

**Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение  
высшего профессионального образования «Государственный  
университет – учебно-научно-производственный комплекс»**

*На правах рукописи*

**ОРЛОВА АЛЛА ЛЬВОВНА**

**СТАТИСТИЧЕСКОЕ ИССЛЕДОВАНИЕ ПОКАЗАТЕЛЕЙ  
ЗАНЯТОСТИ И БЕЗРАБОТИЦЫ НА РЕГИОНАЛЬНОМ РЫНКЕ  
ТРУДА**

08.00.12 - Бухгалтерский учёт, статистика

Диссертация на соискание ученой степени

кандидата экономических наук

Научный руководитель

д.э.н., профессор

Чайковский Д.В.

Орел - 2014

## СОДЕРЖАНИЕ

ВВЕДЕНИЕ.....	3
1 ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ ОСНОВЫ СТАТИСТИЧЕСКОГО ИССЛЕДОВАНИЯ РЕГИОНАЛЬНОГО РЫНКА ТРУДА.....	10
1.1 Сущность и экономическое содержание рынка труда как объекта статистического исследования .....	10
1.2 Система показателей статистики рынка труда .....	29
1.3 Роль службы занятости в развитии регионального рынка труда.....	45
2 СТАТИСТИЧЕСКИЙ АНАЛИЗ РЫНКА ТРУДА НА РЕГИОНАЛЬНОМ УРОВНЕ.....	54
2.1 Информационное обеспечение анализа проблем занятости и безработицы в регионе .....	54
2.2 Исследование тенденций развития региональной занятости и безработицы, экономические предпосылки и социальный аспект.....	64
2.3 Анализ и оценка эффективности работы службы занятости в регионе .	79
3. НАПРАВЛЕНИЯ РАЗВИТИЯ ЗАНЯТОСТИ НАСЕЛЕНИЯ И РЕГУЛИРОВАНИЕ БЕЗРАБОТИЦЫ В РЕГИОНЕ.....	87
3.1 Методика факторного анализа занятости населения .....	87
3.2 Регулирование безработицы на основе прогнозирования .....	95
3.3 Направления развития регионального рынка труда.....	111
ЗАКЛЮЧЕНИЕ .....	121
СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ .....	134

## ВВЕДЕНИЕ

**Актуальность темы диссертационного исследования.** Одним из наиболее значимых показателей современного состояния и развития экономики любого государства является рынок труда, который определяет эффективность проводимой государственной политики, а также степень выполнимости программ трудоустройства и социальной защиты населения. Помимо этого, рынок труда выступает важнейшим индикатором уровня жизни населения. Занятость и безработица являются ключевыми макроэкономическими показателями рынка труда. На их основе осуществляется оценка текущих тенденций и перспектив развития экономики, инвестиционной привлекательности страны и регионов, рисков и возможностей для эффективного ведения бизнеса.

Анализ рынка труда является неотъемлемой частью экономико-социальной статистики, которая позволяет оценить состояние и развитие экономики Российской Федерации.

В процессе принятия управленческих решений при исследовании социально-экономических процессов на различных уровнях важную роль играет наиболее вероятностная оценка будущего. Адекватный выбор этого решения в большей степени зависит от качества и точности выполненного прогноза. Регулирование на макроэкономическом уровне численности безработных также в своем большинстве определяется посредством аналитического прогноза.

Вышеизложенные обстоятельства и обусловили актуальность темы диссертационного исследования с теоретической и практической позиций, определили его цель, задачи, выносимые на защиту научные положения, теоретическую и практическую значимость.

**Степень разработанности проблемы.** Изучению формирования и развития рынка труда в ретроспективном и современном аспектах посвящены научные разработки многих российских и мировых ученых: Башкатова Б.И., Вукович Г.Н., Гелета И.В., Илюхиной И.Е., Карманова М.В.,

Кибанова А.Я., Кокина Ю.П., Кучмаевой О.В., Логунова В.Н., Масловой Н.П., Никитиной С.Ю., Рудаковой Р.П., Симчеры В.М., Хорченко Н.М., Шлендера П.Э., Щербова С.Я. и др.

Формирование и совершенствование методического инструментария статистического исследования нашли отражение в научных изысканиях Агаповой Т.Н., Айвазян С.А., Башиной О.Э., Воронина В.Ф., Васильевой Э.К., Громько Г.Л., Дуброва А.М., Ефимовой М.Р., Жильцовой Ю.В., Зарова Т.А., Кузнецова А.В., Лялина В.С., Минашкина В.Г., Мухиной И.А., Мхитаряна В.С., Рябушкина Б.Т., Садовниковой Н.А., Шмойловой Р.А., Эриашвили Н.Д., Юзбашева М.М. и др.

Вопросы функционирования регионального рынка труда и анализ структурных компонентов его развития исследуются в трудах Гранберга А.Г., Ильенковой С.Д., Поляковой И.А., Сивелькина В.А., Савчук Н. В. и др.

Проблемы статистического исследования занятости и безработицы анализируются в работах В.П. Боровикова, Б.Д. Бреева, В.С. Буланова, Н.А. Волгина, А.Н. Воробьева, Ю.Н. Говорова, И.И. Елисейевой, Р.И. Капелюшниковой, М.Ю. Карышева, М.В. Карманова, Т.В. Князевой, С.В. Курышевой, М.Г. Назарова, В.И. Плакся, Ю.Г. Одегова, С.Ю. Рощина, Н.В. Стройкиной, В.Н. Салина и др.

Однако, многие вопросы, связанные с развитием методических аспектов статистического анализа и прогнозирования развития показателей занятости и безработицы на региональном рынке труда в условиях последствий демографического спада, мирового финансового кризиса, реализации приоритетных государственных программ социально-экономического развития регионов полностью не изучены, что обуславливает необходимость дальнейших научно-прикладных разработок по данной проблематике.

**Область исследования** соответствует содержанию п. 4.11 «Методы обработки статистической информации: классификация и группировки, методы анализа социально-экономических явлений и процессов,

статистического моделирования, исследования экономической конъюнктуры, деловой активности, выявления трендов и циклов, прогнозирования развития социально-экономических явлений и процессов»; п. 4.12 «Методология социального и экономического мониторинга, статистического обеспечения управления административно-территориальным образованием; измерение неравномерности развития территориальных образований» раздела 4 «Статистика» специальности 08.00.12 – «Бухгалтерский учет, статистика» паспорта научных специальностей ВАК Министерства образования и науки Российской Федерации (экономические науки).

**Цель диссертационной работы** состоит в разработке научно-методических положений и практических рекомендаций, содержание которых направлено на статистическое исследование показателей занятости и безработицы в рамках регулирования и развития регионального рынка труда.

Достижение поставленной цели требует решить следующие **задачи**:

- предложить авторскую трактовку содержания регионального рынка труда, определить основные задачи статистики регионального рынка труда;
- определить систему информационного обеспечения статистического анализа проблем занятости и безработицы в регионе;
- предложить методику анализа и оценки эффективности работы региональной службы занятости;
- определить и проанализировать факторы, оказывающие наибольшее влияние на состояние и структуру занятости населения;
- предложить и апробировать методические рекомендации по регулированию безработицы на основе прогнозирования;
- предложить направления развития регионального рынка труда.

**Предметом исследования** выступает совокупность показателей занятости и безработицы и методы анализа состояния и развития регионального рынка труда.

**Объектом исследования** является региональный рынок труда и показатели его характеризующие.

**Методологическую и теоретическую основу исследования** составили базовые постулаты теории статистики, методологические разработки отечественных ученых, труды представителей мировой экономической мысли в области анализа социально-экономических процессов на региональном уровне, изучения количественной стороны безработицы и занятости населения (структуры и динамики), прогнозирования и моделирования развития социальных процессов, а также методические рекомендации и официальные данные Федеральной службы государственной статистики и ее территориальных подразделений, публикуемая научная периодика, посвященная проблемам статистического исследования ключевых показателей развития регионального рынка труда.

В процессе написания диссертационного исследования и решения поставленных в работе задач автором широко использовались методы статистического исследования: статистическое наблюдение, анализ динамики и структуры сдвигов, сводка и группировка материалов статистического исследования, классификация и прогнозирование, корреляционный и регрессионный анализ, табличные и графические методы представления статистических данных.

Применение частных и комплексных эмпирических методов исследования позволили обеспечить мотивированность выносимых на защиту основных положений диссертационного исследования. Автором изучены научная и методическая литература по проблемам занятости и безработицы, нормативные документы и официальные комментарии к ним, проведены обследование, мониторинг, обобщение и группировка теоретического и прикладного опыта в области статистического анализа регионального рынка труда.

**Научная новизна диссертационного исследования** состоит в разработке теоретических положений и научно-методических рекомендаций по системному статистическому исследованию показателей занятости и безработицы на региональном рынке труда, позволяющих осуществлять комплексный анализ его состояния, а также строить прогнозы развития с

учетом воздействия факторов социально-экономического характера.

Наиболее значимыми результатами исследования, **имеющими научную новизну**, полученными в работе и выносимыми на защиту, являются:

- предложена авторская трактовка регионального рынка труда как объекта статистического исследования, и его основных характеристик (занятости и безработицы), определены основные задачи статистики регионального рынка труда, выполнение которых позволит формировать полное и объективное представление о его современном состоянии и перспективах развития (п. 4.12 паспорта специальности 08.00.12);

- определена система информационного обеспечения статистического анализа проблем занятости и безработицы в регионе, позволяющая проводить сравнение и всестороннее исследование тенденций развития показателей занятого и безработного населения различных категорий граждан с обоснованием экономических предпосылок и социальных аспектов их изменения (п. 4.11 паспорта специальности 08.00.12);

- предложена методика анализа и оценки эффективности работы региональной службы занятости, предполагающая реализацию принципиальных положений и использование системы взаимосвязанных показателей, характеризующих конечные результаты ее работы (п. 4.11 паспорта специальности 08.00.12);

- определены и проанализированы факторы (внешние и внутренние), оказывающие наибольшее влияние на состояние и структуру занятости населения, среди которых выделены экономические факторы и предложены методы управления ими для оптимизации взаимоотношений работодателя и работника, что позволит реализовать программы социальной ответственности бизнеса и повысить уровень жизни населения страны (п. 4.12 паспорта специальности 08.00.12);

- предложены и апробированы методические рекомендации по регулированию безработицы на основе прогнозирования, реализация которых позволит получить прогнозные оценки, необходимые для

характеристики основных показателей социально-экономического характера, оказывающих влияние на состояние и развитие регионального рынка труда (п. 4.11 паспорта специальности 08.00.12);

- определены направления развития регионального рынка труда, основанные на прогнозе баланса трудовых ресурсов, позволяющем формировать четкое представление о спросе и предложении на рынке труда, трудовой и профессиональной мобильности рынка в соответствии с его конъюнктурой (п. 4.11 паспорта специальности 08.00.12).

**Теоретическая значимость** диссертационного исследования определяется разработкой теоретических положений, отличающихся новизной и являющихся основой статистического исследования показателей занятости и безработицы на региональном рынке труда. Результаты, полученные в диссертационном исследовании, могут быть в перспективе использованы в научных изысканиях по направлениям обеспечения занятости и развития рынка труда на региональном уровне. Выводы и рекомендации, полученные в результате исследований, могут найти применение в рамках совершенствования теоретико-методической базы комплексного статистического анализа занятости и безработицы.

**Практическая значимость** диссертационного исследования состоит в возможности использования представленных предложений в качестве информационно-аналитического обеспечения совершенствования системы статистического изучения показателей занятости и безработицы в целях развития регионального рынка труда. Методические разработки могут быть использованы Федеральной службой государственной статистики и ее территориальными подразделениями для улучшения процедур статистического наблюдения за текущим состоянием, динамикой и структурными изменениями региональных рынков труда, а также характеристики эффективности проводимой социально-экономической политики на региональном уровне.

**Апробация и внедрение результатов исследования.** Важнейшие положения, теоретические и практические выводы и предложения,



полученные в диссертационном исследовании, были апробированы и опубликованы на научных и научно-практических конференциях международного и всероссийского уровня: «Наука и образование в развитии промышленной, социальной и экономической сфер регионов России» (Муром, 2011-2013 гг.), «Социально-экономические проблемы формирования трудовых отношений» (Омск, 2006-2007 гг.), «Прогнозирование и программирование социально-экономических процессов в регионе» (Пенза, 2006 г.), «Проблемы управления социально-экономическими процессами регионов» (Калининград, 2006 г.), «Моделирование. Теория, методы и средства» (Новочеркасск, 2006 г.), «Составляющие научно-технического прогресса» (Тамбов: Першина, 2006 г.) и др.

Результаты исследования апробированы и внедрены в практическую деятельность территориальных органов Федеральной службы государственной статистики.

Основные научно-методические положения и выводы, представленные в работе, используются при преподавании дисциплин «Статистика», «Экономика», «Региональная экономика» в учебном процессе ФГБОУ ВПО «Государственный университет-УНПК».

**Публикации.** Теоретические положения, методические рекомендации и научные разработки диссертационного исследования опубликованы в 22 работах, из которых 3 статьи - в журналах перечня ВАК. Авторский объем публикаций составил 4,4 п.л.

**Структура и объем диссертационной работы.** Структура диссертации включает введение, три главы, заключение, список использованных источников, содержащий 165 наименований, 51 рисунок и 20 таблиц. Общий объем работы составляет 146 страниц.

# 1 ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ ОСНОВЫ СТАТИСТИЧЕСКОГО ИССЛЕДОВАНИЯ РЕГИОНАЛЬНОГО РЫНКА ТРУДА

## 1.1 Сущность и экономическое содержание рынка труда как объекта статистического исследования

В рыночной системе существуют понятия рынка товаров и услуг, капитала и рабочей силы. Некоторые ученые-экономисты полагают, что рынок труда занимает подчиненное положение, однако оно характерно лишь для доиндустриального этапа развития экономики. Человеческие ресурсы в настоящее время играют значительную роль в развитии экономики и ее эффективном функционировании.

Рынок труда длительное время является объектом внимания российских и зарубежных исследователей, большинство из которых рассматривают его как социально-экономическую систему общественных отношений и экономическое пространство, где происходит тесное взаимодействие спроса и предложения рабочей силы. Как и другие рынки, рынок труда функционирует на основе равновесия спроса и предложения.

Российский ученый Л.А. Костин определяет рынок труда, как систему, действующую в рамках определенного экономического пространства, характеризующую экономические и правовые отношения между работодателями и наемными работниками.<sup>1</sup>

В основе рынка труда лежат универсальные рыночные закономерности и демографические процессы. Особенностью развития рынка труда в России является усиление его формирования на региональном уровне. В настоящее время углубляется процесс территориальной сегментации рынка, на региональном уровне формируется система управления трудом и занятостью.

В рамках диссертационного исследования на основе анализа мнений различных авторов предложено рассматривать региональный рынок труда как социально-экономическую систему общественных отношений и экономическое пространство сложившиеся на определенной территории, где

---

<sup>1</sup> Костин Л.А. Российский рынок труда: Вопросы теории, истории, практики [Текст] / Л.А. Костин. – М.: Академия труда и социальных отношений, 1998. – С. 30.

происходит тесное взаимодействие спроса и предложения рабочей силы с учетом региональных особенностей. Региональный рынок труда представляет собой форму организации сферы труда и занятости населения и систему общественных отношений, обеспечивающих воспроизводство трудовых ресурсов.

Рынок труда выступает один из основных составляющих элементов рыночной экономики, главной задачей которого является решение проблемы воспроизводства трудовых ресурсов. Он характеризуется совокупным спросом и предложением рабочей силы, посредством которых происходит динамика рабочих мест и распределение трудовых ресурсов по отраслевым, территориальным, демографическим и профессионально-квалифицированным областям хозяйственной деятельности<sup>1</sup>.

На рисунке 1 представлены основные элементы рынка труда.



Рисунок 1 – Основные элементы рынка труда

<sup>1</sup> Экономика труда: учебник / Ю.Г. Одегов, Г.Г. Руденко. – М. : Волтерс Клувер, 2011. – 800 с.

Эффективное функционирование рынка труда возможно только при наличии и взаимодействии всех его элементов.

Представителями государства, выступающего в качестве субъекта трудовых отношений, являются федеральные, региональные органы власти, отраслевые органы управления и местные органы самоуправления.

Работодатель – наниматель рабочих ресурсов, который может выступать различными формами юридических лиц в зависимости от определенной структуры отношений собственности (госпредприятия, акционерные общества, общественные предприятия, частные организации, хозяйственные кооперативы, совместные индивидуальные предприниматели и т.д.)<sup>1</sup>.

Наемные работники – это участники общественного производства (свободные трудоспособные граждане), для которых найм их рабочей силы является основным источником средств существования и индивидуального воспроизводства<sup>2</sup>. Трудоспособное население, по полу, возрасту, квалификации, социальному статусу и некоторым другим характеристикам (ответственности, исполнительности, дисциплинированности, предприимчивости и др.), имеет различную ценность в системе отношений на рынке труда (Рисунок 2).

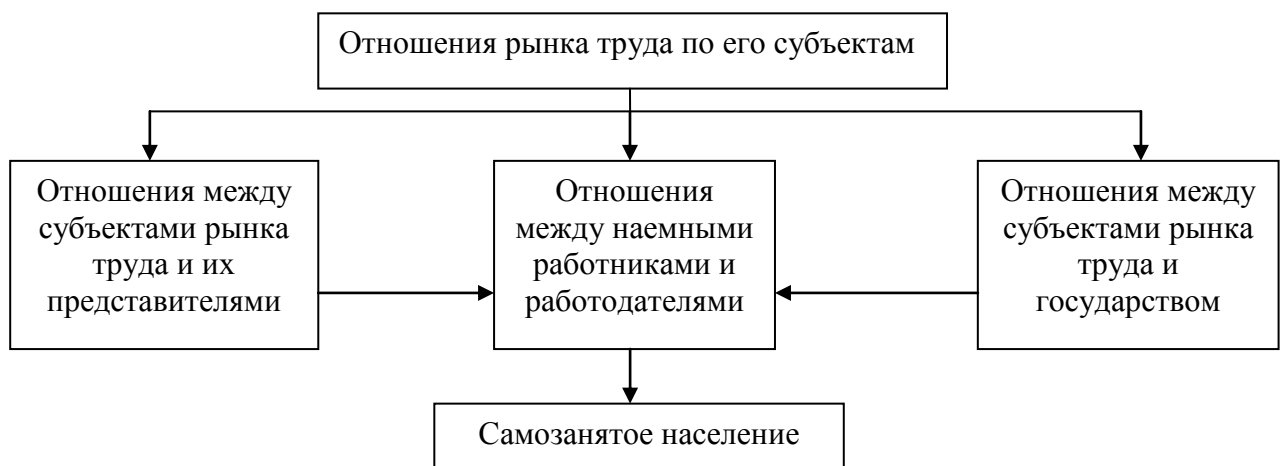


Рисунок 2 – Система отношений в рамках рынка труда

<sup>1</sup> Воловская, Н.М. Экономика и социология труда: учеб. пособие / Н.М. Воловская. - М.: Инфра-М, 2001. - 203 с.

<sup>2</sup> Рофе, А.И. Рынок труда, занятость населения, экономика ресурсов для труда: учеб. пособие / под ред. А.И. Рофе, Б.Г. Збышко, В.В. Ишин. - М.: МИК, 1997. - 154 с.

Важное значение при формировании и развитии рынка труда имеет его инфраструктура, которая представляет собой государственные и негосударственные учреждения, регулирующие функционирование рынка и динамику спроса и предложения рабочей силы. По средствам данного элемента строятся отношения между работодателем и работниками (определяются цена, условия предоставления рабочей силы внаем), а также осуществляются процессы защиты их прав на рынке труда<sup>1</sup>.

Конъюнктуру рынка труда формирует соотношение спроса и предложения рабочей силы (Таблица 1).

Таблица 1 – Характеристика видов конъюнктуры и положение рынков труда в различных странах<sup>2</sup>.

Вид конъюнктуры	Характеристика	Страны
равновесная	спрос соответствует предложению	Скандинавия
трудодефицитная	спрос превышает предложение	США, Германия, Китай
трудоизбыточная	предложение превышает спрос	Великобритания, Франция, Россия

Спрос на рабочую силу формируется под влиянием потребности экономики в каком-либо количестве работников на определенный момент времени. Данный показатель является основным для анализа функционирования рынка труда, с помощью которого можно определить совокупность процессов и факторов, влияющих на данный спрос.

Прогноз спроса на рабочую силу, с помощью которого можно определить его профессиональную и квалификационную структуру осуществляют государственные центры занятости.

Предложение рабочей силы представляет собой желание разнообразных классов трудовых ресурсов получить работу.

<sup>1</sup> Топилин, А.В. Рынок труда России и стран СНГ: реалии и перспективы развития / А.В. Топилин. - М.: Экономика, 2004. - 322 с.

<sup>2</sup> Шведов, А.И. Рынок труда и занятость: учеб. - метод. пособие / А.И. Шведов, Ю.А. Шведов. - Орел: Изд-во ОРАГС, 2006. - 97 с.

Выделяют следующие группы незанятого трудоспособного населения, составляющих предложение рабочей силы на рынке труда<sup>1</sup>:

- работники, списанные в связи с ликвидацией или изменением вида деятельности организации;
- работники, которые уволены по собственному желанию;
- временно незанятое население: выпускники ВУЗов, военнослужащие, которые уволены в запас, граждане, высвободившиеся из мест лишения свободы;
- лица, ранее занятые в домашнем хозяйстве.

Для определения изменений в сфере занятости населения и выявления ожидаемого спроса на рабочую силу необходимо учитывать возможность будущих изменений численности трудоспособного населения в субъектах РФ и стране в целом (Таблица 2)<sup>2</sup>.

Таблица 2 – Показатели изменений занятости трудовых ресурсов

Значение	Формула	Пояснения
Численность незанятых трудовых ресурсов	$Ч_{н} = Ч_{т} - (Ч_{з} + Ч_{о} + Ч_{д})$	Ч <sub>т</sub> - общая численность трудовых ресурсов; Ч <sub>з</sub> – занятое трудоспособное население; Ч <sub>о</sub> – обучающееся занятое трудоспособное население; Ч <sub>д</sub> - трудоспособное население занятое в домашнем хозяйстве
Численность незанятого населения на конец года	$Ч_{н.к.г.} = (Ч_{н.н.г.} + Ч_{н.г.}) - (С_{р} + С_{у})$	Ч <sub>н.н.г.</sub> - численность занятых на начало года; Ч <sub>н.г.</sub> – численность незанятое население, зарегистрированное в центре занятости в течение года; С <sub>р</sub> – численность трудоустроенных в течение года (спрос); С <sub>у</sub> – снятые с учета в центре занятости по иным причинам
Предложение рабочей силы	$П = Ч_{н.н.г.} + Ч_{н.г.}$	

<sup>1</sup> Бобков В.Н. Рынок труда: учебник / В.Н. Бобков, Б.Д. Бреев, под общ. ред. В.С. Буланов ; под общ. ред. Н.А. Волгин. - М.: Экзамен, 2000

<sup>2</sup> Под ред. Н.А. Горелова Антикризисное управление человеческими ресурсами: учебное пособие. – СПб.: Питер, 2010. – 432 с.

Такой анализ состава незанятого трудоспособного населения производится для разработки и осуществления мероприятий социальной занятости граждан.

По результатам исследований возможности устроиться на работу незанятому трудовому населению производится анализ спроса на рабочую силу. Увеличения спроса на трудовые ресурсы можно добиться путем устройства временных, сезонных и общественных работ, повышения квалификации, размещения незанятой рабочей силы в регионах с дефицитом трудовых ресурсов.

При проведении анализа предложения и спроса на рабочую силу важно учитывать динамику тарифов на ее стоимость. Повышение заработной платы обуславливается высокой динамикой экономического роста. В том случае, когда наблюдается рост цен на рынке труда, происходит понижение спроса на рабочую силу, а предложение – повышается, и, соответственно, наоборот.

На рисунке 3 представлены функции и виды рынка труда.



Рисунок 3 - Функции и виды рынка труда

Структурирование рынка труда по количеству работников и предлагаемых рабочих мест представляет собой сегментацию. В связи с этим в экономической литературе выделяют первичный и вторичный рынки труда (Рисунок 4).

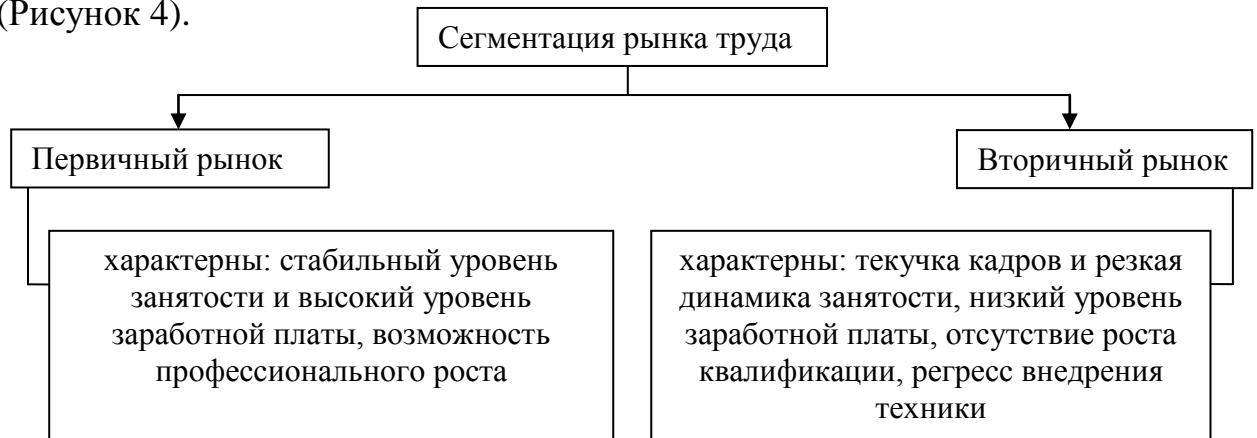


Рисунок 4 – Сегментация рынка труда

Таким образом, на первичном рынке деятельность работодателей должна быть направлена на повышение эффективности производства, внедрение наукоемких технологий, что делает целесообразным повышение квалификации работников; на вторичном рынке - низкая производительность труда, отсутствуют стимулы повышения квалификации работников, деятельность работодателей не направлена на сокращение высокой текучести кадров.

Исходя из вышеуказанного, автором выделены основные причины разделения рынка труда на сегменты:

- уровень квалификации работника и его значимость для работодателя;
- динамика эффективности производства в социально-экономической сфере;
- неравенство уровней социальной направленности труда.

Другим критерием сегментации рынка труда является уровень масштаба социально-трудовых отношений:

- 1) социально-трудовые отношения, которые осуществляются в рамках определенного предприятия и регулируются его административными нормами, представляют собой внутренний рынок;



2) социально-трудовые отношения, которые складываются на основе первичного распределения работников и их движения между предприятиями, осуществляющиеся на уровне страны (региона) или какой-либо отрасли, представляют собой внешний рынок.

Рабочую силу, как экономическую категорию рынка труда, определяют такие показатели, как занятость и безработица.

Занятость населения является одним из важных элементов экономической жизни общества. Она характеризует уровень удовлетворения одной из основных человеческих нужд - потребности в труде. Вместе с тем, занятость населения характеризует связь рабочей силы с иными факторами производства.

Зарубежная и отечественная экономическая наука накопила существенный опыт в исследовании проблем занятости, изучении ее экономической сущности, а также места и роли в системе рыночной экономики.

Тем не менее, несмотря на все многообразие теоретических и прикладных исследований по проблемам занятости, многие вопросы статистического изучения взаимодействия занятости населения и фаз экономического цикла остаются открытыми.

В таблице 3 представлена трактовка содержания термина «занятость населения» ведущими российскими учеными в исследуемой области.

Таблица 3 – Интерпретация термина «занятость населения» различными авторами

Автор	Мнение автора
А.Э. Котляр <sup>1</sup>	общественные экономико-правовые отношения между людьми, связанные с включением работника в конкретную кооперацию труда на определенном рабочем месте
А.Ф. Шишкин <sup>2</sup>	способ реализации рыночных отношений

<sup>1</sup> Котляр А.Э. Понятие и виды занятости / <http://txfb.ru/131/6.html>

<sup>2</sup> А.Ф. Шишкин / Экономическая теория: учебник для вузов / modernlib.ru/books/a\_f\_shishkin/ekonomicheskaya\_teoriya\_uchebnik\_dlya\_vuzov\_tom\_1/read\_1/

## Продолжение таблицы 3

М.С. Атлас, А.Г. Грязнова, Т.В. Чечелева <sup>1</sup>	система социально-экономических отношений, сложившихся в обществе, которые обеспечивают осуществление труда в различных направлениях финансово-хозяйственной деятельности и осуществляющих роль связующего звена в воспроизводстве рабочей силы на всех уровнях организации общественного труда
---	---

Как следует из таблицы 3, определение занятости достаточно обширно. Оно включает в себя все работающее население и охватывает все рыночное и некоторые иные виды производства.

В рамках диссертационного исследования под занятостью понимается целенаправленная, осознанная деятельность граждан, осуществляемая в рамках закона и направленная на удовлетворение личных и общественных потребностей, результатом которой ожидается доход (зарботок).

На рисунке 5 выделены основные категории экономически занятого населения и их признаки.

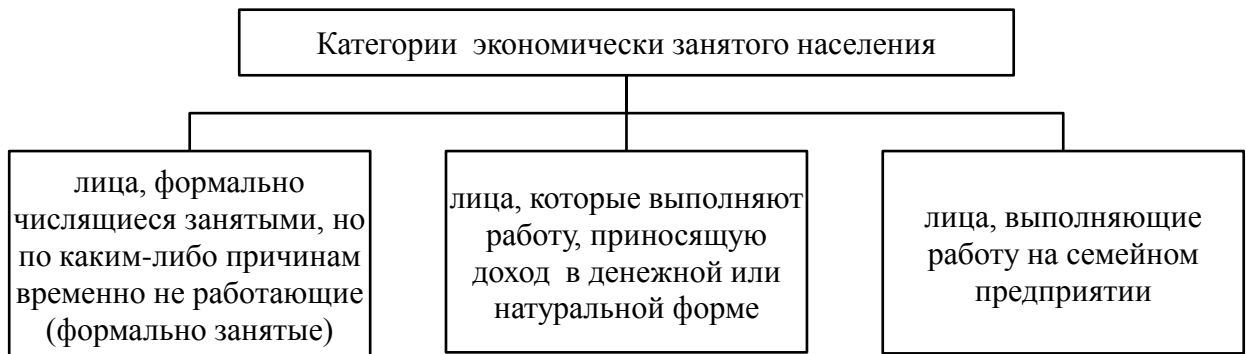


Рисунок 5 – Категории экономически занятого населения

Экономическая сущность занятости проявляется через вовлечение трудоспособного населения в общественно-полезную деятельность и эффективное использование рабочей силы как производственного ресурса.

Занятость населения имеет различные характеристики и особенности в зависимости от типов экономической системы:

<sup>1</sup> М.С. Атлас, А.Г. Грязнова, Т.В. Чечелева Экономическая теория национальной экономики и мирового хозяйства / <http://bookmix.ru/book.phtml?id=343075>

1) для экономики командно-административного типа характерна всеобщая занятость всего трудоспособного населения. Положительным моментом в данном случае является гарантированное государством трудоустройство, к отрицательным можно отнести принуждение к трудовой деятельности всех трудоспособных граждан;

2) рыночная экономика характеризуется свободным выбором вида и формы занятости при условии существования в обществе гарантии трудоустройства. В данном случае рынок обеспечивает общественные потребности, которые реализуются в процессе распределения трудовых ресурсов<sup>1</sup>.

На рисунке 6 отражены основные черты занятости в рыночной экономике.

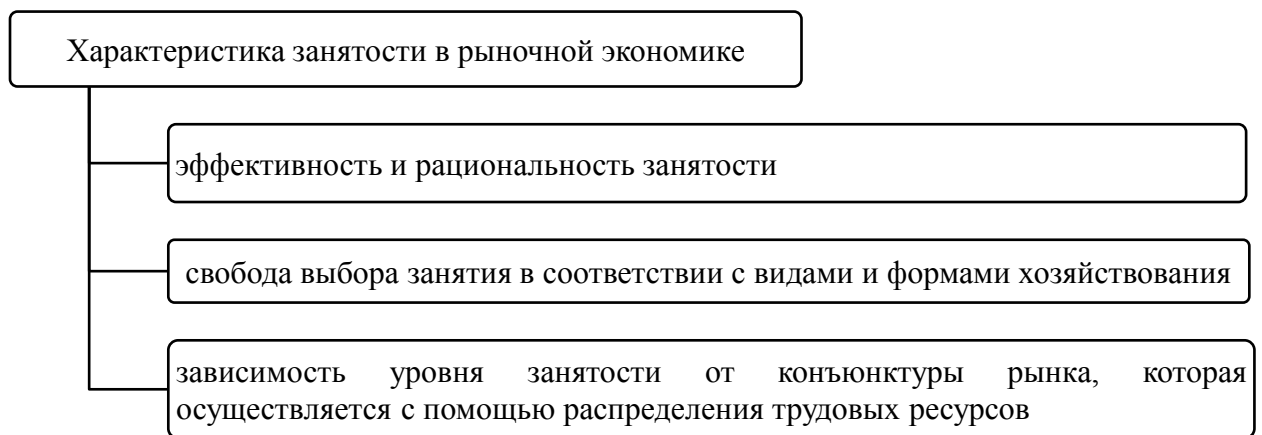


Рисунок 6 – Характеристика занятости в рыночной экономике

Пути достижения полной и, вместе с тем, продуктивной занятости населения рассматривались многими учеными. По мнению одних экономистов рыночная система может самостоятельно способствовать обеспечению полной занятости (А. Смит и его принцип «невидимой руки», Ж.-Б. Сэй, неоконсерваторы, в т.ч. и монетаристы). Другие исходили из предположения о том, что рынок на это не способен (Т. Мальтус, К. Маркс, Дж. Кейнс). Согласно Т. Мальтусу ключевым в теории занятости является

<sup>1</sup> Рофе, А.И. Рынок труда, занятость населения, экономика ресурсов для труда: учеб. пособие / под ред. А.И. Рофе, Б.Г. Збышко, В.В. Ишин. - М.: МИК, 1997. - 154 с.

закон народонаселения, заключающийся в том, что военные действия, стихийные бедствия и т.д. выступали в качестве регулятора предложения рабочей силы. К. Маркс видел решение проблемы занятости только в социалистической революции<sup>1</sup>.

Изменение направлений экономической динамики является базой, влияющей на изменение занятости населения. Выделяют следующие уровни движения экономической динамики:

- экономический рост представляет собой поступательное движение экономики, ее улучшение и развитие;
- экономическое падение характеризует падение уровня объемов производства, нарушение пропорций в воспроизводстве, потеря рыночных связей, что ведет к неуравновешенности всей экономической системы;

В ходе проведенного анализа влияния экономической динамики на занятость населения и социально-экономическое развитие общества в целом были сделаны следующие выводы:

- 1) в период эффективного функционирования экономики наблюдается практическое совпадение темпов роста занятости с динамикой роста ВВП;
- 2) в период пика экономической активности (бума) происходит максимальное отставание темпов роста занятости от темпов роста объемов производства (характерна добровольная безработица);
- 3) превышение ВВП над темпами снижения занятости наблюдается в период экономического падения, поскольку имеют место формы неполной, скрытой, вторичной занятости, самозанятость (характерна вынужденная безработица).

Помимо показателя экономической тенденции уровень занятости населения зависит от существенного влияния форм рынка труда, цены рабочей силы, типа экономического роста, научно-технический прогресса, конъюнктуры рынка.

В современной экономике уровень занятости населения формируется

---

<sup>1</sup> Покидченко М.Г., Чаплыгина И.Г. История экономических учений М.: Инфра-М. — 271 с. , 2008

как на основе общих закономерностей функционирования рынка, так и под влиянием иных факторов (Рисунок 7).

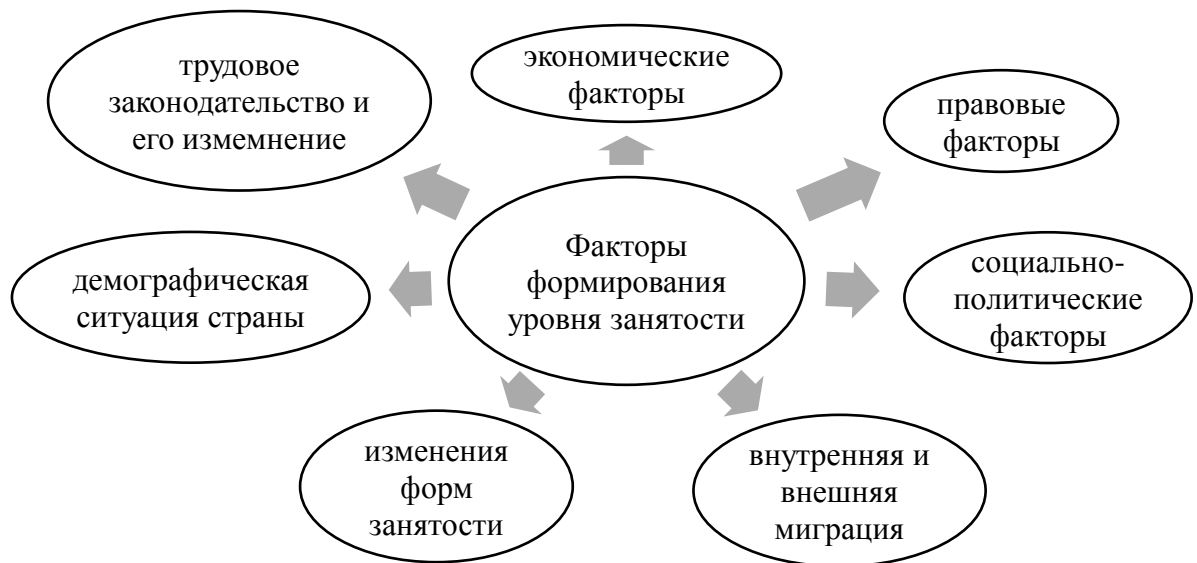


Рисунок 7 – Факторы, влияющие на уровень занятости населения

Демографическая ситуация страны имеет в значительной мере влияние на численность трудоспособного населения. Так, особенности воспроизводства населения (в стране либо регионе) влияют как на количество, так и на структуру и качество (возраст, пол, здоровье и т.п.) трудоспособного населения. В настоящее время к демографическим процессам, формирующим трудовые ресурсы и влияющим на их количество и качество, относят: снижение темпов рождаемости, уровень жизни, уровень здоровья населения и старение населения.

Важнейшим признаком, характеризующим качество трудовых ресурсов и рабочей силы и оказывающим влияние на уровень их спроса, служит профессионально-квалификационная структура трудоспособного населения.

Прямое воздействие на уровень занятости населения оказывает трудовое законодательство. Несмотря на то, что социально-экономическая политика Российской Федерации направлена на содействие занятости населения и разрабатывает различные мероприятия, стимулирующие

формирование занятости, само рассматриваемое понятие в соответствии с трудовым законодательством не имеет точного правового закрепления (прежде всего формирование различных форм неполной занятости).

Нормы государственного регулирования занятости населения базируются на мерах, которые предпринимаются для ускорения рыночных реформ в целом, одновременно с устранением отрицательных социальных последствий их осуществления.

Концепция регулирования занятости представляет собой достижение и поддержание достаточного уровня занятости и стабильного социально-экономического распределения трудовых ресурсов.

Основываясь на практике зарубежных стран в регулировании занятости, можно выделить активную и пассивную политику (Рисунок 8).



Рисунок 8 – Характеристика видов государственной политики занятости населения

В первую очередь на определение различных направлений в политике занятости значительное влияние оказывают этапы экономического цикла.

В период экономической активности разрабатываются и реализуются мероприятия пассивного характера (регистрация безработных, выплата пособий и т.д.), содействующие поддержанию незанятого населения. Это объясняется достаточно благоприятной атмосферой в период экономического роста, способствующей максимально возможному удовлетворению спроса на рабочую силу (при этом в учет берется наличие естественного уровня безработицы).

При экономическом кризисе создаются условия, стимулирующие предпринимательскую активность, тем самым на первостепенное место ставится обеспечение занятости населения. Однако, для осуществления мероприятий активной политики занятости требуется большое количество денежных средств, а экономика переходного периода таковыми не обладает. Тем самым это лимитирует рамки их исполнения.

Проведение активной политики так же необходимо для России. Но, так как необходимы значительные экономические затраты, на российском рынке труда пока еще продолжительный период времени будут существовать меры, которые имеют целью адаптировать работников к реальным потребностям экономики и на совершенствование их возможностей.

Современной политике государства, касающейся занятости населения, необходимо основываться на рыночных регуляторах занятости, координировании внутренних критериев эффективности занятости работниками, работодателями и обществом в целом. Кроме того, необходимо опираться на активные действия федеральных, республиканских, региональных и муниципальных органов государственного управления с целью противодействия образованию массовой безработицы и увеличению ее скрытого резерва в организациях. В таблице 4 представлены основные направления и принципы совокупного государственного регулирования занятости в экономике, которая охвачена системным кризисом: на макро-,

микро- и мезоуровнях.

Таблица 4 – Механизм деятельности государственной системы занятости на различных уровнях экономики.

Уровень	Механизм государственного регулирования занятости
микроуровень	разработка трудового законодательства, а также эффективного механизма его осуществления
	создание и поддержание системы результативной занятости и помощи социально уязвимых слоев населения с помощью специальных государственных программ
	обеспечение государственных гарантий по выполнению работодателями обязательств по оплате труда, установление и индексация минимального размера оплаты труда
	обеспечение социальной мобильности населения
	организация системы профессиональной переориентации и переподготовки работников
	содействие расширению разнообразия форм занятости для обеспечения более полного удовлетворения потребности трудоспособного населения в рабочих местах
	создание условий для перевода теневого рынка труда на легальную основу
мезоуровень	создание условий для формирования эффективной структуры занятости, учитывающей специфику отдельных субъектов РФ, ведущих отраслей и градообразующих предприятий
	прогнозирование на долгосрочную перспективу социально-трудовой сферы региона, выявление, анализ и оценка экономических приоритетов
	региональное прогнозирование рабочих мест, мониторинг и анализ демографических, экономических и социальных процессов, оказывающих влияние на занятость
	разработка комплекса мероприятий по регулированию занятости
микроуровень	снижение налогообложения доходов предприятий
	разработка и эффективная реализация целевых программ, предусматривающих налоговую, финансово-кредитную и информационную поддержку развития малого бизнеса и сферы услуг
	внедрение программ финансового стимулирования предприятий, реализующих систему переобучения работников под будущее развитие без их увольнения
	общественные работы для безработных

В итоге, можно сделать вывод, о том, что рассмотрение основного круга вопросов, связанных со статистическим исследованием экономического



содержания занятости населения, разнообразия ее форм, в условиях рыночных отношений связаны не только с показателями экономической динамики, но и с государственным регулированием.

В отличие от экономически развитых стран, в которых национальные рынки труда создавались многие десятилетия, в новейшей истории Российской Федерации произошли события, последствия которых оказали огромное влияние на уровень и структуру занятости населения. Причины, способствовавшие росту безработицы во всех категориях трудоспособного населения, а также обострению социальной напряженности в обществе представлены на рисунке 9.

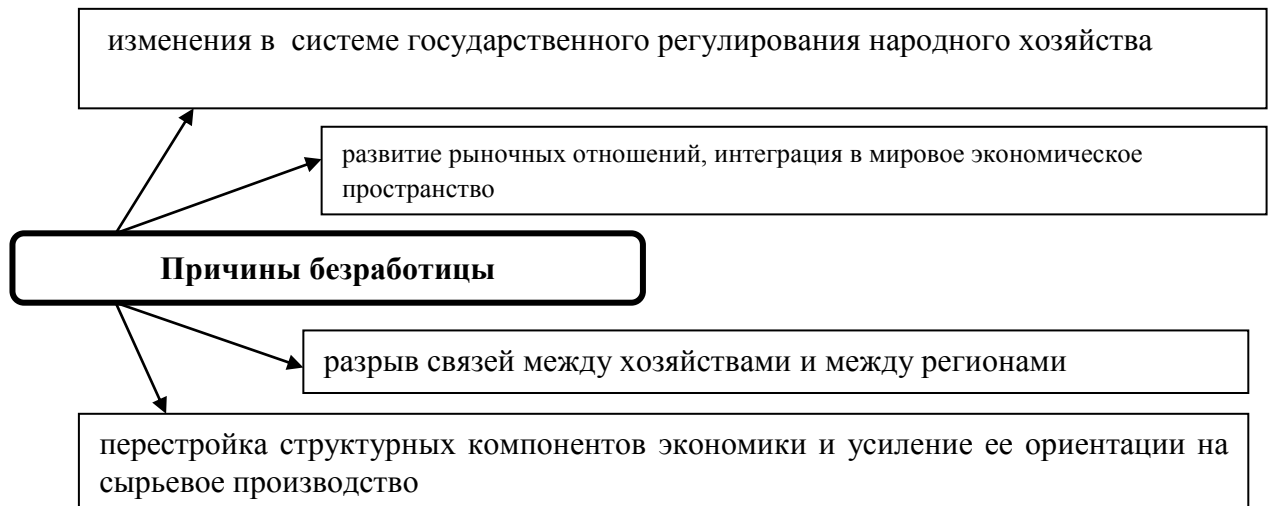


Рисунок 9 – Причины безработицы в России

Под безработицей автор понимает явление социально-экономической направленности, характеризующееся наличием экономически активного населения, которое по какой-либо причине не может найти работу, хотя желает и способно трудиться.

Безработица представляет собой дисбаланс на рынке труда, предполагающий превышение предложения труда над спросом, при этом данная разница может иметь как в количественное, так и в качественное выражение. Указанный фактор является неотъемлемой частью рынка труда, так как безработица никогда не может достичь нулевой отметки. Среди ее

видов большее значение для рыночной экономики имеют: фрикционная, структурная, циклическая и скрытая безработица.

Анализ форм безработицы проводится на основе ее структурных признаков:

- пол;
- возраст, с выделением безработных лиц в возрасте от 16 до 29 лет и старше 50;
- социальные группы;
- уровень образования;
- профессиональные группы;
- уровень доходов и др.

В таблице 5 представлены показатели анализа уровней безработицы и занятости<sup>1</sup>.

Таблица 5 – Методики расчета уровней занятости и безработицы

Занятость		Безработица	
значение	формула	значение	формула
Доля занятых в общей численности населения	$УЗ_{об} = Ч_3 / Ч_н$	Уровень безработицы	$У_б = Ч_б / Ч_{р.с.} \times 100\%$
Доля занятых в экономически активном населении	$УЗ_{ак} = Ч_3 / (Ч_3 + Ч_б)$	Численность рабочей силы	$Ч_{р.с.} = Ч_3 + Ч_б$
Доля экономически активного населения в общей численности населения	$У_{ак в об} = (Ч_3 + Ч_б) / Ч_н$		
Ч <sub>3</sub> - доля численности занятых; Ч <sub>н</sub> - общая численность населения; Ч <sub>б</sub> - доля численности безработных		Ч <sub>б</sub> - доля численности безработных; Ч <sub>3</sub> - доля численности занятых	

Изучение структуры безработицы и занятости целесообразно осуществлять, используя экономико-статистические, оперативные и социологические методы исследования.

<sup>1</sup> Кривонос, Ю.Е. Экономическая теория: конспект лекций / Ю.Е. Кривонос. – Таганрог. : ТТИ ЮФУ, 2009. – 306 с.

Информация о рынке труда, и в частности об уровне занятости и безработицы, широко используется в анализе и оценке уровня жизни населения и конкурентоспособности ведущих отраслей экономики.

Исследование безработицы базируется на основе показателей, которые получает Росстат путем выборочных изучений домашних хозяйств (Рисунок 10).

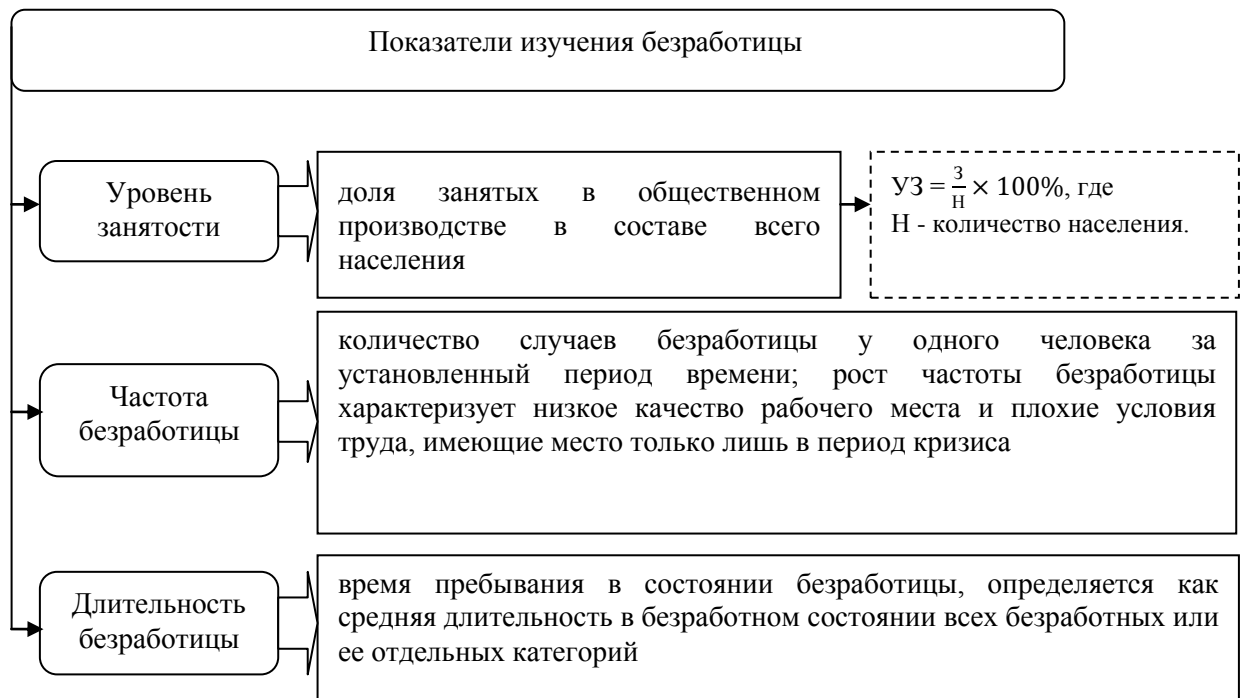


Рисунок 10 – Показатели исследования безработицы

Численность занятого и безработного населения в Российской Федерации в 2013 году представлена в таблице 6.

Таблица 6 - Численность занятого и безработного населения в РФ на 2013 г. (тыс.чел.)<sup>1</sup>

Показатель	Занятость	Безработица
Российская Федерация	71391,5	4137,4
ЦФО	20309,6	697,8
Северо – Западный округ	7253,9	326,5
Южный округ	6537,8	452,0
Северо – Кавказский округ	3938,5	586,2
Приволжский округ	14838,2	766,9
Сибирский округ	9131,6	711,3

<sup>1</sup> по данным Федеральной службы государственной статистики / <http://www.gks.ru/>

## Продолжение таблицы 6

Уральский округ	6171,6	373,2
Дальневосточный округ	3210,4	223,7

В рамках диссертационного исследования выделены факторы, оказывающие наибольшее влияние на потребность в рабочей силе (Рисунок 11)<sup>1</sup>.



Рисунок 11 – Факторы, влияющие на потребность в рабочей силе

Проведенное исследование позволяет сделать вывод о том, что современный рынок труда в России представляет собой неоднородную систему. Он является многослойной структурой, которую образуют множество взаимосвязанных элементов, выполняющих различную функциональную нагрузку, различающихся по способу и формам распространения и использования потенциала рабочей силы, организации и регулированию, характеру оказываемого влияния на деятельность

<sup>1</sup> Рынок труда, занятость и заработная плата / Федеральная государственная служба статистики / [Электронный ресурс]. - Режим доступа: <http://www.gks.ru>

производства и положение работников.

В итоге можно сделать вывод, о том, что изменение экономической и социальной ситуации в стране может привести к возникновению ряда новых факторов, влияющих на занятость населения и безработицу.

## 1.2 Система показателей статистики рынка труда

Важнейшей составной частью социально-экономического потенциала страны является трудовой потенциал, формирование и развитие которого изучает статистика рынка труда через исследование экономически активного населения, занятости и безработицы, статистику рабочего времени, статистику трудовых конфликтов.

Важным инструментом при разработке экономической и социальной политики государства является информация о рынке труда, которая которую представляет статистическое исследование.

Показатели уровня занятости и безработицы, средней заработной платы и другие являются важными макроэкономическими показателями, характеризующими состояние и развитие экономики. Информация о рынке труда крайне необходима основным социальным партнерам рынка труда — организациям предпринимателей и трудящихся. Она широко применяется при анализе уровня жизни населения и конкурентоспособности отраслей экономики.

С переходом к рыночной экономике в статистическую практику были введены такие категории, как экономически активное население, безработица, затраты на рабочую силу, трудовые конфликты. В условиях плановой экономики данные категории не являлись предметом анализа статистики рынка труда. В этой связи возрастает необходимость развития инструментов статистического исследования рынка труда, как информационной базы для разработки и реализации социально-экономической политики государства.

На современном этапе основными задачами статистики регионального

рынка труда являются:

- статистическое исследование населения как основы формирования трудового потенциала региона;
- характеристика регионального рынка труда и его элементов;
- статистическое изучение уровня спроса и предложения рабочей силы на региональном рынке труда, особенностей его конъюнктуры с учетом региональных аспектов;
- статистическая характеристика информации о фондах времени и их структуре, расчет и анализ показателей использования рабочего времени;
- статистическое изучение данных о стоимости рабочей силы на региональном рынке труда (в том числе в сравнении с приграничными субъектами федерации), ее динамики и структуры;
- изучение данных, характеризующих текущее состояние экономически активного населения, занятости, безработицы, структуре занятости по ведущим региональным отраслям и профессиям;
- статистический анализ подвижности рабочей силы (изменение социального и профессионального статуса работников, мобильности рабочей силы внутри региона и за его пределами);
- исследование уровня и условий жизни, труда и отдыха работников.

Информация о рынке труда, и в частности об уровне занятости и безработицы, широко используется в анализе и оценке уровня жизни населения и конкурентоспособности ведущих отраслей экономики.

Рынок труда формируют экономические, социальные, организационно-правовые институты, несущие на себе ответственность по регулированию, распределению и использованию рабочей силы. Экономически активное и экономически неактивное население – это важнейшие категории, которые в статистике используют при изучении рынка труда.

Экономически активное население – это та часть населения, которая предлагает свой труд, для осуществления производства товаров и оказания услуг. Термин «экономически активное население», в зависимости от

продолжительности периода, к которому он применяется, может иметь два значения. Первое значение данного термина определяется по короткому периоду, равному неделе или дню. В этом случае подразумевается активное население на данный момент. К этому случаю также может применяться термин «рабочая сила». Второе значение определяется исходя из длительного периода. В этом случае подразумевается обычно активное население.

Такой показатель как рабочая сила или как его еще принято называть показатель активного населения довольно часто используется и характеризует численность экономически активного населения.

Коэффициент экономической активности населения определяется по следующей формуле:

$$K_{э.ак.} = \frac{P_{э.ак.}}{P_t},$$

где  $P_{э.ак.}$  - численность экономически активного населения на t- дату;

$P_t$  - численность всего населения на t-ю дату.

Экономическую категорию активного населения формируют занятые и безработные граждане.

На рисунке 12 представлены лица, рассматриваемые в рамках статистического исследования как «занятые».

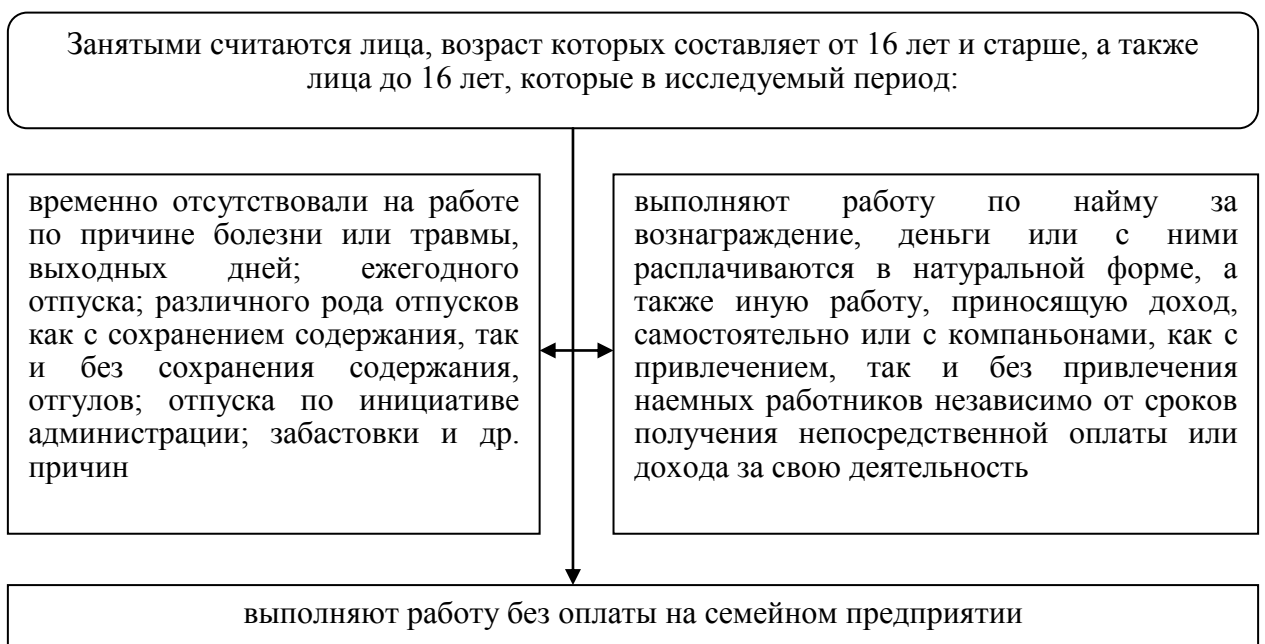


Рисунок 12 – Лица, относящиеся к категории «занятые»

На основе данных о численности занятого населения и экономически активного населения рассчитывается коэффициент занятости населения:

$$K_{зан} = \frac{T_t}{P_{э.ак}} \times 100,$$

где  $P_{э.ак}$  - численность экономически активного населения на определенную дату;

$P_{э.ак}$  - численность экономически активного населения на  $t$ - дату;

$T_t$  - численность занятых на  $t$ -ю дату.

Коэффициент занятости рассчитывается как по населению в целом, так и по полу и отдельным возрастным группам населения.

На рисунке 13 представлены лица, относящиеся в соответствии с законодательством к безработным.



Рисунок 13 - Лица, относящиеся к безработным

Если человек обращается в государственные органы службы занятости или в частные службы, а также в различные организации и предприятия, если он пользуется объявлениями о работе, которые размещены в печатных изданиях или пытается открыть собственное дело, а также предпринимает другие способы трудоустройства, то такой поиск работы будет являться активным.

Студенты, пенсионеры, инвалиды могут тоже активно искать работу и быть готовыми приступить к ней, однако они учитываются в составе безработных.



Данные о безработице структурируются по полу, возрасту, а также семейному положению. Кроме того, существует распределение безработных по таким критериям как образование и профессия. В данном случае имеет место продолжительность безработицы, которая определяется как промежуток времени, в течение которого человек ищет работу. Этот период рассматривается от момента начала поиска работы и до рассматриваемого периода.

Для наиболее полной характеристики уровня безработицы в статистике рассчитывается коэффициент безработицы:

$$K_{\text{безр}} = \frac{B_t}{P_{\text{э,ак}}} \times 100,$$

где  $B_t$  - численность безработных на  $t$ -ю дату;

$P_{\text{э,ак}}$  - численность экономически активного населения на  $t$ -ю дату.

На рисунке 14 представлены категории, относящиеся к экономически неактивному населению.

Численность экономически неактивного населения определяется как разность между численностью всего населения и численностью рабочей силы.

Информация о неактивном населении формируется также как и информация об экономически активном населении. Она структурируется по полу, и по возрасту, по образованию, профессиональному признаку и другим критериям.

Экономически активное население, классифицированное по природе занятости, играет важную роль в системе статистического изучения рынка труда, кроме того оно определяет занимаемое положение индивида в обществе.

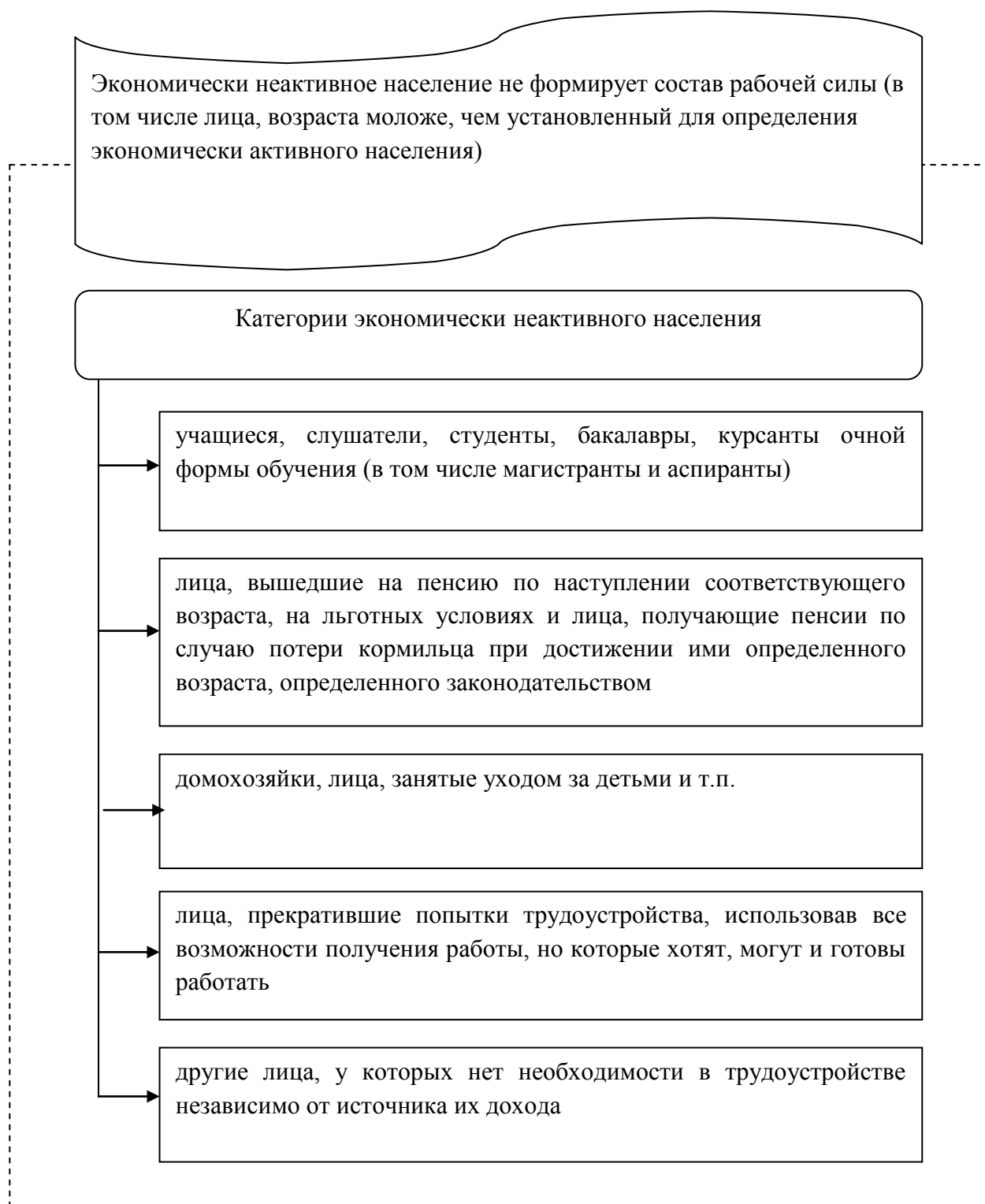


Рисунок 14 – Категории экономически неактивного населения

Классификация экономически активного населения по статусу занятости представлена на рисунке 15.

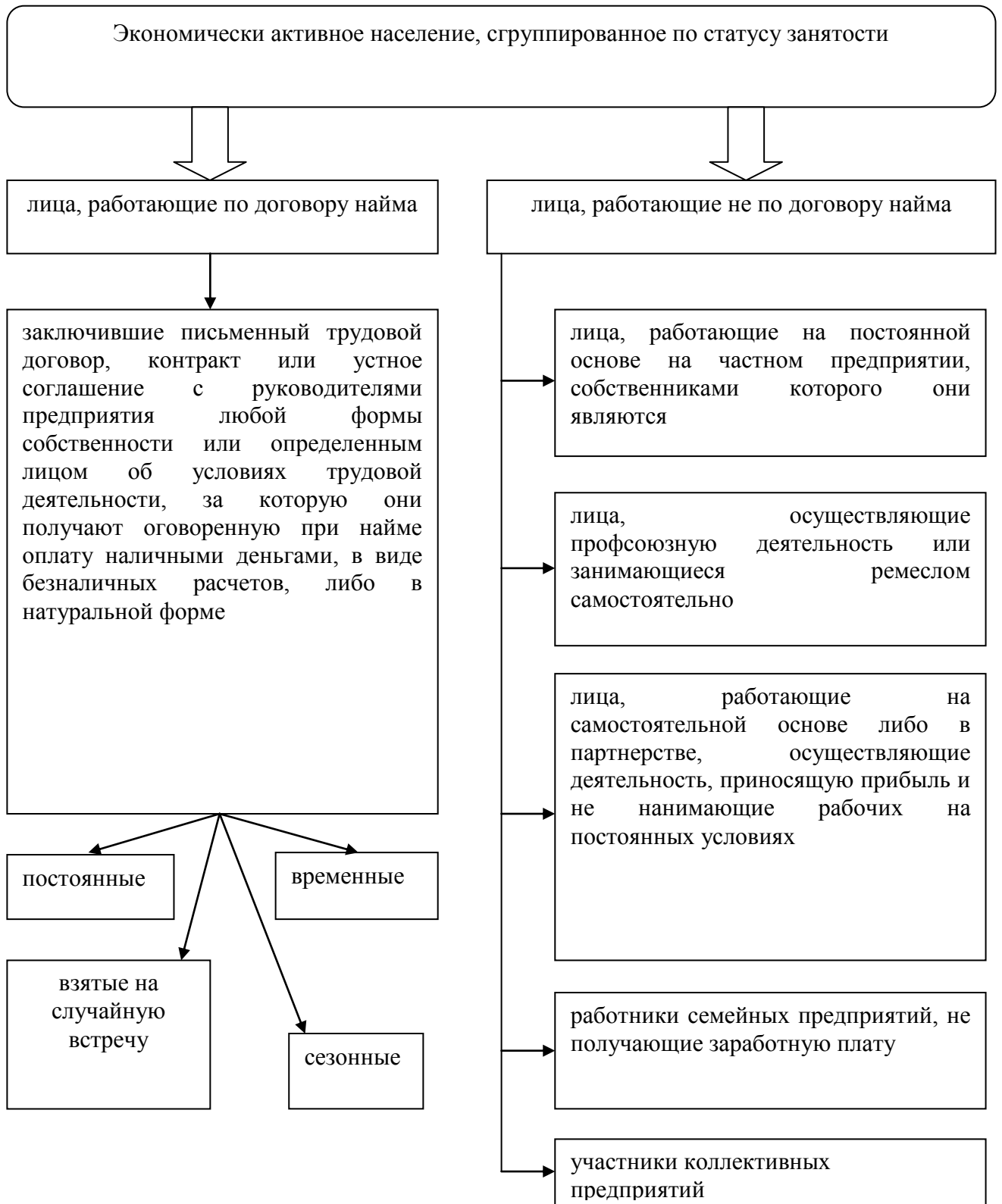


Рисунок 15 - Классификация экономически активного населения по статусу занятости

Основные статистические показатели рынка труда рассчитываются по данным из отчетов служб занятости (Рисунок 16).



Рисунок 16 – Основные статистические показатели рынка труда

Практически во всех организациях и предприятиях имеет место изменение численности работников. Наем на работу, а также увольнение с работы являются основными причинами динамики численности работников.

Движение рабочей силы – это процесс систематического и постоянного изменения числа работников. Оно является основным рычагом распределения работников между организациями и предприятиями, различными отраслями экономики, а также регионами.

Движения рабочей силы обусловлено рядом разнообразных причин, основными из которых являются достижение трудоспособности, уход на пенсию по достижении пенсионного возраста или по инвалидности. Многие из них вызваны демографическими изменениями.

Сокращение рабочих мест или создание новых, а также их распределение между отраслями приводят к изменениям, которые постоянно происходят в экономике. Различные потребности и круг интересов работников также приводят к постоянному движению.

В статистике, изучая процесс движения рабочей силы, учитывается совокупный объем такой динамики, а также факторы, которые оказывают на нее наибольшее влияние. При этом используются абсолютные и относительные показатели оборота рабочей силы.

К положительным причинам движения рабочей силы можно отнести непрерывный технический прогресс, размещение производства на различных территориях, развитие крупных отраслей экономики и другие производственные технологии и др.

При статистическом изучении рабочей силы исчисляются абсолютные (оборот по приему, оборот по выбытию, общий оборот рабочей силы) и относительные (индекс численности занятых работников, коэффициент оборотов по приему, коэффициент оборота по выбытию, коэффициент общего оборота рабочей силы, коэффициент замещения рабочей силы) показатели.

По источникам поступления работников выделяют несколько групп, при определении оборота по приему (Рисунок 17).

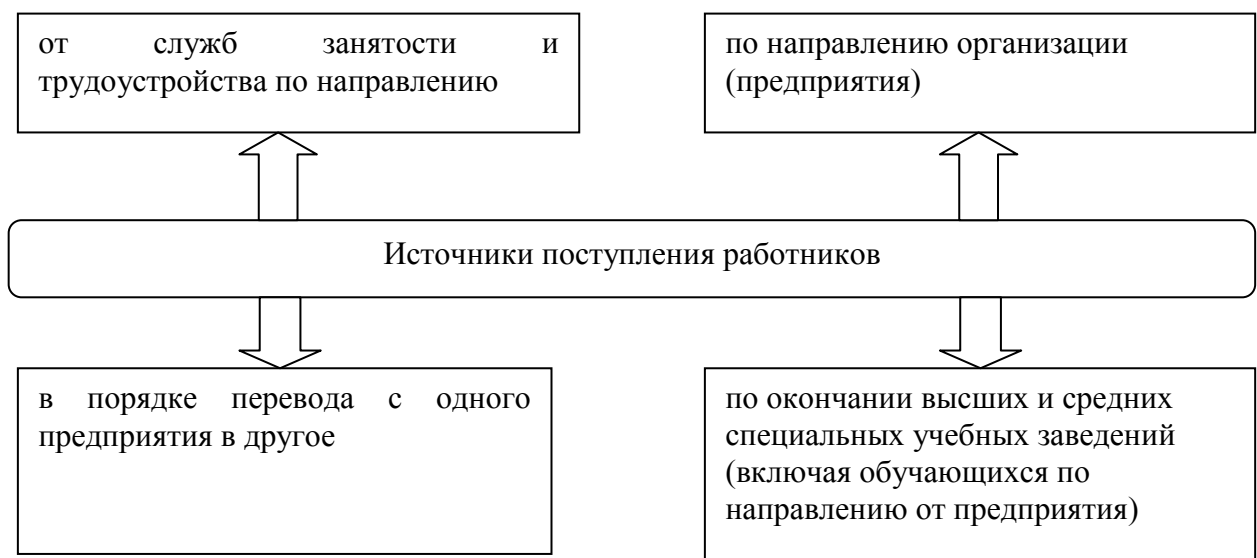


Рисунок 17 – Источники поступления работников, при определении оборота по приему

Статистика рынка труда позволяет выделить следующие основные причины увольнения работников:

- призыв в ряды вооруженных сил;
- поступление в учебное заведение с отрывом от производства;
- перевод в другую организацию;
- достижение пенсионного возраста и выход на пенсию, пенсия по инвалидности;
- смерть работника;
- сокращение штата сотрудников;
- по собственному желанию;
- прогулы и другие нарушения трудовой дисциплины.

Направления выбытия рабочей силы подразделяются на необходимый оборот по выбытию, включающий увольнения по различным причинам физиологического характера, а также увольнения, предусмотренные законодательством. Увольнения работников по их собственной инициативе и увольнение за нарушение правил трудового распорядка образуют в своей совокупности излишний оборот рабочей силы, который на современном рынке труда представляет наибольший интерес. Оплата и условия труда, не удовлетворяющие работника, трудящегося на определенном предприятии или в организации, служат причинами излишнего оборота, который имеет множество отрицательных моментов, среди которых выделяют снижение результативности деятельности предприятий и организаций. Это приводит к тому, что возникают достаточно большие расходы для обеспечения адаптации новых сотрудников на их рабочих местах, кроме того растут затраты на кадровые службы, образуются потери, связанные с обучением работников, которые уволились.

На основании имеющейся информации о среднесписочной численности работников на период и количестве уволившихся за тот же период, можно рассчитать численность работников, которые постоянно работают на предприятии или в организации. В этом случае численность постоянно работающих будет определяться как разность между данными показателями.

Относительные показатели движения трудовых ресурсов служат для оценки их интенсивности:

- 1) коэффициент оборота по приему:

$$K_{\text{п}} = \frac{\text{Число работников, принятых за период}}{\text{Среднесписочная численность за период}} \times 100;$$

- 2) коэффициент оборота по выбытию:

$$K_{\text{в}} = \frac{\text{Число работников, уволенных по всем причинам за период}}{\text{Среднесписочная численность за период}} \times 100;$$

- 3) коэффициент текучести:

$$K_{\text{т}} = \frac{\text{Число работников, уволенных по причинам, относящимся к текучести кадров}}{\text{Среднесписочная численность за период}} \times 100;$$

Для того, чтобы можно было адекватно дать оценку ситуации с занятостью, необходимо рассчитать коэффициент замещения рабочей силы. Данный коэффициент определяется отношением количества принятых на работу к количеству уволенных работников за определенный период. Соотношение коэффициента оборота по приему и коэффициента оборота по выбытию представляет собой коэффициент замещения рабочей силы.

$$K_3 = \frac{\text{Число работников, принятых за период}}{\text{Число работников, уволенных за период}} = \frac{K_{\text{п}}}{K_{\text{в}}}$$

Для того, чтобы проанализировать стабильность в трудовом коллективе, необходимо использовать коэффициент постоянства состава.

$$K_{\text{п.с.}} = \frac{\text{Число работников, проработавших весь отчетный период}}{\text{Списочная численность работников на конец периода}}$$

Данные о движении рабочей силы разрабатываются по предприятиям и организациям, по отраслям, территориальным единицам и экономике в целом. Коэффициент замещения рабочей силы по экономике в целом и по всем отраслям сферы материального производства меньше единицы. Положительные тенденции наблюдаются в следующих отраслях: финансы и кредит, страхование, аппарат органов управления, жилищно-коммунальное хозяйство и производственные виды бытового обслуживания населения и др.

На организацию производственного процесса и производительность труда оказывают влияние фонд времени, его структура и показатели его использования.

Статистика заработной платы и статистика социального страхования тесно связана со статистикой рабочего времени. С помощью данных о рабочем времени можно провести анализ использования рабочей силы, заключения трудовых соглашений, изучить условия труда.

Трудовое законодательство регулирует рабочее время лиц, которые работают по найму.

Нормы трудового права определяет продолжительность рабочей недели, которая составляет 40 часов, а для несовершеннолетних и лиц, работающих в тяжелых условиях – 36 часов. Для отдельных категорий работников законодательством установлена менее продолжительная рабочая неделя. Она применима для лиц, трудящихся в особо тяжелых условиях.

Человеко-час и человеко-день, человеко-месяц и человеко-год – важнейшие единицы рабочего времени. Они равнозначны показателям среднесписочного числа работников.

На рисунке 18 представлены категории, которые должна включать статистика реально отработанного времени.

Коэффициент использования максимально возможного фонда рабочего времени рассчитывается следующим образом:

$$K_{\text{м.в.ф.}} = \frac{T_{\text{ф.}}}{T_{\text{м.в.ф.}}} \times 100,$$

где  $T_{\text{ф.}}$  - фактически отработанные часы в урочное время;

$T_{\text{м.в.ф.}}$  - максимально возможный фонд рабочего времени.

Такой показатель целесообразно применять при анализе использования рабочего времени как на предприятии в целом, так и в отдельных его подразделениях.

Коэффициент использования табельного фонда времени равен определяется по следующей формуле:

$$K_{\text{т.}} = \frac{T_{\text{ф.}}}{T_{\text{т.ф.}}} \times 100,$$

где  $T_{\text{т.ф.}}$  - табельный фонд времени.



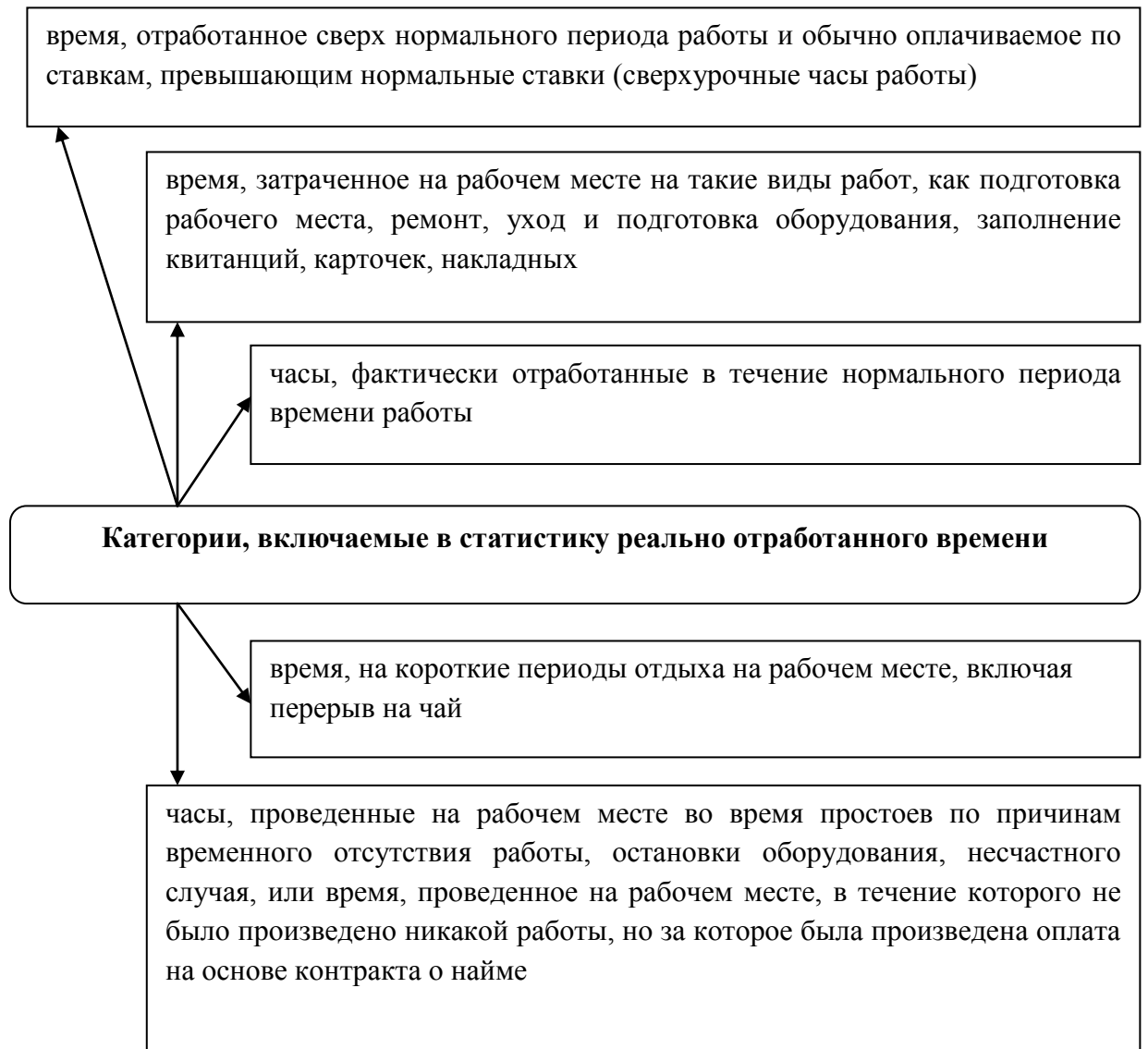


Рисунок 18 – Категории, включаемые в статистику реально отработанного времени

Для того, чтобы сравнить уровни использования рабочего времени, необходимо воспользоваться табельным фондом рабочего времени, который дает информацию для межотраслевого сопоставления. Не допускается для данных целей использовать коэффициент календарного фонда. Это в первую очередь связано с тем, что длительность отпусков для работников, трудящихся в разных отраслях экономики, достаточно сильно разнятся.

Коэффициент использования календарного фонда определяется по следующей формуле:

$$K_{\text{к.ф.}} = \frac{T_{\text{ф.}}}{T_{\text{к.ф.}}} \times 100,$$

где  $T_{\text{к.ф.}}$  - календарный фонд времени.

Данный коэффициент применяется для изучения использования рабочего времени на уровне предприятий, организаций и различных отраслей экономики в целом, а также и при международном изучении использования рабочего времени. В разных странах длительность отпусков для работников, а также праздничные дни различаются. Поэтому, при применении коэффициентов использования максимально возможного фонда и табельного фонда в статистическом исследовании могут возникнуть погрешности.

Для оценки использования рабочего времени рассчитывается коэффициент использования рабочего периода, который равен:

$$K_{\text{р.в.}} = \frac{D_{\text{ф.}}}{D_{\text{н.}}} \times 100,$$

где  $D_{\text{ф.}}$  - среднее число дней, отработанных одним работником за период;

$D_{\text{н.}}$  - число дней, которые должен был отработать один работник за период по режиму работы предприятия.

Отношение отработанных человеко-дней к среднесписочной численности работников представляет собой число дней, отработанных одним работником.

Чтобы рассчитать такой показатель как использование рабочего дня, необходимо найти соотношение между фактической продолжительностью рабочего дня и средней установленной продолжительностью рабочего дня. Однако, в этом случае можно получить две характеристики средней фактической продолжительности рабочего дня.

Соотношение между отработанными человеко-часами и отработанными человеко-днями представляет собой среднюю фактическую продолжительность рабочего дня.

Также можно определить среднеурочную продолжительность рабочего дня, которая представляет собой отношение отработанных человеко-дней в

урочное время к фактически отработанным человеко-дням.

Фактическая урочная длительность рабочего дня используется при статистическом изучении степени использования рабочего дня:

$$K_{p.д.} = \frac{t_{ф.у.}}{t_n},$$

где  $K_{p.д.}$  - коэффициент использования рабочего дня;

$t_{ф.у.}$  - средняя фактическая урочная продолжительность рабочего дня;

$t_n$  - средняя установленная продолжительность рабочего дня.

Интегральный показатель использования рабочего времени можно рассчитать, если имеются расчетные данные коэффициентов использования рабочего периода и рабочего дня.

$$K_{инт} = K_{p.п.} \times K_{p.д.} \times 100$$

Этот показатель служит для определения удельного веса общих потерь рабочего времени.

Показатель сменности характерен для предприятий, организаций и отраслей экономики, работающих в сменном режиме. Этот показатель показывает, сколькими рабочими местами располагает предприятие или организация.

Коэффициент сменности, рассчитанный на определенную дату, равен:

$$K_{с(на\ дату)} = \frac{\text{Общая численность рабочих во всех сменах}}{\text{Численность рабочих в наибольшей смене}}$$

При исчислении коэффициента сменности за календарный период он равен:

$$K_{с(на\ период)} = \frac{\text{Общая численность человеко-дней во всех сменах}}{\text{Численность отработанных человеко-дней в наибольшую смену}}$$

В том случае, если в наиболее заполненную смену используются не все рабочие места, то рассчитывается коэффициент использования рабочих мест в наибольшую смену ( $K_{и.р.м.}$ ). При расчете на определенную дату он определяется по формуле:

$$K_{и.р.м.} = \frac{\text{Численность рабочих в наибольшую смену}}{\text{Количество рабочих мест}} \times 100$$

Коэффициент использования сменного режима определяется как отношение коэффициента сменности к числу смен при режиме работы предприятия (S):

$$K_{\text{и.с.р.}} = \frac{K_c}{S} \times 100,$$

Между организациями, предприятиями и трудящимся могут возникать трудовые конфликты, для сопоставления данных о которых в мировой практике рекомендуется применять следующие показатели:

1) потери рабочего времени в результате конфликтов в расчете на 1000 работников:

$$\frac{\text{Потери рабочего времени в результате конфликтов}}{\text{Среднесписочная численность работников}} \times 1000,$$

2) число вовлеченных в конфликт трудящихся в расчете на 1000 трудящихся:

$$\frac{\text{Число участвовавших в конфликте трудящихся}}{\text{Среднесписочная численность работников}} \times 1000$$

Данные показатели рассчитываются для отраслей, где имели место трудовые конфликты. Причины забастовок разнообразны (Рисунок 19), наиболее часто встречаются такие, как задержка заработной платы, полная или частичная ее невыплата, запросы на увеличение заработной платы, нарушение или полное невыполнение своих трудовых обязанностей, нарушение правил внутреннего трудового распорядка.

В мировой практике по числу забастовок лидируют такие отрасли экономики как энергетика, промышленность, а также отрасли образования и науки.

Важнейший показатель состояния рынка труда – численность безработных – представляет собой один из ключевых макроэкономических индикаторов, и правильное его определение имеют большое социально-экономическое значение.

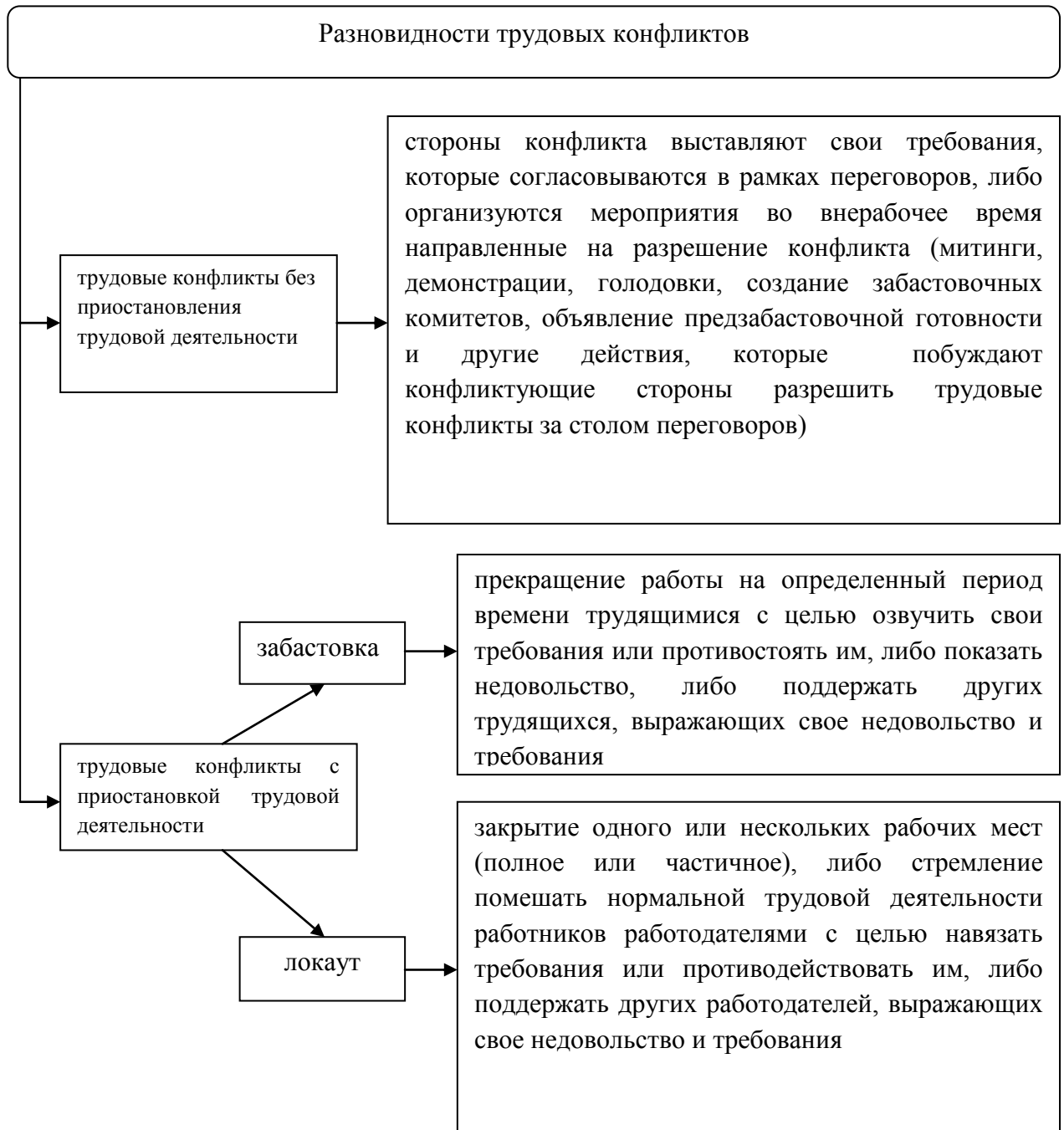


Рисунок 19 - Виды трудовых конфликтов

Статистика рынка труда исследует комплекс абсолютных и относительных показателей, анализ и оценка которых позволяет сделать выводы об эффективности государственных целевых программ по обеспечению занятости и регулированию безработицы.

### 1.3 Роль службы занятости в развитии регионального рынка труда

Нестабильная ситуация в экономике привела к негативным явлениям на рынке труда, которые выразились, в том числе, в увеличении численности безработных граждан. Одной из основных задач государства в период экономической нестабильности является обеспечение в полной мере социальных гарантий, таких как выплата пособий по безработице, непосредственная реализация которой, осуществляется государственной структурой - службой занятости населения, которая представляет собой систему органов и учреждений деятельность которых целенаправленна на контроль и надзор в сфере труда и занятости.<sup>1</sup>

На рисунке 20 перечислены основные функции государственной службы занятости.

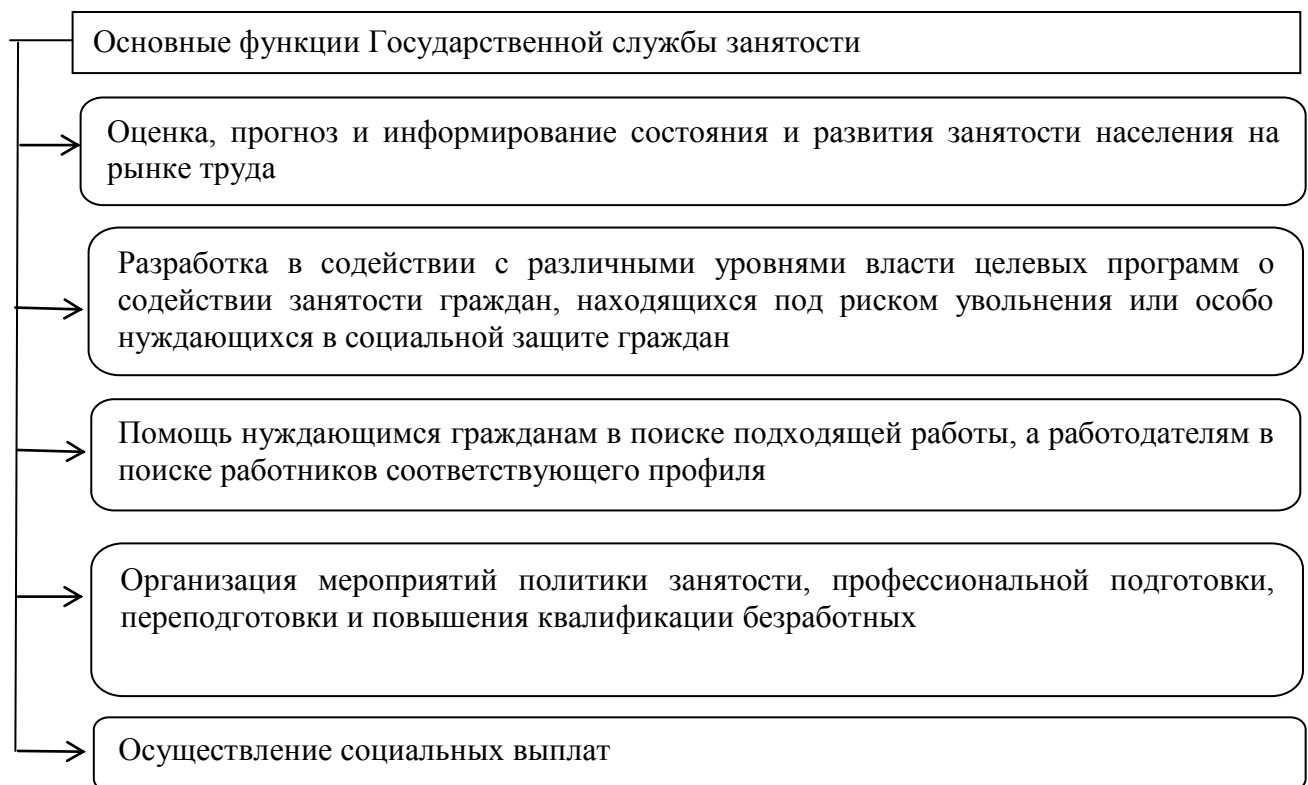


Рисунок 20 – Функции государственной службы занятости<sup>2</sup>

<sup>1</sup> Новикова Н.В. Анализ финансовых потоков службы занятости населения / автореф. дис.: 08.00.10 / Н.В. Новикова– Орел, 2010. - 24с.

<sup>2</sup> Федеральная служба по труду и занятости [Электронный ресурс].- Режим доступа: <http://www.rostrud.ru/structure>

При выполнении всех функций государственной службы занятости осуществляется ее нормальная работа.

На рисунке 21 представлена профессиональная ориентация службы занятости.

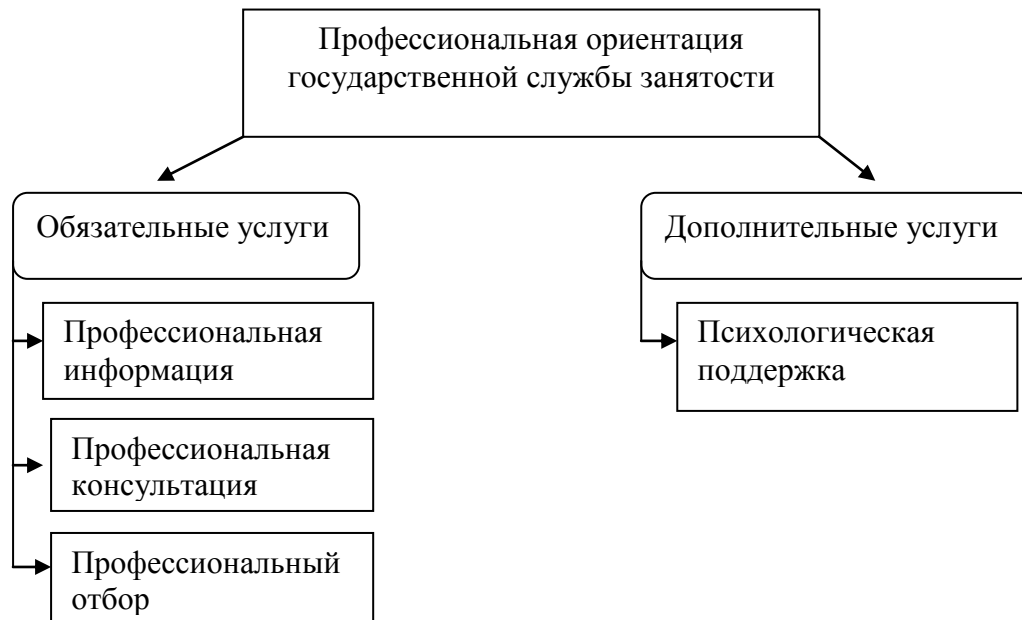


Рисунок 21 – Профессиональная ориентация службы занятости

Основная задача, осуществляемая государственными органами власти Российской Федерации в области социальной политики - это поддержание уровня жизни населения и повышение мер по социальной защите безработных. Решению этой задачи способствует Государственная программа занятости населения, которая включает расчеты организационных и экономических мер по регулированию трудовыми ресурсами, направления политики на рынке труда на ближайшую перспективу, действия структур государственного управления разных территориальных ведомств в решении конкретных задач.<sup>1</sup>

Основными видами системы распределения трудовых ресурсов на базе государственной службы занятости являются организованный набор рабочих, общественные работы, самостоятельный приём предприятием работников, деятельность органов трудоустройства населения.

<sup>1</sup> Роль Государственной службы занятости в регулировании рынка труда [Электронный ресурс].- Режим доступа: <http://studlib.com/content/view>

Система органов трудоустройства и занятости началось формироваться во второй половине 19 века. Основными предпосылками возникновения службы занятости стали проблемы комплектования важнейших хозяйственных объектов кадрами, а также рост потерь рабочего времени, связанный с поиском и нерациональным перемещением рабочей силы.

В своей деятельности служба занятости опирается на ряд принципов, представленных рисунке 22.

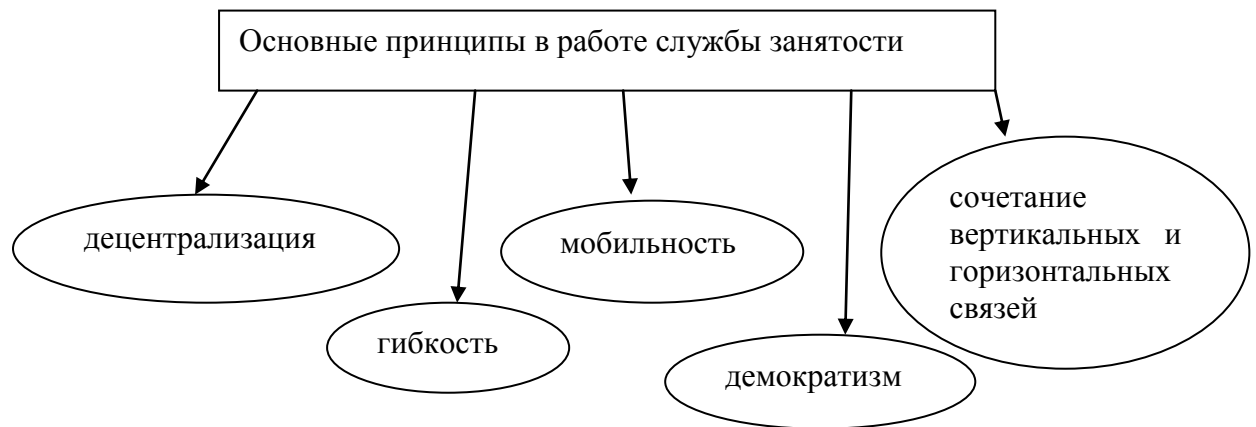


Рисунок 22 – Принципы, которые придерживается служба занятости в своей работе.

Основные задачи, выполнение которых осуществляет служба занятости при реализации своей деятельности, включают:

- учёт свободных мест и безработных граждан;
- информирование о возможностях трудоустройства;
- содействие гражданам в выборе работы и работодателям в подборе персонала;
- организация общественных работ;
- организация профессионального обучения и консультирования безработных;
- регистрация безработных;
- выплаты по безработице и другие виды материальной помощи;
- разработка различных программ занятости.



Для решения всех обозначенных задач необходимо взаимодействие всех уровней службы занятости, а также четкое выполнение всех возложенных на них функций.

В обязанности службы занятости входит обучение и переобучение безработных на основе своих учебных центров, с которыми у службы занятости заключен договор.<sup>1</sup>

Учебные центры предоставляют различные виды услуг в выборе профессий и специальностей, а также осуществляют социальный заказ на обучение:

- методическая помощь в организации профессионального обучения;
- организация обучения и переобучения рабочих и специалистов на предприятиях;
- подготовка граждан для предпринимательской деятельности;
- стимулирование деловой активности населения;
- стимулирование и предоставление информационных услуг.

Благодаря всем перечням информационных услуг служба занятости получает нужную информацию по численности безработных и занятых, а также о осуществленных компенсационных выплатах по причинению вреда здоровью гражданам, подвергшимся воздействию радиации вследствие радиационных аварий<sup>2</sup>.

Важнейшим направлением деятельности службы занятости является трудоустройство молодежи.

В округе Муром уровень молодых людей в возрасте от 16 до 29 лет составляет 31,7% всего трудоспособного населения. В кризисный период на рынке труда именно молодежь оказалась под влиянием дестабилизирующих факторов, так как им не хватает общественного опыта и умения применять полученные знания на практике.

---

<sup>1</sup> Роль Государственной службы занятости в регулировании рынка труда [Электронный ресурс].- Режим доступа: <http://studlib.com/content/view>

<sup>2</sup> Федеральная служба по труду и занятости [Электронный ресурс].- Режим доступа: <http://www.rostrud.ru/structure>

Молодые специалисты не востребованы на рынке труда из-за недостатка профессиональных знаний, вследствие этого среди молодежи много безработных лиц.

Отмена распределения выпускников учебных заведений, привела к тому, что больше половины из них, не могут найти работу по своей специализации.

Изменение общей численности официально зарегистрированных безработных в возрасте 16 – 29 лет по округу Муром за период 1993–2013 годы приведено в таблице 7.

Таблица 7 – Динамика численности официально зарегистрированных безработных в возрасте 16-29 лет по округу Муром (на конец года)<sup>1</sup>

Показатель	Годы										
	1993	1994	1995	1996	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003
Безработные – всего, чел.	2091	4966	7254	7132	5863	5491	3752	2904	3119	3212	3098
Из них молодежь в возрасте 16-29 лет, чел.	882	1913	2978	2435	2035	1953	1289	1002	947	1083	1079
Удельный вес безработной молодежи, %	42,2	38,5	41,1	34,1	34,7	35,6	34,4	34,5	30,4	33,7	34,8
Показатель	Годы										
	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	
Безработные – всего, чел.	2728	1880	1581	1522	1697	2874	2180	1790	1298	1129	
Из них молодежь в возрасте 16-29 лет, чел.	1110	738	535	491	578	844	642	514	315	265	
Удельный вес безработной молодежи, %	40,7	39,3	33,8	32,3	34,1	29,4	29,4	28,7	24,3	23,5	

В 2013 году в Центр занятости города Муром за содействием в поиске подходящей работы обратились 2623 граждан в возрасте 14-29 лет, из них получили официальный статус безработного 785 чел. (30%), это на 7,5% меньше, чем за 2012 год (1023 чел.). Всего с начала года численность безработной молодежи сократилась на 50 чел. (16%).

<sup>1</sup> По данным Государственного казенного учреждения Владимирской области “Центр занятости населения города Муром”

В 2013 году в составе обратившихся в государственную службу занятости с целью поиска подходящей работы молодежь в возрасте 14-29 лет занимала 50%, причем в возрасте 14-17 лет – 22% всех обратившихся за содействием.

По состоянию на 1 января 2014 года численность официально зарегистрированных безработных в округе и районе составила 1129 человек (уровень безработицы к трудоспособному населению – 1,4%), из них 265 человек – молодежь в возрасте 16-29 лет. Следует отметить положительную динамику снижения доли молодежи в общей численности официально зарегистрированных безработных граждан.

В результате реализации программы содействия занятости населения в 2013 году при содействии службы занятости нашли работу 4176 человек (из них в возрасте 14-29 лет – 2225 человек). Уровень трудоустройства (доля трудоустроенных в общей численности обратившихся граждан) составил 80,1%. Уровень трудоустройства молодежи составил 84,8%.

В целях создания условий по приобщению несовершеннолетних граждан к труду, получению ими профессиональных навыков и адаптации к трудовой деятельности Центром занятости населения совместно с заинтересованными организациями, проводилась работа по организации временной занятости несовершеннолетних граждан в возрасте 14-18 лет в дни школьных каникул и в свободное от учебы время. В 2013 году Центром занятости было заключено 14 договоров с работодателями на организацию временной занятости несовершеннолетних, что позволило занять общественно полезным трудом 1049 подростков, в том числе 693 чел., находящихся в сложной жизненной ситуации<sup>1</sup>.

В целях расширения возможности для трудоустройства безработных, повышения их конкурентоспособности на рынке труда центр занятости в 2013 году направил на профобучение 344 безработных гражданина, в том

---

<sup>1</sup> По данным Государственного казенного учреждения Владимирской области «Центр занятости населения города Муром»

числе 153 чел. – молодежь в возрасте 16-29 лет. Обучение проводилось по 17 профессиям, специальностям. После окончания учебы 87,4% граждан, от числа прошедших обучение, нашли работу.

По программе профессионального обучения и дополнительного профессионального образования женщин в период отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет направлены на обучение 19 женщин.

Рынку труда округа Муром присущи те же количественные и качественные диспропорции, которые характерны для большинства российских городов. Учебные заведения зачастую не успевают реагировать на изменения потребностей работодателей, из года в год выпуская специалистов одного и того же профиля, что усиливает дисбаланс на рынке труда.

При реализации программы содействия занятости молодежи обязательно должно учитываться, что молодые люди в возрасте до 18 лет, которые обратились в службу занятости, почти всегда не имеют специальных профессиональных навыков.

Проблема молодежи заключается в том, что для них нет рабочих мест, и из этого вытекает другая проблема: их профессиональная подготовка и ориентация. Следовательно, молодежи необходимо получить профессию, перед началом своей трудовой деятельности.

Большую роль в содействии занятости молодежи по-прежнему играют такие проверенные практикой формы работы как ярмарки вакансий и учебных мест.

Профессиональная ориентация молодежи, являясь приоритетным направлением государственной политики содействия занятости населения, позволяет снизить общий уровень социальной напряженности, повысить степень социальной адаптации молодежи к современным условиям жизни и уровень социально-профессиональной активности молодых граждан.

Службой занятости предполагается возобновление реализации программы «Молодежная практика». Её целью является трудоустройство выпускников учебных заведений на работу, которые способствуют приобретению профессиональных навыков, повышающие конкурентоспособность на рынке. Вместе с тем необходимо оказывать активную поддержку молодежи в самозанятости, способствовать развитию предпринимательской инициативы.

Представляется целесообразным поднять престиж востребованных на рынке рабочих профессий и специальностей, предоставить работодателям определенные налоговые льготы, побуждающие трудоустраивать молодежь без опыта работы.

Оптимальной ситуация на молодежном рынке труда будет тогда, когда субъективные предпочтения молодых работников будут количественно и качественно соответствовать объективным потребностям общества в необходимых кадрах.

Таким образом, можно сделать вывод о том, что Государственная служба занятости играет важную роль в регулировании занятости и безработицы, в том числе посредством материальной поддержки временно нетрудоустроенных граждан.

## 2 СТАТИСТИЧЕСКИЙ АНАЛИЗ РЫНКА ТРУДА НА РЕГИОНАЛЬНОМ УРОВНЕ

### 2.1 Информационное обеспечение анализа проблем занятости и безработицы в регионе

На современном этапе развития региональный рынок труда можно определить как действующую в рамках пространства конкретного региона систему взаимоотношений между продавцами и покупателями рабочей силы, с включением особенностей правового, этнического, экономического, исторического и политического характера. Можно рассматривать рынок труда регионов как локальный рынок, представляющий процесс взаимодействия продавцов и покупателей рабочей силы на уровне отдельных муниципальных образований<sup>1</sup>. Иными словами, региональный рынок труда представляет собой форму организации сферы труда и занятости населения и основанную на воссоздании, распределении и перераспределении рабочей силы. Для целей статистического исследования выделяют три основных типа региональных рынков труда, которые представлены на рисунке 23.

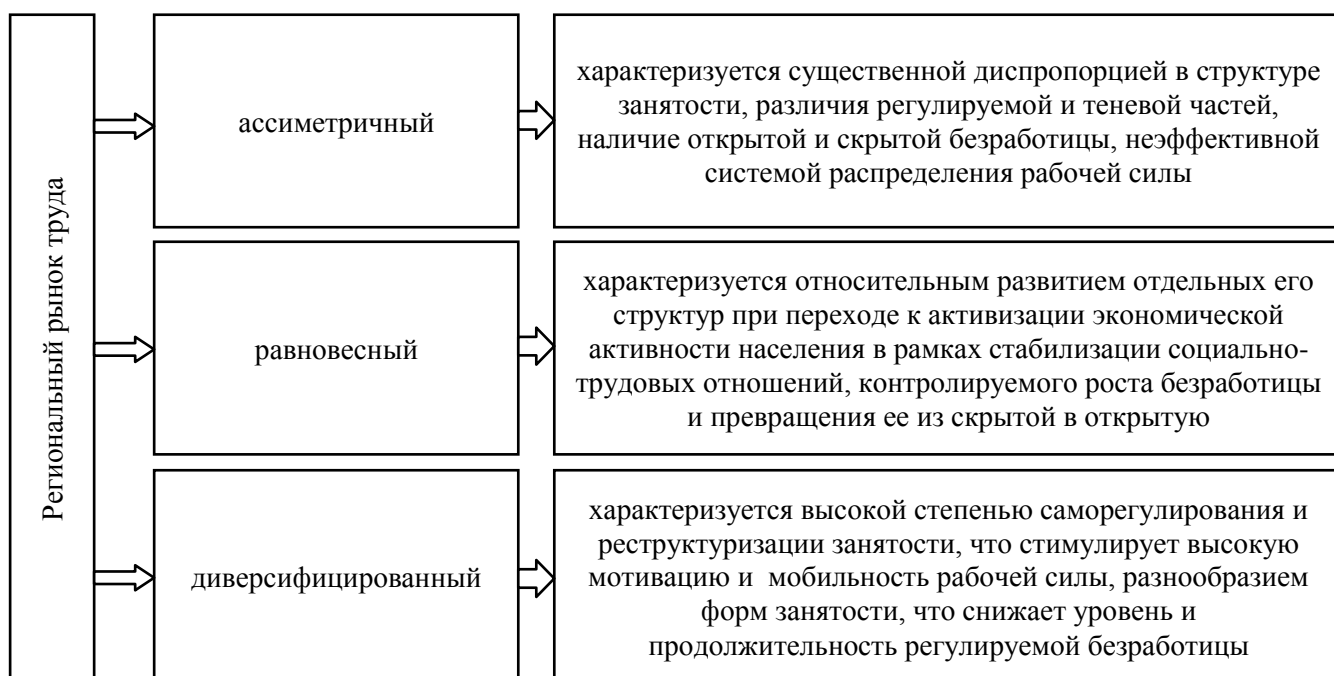


Рисунок 23 - Типы региональных рынков труда в соответствии со стадиями формирования рынка труда в переходной экономике

<sup>1</sup> Уварова, В.И. О необходимости обеспечения баланса между потребностями регионального рынка труда и подготовкой специалистов / В.И. Уварова. - Орел: Изд-во ФГБОУ ВПО «Госуниверситет – УНПК», 2012. – 133 с.

Проблема занятости является одной из главных в развитие экономики страны. От уровня занятости зависят многие факторы, такие как уровень преступности, уровень жизни населения, наличие квалифицированной рабочей силы. Особенно актуальна данная проблема стала в конце 2008 года из-за начавшегося экономического криза в результате которого пострадал не только российский рынок труда, но и все общемировое экономическое пространство.

Проблемы занятости населения влекут за собой различные социальные, финансовые и государственные затруднения. Поэтому государство стремится различными способами повлиять и повысить уровень занятости в стране<sup>1</sup>.

Информационная база играет важную роль в осуществлении политики регулирования занятости, так как она опирается на проверенные и точные данные, а также позволяет провести комплексный анализ проблем занятости<sup>2</sup>.



Рисунок 24 - Основные источники информации по проблемам занятости

Источники информации по проблемам занятости обладают разными целями, отчетными периодами, частотами проведения, охватами, используют разные определения связанных между собой понятий. Каждый из

<sup>1</sup> Мальцева, Е.С. Государственное регулирование рынка труда и занятости населения: региональный аспект / Е.С. Мальцева, В.В. Печенкина, А.И. Шведов. - Орел: Изд-во ОРАГС, 2006. - 163 с.

<sup>2</sup> Шведов, А.И. Рынок труда и занятость: учеб. - метод. пособие / А.И. Шведов, Ю.А. Шведов. - Орел: Изд-во ОРАГС, 2006. - 97 с.

источников имеет свои плюсы и минусы и содержит определенный набор показателей, характеризующий различные аспекты участия населения на рынке труда (Рисунок 24)<sup>1</sup>.

Дальнейшее совершенствование статистики труда направлено на развитие каждого из перечисленных источников информации, исходя из потребностей и областей их использования<sup>2</sup>.

Административная статистическая отчетность – это официальный документ о данных статистической отчетности предприятий и организаций, государственной службы занятости и других субъектов экономической деятельности, органов государственного управления, являющихся системой обобщающих и взаимосвязанных индикаторов, характеризующих количественную сторону всевозможных массовых явлений и процессов. Данная отчетность преподносит большую часть статистической информации, основывающуюся на первичном учете, который проводится путем регистрации происходящих фактов и событий, отображаемых в первичных учетных документах. Следовательно, показатели первичного учета и отчетности должны совпадать по содержанию и форме.

На рисунке 25 видно, что отчетность, как главный источник информации, является широко разветвленной и может быть сгруппирована по разным признакам, а также обладает своими некоторыми особенностями<sup>3</sup>.

Обследование населения по проблемам занятости осуществляется на выборочной основе с последующим распределением итогов на всю численность населения обследуемого возраста (Рисунок 26).

---

<sup>1</sup> Мальцева, Е.С. Государственное регулирование рынка труда и занятости населения: региональный аспект / Е.С. Мальцева, В.В. Печенкина, А.И. Шведов. - Орел: Изд-во ОРАГС, 2006. - 163 с.

<sup>2</sup> Современная статистика занятости: проблемы и перспективы развития [Электронный ресурс]. - Режим доступа: [www.hse.ru/data/614/313/1234/2004\\_03\\_23.pdf](http://www.hse.ru/data/614/313/1234/2004_03_23.pdf)

<sup>3</sup> Печенкина, В.В. Социальная политика и государственное регулирование рынка труда и занятости населения: учеб. - метод. пособие / В.В. Печенкина, Е.Н. Караева. - Орел: Изд-во ОРАГС, 2008. - 44 с.



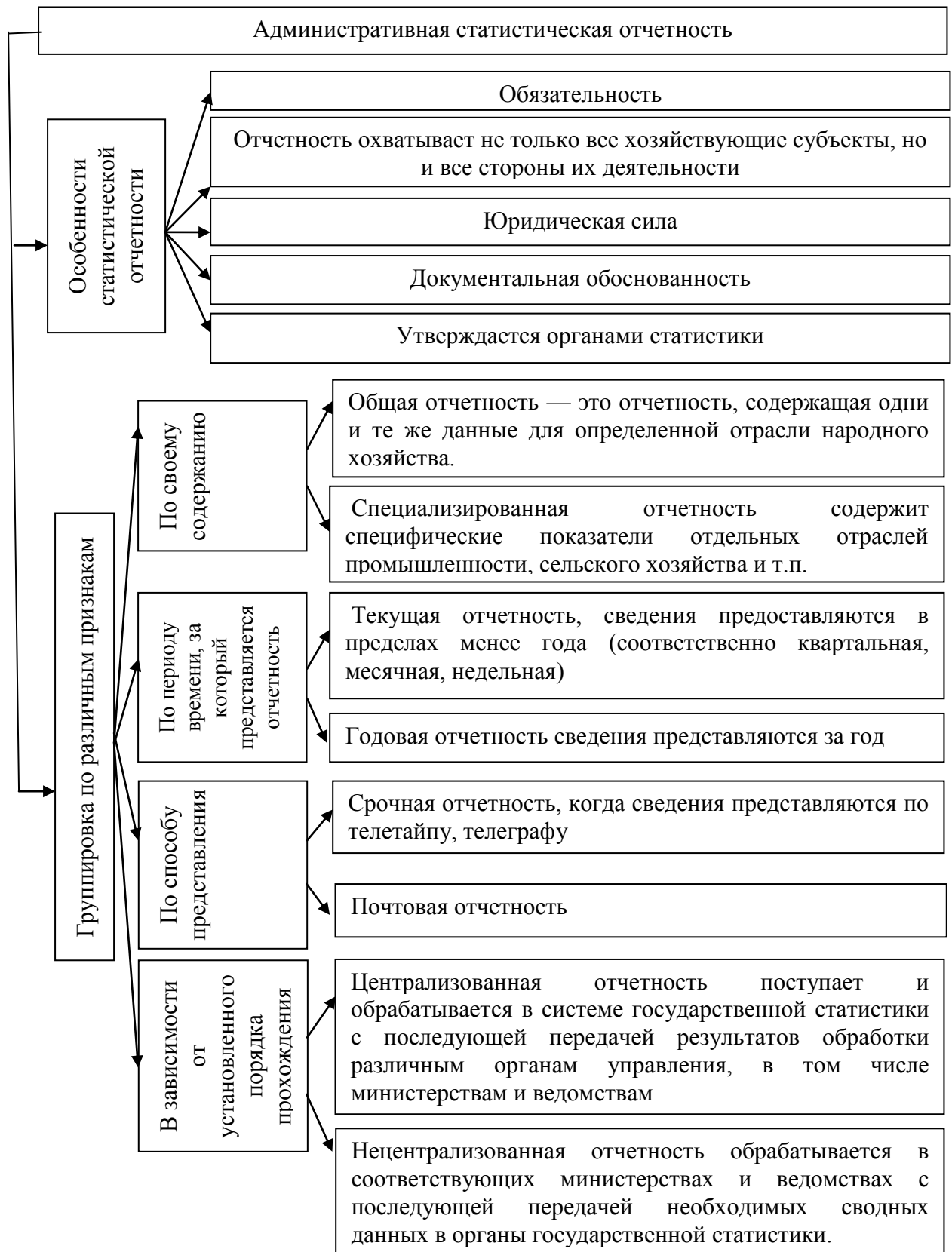


Рисунок 25 - Отличительные особенности статистической отчетности и ее группировка по различным признакам



Рисунок 26 - Основные характеристики обследования населения по проблемам занятости

По итогам обследования населения по проблемам занятости формируются показатели отработанного времени в течение рабочей недели. Такие показатели используются при обобщенных расчетах совокупных затрат труда и среднего рабочего времени за год<sup>1</sup>.

Количество рабочих мест, при разработке данных по субъектам Российской Федерации, составляется согласно месту жительства, т.е. территории субъекта, где проживает респондент, а затем осуществляется корректировка на межрегиональную трудовую миграцию (Рисунок 27).

<sup>1</sup> Приказ Федеральной службы государственной статистики от 21 декабря 2010 г. № 452 «Об утверждении Методологических положений по проведению выборочных обследований населения по проблемам занятости (обследований рабочей силы)» [Электронный ресурс]. - Режим доступа: <http://www.garant.ru/products/ipo/prime/doc/12082061/>

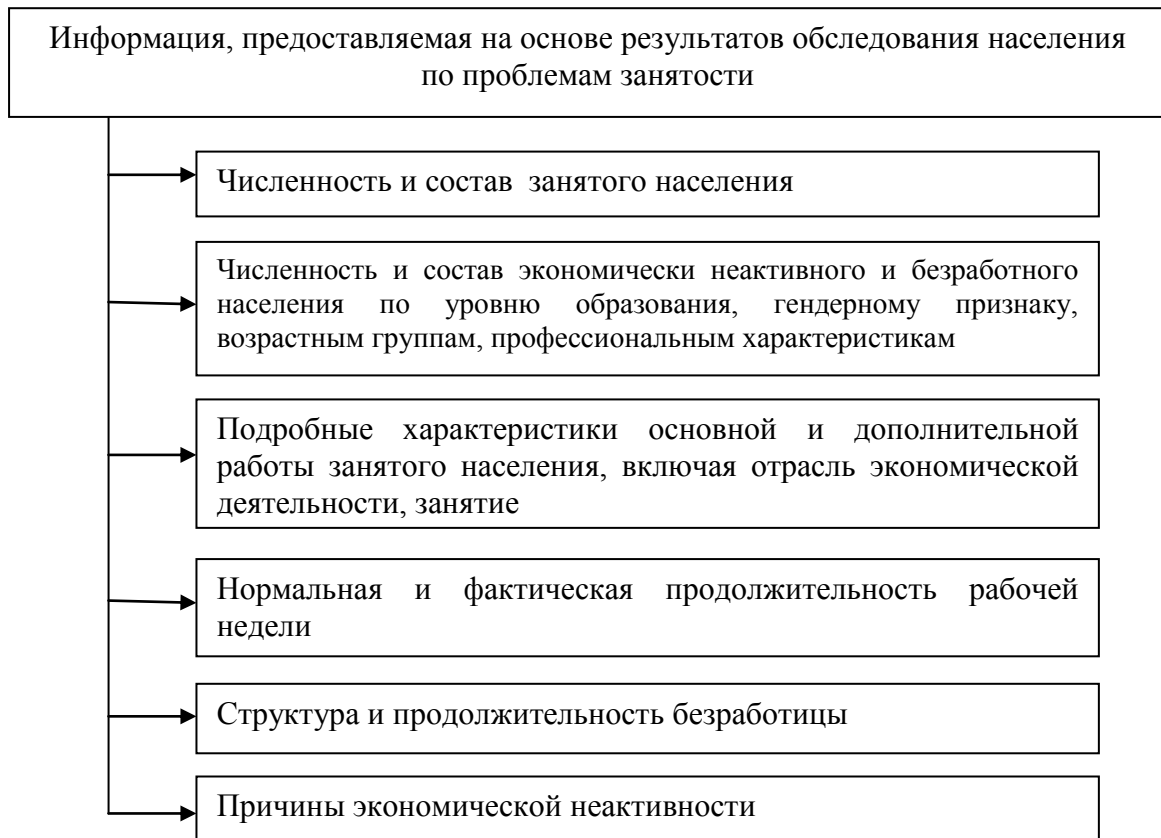


Рисунок 27 - Информация, предоставляемая на основе результатов обследования по проблемам занятости населения

При обследовании населения по проблемам занятости, возможно параллельно проводить расчет показателей экономически занятых, безработных и экономически неактивных граждан в целом по стране и регионам. Данный анализ проводится на основе критериев Международной организации труда<sup>1</sup>:

Согласно Федеральному закону «О Всероссийской переписи населения» перепись населения представляет собой сбор сведений о лицах, находящихся на определенную дату на территории Российской Федерации, и проводится на всей территории Российской Федерации в соответствии с официальной статистической методологией в целях формирования официальной статистической информации о демографических, об

<sup>1</sup> Современная статистика занятости: проблемы и перспективы развития [Электронный ресурс] / Режим доступа: [www.hse.ru/data/614/313/1234/2004\\_03\\_23.pdf](http://www.hse.ru/data/614/313/1234/2004_03_23.pdf)

экономических и о социальных процессах. Она проводится с соблюдением прав человека и гражданина на неприкосновенность частной жизни и жилища. Участие в ней является общественной обязанностью человека и гражданина (Рисунок 28).

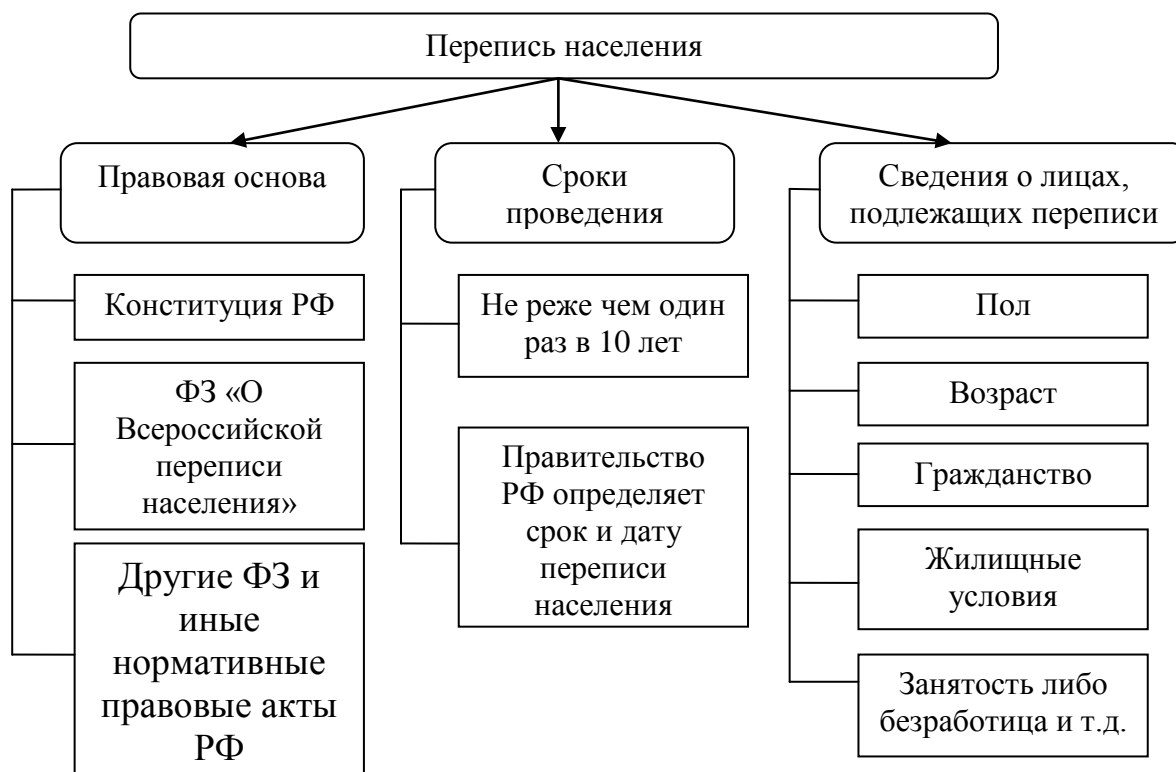


Рисунок 28 – Основные элементы переписи населения

Лица, которые временно находятся на территории РФ, но постоянно проживают за пределами РФ, производится сбор сведений о цели их приезда в РФ<sup>1</sup>.

Микроперепись населения представляет собой выборочное социально-демографическое обследование, цель которого заключается в получении детальных сведений о составе населения между переписями населения (Рисунок 29).

<sup>1</sup> Федеральный закон от 25 января 2002 г. N 8-ФЗ «О Всероссийской переписи населения» (с изменениями и дополнениями) [Электронный ресурс]. - Режим доступа: <http://base.garant.ru/184105/>



Рисунок 29 – Основные элементы микропереписи населения

Итоги микропереписи публикуются в тематических сборниках в печатных и электронных официальных изданиях Федеральной службы государственной статистики и в информационно-телекоммуникационных сетях, в том числе в сети «Интернет» на официальном сайте ФСГС<sup>1</sup>.

Следующим источником информации является обследование организаций. Категории работающих, по которым производится сбор

<sup>1</sup> Приказ Федеральной службы государственной статистики от 30 декабря 2013 г. N 503 «Об Основных методологических и организационных положениях федерального статистического наблюдения "Социально-демографическое обследование (микроперепись населения) 2015 года» [Электронный ресурс]. - Режим доступа: <http://www.garant.ru/products/ipo/prime/doc/70463606/>

сведений о занятости включают штатных работников, совместителей (внешних и внутренних), работников, с которыми заключены договора гражданско-правового характера<sup>1</sup>.

Данные статистического наблюдения (по форме № П-4), проводимые ежемесячно на сплошной основе, содержат в себе информацию о численности внешних совместителей и рабочих, осуществлявших деятельность в соответствии с договорами гражданско-правового характера, и в том числе о количестве отработанного времени (в человеко-часах) работниками списочного состава и внешними совместителями по категории организаций, не относящихся к субъектам малого предпринимательства. По малым организациям сведения о численности рабочих списочного состава, внешних совместителей и рабочих, осуществлявших деятельность в соответствии с договорами гражданско-правового характера, рассчитываются и составляются единожды в квартал.

При исследованиях предприятий, не относящихся к субъектам малого бизнеса, изучаемые сведения формируются с месячной либо квартальной периодичностью.

Одним из источников информации, который содержит сведения о занятости являются органы, регистрирующие индивидуальную трудовую деятельность или выдающие лицензии на ее осуществление (Таблица 8).

Необходимо обратить внимание на то, что представительные местные органы власти имеют право осуществлять официальную деятельность, связанную с транспортом. В данном случае, сведениями о количестве предпринимателей, обладают правовые органы исполнительной власти субъектов Российской Федерации<sup>2</sup>.

---

<sup>1</sup> Рофе, А.И. Рынок труда, занятость населения, экономика ресурсов для труда: учеб. пособие / под ред. А.И. Рофе, Б.Г. Збышко, В.В. Ишин. - М.: МИК, 1997. - 154 с.

<sup>2</sup> Методологические рекомендации по расчетам совокупных затрат труда по производству товаров и услуг на всех видах работ и показателя производительности труда по видам экономической деятельности соответствия с ОКВЭД [Электронный ресурс]. - Режим доступа: [www.gks.ru/free\\_doc/new\\_site/vvp/metod-prud.doc](http://www.gks.ru/free_doc/new_site/vvp/metod-prud.doc)

Таблица 8 - Характеристика органов регистрирующих индивидуальную трудовую деятельность или выдающие лицензии на ее осуществление

Государственный орган	Характеристика
Налоговые органы	Данные налоговых органов содержат информацию: - характеризующую предпринимательскую деятельность; - о численности зарегистрированных и состоящих на учете ИП (включая глав крестьянских (фермерских) хозяйств); - численности нотариусов, осуществляющих частную практику; - численности наемных работников у ИП и физических лиц, на вознаграждение которых произведены налоговые начисления
Органы, регистрирующие лицензионную деятельность на транспорте	Численность предпринимателей без образования юридического лица на транспорте можно определить по числу предпринимателей, имеющих лицензию на право заниматься частной деятельностью. Эти сведения содержатся в форме № 7-тр (лиц) «Сведения о лицензионной деятельности на транспорте», разрабатываемой транспортными инспекциями и представляемой в адрес органов государственной статистики
Данные Единого государственного регистра предприятий и организаций (ЕГРПО)	Предоставляет информацию о численности ИП, официально зарегистрировавших свою деятельность. ЕГРПО ведут органы государственной статистики. Информация из регистра о численности индивидуальных предпринимателей может быть разработана в разрезе заявленных видов деятельности

Система обобщающих статистических расчетов позволяет составить баланс трудовых ресурсов, рассчитать наличие и использование трудовых ресурсов в среднем за год в целом по Российской Федерации и по ее субъектам. Опыт применения Системы национальных счетов в России потребовал пересмотра состава показателей статистики занятости, дополнения ее показателями, отражающими общие затраты труда, включая дополнительную занятость, с тем, чтобы связь этого показателя с показателями производства была более тесной.

Одним из направлений совершенствования системы статистических показателей является построение единой системы статистических показателей, которая позволит производить расчеты совокупных затрат труда с использованием информации, обследования населения по проблемам занятости, сведений предприятий и организаций, данных административных источников.

## 2.2 Исследование тенденций развития региональной занятости и безработицы, экономические предпосылки и социальный аспект

В России, как и в других странах, существует два основных источника официальных статистических данных о численности безработных. Автором выделены концептуальные различия в определении общей численности безработных в соответствии со стандартами Международной организации труда (общая безработица) и безработных, зарегистрированных в органах государственной службы занятости, в соответствии с нормами законодательства Российской Федерации о занятости населения (регистрируемая безработица) что позволило сделать вывод о том, что названные показатели отражают разные стороны одного и того же явления и охватывают пересекающиеся, но все же не совпадающие сегменты населения.

Международная организация труда (МОТ) разрабатывает основные принципы, на основании которых происходит оценка общей безработицы. Источником информации о численности безработных в соответствии со стандартами МОТ является обследование населения по проблемам занятости. Оценки регистрируемой безработицы формируются в соответствии с законодательством Российской Федерации о занятости населения. Источником информации о численности официально зарегистрированных безработных являются ежемесячные данные органов государственной службы занятости населения.

В российской практике методы, по которым можно дать оценку общей безработицы формируются по критериям Федеральной службы государственной статистики (Росстат), регистрируемой безработицы – по линии Федеральной службы по труду и занятости (Роструд).

В определении безработных в соответствии с методологией МОТ и безработных, стоящих на учете в органах государственной службы занятости наблюдаются существенные отличия.



В соответствии с методологией МОТ (методологическими положениями Росстата) безработными считаются лица в определенном возрасте (от 15 до 72 лет), которые удовлетворяют следующим критериям:

- 1) не имеют работы, т.е. не получают доход;
- 2) обращаются в государственные органы службы занятости или в частные службы, а также в различные организации и предприятия, или пользуются объявления о работе, которые размещены в печатных изданиях или пытаются открыть собственное дело, а также предпринимают другие способы поиска работы;
- 3) готовы приступить к работе в течение исследуемого периода.

При проведении обследования населения по проблемам занятости и измерении безработицы критерий отсутствия работы относится к обследуемой неделе, критерий поиска работы распространяется на четыре недели, предшествующие обследуемой неделе, критерий готовности приступить к работе относится к обследуемой неделе. Несмотря на то, что указанные критерии имеют разные временные пределы, показатель безработицы относится к обследуемой неделе.

К безработным также можно отнести лиц, у которых:

- нет определенного места работы, но они договорились о том, чтобы приступить к работе и не продолжают дальнейший поиск;
- нет определенного места работы, но они имеют желание приступить к ней и в тоже время не ищут ее, потому что рассчитывают на то, придет ответ от работодателя на более ранний запрос.

В качестве безработных могут быть учтены студенты, учащиеся, инвалиды, а также пенсионеры, несмотря на то, что они вели активный поиск работы и имели желание начать ее.

Закон РФ «О занятости населения в Российской Федерации»<sup>1</sup> признает безработными тех граждан, у которых нет работы (получаемого дохода), а

---

<sup>1</sup> Закон РФ от 19.04.1991 (ред. от 02.07.2013) № 1032-1 «О занятости населения в Российской Федерации» (с изм. и доп., вступающими в силу с 01.09.2013).

также стоящих на учете в службах занятости населения, ищущие работу и желание приступить к ней. Помимо этого, в п. 3 ст. 3 данного Закона определено, какие граждане не могут быть признаны безработными.

Существуют существенные методологические различия в установлении общей численности безработных в соответствии с рекомендациями МОТ и безработных, зарегистрированных в органах государственной службы занятости, в соответствии с нормами законодательства Российской Федерации о занятости населения (Таблица 9).

Таблица 9 – Особенности определения понятия «безработный»

В соответствии с методологией МОТ (методологическими положениями Росстата) <sup>1</sup>	В соответствии с Законом РФ «О занятости населения в Российской Федерации» <sup>2</sup>
<p>К безработным относятся лица в возрасте, установленном для измерения экономической активности населения (15-72 года), которые в рассматриваемый период удовлетворяли одновременно следующим критериям:</p> <p>1) не имели работы (доходного занятия);</p> <p>2) занимались поиском работы – обращались в государственную или коммерческую службы занятости, использовали или помещали объявления в печати, непосредственно обращались к администрации предприятия или работодателю, использовали личные связи и т.д. или предпринимали шаги к организации собственного дела<sup>3</sup>;</p> <p>3) были готовы приступить к работе в течение обследуемой недели<sup>4</sup>.</p>	<p>Безработными признаются трудоспособные граждане, которые:</p> <p>1) не имеют работы и заработка;</p> <p>2) ищут работу;</p> <p>3) готовы приступить к работе;</p> <p>4) зарегистрированы в органах службы</p>

<sup>1</sup> Приказ Росстата от 21.12.2010 № 452 «Об утверждении Методологических положений по проведению выборочных обследований населения по проблемам занятости (обследований рабочей силы)».

<sup>2</sup> Закон РФ от 19.04.1991 (ред. от 02.07.2013) № 1032-1 «О занятости населения в Российской Федерации» (с изм. и доп., вступающими в силу с 01.09.2013).

<sup>3</sup> Для лиц, организующих собственное дело, периодом поиска работы считается деятельность до регистрации предприятия. Деятельность после регистрации предприятия считается занятостью на собственном предприятии.

В случаях, когда коммерческая деятельность организуется без формальной регистрации, моментом перехода от поиска работы к самой работе является готовность получить и выполнить первый заказ или момент поступления финансовых ресурсов, или момент окончания подготовки производственной среды.

<sup>4</sup> При проведении обследования населения по проблемам занятости (обследование рабочей силы) и измерении безработицы критерий отсутствия работы относится к обследуемой неделе, критерий поиска

<p>К безработным относятся также лица, которые в рассматриваемый период:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• не имели работы, но договорились о сроке начала работы (в течение 2 недель после рассматриваемого периода) и не продолжали дальнейшего ее поиска;</li> <li>• не имели работы, были готовы приступить, но не искали работу, так как ожидали ответа от администрации или работодателя на сделанное ранее обращение. При этом период ожидания ответа не должен превышать один месяц.</li> </ul> <p>Учащиеся, студенты, пенсионеры и инвалиды учитываются в качестве безработных, если они занимались поиском работы и были готовы приступить к ней.</p>	<p>занятости в целях поиска подходящей работы.<sup>1</sup></p>
--	--

Несмотря на то, что в определении понятия «безработный», сформулированного Законом РФ «О занятости населения в Российской Федерации» (далее Закон РФ), упоминаются критерии отсутствия работы, поиска работы и готовности к ней приступить, методологически оценки

---

работы распространяется на четыре недели, предшествующие обследуемой неделе, критерий готовности приступить к работе относится к обследуемой неделе. Несмотря на то, что каждый критерий имеет собственные временные пределы, показатель безработицы относится к обследуемой неделе.

<sup>1</sup> Помимо этого, в Законе РФ «О занятости населения в Российской Федерации» (пункт 3 статьи 3) сказано, что безработными не могут быть признаны граждане:

- не достигшие 16-летнего возраста;
- которым в соответствии с законодательством Российской Федерации назначена трудовая пенсия по старости (часть трудовой пенсии по старости), в том числе досрочно, либо пенсия (уволенным в связи с ликвидацией организации либо сокращением численности или штата работников организации при отсутствии возможности их трудоустройства) на период до наступления возраста, дающего право на трудовую пенсию по старости, в том числе досрочно назначаемую трудовую пенсию по старости, но не ранее чем за два года до наступления соответствующего возраста, либо пенсия по старости или за выслугу лет по государственному пенсионному обеспечению;
- отказавшиеся в течение 10 дней со дня их регистрации в органах службы занятости в целях поиска подходящей работы от двух вариантов подходящей работы, включая работы временного характера, а впервые ищущие работу (ранее не работавшие) и при этом не имеющие квалификации – в случае двух отказов от профессионального обучения или от предложенной оплачиваемой работы, включая работу временного характера. Гражданину не может быть предложена одна и та же работа (профессиональное обучение и дополнительное профессиональное образование по одной и той же профессии, специальности) дважды;
- не явившиеся без уважительных причин в течение 10 дней со дня их регистрации в целях поиска подходящей работы в органы службы занятости для предложения им подходящей работы, а также не явившиеся в срок, установленный органами службы занятости для регистрации их в качестве безработных;
- осужденные по решению суда к исправительным работам, а также к наказанию в виде лишения свободы;
- представившие документы, содержащие заведомо ложные сведения об отсутствии работы и заработка, а также представившие другие недостоверные данные для признания их безработными;
- которые в соответствии с Законом РФ «О занятости населения в Российской Федерации» считаются занятыми.

регистралируемой безработицы отличаются от оценок общей безработицы. Основные отличия в трактовке понятия «безработный» Законом РФ и МОТ (Росстатом) состоят в следующем:

1. Закон РФ признает безработными только тех трудоспособных граждан, не имеющих работы и заработка, ищущих работу и готовых приступить к ней, которые стоят на учете в службах занятости для поиска подходящей работы. Росстат в соответствии с методологией МОТ к безработным относит всех граждан в возрасте 15-72 лет, не имеющих работы (получаемого дохода), но которые ищут работу и имеют желание к ней приступить, независимо от того, зарегистрированы ли в органах службы занятости или нет, но в числе безработных выделяет тех, кто зарегистрирован в органах службы занятости и получает пособие по безработице;

2. Закон РФ не признает безработными пенсионеров, а также граждан, обучающихся по очной форме обучения в организациях, осуществляющих образовательную деятельность, включая обучение по направлению государственной службы занятости населения, которые в соответствии с Законом РФ «О занятости населения в Российской Федерации» считаются занятыми. В отличие от Закона РФ, Росстат в соответствии с методологией МОТ учащихся, студентов, пенсионеров и инвалидов учитывает в качестве безработных, если они занимались поиском работы и были готовы приступить к ней.

Таким образом, сопоставление методологий определения общей и регистралируемой безработицы позволяет сделать вывод, что названные показатели отражают разные стороны одного и того же явления, включают в себя схожие, но в тоже время отличающиеся друг от друга категории населения.

Значительное расхождение масштабов общей и регистралируемой безработицы во Владимирской области, как и в остальных регионах Российской Федерации, является одним из наиболее парадоксальных особенностей российского рынка труда. Это явление наблюдается на

протяжении всего исследуемого периода, начиная с 1992 года, т.е. года проведения первого обследования населения по проблемам занятости (Рисунок 30).

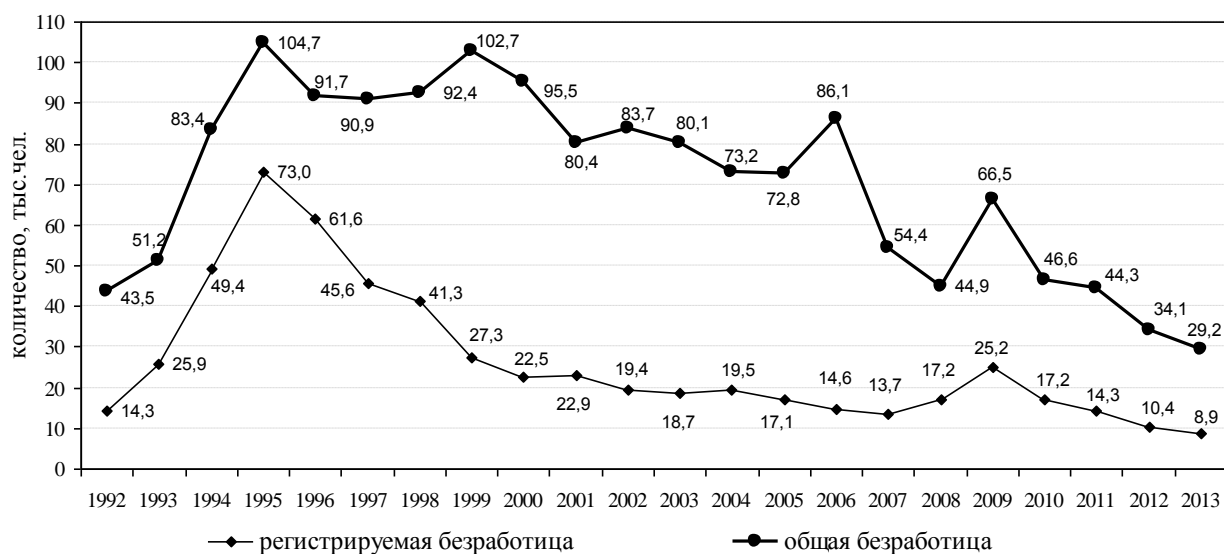


Рисунок 30 – Численность безработных во Владимирской области<sup>1</sup>

Оценивая и анализируя динамику безработицы во Владимирской области, прежде всего, необходимо отметить, что общая численность безработных на протяжении всего периода исследования значительно превышает регистрируемый уровень. Расхождение в величине двух показателей безработицы, отражающих определенные стороны одного и того же явления, проявились уже при первом проведении обследования населения по проблемам занятости.

Также при детальном рассмотрении диаграммы динамики общей и регистрируемой численности безработных во Владимирской области можно выделить три временных интервала, на которых поведение этих рядов существенно различается.

Первый интервал соответствует времени, когда динамика безработицы формировалась в условиях глубокого трансформационного кризиса (1992-1998 гг.), второй интервал, начиная с 1999 г., когда в экономике области был

<sup>1</sup> Владимирская область. Статистический ежегодник. 2013. – Владимир, 2013. – 530 с.

впервые зафиксирован статистически значимый рост валового внутреннего продукта и промышленного производства, по 2006 год, третий интервал – с 2007 года по настоящее время.

В первой фазе развития процесса формирования численности регистрируемой и общей безработицы присутствует некая «параллельность» динамики, что нехарактерно для второго периода.

Для более точного и детального сравнения этих процессов, а также для подведения предварительных итогов анализа динамики численности общей и регистрируемой безработицы во Владимирской области необходимо провести обобщающее сопоставление временных рядов, т.е. рассчитать средние показатели динамики безработицы (Таблица 10).

Таблица 10 - Средние обобщающие показатели динамики численности общей и регистрируемой безработицы во Владимирской области<sup>1</sup>

Наименование показателя	регистрируемых			общих (по критериям МОТ)		
	1992-1998 гг.	1999-2006 гг.	2007-2013 гг.	1992-1998 гг.	1999-2006 гг.	2007-2013 гг.
Средняя численность безработных, тыс. чел.	47,22	20,15	15,93	79,69	84,31	45,71
Средний прирост численности безработных, тыс. чел.	+4,50	-1,81	-0,80	+8,15	-2,37	-4,20
Средний темп роста численности безработных, %	119,34	91,45	93,06	113,38	97,51	90,15
Средний темп прироста численности безработных, %	+19,34	-8,55	-6,94	+13,38	-2,49	-9,85

За период 1992-1995 гг. численность безработных, отнесенных к данной категории в соответствии с критериями МОТ, возросла в 2,4 раза, численность же зарегистрированных безработных увеличилась в 5 раз.

К концу первого периода произошло незначительное снижение (на

<sup>1</sup> Владимирская область. Статистический ежегодник. 2013. – Владимир, 2013. – 530 с.

12%) численности общих безработных, в то время как численность зарегистрированных безработных сократилась на 43%. Причинами такого резкого снижения численности зарегистрированных безработных послужили, в большей степени, систематические задержки в выплате пособий по безработице, которые появились осенью 1995 года и сразу приобрели массовый характер, а также внесенные в апреле 1996 года поправки в Закон РФ «О занятости населения в Российской Федерации», которые ужесточили условия регистрации и предоставления пособий.

Средняя численность регистрируемых безработных во Владимирской области в период 1992-1998 гг. составила 47,22 тыс. чел., что примерно в 2,3 раза больше средней численности регистрируемых безработных в период 1999-2006 гг. Средняя численность общих безработных во втором периоде, наоборот, на 6% выше того же показателя в первом периоде. В третьем периоде (2007-2013 гг.) средняя численность как регистрируемых безработных, так и безработных, признанных в соответствии с критериями МОТ, является наименьшей по сравнению с двумя предшествующими периодами.

Средняя численность общих безработных превосходит аналогичный показатель по регистрируемым безработным в первом периоде в 1,7 раза, во втором периоде – более чем в 4 раза, в третьем периоде – почти в 3 раза.

Средний абсолютный прирост численности общих безработных в первом периоде составил 8,15 тыс. чел., т.е. ежегодно в среднем за период 1992-1998 гг. численность безработных увеличивалась на 8,15 тыс. чел. Данный показатель почти вдвое превышает значение среднего абсолютного прироста численности регистрируемых безработных (4,5 тыс. чел.). Однако в относительном выражении прирост числа регистрируемых безработных происходил быстрее, чем прирост общих безработных (в среднем ежегодно численность регистрируемых безработных увеличивалась на 19,34%, тогда как численность общих безработных в среднем возрастала на 13,38%).

В период 1999-2006 гг. ситуация резко меняется: численность и общих и регистрируемых безработных, в среднем, уменьшается, причем более интенсивно снижается численность регистрируемых безработных (в среднем ежегодно на 9%), тогда как численность общих безработных – в среднем на 2,5%. В третьем периоде (1997-2013 гг.) более интенсивное сокращение численности наблюдается уже в отношении общих безработных (в среднем ежегодно численность общих безработных снижалась почти на 10%, в то время как численность регистрируемых безработных – на 7%).

Несмотря на сезонный характер развития анализируемого процесса, общая динамика имеет медленную, но стабильную и нелинейную тенденцию к снижению. Исключением является кратковременный временной интервал (примерно 1,5 года) в начале исследуемого периода, характеризующийся резким спадом численности как регистрируемой, так и общей безработицы. Это явление в динамике, как было сказано выше, формируется под действием новой системы факторов экономической стабильности в стране и области, влияющих на безработицу. Таким образом, временной интервал, начиная с января 1999 года и примерно до середины 2000 года также можно считать характерным субпериодом стабилизации в развитии динамики регистрируемой и общей безработицы во Владимирской области. Скачок общей безработицы был зарегистрирован в 2002 году и более значимый в 2006 году, в то время как динамика регистрируемой безработицы оставалась без изменений.

Финансово-экономический кризис 2008 года негативно отразился на состоянии регионального рынка труда. Резкое снижение спроса на рабочую силу, увеличение числа увольнений, вынужденное введение на предприятиях режимов неполной занятости вследствие снижения объемов производства – все это оказало существенное воздействие на увеличение численности как регистрируемых, так и общих безработных. В условиях кризисных явлений в экономике государственной службой занятости были реализованы основные и дополнительные программы мероприятий активной политики занятости,



позволившие стабилизировать ситуацию на региональном рынке труда.

Исходя из вышесказанного, можно сделать вывод, что три временных периода развития такого социально-экономического процесса, как безработица, являются качественно различными периодами. Следовательно, с достаточно высокой вероятностью можно утверждать, что, достигнув некоторого значения, динамика численности безработных повлечет за собой конструктивно новый период в развитии этого процесса во Владимирской области.

Термин «гендер» («gender») наиболее точно может быть переведен как «социальный пол». Он акцентирует внимание на социальных, а не на биологических различиях между полами. Проблема равенства и неравенства полов является одной из наиболее актуальных в политической, экономической и социальной жизни общества.

Проанализируем положение мужчин и женщин на Муромском рынке труда с позиций гендерного анализа. При этом нас будут интересовать не только количественные показатели, но и сущность, скрытая за цифрами статистики.

Динамика и структура численности официально зарегистрированных безработных по полу в округе Муром за 1993-2013 гг. приведена в таблице 11.

Таблица 11 – Динамика и структура численности официально зарегистрированных безработных по полу в округе Муром (на конец года)<sup>1</sup>

Показатель	Годы										
	1993	1994	1995	1996	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003
Безработные – всего, чел., в том числе:	2091	4966	7254	7132	5863	5491	3752	2904	3119	3212	3098
Мужчины, чел.	781	2421	3270	3142	2457	2261	1272	1026	1184	997	875
Женщины, чел.	1310	2545	3984	3990	3406	3230	2480	1878	1935	2215	2223

<sup>1</sup> По данным Государственного казенного учреждения Владимирской области «Центр занятости населения города Муром»

Продолжение таблицы 11

Удельный вес безработных мужчин, %	37,4	48,8	45,1	44,1	41,9	41,2	33,9	35,3	38,0	31,0	28,2
Удельный вес безработных женщин, %	62,6	51,2	54,9	55,9	58,1	58,8	66,1	64,7	62,0	69,0	71,8
Показатель	Годы										
	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	
Безработные – всего, чел., в том числе:	2728	1880	1581	1522	1697	2874	2180	1790	1298	1129	
Мужчины, чел.	826	504	421	475	654	1300	940	681	474	497	
Женщины, чел.	1902	1376	1160	1047	1043	1574	1240	1109	824	632	
Удельный вес безработных мужчин, %	30,3	26,8	26,6	31,2	38,5	45,2	43,1	38,0	36,5	44,0	
Удельный вес безработных женщин, %	69,7	73,2	73,4	68,8	61,5	54,8	56,9	62,0	63,5	56,0	

Преобладание женщин в составе официально зарегистрированных безработных обусловлено тем, что на помощь службы занятости в большей мере полагается менее активная и менее конкурентоспособная часть ищущих работу, к которой традиционно принадлежат женщины, тогда как более активная часть (мужчины) ищет работу самостоятельно. За рассматриваемый период удельный вес женщин в общей численности зарегистрированных безработных не опускался ниже 51,2%, а в 2006 году достиг максимального значения – 73,4%. Удельный вес безработных мужчин варьирует в пределах 26,6-48,8% (Рисунок 31).

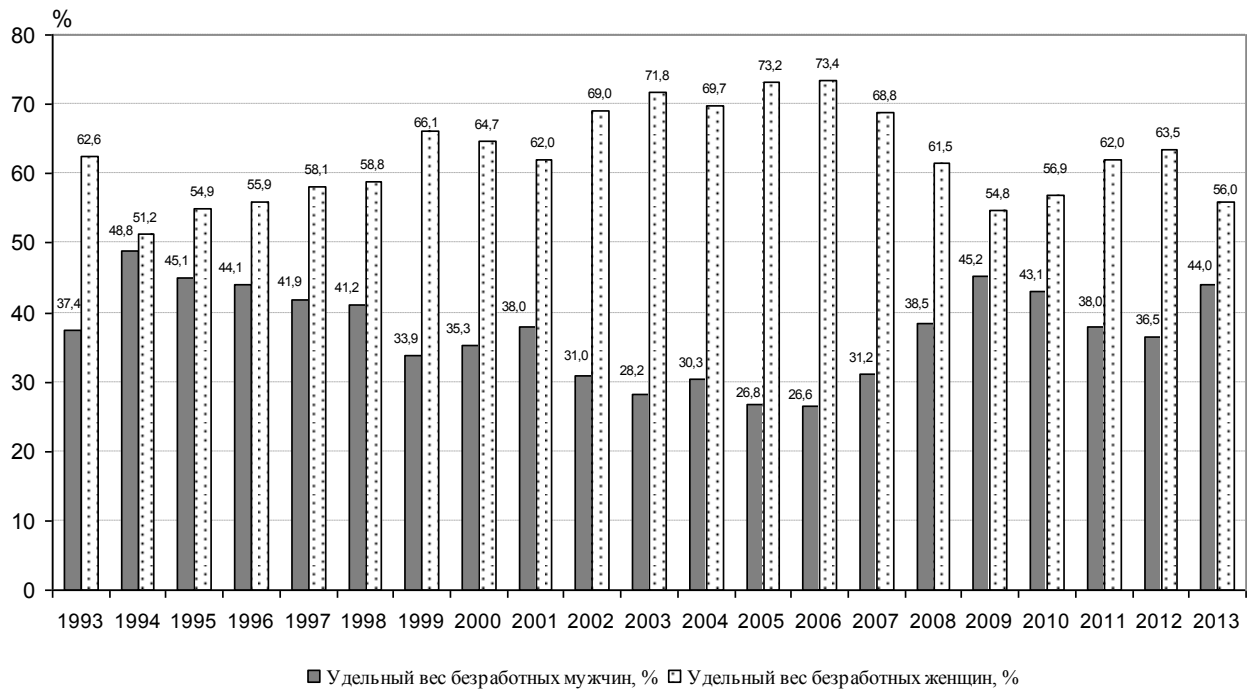


Рисунок 31 – Структура безработных граждан по полу<sup>1</sup>

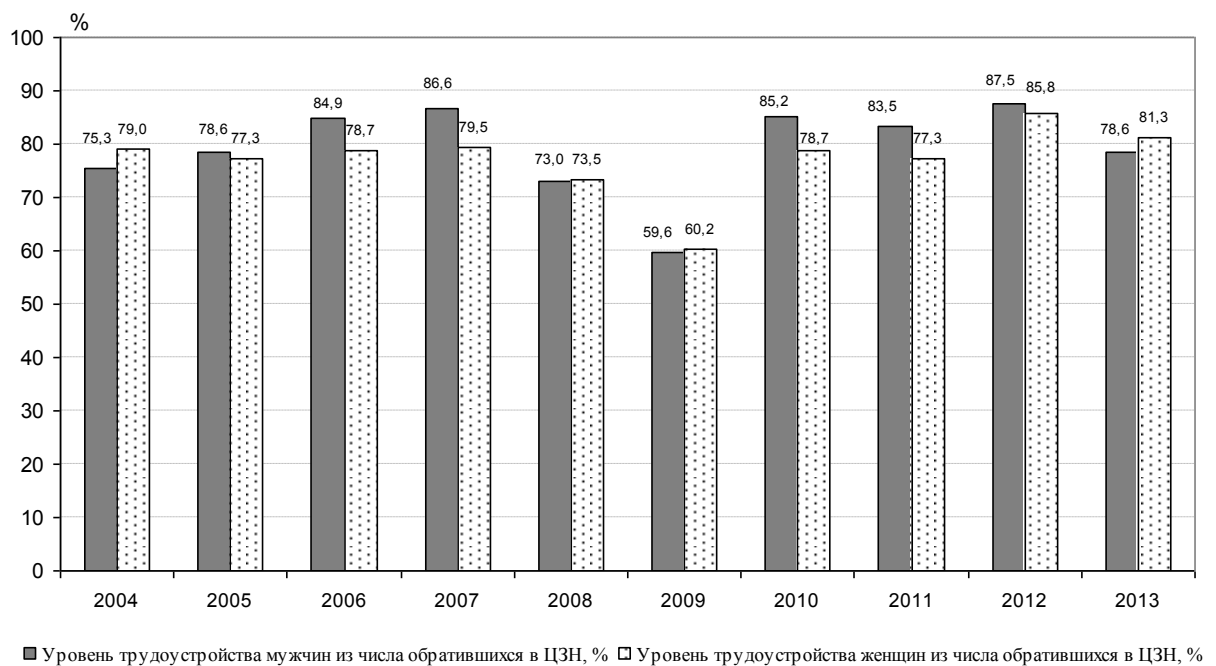


Рисунок 32 – Динамика уровней трудоустройства мужчин и женщин из числа обратившихся за содействием в Центр занятости населения города Муром<sup>2</sup>

<sup>1</sup> По данным Государственного казенного учреждения Владимирской области «Центр занятости населения города Муром»

<sup>2</sup> По данным Государственного казенного учреждения Владимирской области «Центр занятости населения города Муром»

В 2013 году в Центр занятости города Муром за содействием в поиске подходящей работы обратились 2786 женщин (53,4% всех обратившихся). В результате реализации программы содействия занятости населения в 2013 году при содействии службы занятости нашли работу 2266 женщин. Уровень трудоустройства женщин из числа обратившихся за содействием составил 81,3%. Уровень трудоустройства мужчин в 2013 году составил 78,6%.

Динамика уровней трудоустройства мужчин и женщин из числа обратившихся за содействием в Центр занятости населения города Муром представлена на рисунке 32.

Анализ возрастной структуры зарегистрированных безработных по гендеру в округе Муром за 2013 год приведен в таблице 12.

Таблица 12 - Анализ возрастной структуры безработных по гендеру за 2013 год (на конец года)<sup>1</sup>

Показатель	Мужчины		Женщины		Распределение по полу, %	
	чел.	%	чел.	%	мужчины	женщины
Безработные – всего, в том числе по возрасту	497	100	632	100	44,0	56,0
16-17 лет	3	0,6	5	0,8	37,5	62,5
18-19 лет	10	2,0	10	1,6	50,0	50,0
20-24 лет	47	9,5	64	10,1	42,3	57,7
25-29 лет	38	7,6	88	13,9	30,2	69,8
предпенсионного возраста (за два года до наступления пенсионного возраста)	66	13,3	105	16,6	38,6	61,4
других возрастов	333	67,0	360	57,0	48,1	51,9

Численность безработных женщин в возрасте 16-29 лет в 2013 году составила 167 чел., что в 1,7 раза больше численности безработных мужчин той же возрастной категории. Удельный вес безработных женщин в возрасте 16-29 лет составляет 26,4%, тогда как аналогичный показатель среди

<sup>1</sup> По данным Государственного казенного учреждения Владимирской области «Центр занятости населения города Муром»

безработных мужчин – 19,7%. На молодежном рынке труда более незащищенными являются выпускники вузов и средних специальных учебных заведений. После отмены обязательного распределения специалистов многие из них сразу же пополняют ряды безработных, а если трудоустраиваются, то работают не по специальности.

На учете в Центре занятости населения в основном женщины самого трудоспособного возраста 25-50 лет, женщины предпенсионного возраста составляют 16,6%.

Структура зарегистрированных безработных по уровню образования в округе Муром за 2013 год приведена в таблице 13.

Таблица 13 - Структура безработных по уровню образования за 2013 год (на конец года)<sup>1</sup>

Показатель	Мужчины		Женщины		Распределение по полу, %	
	чел.	%	чел.	%	мужчины	женщины
Безработные – всего, в том числе:	497	100	632	100	44,0	56,0
имеющие высшее профессиональное образование	101	20,3	190	30,1	34,7	65,3
имеющие среднее профессиональное образование	48	9,7	164	25,9	22,6	77,4
имеющие начальное профессиональное образование	120	24,1	112	17,7	51,7	48,3
имеющие среднее (полное) общее образование	181	36,4	135	21,4	57,3	42,7
имеющие основное общее образование	43	8,7	24	3,8	64,2	35,8
не имеющие основного общего образования	4	0,8	7	1,1	36,4	63,6

В 2013 году 30,1% безработных женщин имели высшее образование, 25,9% – среднее профессиональное образование, среди безработных мужчин – только 20,3% имели высшее образование.

<sup>1</sup> По данным Государственного казенного учреждения Владимирской области «Центр занятости населения города Мурома»

Наиболее велика доля безработных мужчин со средним (полным) общим образованием (36,4%) и начальным профессиональным образованием (24,1%), тогда как только 21,4% безработных женщин имеют среднее (полное) общее и 17,7% – начальное профессиональное образование.

Следовательно, говорить о низком качестве женских трудовых ресурсов не приходится.

Анализ структуры безработных по продолжительности периода безработицы за 2013 год в округе Муром приведен в таблице 14.

Таблица 14 - Анализ структуры безработных по продолжительности периода безработицы за 2013 год<sup>1</sup>

Показатель	Мужчины		Женщины		Распределение по полу, %	
	чел.	%	чел.	%	мужчины	женщины
Численность безработных, состоящих на регистрационном учете на конец отчетного периода	497	100	632	100	44,0	56,0
до 1 месяца	111	22,3	111	17,6	50,0	50,0
от 1 до 4 месяцев	165	33,2	258	40,8	39,0	61,0
от 4 до 8 месяцев	136	27,4	132	20,9	50,7	49,3
от 8 месяцев до 1 года	60	12,1	91	14,4	39,7	60,3
более 1 года	25	5,0	40	6,3	38,5	61,5
Средняя продолжительность безработицы	4,55		4,75		х	

Средний период продолжительности женской безработицы составляет 4,75 месяца (мужчины – 4,55 мес.). Более 1 года искали работу 6,3% безработных женщин, безработных мужчин – 5,0%. Нетрудоустройство продлилось для большинства из-за отсутствия вакансий по специальности (уровню квалификации) а также из-за низкой заработной платы по предлагаемым вакансиям.

Таким образом, ситуация на Муромском рынке труда остается достаточно напряженной. Неравенство положения полов, существовавшее

<sup>1</sup> По данным Государственного казенного учреждения Владимирской области «Центр занятости населения города Мурома»

раньше в скрытой форме, в условиях рыночной экономики значительно усилилось и имеет тенденцию к проявлению уже в открытой форме. При острой конкуренции на рынке труда и объективной заинтересованности работодателей в наиболее активных и мобильных работниках-мужчинах неизбежно происходит вытеснение женщин из сферы квалифицированного труда. Женщины стали концентрироваться в отраслях, в большей степени малопривлекательных как по содержанию труда, так и по оплате.

Сложившийся рынок труда характеризуется неравными возможностями для различных категорий женщин. Так, сельские женщины и молодые матери, имеют более высокий риск остаться без работы или не быть принятыми. Принимая во внимание высокий уровень безработицы среди женщин, специфические характеристики женской рабочей силы, в том числе более высокий уровень образования, со стороны службы занятости требуются все более активные меры по решению приоритетных задач государственной политики занятости женщин. Это, в первую очередь, обеспечение условий для повышения уровня конкурентоспособности женской рабочей силы и адаптация к новым экономическим отношениям.

Исходя из всего вышесказанного, можно сделать вывод, что три временных периода развития такого социально-экономического процесса, как безработица, являются качественно различными периодами. Следовательно, с достаточно высокой вероятностью можно утверждать, что, достигнув некоторого значения, динамика численности безработных повлечет за собой конструктивно новый период в развитии этого процесса во Владимирской области.

### 2.3 Анализ и оценка эффективности работы службы занятости в регионе

Оценка результативности работы территориальных органов службы занятости, как важнейшего звена инфраструктуры рынка труда, в последние годы представляет все больший интерес как для ученых, занимающихся

вопросами труда и занятости, так и для работников Федеральной государственной службы занятости населения<sup>1</sup>.

- включение всех направлений деятельности службы занятости, по которым достигнутые результаты отражаются в конкретных показателях;
- строгая определенность количества используемых для анализа и оценки показателей, исключение их повторения;
- использование показателей оценки для сравнительного анализа деятельности служб занятости различных уровней;
- комплексный подход к расчету показателей, характеризующийся единством и однозначностью их трактовки;
- беспристрастность показателей оценки;
- применение существующих форм учета и отчетности.

Взгляды многих российских ученых и практиков на проблему оценки эффективности деятельности органов занятости населения при определенном различии едины в одном – в необходимости выбора таких оценочных показателей, которые бы стимулировали указанные службы на совершенствование своей работы в части повышения уровня и качества обслуживания населения, непрерывного развития системы управления занятостью населения, соответствия деятельности текущим и перспективным потребностям экономики<sup>2</sup>.

Для оценки результативности работы территориальных органов службы занятости, как представляется, наиболее целесообразно производить расчеты используя удельные показатели. При этом числитель состоит из показателей, характеризующих работу службы занятости, а знаменатель содержит показатели, выражающие потребности рынка труда в работе службы занятости.

Автором проведена комплексная оценка деятельности Муромского городского центра занятости населения на основе использования следующей

---

<sup>1</sup> Дадашев А. Занятость населения и безработица в России: проблемы регулирования // Вопросы экономики. – 1996. – № 1. – С. 81.

<sup>2</sup> Колесникова О.А. Эффективность региональной системы управления занятостью населения. – Воронеж: Издательство Воронежского государственного университета, 2000. – С. 161.



системы показателей<sup>1</sup>:

1) уровень востребованности службы занятости (отношение численности граждан, обратившихся в службу занятости за помощью в трудоустройстве, к численности трудоспособного населения)<sup>2</sup>;

2) эффективность работы службы занятости по сдерживанию безработицы (отношение численности граждан, трудоустроенных службой занятости из обратившихся за помощью в трудоустройстве, к численности трудоспособного населения)<sup>3</sup>;

3) уровень трудоустройства незанятых граждан (отношение численности незанятых граждан, трудоустроенных службой занятости, к общей численности незанятых граждан, зарегистрированных в службе занятости);

4) уровень трудоустройства безработных граждан (отношение численности безработных граждан, трудоустроенных службой занятости, к общему числу зарегистрированных безработных);

5) коэффициент трудоустройства (удельный вес граждан, трудоустроенных службой занятости из обратившихся за помощью в трудоустройстве, в общей численности граждан, снятых с учета);

6) удельный вес граждан, проходивших профессиональное обучение, в общей численности безработных, состоявших на учете в службе занятости;

7) удельный вес участников общественных работ в общей численности граждан, состоявших на учете в службе занятости;

8) удельный вес граждан, получивших услуги по профориентации, в

---

<sup>1</sup> Приведенная система показателей характеризует в определенной мере эффективность работы центра занятости.

<sup>2</sup> Система оценочных показателей 1; 3 – 12 разработана Департаментом федеральной государственной службы занятости населения по Владимирской области.

<sup>3</sup> Показатель разработан и апробирован О.А. Колесниковой, д.э.н., руководителем Департамента ФГСЗН по Воронежской области. См.: Колесникова О.А. Эффективность региональной системы управления занятостью населения. – Воронеж: Издательство Воронежского государственного университета, 2000. – С. 174; Колесникова О. Об оценке эффективности работы службы занятости // Человек и труд. – 2002. – № 3. – С. 55.

У Колесниковой О.А. показатель рассчитывается как отношение численности трудоустроенных граждан из обратившихся в службу занятости за помощью в трудоустройстве к экономически активному населению, но поскольку численность экономически активного населения отдельно по городам Владимирской области не подсчитывается, автор для расчета показателя использует численность трудоспособного населения.

общей численности граждан, состоявших на учете в службе занятости;

9) удельный вес безработных граждан, трудоустроенных в течение месяца, в общей численности трудоустроенных безработных;

10) удельный вес безработных граждан, состоящих на учете более 1 года, в общей численности безработных, зарегистрированных на конец отчетного периода;

11) средняя продолжительность безработицы граждан, состоящих на учете в службе занятости;

12) результативный выход в расчете на одного работника центра занятости населения (отношение численности граждан, трудоустроенных и направленных на профессиональное обучение, к фактической численности административно-управленческого персонала центра занятости населения).

Показатели эффективности работы Центра занятости населения города Муром за период 1995-2013 годы приведены в таблице 15.

Обобщающая оценка результатов деятельности может быть дана на основе использования метода эвклидовых расстояний, который позволяет учитывать не только абсолютные величины показателей каждого года работы, но и степень их близости (дальности) до показателей года-эталона. В этом методе каждый год работы рассматривается как точка в n-мерном пространстве: координаты точки – величины исходных относительных показателей, по которым осуществляется сравнение. Тогда расстояние от точки, обозначающей данный год работы, до точки-эталона будет характеризовать его место в данной совокупности и может приниматься за величину показателя комплексной оценки. В качестве года-эталона в диссертации использован абстрактный год, у которого все показатели имеют наилучшее значение среди данной совокупности.

Поскольку все показатели различны по своей сущности, имеют несравнимые друг с другом значения и различные единицы измерения, необходимо свести их значения к единому стандартизованному масштабу. Все значения исследуемых показателей переводятся в стандарты по формуле:

$$t_{ij} = \frac{x_{ij} - \bar{x}_i}{\sigma_i},$$

где  $t_{ij}$  – стандартизованное значение  $i$ -го показателя для  $j$ -го года работы ( $i = \overline{1, m}$ ;  $j = \overline{1, n}$ );

$x_{ij}$  – значение  $i$ -го показателя для  $j$ -го года работы в натуральном масштабе;

$\bar{x}_i$  – среднее значение  $i$ -го показателя за все годы работы;

$\sigma_i$  – стандартное отклонение значений  $i$ -го показателя:

$$\sigma_i = \sqrt{\frac{\sum_{j=1}^n (x_{ij} - \bar{x}_i)^2}{n}}.$$

В результате составляется матрица стандартизованных коэффициентов ( $t_{ij}$ ), представленных в таблице 16. Далее производится формирование года-эталона. Для этого в каждой графе выбирается наибольшее (или наименьшее) значение показателя в зависимости от того, какова его оптимальная величина.

Значение комплексной оценки каждого года работы Муромского городского центра занятости населения определяется по формуле:

$$R_j = \sqrt{\sum_{i=1}^m (t_{ij} - t_i^э)^2},$$

где  $t_i^э$  – эталонное стандартизованное значение  $i$ -го показателя.

Когда в комплексных оценках используются весовые коэффициенты для выбранных показателей формула приобретает вид:

$$R_j = \sqrt{\sum_{i=1}^m (t_{ij} - t_i^э)^2 P_i},$$

где  $P_i \leq 1$  – весовой коэффициент для  $i$ -го показателя.

Тем не менее, автор согласен с мнением Бобылевой А.З., что это излишнее усложнение, не улучшающее качество анализа: веса назначаются

экспертами, а в реальных условиях это очень субъективно<sup>1</sup>.

Чем выше результаты работы центра занятости в  $j$ -том году, тем меньше значение показателя комплексной оценки  $R_j$ .

Результаты сравнительной комплексной оценки деятельности Центра занятости населения города Муром за 1995-2013 гг. приведены в таблице 17.

Таблица 17 – Результаты сравнительной комплексной оценки деятельности Центра занятости населения города Муром за 1995-2013 гг.

Ранг	Значение комплексной оценки $R_j$	Годы
1	3,084	2009
2	3,580	2011
3	4,307	2012
4	4,614	2010
5	4,905	2013
6	5,475	2006
7	5,481	2007
8	5,622	2005
9	5,691	2003
10	5,873	2002
11	6,048	2008
12	6,051	2004
13	6,375	2001
14	7,744	1995
15	8,972	1996
16	9,082	2000
17	9,939	1998
18	10,035	1997
19	10,307	1999

Таким образом, за рассматриваемый период наиболее высокие результаты работы Муромского центра занятости достигнуты в 2009 году.

Анализ эффективности работы региональной службы занятости позволяет дать оценку степени ее востребованности, результативности мероприятий по трудоустройству граждан и снижению уровня безработицы, а также выявить проблемные вопросы и предложить направления их решения.

<sup>1</sup> Бобылева А.З. Финансовое оздоровление фирмы: Теория и практика: Учебное пособие. – М.: Дело, 2003. – С. 83.

Таблица 15 - Расчетные значения показателей комплексной оценки эффективности работы Муромского городского центра занятости населения за период 1995 – 2013 годы

Год	Уровень востребованности службы занятости, %	Эффективность работы службы занятости по сдерживанию безработицы, %	Уровень трудоустройства незанятых граждан, %	Уровень трудоустройства безработных граждан, %	Коэффициент трудоустройства, %	Удельный вес граждан, проходивших обучение, %	Удельный вес участвовавших в общественных работах, %	Удельный вес получивших услуги по профориентации, %	Удельный вес безработных, трудоустроенных в течение 1 месяца, %	Удельный вес граждан с продолжительностью безработицы более 1 года, %	Средняя продолжительность безработицы, мес.	Результативный выход в расчете на 1 работника, чел.
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
1995	11,3	5,0	25,1	25,9	56,4	2,4	0,6	5,2	8,9	22,0	7,2	102
1996	9,3	4,6	23,8	26,1	46,2	4,0	0,8	4,9	6,6	33,5	8,8	87
1997	6,6	4,1	26,2	28,0	51,8	1,6	0,2	6,8	6,7	42,1	9,1	78
1998	7,1	3,3	21,5	22,3	44,0	2,0	0,7	6,6	7,2	25,1	7,1	64
1999	5,8	3,7	28,6	29,7	49,2	3,9	1,0	9,1	2,8	34,4	8,5	72
2000	5,6	3,5	32,2	33,6	53,8	3,0	1,7	10,5	5,3	19,8	6,2	74
2001	6,8	4,4	37,7	39,2	67,4	4,6	3,2	12,5	10,2	14,7	5,6	110
2002	7,0	5,2	44,9	47,2	75,8	3,5	2,4	14,8	8,4	10,3	5,7	125
2003	6,5	5,0	46,6	47,9	75,7	4,7	2,6	28,9	8,0	12,7	5,5	119
2004	7,2	5,6	47,0	47,9	73,0	5,1	2,4	43,1	3,0	3,7	3,8	124
2005	7,0	5,5	50,1	52,3	68,6	6,6	2,6	36,4	4,2	4,6	4,1	122
2006	6,3	5,1	54,1	52,7	77,3	5,9	3,2	38,5	6,3	4,7	4,3	110
2007	6,1	5,0	53,9	46,8	81,3	8,1	3,3	39,0	5,9	8,2	4,7	109
2008	6,0	4,4	49,3	48,4	76,7	4,9	3,2	39,1	6,8	3,9	3,4	94
2009	10,0	6,0	43,7	39,8	69,3	9,6	6,0	43,2	8,0	5,8	5,4	136
2010	7,6	6,2	50,5	49,8	73,8	11,0	4,4	53,0	4,3	7,4	4,9	140
2011	7,7	6,2	53,4	51,5	77,1	9,4	6,5	43,4	6,5	7,3	4,9	133
2012	6,8	5,9	56,5	50,3	77,4	9,2	8,5	53,3	5,7	8,3	5,2	120
2013	6,6	5,3	54,7	46,7	79,8	8,5	8,0	44,4	5,3	5,8	4,7	99
Среднее значение $\bar{X}_i$	7,2	4,9	42,1	41,4	67,1	5,7	3,2	28,0	6,3	14,4	5,7	106,1
Стандартное отклонение	1,4	0,8	11,7	10,1	12,2	2,8	2,4	17,3	1,9	11,5	1,6	22,4

Таблица 16 - Стандартизованные значения показателей комплексной оценки эффективности работы Муромского городского центра занятости населения за период 1995 – 2013 годы

Год	Уровень востребованности службы занятости	Эффективность работы службы занятости по содержанию безработицы	Уровень трудоустройства незанятых граждан	Уровень трудоустройства безработных граждан	Коэффициент трудоустройства	Удельный вес граждан, прошедших обучение	Удельный вес участвовавших в общественных работах	Удельный вес получивших услуги по профориентации	Удельный вес безработных, трудоустроенных в течение 1 месяца	Удельный вес граждан с продолжительностью безработицы более 1 года	Средняя продолжительность безработицы	Результативный выход в расчете на 1 работника
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
1995	2,838	0,027	-1,444	-1,524	-0,881	-1,175	-1,091	-1,320	1,343	0,660	0,865	-0,170
1996	1,438	-0,449	-1,561	-1,511	-1,716	-0,610	-1,010	-1,334	0,141	1,667	1,860	-0,874
1997	-0,449	-0,966	-1,354	-1,322	-1,252	-1,462	-1,260	-1,225	0,223	2,415	2,053	-1,265
1998	-0,082	-1,914	-1,752	-1,886	-1,893	-1,325	-1,061	-1,238	0,469	0,927	0,806	-1,899
1999	-0,996	-1,443	-1,151	-1,156	-1,472	-0,644	-0,944	-1,096	-1,869	1,745	1,717	-1,534
2000	-1,157	-1,723	-0,844	-0,764	-1,088	-0,978	-0,652	-1,015	-0,513	0,470	0,309	-1,439
2001	-0,297	-0,653	-0,373	-0,218	0,022	-0,399	-0,030	-0,900	2,064	0,024	-0,098	0,178
2002	-0,178	0,287	0,241	0,580	0,719	-0,772	-0,329	-0,763	1,110	-0,361	0,001	0,841
2003	-0,520	0,082	0,382	0,640	0,704	-0,367	-0,257	0,050	0,898	-0,151	-0,132	0,572
2004	0,005	0,773	0,419	0,641	0,486	-0,225	-0,333	0,867	-1,761	-0,938	-1,191	0,778
2005	-0,125	0,634	0,681	1,082	0,123	0,337	-0,265	0,484	-1,132	-0,862	-1,013	0,712
2006	-0,679	0,156	1,025	1,115	0,837	0,080	-0,026	0,604	-0,014	-0,852	-0,913	0,152
2007	-0,783	0,102	1,007	0,537	1,168	0,882	0,031	0,636	-0,229	-0,544	-0,635	0,116
2008	-0,827	-0,609	0,613	0,698	0,790	-0,274	-0,013	0,637	0,279	-0,916	-1,444	-0,559
2009	1,932	1,214	0,133	-0,156	0,182	1,398	1,159	0,877	0,861	-0,751	-0,185	1,335
2010	0,264	1,500	0,716	0,835	0,554	1,923	0,477	1,444	-1,091	-0,616	-0,510	1,528
2011	0,331	1,446	0,965	0,998	0,822	1,353	1,386	0,888	0,092	-0,622	-0,498	1,201
2012	-0,296	1,114	1,223	0,885	0,850	1,261	2,217	1,456	-0,337	-0,535	-0,326	0,630
2013	-0,419	0,423	1,075	0,526	1,044	0,998	1,999	0,948	-0,534	-0,758	-0,666	-0,305
Эталонное значение $t_i^p$	2,838	1,500	1,223	1,115	1,168	1,923	2,217	1,456	2,064	-0,938	-1,444	1,528

### 3. НАПРАВЛЕНИЯ РАЗВИТИЯ ЗАНЯТОСТИ НАСЕЛЕНИЯ И РЕГУЛИРОВАНИЕ БЕЗРАБОТИЦЫ В РЕГИОНЕ

#### 3.1 Методика факторного анализа занятости населения

Исследование факторов занятости населения является приоритетной задачей при изучении уровня безработицы в регионе. Факторы, оказывающие влияние на уровень занятости, предложено классифицировать в зависимости от критерия связи с внешней средой на внешние и внутренние (Рисунок 33).

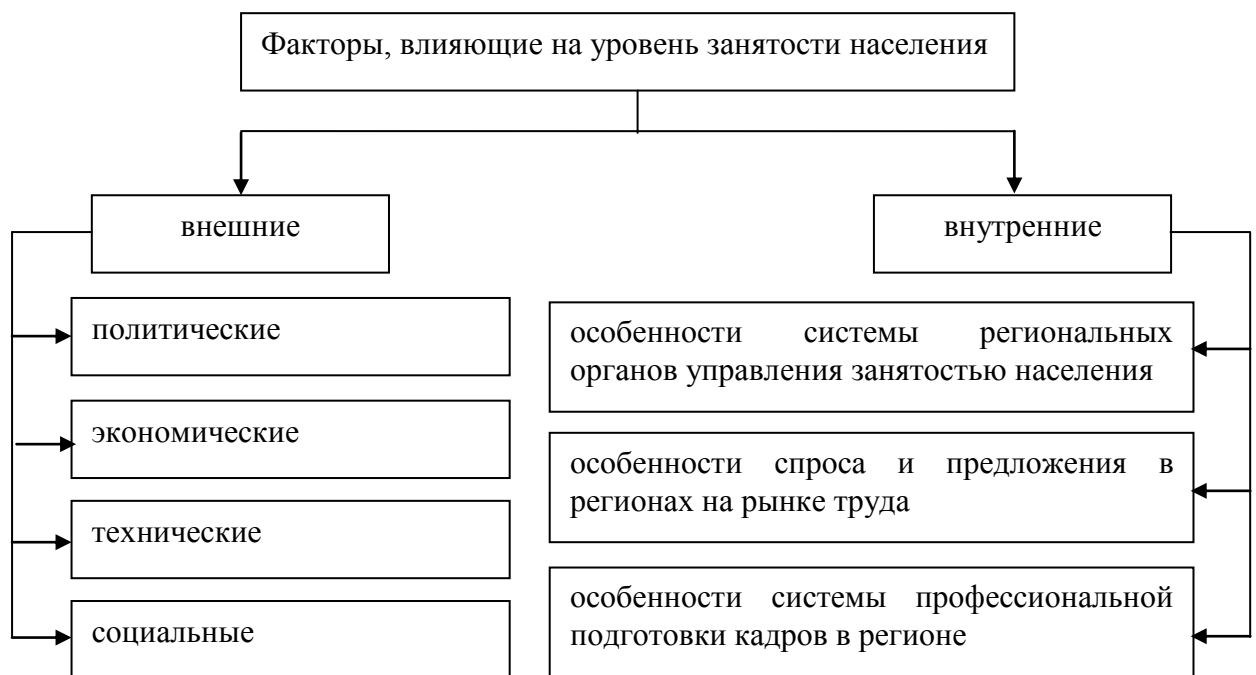


Рисунок 33 – Классификация факторов, влияющих на уровень занятости населения

К внешним факторам, влияющим на уровень занятости населения, относят: политические, экономические, технологические и социальные.

На территории Российской Федерации в настоящее время сформировано региональное законодательство по вопросам труда, занятости и социальной защиты населения, включающее в себя налоговое и бюджетное регулирование, а также регулирование цен и поступающих инвестиций. Рассмотрение данных вопросов в рамках действующего законодательства позволяет своевременно оказать влияние на возникающие проблемы в сфере

занятости населения<sup>1</sup>.

Важно отметить, что политические факторы можно разделить на две группы: правовые и административные (Рисунок 34).



Рисунок 34 – Классификация политических факторов

Таким образом, можно сделать вывод, что к основным политическим факторам относятся повышение уровня эффективности законодательной системы, поддержка стабильности политической обстановки, а также улучшение качества регулирования социально-экономических процессов.

На региональном уровне к экономическим факторам могут быть отнесены следующие: эффективность рыночных механизмов, стабильность налоговой системы, устойчивость кредитно-финансовой системы, наличие системы менеджмента качества и другие<sup>2</sup>.

<sup>1</sup> Андерсон Т. Введение в многомерный статистический анализ. – М.: Физматгиз. - 1999.

<sup>2</sup> Факторы, влияющие на занятость трудовых ресурсов региона // [Электронный ресурс]: <http://cyberleninka.ru/article/n/factory-vliayuschie-na-zanyatost-trudovyh-resursov-regiona>



Реализация данных факторов должна осуществляться под влиянием управляющего воздействия (Рисунок 35).

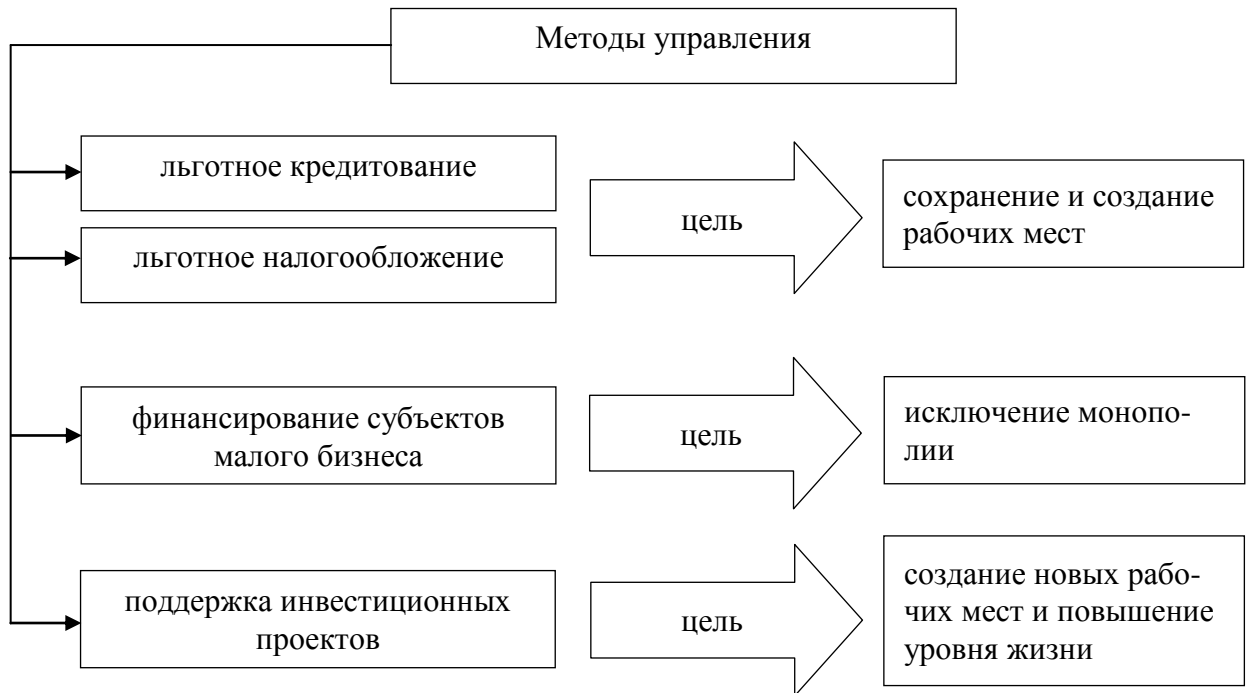


Рисунок 35 – Методы управления реализации экономических факторов

Рассматривая экономические факторы в разрезе конкретного предприятия, можно выделить: уровень финансовой устойчивости и доходности предприятия, уровень инвестиций в трудовые ресурсы и уровень использования экономических методов управления.

Таким образом, можно сделать вывод, что исследование экономических факторов оказывает прямое влияние на взаимоотношения работодателя и работника, а также позволяют реализовать программы социальной ответственности бизнеса и повысить уровень жизни населения страны.

Важное место в структуре факторов, влияющих на уровень занятости населения, занимают технологические факторы. В экономической литературе нередко данные факторы называют инновационными. К основным технологическим фактором относят: уровень инновационной активности, особенности использования новых информационных технологий, а также уровень их мобильности и совершенствование технологических процессов.

Таким образом, исследование инновационных факторов, влияющих на уровень занятости населения, позволяет оценить прогрессивную структуру экономики регионов и страны в целом. Они являются важнейшим условием стимулирования экономических отношений, а также позволяют обеспечить конкурентоспособность отечественной продукции. Данные процессы оказывают прямое влияние на создание рабочих мест в регионах, а также улучшают уровень жизни населения<sup>1</sup>.

Важным критерием занятости населения является воздействие социальных факторов, которое предполагает, что достижение высокого стандарта качества жизни населения позволит сформировать у работника такие личностные характеристики, как мобильность, мотивированность, инновационность, профориентированность и профпригодность.<sup>2</sup>

Предлагаемая классификация социальных факторов представлена на рисунке 36.



Рисунок 36 – Классификация социальных факторов

<sup>1</sup> Статистический анализ в экономике / под ред. Г.Л. Громыко. – М.: МГУ, 2004.

<sup>2</sup> Факторы, влияющие на занятость трудовых ресурсов региона // [Электронный ресурс]: <http://cyberleninka.ru/article/n/factory-vliayusche-na-zanyatost-trudovyh-resursov-regiona>

Основными факторами, оказывающими влияние на развитие рынка труда являются уровень жизни населения, а также уровень занятости и безработицы. Исследование данных факторов позволяет охарактеризовать социально-экономическое положение в стране.

Таким образом, можно сделать вывод, что социальные факторы, прежде всего, влияют на увеличение трудоспособности населения, вследствие чего происходит повышение уровня производительности.

Существенные влияющие на уровень занятости населения оказывают внутренние факторы.

Система управления занятости населения в настоящее время характеризуется тремя основными факторами:

- предоставление самостоятельности в осуществлении региональной политики в сфере занятости населения;
- передача прав и полномочий на местный и региональный уровень;
- вовлечение в систему управления занятостью населения негосударственных участников<sup>1</sup>.

Данные факторы позволяют провести анализ самостоятельности регионов и выявить из них наиболее успешные. Это необходимо для улучшения социально-экономического положения в слаборазвитых регионах, а также стабилизации положения в стране в целом.

Особенности спроса и предложения на региональном рынке труда определяются уровнем экономического роста, процессами, протекающими в социально-трудовой сфере, демографической ситуацией, спецификой государственной социальной поддержки наименее защищенных групп населения<sup>2</sup>.

В настоящее время в стране наблюдается стабильность предложения и спроса на рынке труда. Однако в некоторых регионах Российской Федерации

---

<sup>1</sup> Адамов В.Е. Факторный индексный анализ. Методология и проблемы. - М: Статистика, 2007

<sup>2</sup> Исследование факторов, влияющих на уровень занятости трудовых ресурсов региона// [Электронный ресурс]: <http://cyberleninka.ru/article/n/issledovanie-faktorov-vliyauschih-na-uroven-zanyatosti-trudovyh-resursov-regiona>

существует проблема дефицита рабочих мест основных рабочих профессий. Данный факт связан с закрытием заводов и предприятий, по причине неконкурентоспособности с зарубежными производителями.

На современном этапе развития запуск нового производства всегда связан с разработкой новейших технологий. Таким образом, для рынка труда постоянно требуются квалифицированные работники, а одним из важных критериев повышения уровня занятости населения является формирование профессионального и квалифицированного уровня подготовки работников. В Российской Федерации переподготовка кадров осуществляется через государственные и негосударственные центры обучения. Важно отметить, что переподготовка рабочих специальностей преимущественно осуществляется Центром занятости населения, а переподготовка руководителей и специалистов – профессиональными образовательными учреждениями.

Для анализа влияния факторов на уровень занятости населения используют следующие методы (Рисунок 37).



Рисунок 37 – Методы анализа влияния факторов на уровень занятости населения

Индексный анализ основан на относительных показателях, которые характеризуют отношение уровня явления к его уровню в предыдущие временные периоды. Индекс исчисляется сопоставлением отчетной величины с базисной. Выделяют индексы постоянного состава, структурных сдвигов и переменного состава.

Индекс постоянного состава позволяет проанализировать динамику численности занятости населения под влиянием коэффициента занятости трудовых ресурсов<sup>1</sup>:

$$I_{\text{ПС}} = \frac{K_{31}^{\text{ТР}} T_1}{K_{30}^{\text{ТР}} T_1},$$

где  $I_{\text{ПС}}$  - индекс переменного состава;

$K_{31}^{\text{ТР}}$  - коэффициент занятости трудовых ресурсов;

$T_1$  – численность трудовых ресурсов.

Индекс структурных сдвигов, наоборот, характеризует динамику численности занятого населения под влиянием численности трудовых ресурсов:

$$I_{\text{СтС}} = \frac{K_{30}^{\text{ТР}} T_1}{K_{30}^{\text{ТР}} T_0},$$

При расчете индекса переменного состава характеризуется динамика численности под влиянием двух факторов. Следует отметить, что индексы можно рассчитать в зависимости и от других факторов:

$$I_{\text{ПерС}} = \frac{K_{30}^{\text{ТР}} T_1}{K_{30}^{\text{ТР}} T_0}$$

Таким образом, применение индексного метода позволяет провести более глубокий анализ занятости населения, с точки зрения оценки факторов, на него влияющих.

Наглядным методом исследования занятости населения является графический метод, с помощью которого можно в простой форме охарактеризовать состояние и изменение занятости населения за

<sup>1</sup> Адамов В.Е. Факторный индексный анализ. Методология и проблемы. - М: Статистика, 2007

определенный период времени. Наиболее распространенные приемы графического метода представлены на рисунке 38.



Рисунок 38 – Приемы графического изучения занятости населения

На современном этапе одним из эффективных методов анализа является балансовый метод. Сущность данного метода заключается в взаимоувязке различных групп занятого и незанятого населения.

При этом структура лиц, занятых в экономике государства, подвергается рассмотрению с точки зрения множества признаков. Основными из них служат: трудоспособность, пол, возраст, место жительства (город или село) и другие.<sup>1</sup>

При увязки территориальных единиц и отраслей занятости населения используют шахматный вид баланса, в котором численность занятого населения распределяется в зависимости от районов и отраслей.

Таким образом, метод балансов позволяет исследовать важнейшие экономические факторы, а также отражение состава занятого населения страны в разрезе самых различных признаков, которые могут быть

<sup>1</sup> Исследование факторов, влияющих на уровень занятости трудовых ресурсов региона // [Электронный ресурс]: <http://cyberleninka.ru/article/n/issledovanie-faktorov-vliyauschih-na-uroven-zanyatosti-trudovyh-resursov-regiona>

подвергнуты комбинированной обработке.

На практике традиционно применяется корреляционно-регрессионный анализ. Данный метод позволяет исследовать взаимосвязь показателей, влияющих на уровень занятости населения, когда зависимость между ними не является строго функциональной и искажена влиянием посторонних, случайных факторов. Сущность метода заключается в построении корреляционных и регрессионных моделей, в которых выделяются факторные и результативные признаки.

Таким образом, основной задачей корреляционно-регрессионного анализа является определения формы и тесноты связи между результативными и факторными показателями.

При использовании метода детализации комплексно рассматриваются интересующие факторы. Детализация позволяет на основе знания экономической теории упорядочит анализ, содействует комплексному рассмотрению всех факторов, влияющих на показатель, указывает значимость каждого фактора, является основой математического моделирования взаимной зависимости различных показателей.<sup>1</sup>

Для исследования факторов, влияющих на уровень занятости населения, также используют другие статистические методы (сводка и группировка, ряды динамики, элиминирование, сравнение и прочие).

Считаем, что для комплексного исследования влияния факторов на уровень занятости населения необходимо проводить анализ занятости разными методами с учетом внешних и внутренних факторов.

### 3.2 Регулирование безработицы на основе прогнозирования

На сегодняшний момент важнейшей проблемой России, как и большинства стран мира, является безработица. Безработица может привести к недопроизводству валового продукта, уменьшению национального дохода

---

<sup>1</sup> Шеремет А.Д. Теория экономического анализа: Учебник 2-е изд., доп. – М.: ИНФРА-М, 2005. – 366 с. – (Классический университетский учебник).

страны. Кроме того, безработица может стать результатом неэкономических последствий – психологических, социальных и политических оснований потери работы. В свою очередь это может явиться причиной роста уровня преступности (хищений, ограблений), социальной напряженности. Поэтому особо существенную роль начинает играть прогнозирование безработицы населения, которое позволяет государству обнаружить важнейшие пути, дающие возможность изменить уровень занятых и безработных и в короткие сроки предпринять все необходимые меры, которые направлены на предупреждение отрицательных тенденций.<sup>1</sup>

В целом прогнозирование представляет собой предвидение существенных факторов и направлений, касающихся социально-экономических, инновационно-технологических, экологических и территориальных тенденций развития на перспективу, в целях поиска приоритетов и обоснования стратегических и тактических решений на государственном и корпоративных уровнях.<sup>2</sup>

В целях реализации и оценки общей политики государственных органов власти, которая направлена на обеспечение занятости и сокращение безработицы населения, требуется надежная информация, касающаяся уровня занятости и безработицы, а также их будущего возможного состояния. Данные сведения формируют основу для анализа, оценки и исполнения трудового потенциала. Вследствие этого, на них акцентируется внимание при разработке стратегии и тактики социально-экономической политики страны, которая предусматривает обеспечение целесообразной структуры занятости, предотвращение массовой безработицы, достижение равновесия между рабочей силой и рабочими местами, формирование новых и увеличение эффективности уже имеющихся рабочих мест.

Автором выделены основные задачи прогнозирования безработицы населения, которые представлены на рисунке 39.

---

<sup>1</sup>Абилова, С.Х. Анализ и прогнозирование занятости и безработицы В РФ / С.Х. Абилова. – Самара. – 21 с.

<sup>2</sup> Кузык, Б.Н., Кушлин, В.И., Яковец, Ю.В. Прогнозирование, стратегическое планирование и национальное программирование / Б.Н. Кузык, В.И. Кушлин, Ю.В. Яковец. – М.: Экономика, 2011. – 2015 с.





Рисунок 39 – Основные задачи прогнозирования безработицы населения

Необходимость прогнозирования безработицы обусловлена, в первую очередь, решением проблемы социально-экономической политики государства<sup>1</sup>. Органы Правительства РФ, такие как Росстат, Роструд, Минэкономразвития России, а также местные органы власти проводят постоянное изучение и мониторинг размеров безработицы, ее состава и продолжительности<sup>2</sup>.

На рисунке 40 представлены основные формы социального прогнозирования безработицы населения, действующие в настоящее время в РФ<sup>3</sup>.

<sup>1</sup> Новикова, Н. В., Поздеева, О. Г. Прогнозирование национальной экономики / Н.В. Новикова, О.Г. Поздеева. – Екатеринбург, 2007. – 55 с.

<sup>2</sup> Батракина, М.А. Формирование кадровой стратегии организации на основе прогнозирования регионального рынка труда (на материалах Орловской области) / М.А. Батракина. - Орел: Изд-во ОРАГС, 2010. - С. 156-159.

<sup>3</sup> Королев Ю.Г., Рабинович Р.П.М., Шмойлова Р.А. Статистическое моделирование и прогнозирование: учебное пособие. – М.: МЭСИ, 2005.

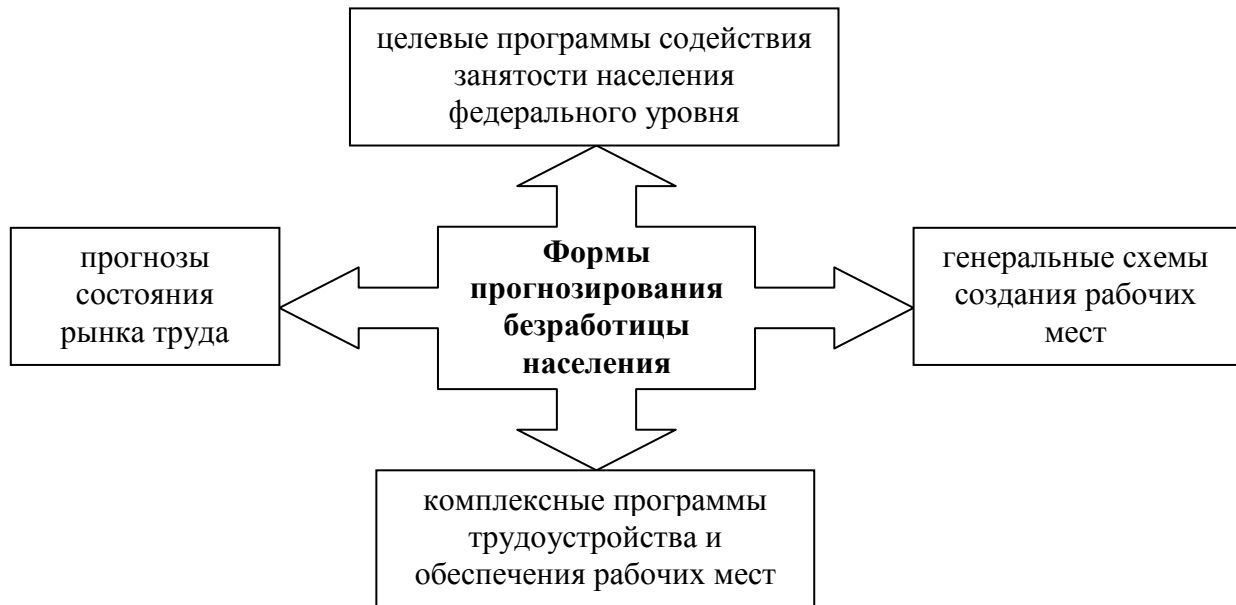


Рисунок 40 – Формы прогнозирования безработицы в РФ

Автором определено, что возрастающая актуальность прогнозирования безработицы населения обусловлена предоставляемой возможностью государству обнаружить важнейшие пути, позволяющие изменить уровень занятых и безработных и в короткие сроки предпринять все необходимые меры, которые направлены на предупреждение отрицательных тенденций.

Процесс прогнозирования такого социально- экономического явления, как безработица, целесообразно проводить три основных этапа (Рисунок 41).

Службы занятости осуществляют прогнозирование трудовых ресурсов страны, в частности составляют прогноз численности экономически активного населения, рассчитывают вероятный уровень безработицы, включая регистрируемую, определяют занятость по сферам деятельности, отраслям, регионам, профессиями и т.д.<sup>1</sup>. Также их деятельность затрагивает прогноз возможного количества новых рабочих мест и т.д.

<sup>1</sup> Королев Ю.Г., Рабинович Р.П.М., Шмойлова Р.А. Статистическое моделирование и прогнозирование: учебное пособие. – М.: МЭСИ, 2005.

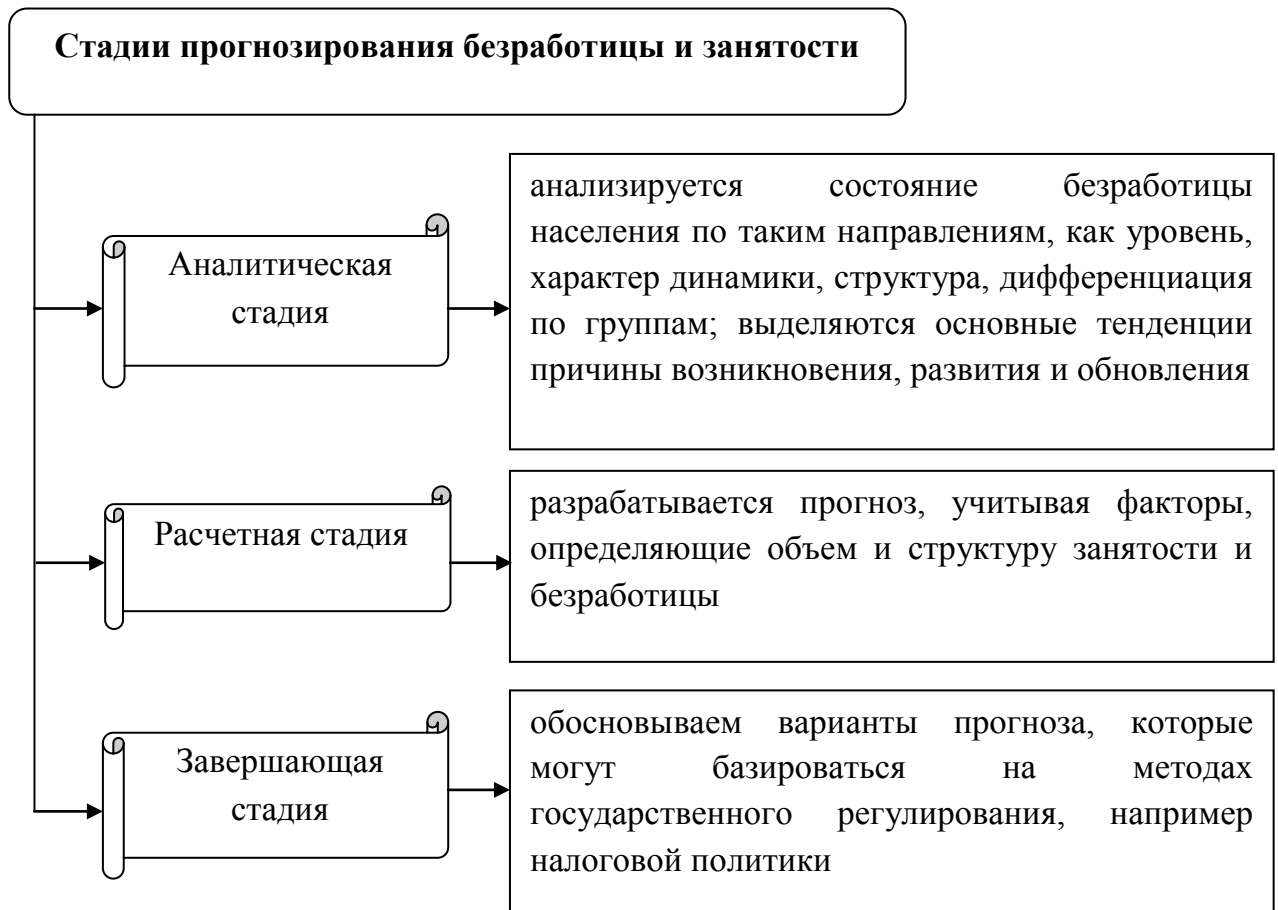


Рисунок 41 - Стадии прогнозирования безработицы и занятости

Прогноз состояния рынка труда играет важную роль для социального прогнозирования безработицы населения. Это обусловлено тем, что прогноз состояния безработицы для федеральных и региональных органов власти является важнейшей предпосылкой организации ими точной стратегии и тактики социально-экономического развития, усовершенствования рыночных отношений, исполнения бюджетов, разработки мер по социальной защите граждан, эффективной демографической политики и т. д.<sup>1</sup>

Прогнозирование безработицы является базой для организации работы по обеспечению занятости населения, поскольку позволяет оценить следующие показатели, представленные на рисунке 42.

<sup>1</sup> Кирик, О.Б. Социальное прогнозирование // [Электронный ресурс].- Режим доступа: <http://bib.convdocs.org/>



Рисунок 42 - Показатели, которые позволяют оценить прогнозирование безработицы

Прогнозирование безработицы служит основой для уточнения объема средств, которые необходимы для исполнения программ действий служб занятости. Кроме того он дает возможность определить приоритеты государственной политики занятости на прогнозируемый период и разработать меры, которые призваны предупредить массовую безработицу и обеспечить социальные гарантии граждан, касающиеся их занятости.

В основе прогнозирования безработицы лежит анализ сложившейся социально-экономической ситуации, а также анализ занятости населения и рынка труда государства<sup>1</sup>.

Согласно рекомендациям Федеральной службы по труду и занятости прогнозирование безработицы должно быть основано на принципе многовариантности и акцентировать свое внимание на всевозможных изменениях объема производства (Рисунок 43).

<sup>1</sup> Прогнозирование рынка труда // [Электронный ресурс].- Режим доступа: <http://www.motivtruda.ru/prognozirovanie-rynka-truda.htm>

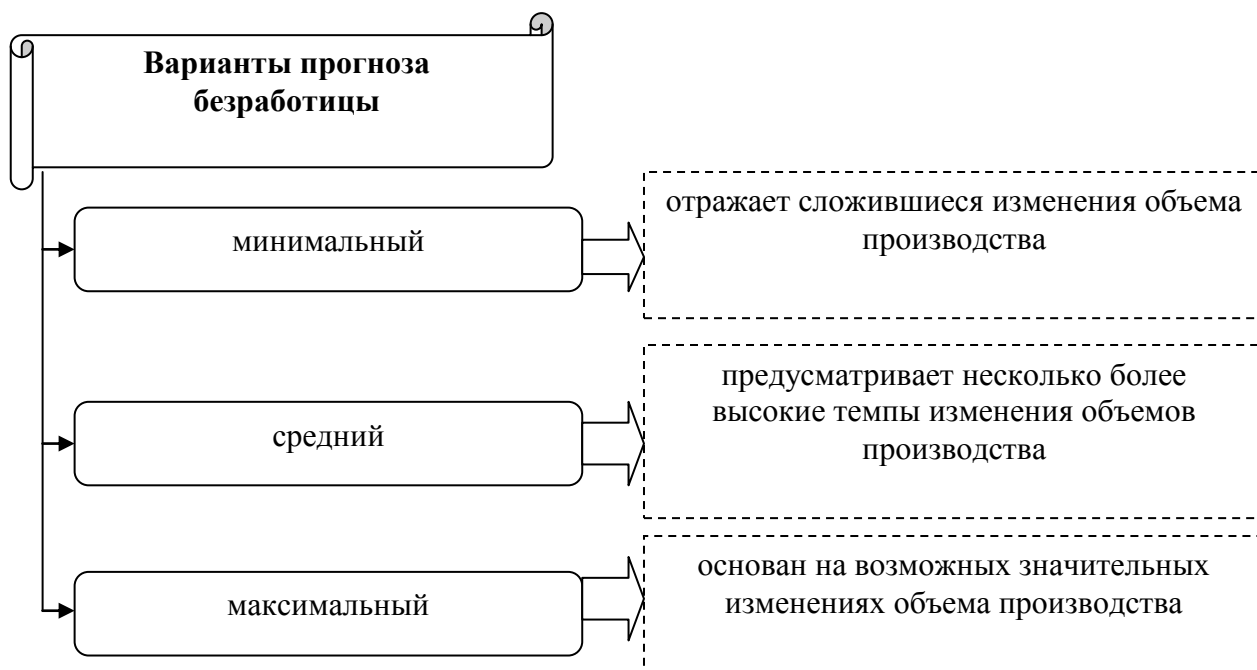


Рисунок 43 – Варианты прогноза безработицы

Лежащие в основе различных вариантов прогноза показатели, характеризующие изменение объемов производства, устанавливаются на основе сведений, предоставленных местными экономическими органами и органами управления.

Прогнозирование безработицы осуществляется на будущий период (год) в целом, в том числе с разбивкой по кварталам.

Прогнозирование безработицы производят органы службы занятости при участии органов экономики и статистики. При этом должны учитываться национальные и демографические особенности, специфика социально-демографического развития территорий, уровень распространения различных форм рыночных отношений<sup>1</sup>.

Считаем, что прогноз безработицы должен включать следующие разделы (Рисунок 44).

<sup>1</sup> Прогнозирование рынка труда // [Электронный ресурс].- Режим доступа: <http://www.motivtruda.ru/prognozirovanie-rynka-truda.htm>

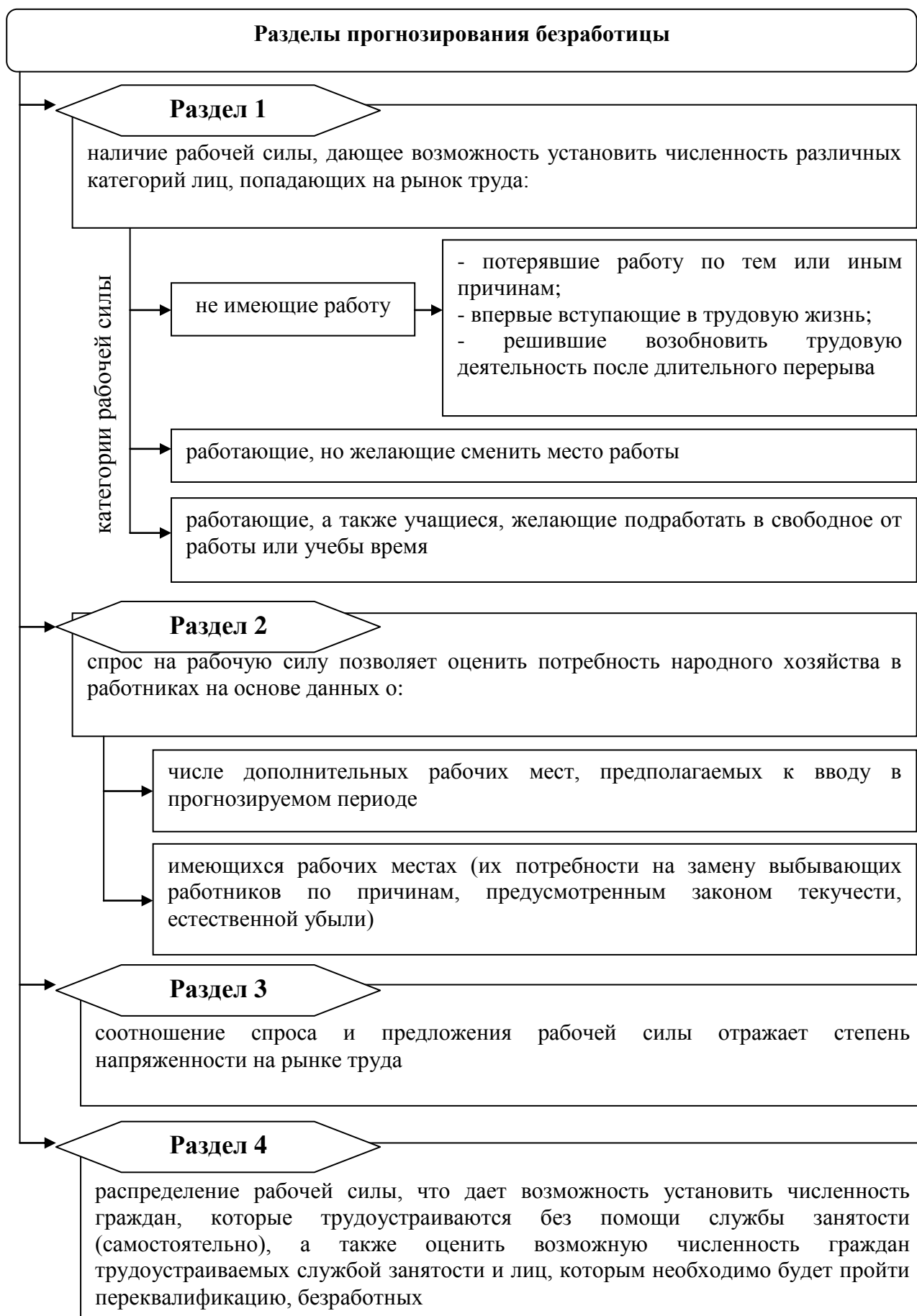


Рисунок 44 – Разделы прогнозирования безработицы

Автором определено, что методические и методологические проблемы улучшения технологии и методов прогнозирования безработицы населения и динамики рынка труда РФ и отдельных регионов требуют комплексного решения следующих задач (Рисунок 45)<sup>1</sup>.

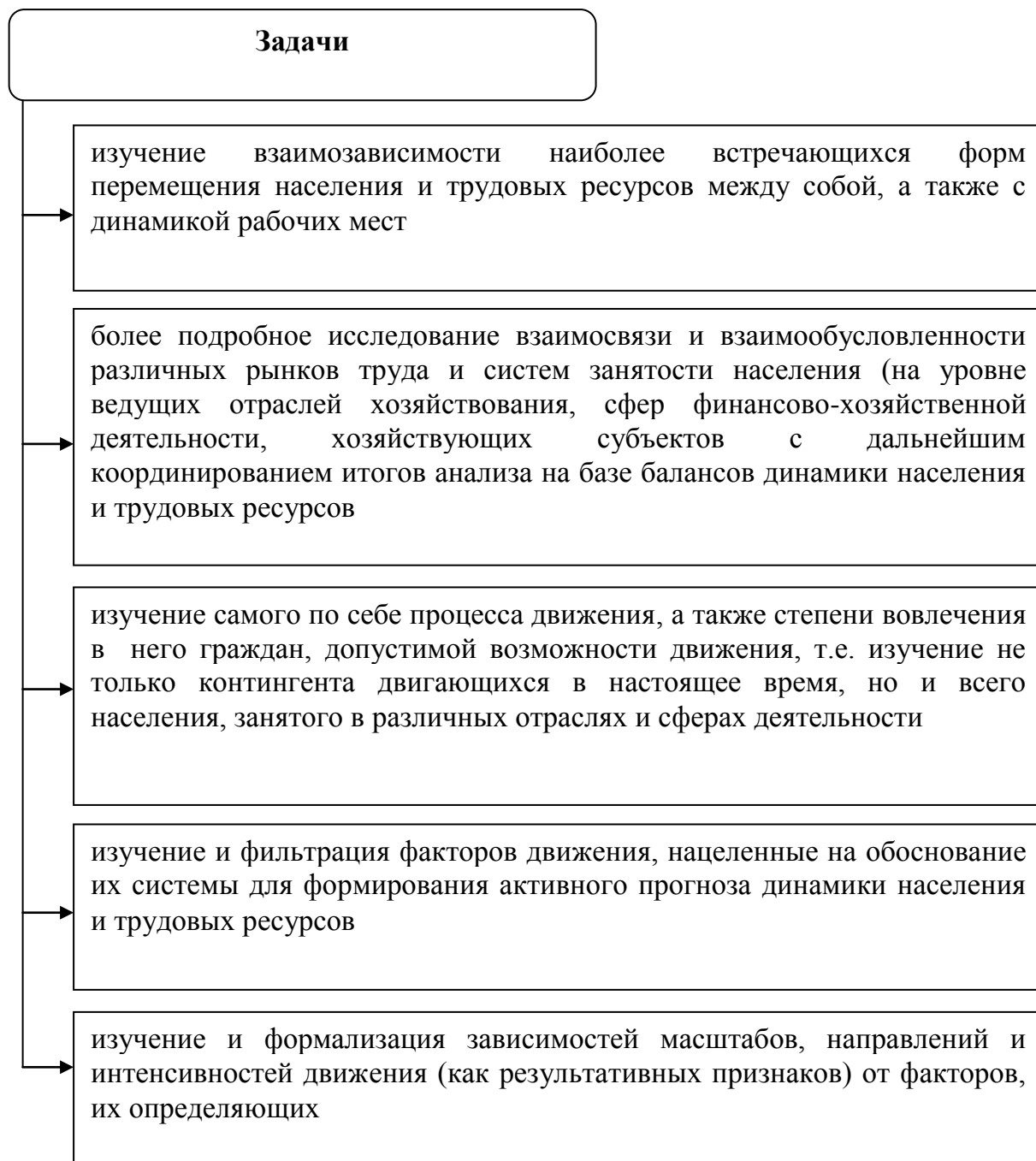


Рисунок 45 – Задачи, необходимые для решения проблем улучшения технологии и методов прогнозирования безработицы населения

<sup>1</sup> Королев Ю.Г., Рабинович Р.П.М., Шмойлова Р.А. Статистическое моделирование и прогнозирование: учебное пособие. – М.: МЭСИ, 2005.

Построение прогноза безработицы может быть осуществлено одним из двух путей (Рисунок 46).

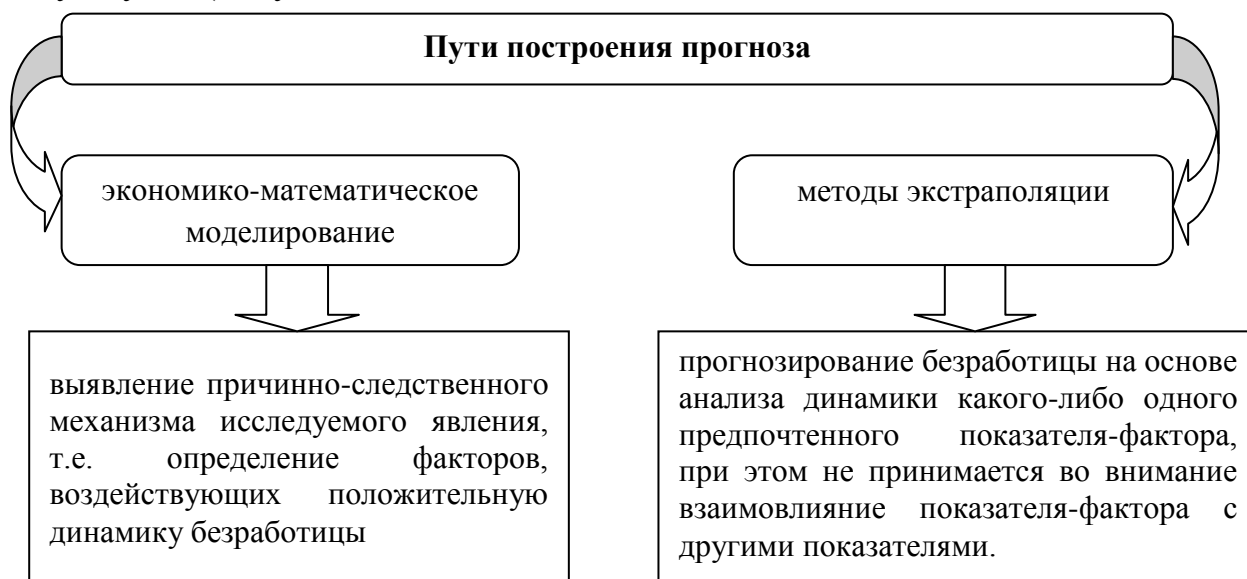


Рисунок 46 – Пути прогнозирования безработицы

Довольно широкое применение при прогнозировании состояния безработицы, в частности на уровне города, имеют экспертные оценки. Причем в роли экспертов привлекаются руководители как крупных, так и небольших компаний. Задачами таких опросов может стать поиск информации о перспективах сокращения и создания рабочих мест, о востребованности на предприятиях специалистов разнообразного профиля, о направлениях по стабилизации уровня безработицы и т.д.<sup>1</sup>

Считаем, что построение прогнозной модели числа безработных должно быть основано на следующих важнейших принципах, которые представлены на рисунке 47.

Целесообразно осуществлять построение прогнозной модели, которая характеризует уровень безработицы, в три этапа (Рисунок 48).

<sup>1</sup> О государственном прогнозировании и программах социально-экономического развития Российской Федерации // Собрание законодательства Российской Федерации. 1995.



Путем практических исследований было доказано, что на безработицу наибольшее влияние оказывают следующие наиболее значимые факторы, которые необходимо учитывать при осуществлении прогнозирования:

удельный вес нерентабельных предприятий в общем числе предприятий страны (региона);

- заявленная предприятиями потребность в работниках;
- численность обратившихся в службу занятости;
- наличие вакантных мест;
- среднесписочная численность работников, масштабы их приема и увольнения;

- доля граждан занятых в малом предпринимательстве в общей численности трудовых;

- ресурсов численность (абсолютная и относительная) экономически активного населения в стране (регионе).



Рисунок 47 – Принципы прогнозирования безработицы на основе экономико-математического моделирования

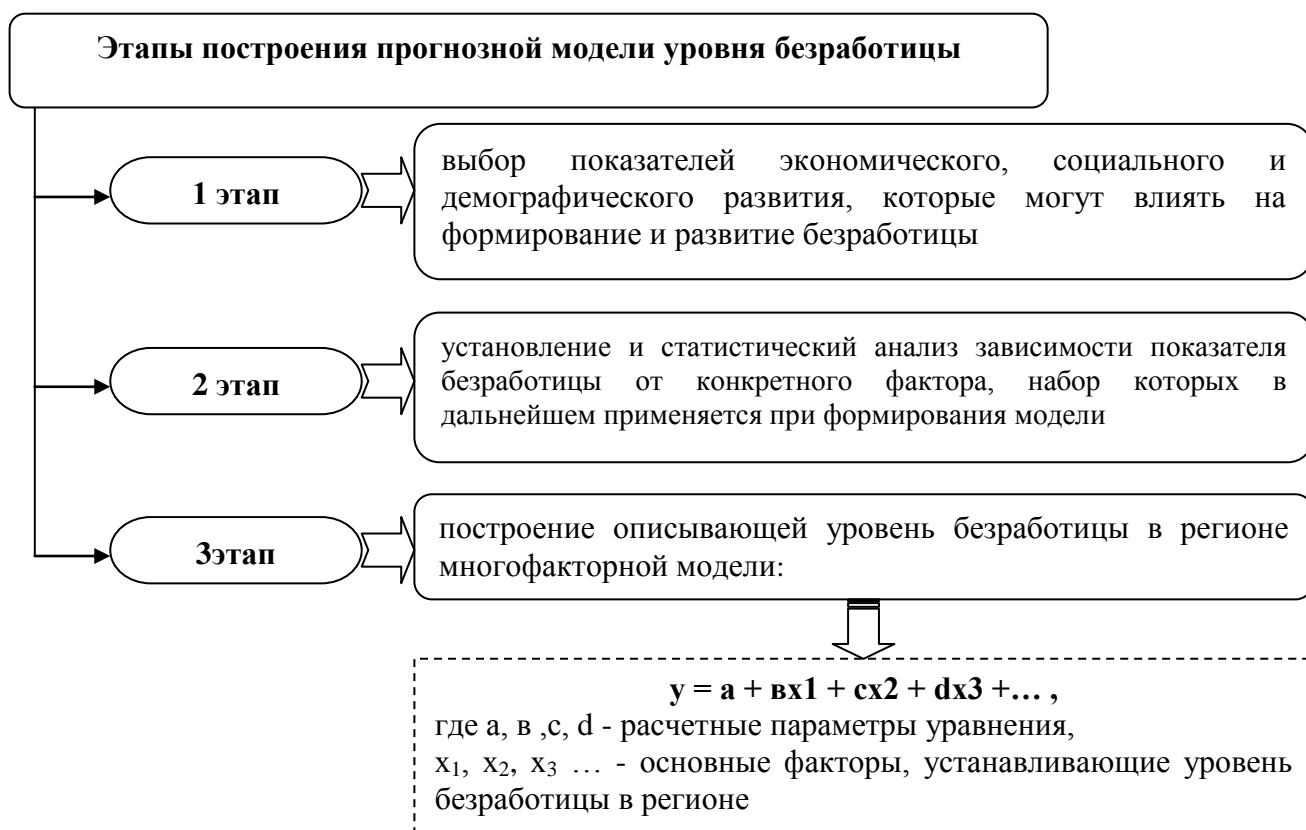


Рисунок 48 – Этапы построения прогнозной модели безработицы

Таким образом, прогнозирование безработицы является важнейшей частью регулирования рынка труда. Основная задача прогноза безработицы заключается в решении проблем социально-экономической политики государства.

На современном этапе развития эконометрики существует множество методов, позволяющих давать достаточно точный и качественный прогноз безработицы в малых промышленных городах, где экономика, как правило, зависит от финансово-хозяйственной деятельности нескольких промышленных предприятий. Автором предложена методика прогнозирования численности регистрируемых безработных по данным округа Муром Владимирской области<sup>1</sup>.

<sup>1</sup> Парсаданов Г.А. Прогнозирование и планирование социально-экономической систем страны. - М.: ЮНИТИ, 2001.

Автором установлено, что рассматривая динамику безработицы в малых промышленных городах, необходимо иметь в виду, что, во-первых, на данный социально-экономический процесс оказывает влияние большое количество факторов, различных по форме и силе действия.

Во-вторых, как правило, присутствует наличие сезонных, циклических и случайных обстоятельств, формирующих совокупную динамику исследуемого процесса.

В третьих, начиная с 1991 года, изменение численности безработных в округе Муром, впрочем, и во всей России, нельзя формализовать однозначно в силу глобальных преобразований в сфере экономики. Эти и другие препятствия затрудняют изучение динамики безработицы и построение эконометрической модели прогнозирования<sup>1</sup>.

В связи с этим, необходимо выбрать такой тип прогнозной модели, которая обладает высокой гибкостью, и вместе с тем, способна «улавливать» колебания сезонного и циклического характера.

С другой стороны, эта модель должна достаточно просто рассчитываться, т.к. ее использование подразумевается, прежде всего, руководителями и специалистами в области экономики и социальной сферы, зачастую незнакомыми со сложным математическим аппаратом.

Для исследования и прогнозирования ряда численности зарегистрированных безработных в округе Муром такой моделью может служить адаптивная модель экспоненциального сглаживания, предложенная Ч. Хольтом и Р. Брауном с включенным в нее фактором периодичности<sup>2</sup>.

При обработке временных рядов, как правило, наиболее ценной бывает информация последнего периода, так как необходимо знать, как будет развиваться тенденция, существующая в данный момент, а не тенденция, сложившаяся в среднем на всем рассматриваемом периоде.

---

<sup>1</sup> Федосеев В.В. Экономико-математические модели и прогнозирование рынка труда: учеб. пособие для вузов / В.В. Федосеев. - М.: Вузовский учебник, 2005. - 144 с.

<sup>2</sup> Дуброва Т.А. Статистические методы прогнозирования: Учебное пособие для вузов. – М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2003. – 206 с.

Адаптивные методы позволяют учесть различную информационную ценность уровней временного ряда численности регистрируемой безработицы и степень «устаревания» данных.

Расчет адаптивной модели численности регистрируемых безработных в округе Муром производился в среде «Statsoft® Statistica 6.0» в модуле «Временные ряды и прогнозирование». Точное оценивание лучших значений параметров сглаживания с помощью данных осуществляется поиском на сетке. Возможные значения параметров разбиваются сеткой с шагом 0,1. Затем выбираются параметры сглаживания, для которых среднеквадратическая ошибка минимальна. Таким образом, оптимальные параметры сглаживания имеют следующие значения:  $\alpha = 0,900$ ,  $\Delta = 0,001$ ,  $\phi = 0,300$ . Результат построения модели прогноза численности безработных в округе Муром на 2014 год проиллюстрирован на рисунке 49.

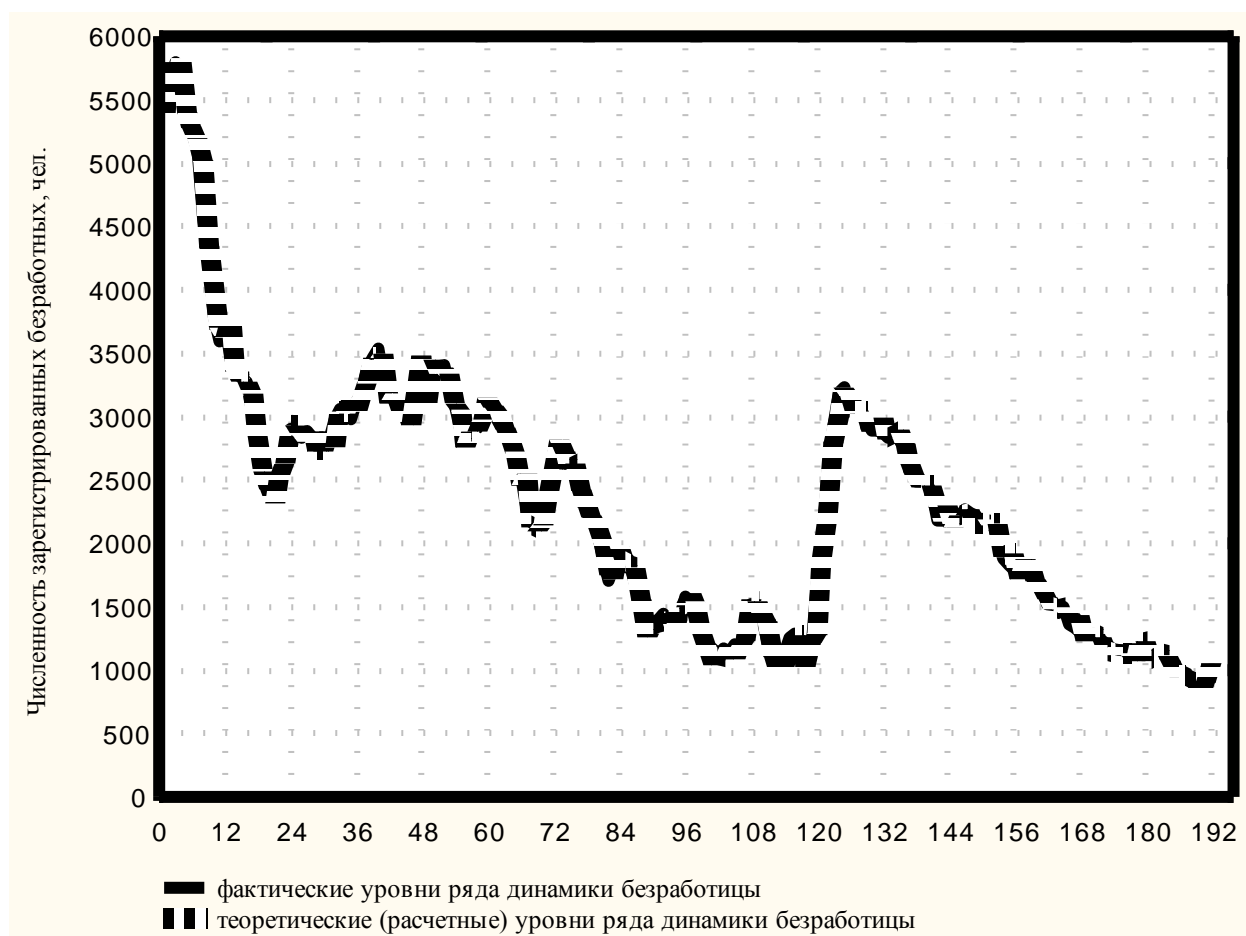


Рисунок 49 – Модель численности зарегистрированных безработных в округе Муром в 1999-2013 гг. и прогноз на 2014 г. (по месячным значениям)

Средняя абсолютная ошибка составила 81 чел., средняя относительная ошибка 3,69%, что говорит о точности модели.

Прогнозируемые значения численности регистрируемых безработных на 2014 год приведены в таблице 18.

Таблица 18 – Прогноз численности регистрируемых безработных в округе Муром на 2014 год

месяц	значение прогноза (чел.)	месяц	значение прогноза (чел.)
январь	1095 <sup>1</sup>	июль	953
февраль	1126 <sup>2</sup>	август	927
март	1139 <sup>3</sup>	сентябрь	898
апрель	1116	октябрь	842
май	1038	ноябрь	918
июнь	954	декабрь	1056

Как показывает анализ диаграммы динамики численности безработных и ее прогноза на 2014 год, в исследуемом периоде ярко отслеживается сезонный внутригодовой характер. Как видно из прогноза, такая сезонная тенденция сохранится и в будущем.

Аналитика динамики безработицы, выполненная посредством математического моделирования, достаточно точно описывает реальные процессы, происходящие на местном рынке труда. Но часто простого анализа, как правило, недостаточно для выработки различного рода управленческих решений. Отсутствующим звеном в этом процессе является прогнозирование, т.к. только после определения будущих перспектив развития какого-либо явления, в данном случае безработицы, принимаемое решение можно считать оптимальным и обоснованным.

Для иллюстрации точности прогноза, реализованного по предложенной

<sup>1</sup> На конец января 2014 г. фактическая численность зарегистрированных безработных в округе Муром составила 1116 чел. (абсолютная ошибка прогноза 21 чел.)

<sup>2</sup> На конец февраля 2014 г. фактическая численность зарегистрированных безработных в округе Муром составила 1115 чел. (абсолютная ошибка прогноза 11 чел.)

<sup>3</sup> На конец марта 2014 г. фактическая численность зарегистрированных безработных в округе Муром составила 1120 чел. (абсолютная ошибка прогноза 19 чел.)

адаптивной модели экспоненциального сглаживания, в таблице 19 приведено сравнение спрогнозированных на 2013 год месячных значений численности регистрируемых безработных в округе Муром с фактическими значениями за 2013 год.

Таблица 19 – Сопоставление прогнозных и фактических значений численности регистрируемых безработных в округе Муром

2013 год	Численность регистрируемых безработных (на конец месяца, чел.)		Абсолютная ошибка прогноза (чел.)
	прогноз	фактическая	
январь	1240	1296	-56
февраль	1266	1294	-28
март	1276	1289	-13
апрель	1253	1234	19
май	1170	1202	-32
июнь	1081	1167	-86
июль	1079	1160	-81
август	1049	1158	-109
сентябрь	1016	1144	-128
октябрь	963	1121	-158
ноябрь	1043	1120	-77
декабрь	1192	1129	63

Конечным итогом анализа динамики численности безработных практически всегда является построение прогноза, в результатах которого заинтересованы определенные пользователи. К таким пользователям можно отнести ряд государственных и коммерческих структур.

Органы местного самоуправления используют эти результаты для разработки на основе государственной программы и основных положений региональной политики занятости муниципальной политики содействия занятости населения с учетом условий развития муниципального образования и положения на местном рынке труда.

Территориальный орган государственной службы занятости использует непосредственно аналитический прогноз безработицы для выработки различных мероприятий по реализации политики содействия занятости

населения, а также для планирования объемов финансирования этих мероприятий.

Коммерческие структуры в лице работодателей применяют информацию о будущих изменениях на рынке труда в кадровой практике.

Таким образом, прогнозирование безработицы является важной частью регулирования рынка труда. Основная задача прогноза безработицы заключается в решении проблем социально-экономической политики государства.

### 3.3 Направления развития регионального рынка труда

Развитие регионального рынка труда предполагает построение сложной взаимосвязанной инфраструктуры всех его элементов. К мерам повышения эффективности функционирования регионального рынка труда относятся совершенствование экономики, активная политика государства в сфере занятости и доходов.

Главным направлением регулирования и развития регионального рынка труда является более полное удовлетворение потребностей работников в рабочих местах, а экономики – в рабочей силе. В рамках государственных программ должны реализовываться следующие направления:

- стимулирование роста занятости в приоритетных областях экономики;
- содействие найму;
- социальная поддержка безработных;
- организация для безработных общественных работ;
- регулирование миграции кадров.

При этом большое внимание нужно уделять экономическим рычагам в совокупности с использованием предпринимательских структур, а не административным мерам воздействия.

Рынок труда, являясь социально важным элементом, нуждается в квалифицированном регулировании, задача обеспечения полной занятости

является одной из приоритетных в целях реформирования и совершенствования государственной политики по трудоустройству.

В настоящее время одним из основных направлений развития регионального рынка труда является реализация мер государственной социально-экономической политики, одним из важнейших направлений которой является уравнивание потребности в рабочей силе и структуры подготовки кадров в системе образования.

Основой разработки и реализации государственной политики в сфере региональных рынков труда должно выступать совершенствование прогнозно-аналитической работы, в том числе применение балансовых методов, определяющих профессионально-квалификационный состав занятого и трудоспособного населения, число и структуру рабочих мест и основывающихся на возможностях современных информационных технологий, а также различных методов прогнозирования региональных рынков труда, состояния трудовых ресурсов и кадровых потребностей экономики<sup>1</sup>.

Механизмом прогнозно-аналитической работы является оставление прогнозного баланса трудовых ресурсов (рабочей силы), используемый для подробного анализа конъюнктуры рынка.

Всесторонность учета предложения рабочей силы обуславливается за счет анализа демографии страны, так же за счет выявления дополнительных ресурсов рабочих мест.

В следствии этого, учет спроса и его прогнозирование должно основываться на образовании и распределении свободных и создаваемых рабочие места. Таким образом, целью прогнозно-аналитической работы является планирование и подготовка квалифицированной рабочей силы и обеспечение ее востребованности и занятости граждан.

В отношении регионального рынка труда прогнозы баланса трудовых

---

<sup>1</sup> Лапин А.А. Состояние и перспективы развития потребностей рынка труда в специалистах в области коммерциализации наукоемких продуктов и технологий / А.А. Лапин, В. Б. Механов, Е.Г. Евсеев. - Ульяновск: УлГУ, 2006. - 99 с.



ресурсов необходимо регулярно разрабатывать на уровне динамики эффективности функционирования экономики и ее видов, с учетом отклонений демографической ситуации и условий профессионального образования, а также вероятность привлечения иностранных ресурсов. (Рисунок 50).

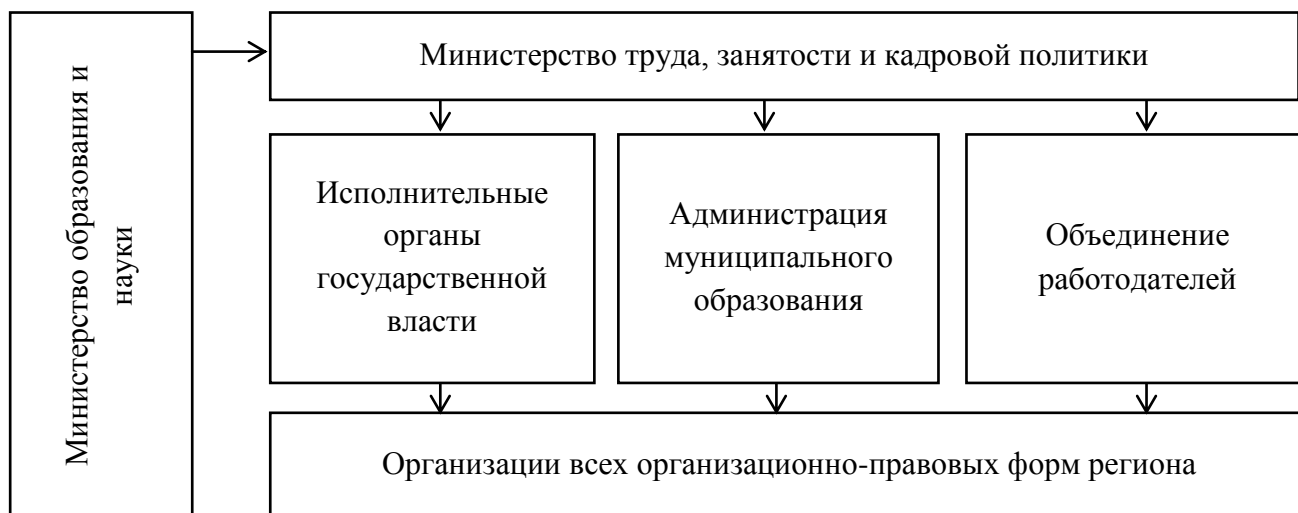


Рисунок 50 - Механизм формирования прогноза потребности в трудовых ресурсах

Для совершенствования прогноза баланса трудовых ресурсов необходимо расширять информационную базу, обеспечивая эффективность мониторинга регионального рынка труда, разрабатывать методику прогнозирования по различным отраслям экономики, следить за качеством и достоверностью информации, используемой при разработке баланса трудовых ресурсов<sup>1</sup>.

Развитие региональных рынков труда во взаимодействии с системой профессионального образования характеризуется рядом особенностей, среди которых можно выделить, низкий уровень их структурированности и оптимизацию учебных дисциплин непрофильного характера (Рисунок 51).

Политика занятости в регионах осуществляется в соответствии с

<sup>1</sup> Креницына, О.В. Регулирование регионального рынка труда переходной экономики, как одного из элементов производственно-ресурсного потенциала региона / О.В. Креницына. - Орел: Изд-во ОрелГТУ, 2001. - 257 с.

законодательством Российской Федерации о труде и занятости и законами, принимаемыми на уровне отдельных субъектов, основывается на принципах социального равенства и в пределах компетенций региональных органов труда и занятости. В целом регулирование регионального рынка должно приводить к уравниванию спроса и предложения, развитию трудовой и профессиональной мобильности рынка в соответствии с конъюнктурой рынка, снижению уровня безработицы<sup>1</sup>.



Рисунок 51 - Взаимодействие рынка труда и образовательных ресурсов

Регионы с нестабильной ситуацией на рынке труда характеризуются

<sup>1</sup> Батранина, М.А. Формирование кадровой стратегии организации на основе прогнозирования регионального рынка труда (на материалах Орловской области) / М.А. Батранина. - Орел: Изд-во ОРАГС, 2010. - С. 156-159.

большим различием в отношении макроэкономических, а также социальных показателей. Большое количество региональных рынков находится в крайне неустойчивом состоянии, что связано с действием структурных причин, обусловленных трансформацией экономической системы и спадом производства, вызывающих сокращение рабочей силы.

Ситуация на рынке труда в регионах определяется многими факторами, таким как численность населения и различные демографические показатели (профессионализм, квалификация, уровень образовательных структур). Также влияние оказывают уровень жизни населения в регионе, соотношение общей и экономически активной численности населения. Таким образом, положение регионального рынка труда определяется общим состоянием экономики<sup>1</sup>.

Направления развития рынка труда регионов обусловлены специализацией хозяйства, сырьевой базой, эффективностью производства, инвестиционным климатом и политикой и поддержкой со стороны федеральных и региональных органов власти.

Увеличение спроса на рабочую силу представляет собой рост динамики функционирования рабочих мест и образование новых. При этом важное значение имеет поддержка организаций, выпускающих на рынок труда новых специалистов (рабочую силу).

Развитие малого предпринимательства является одним из направлений развития регионального рынка труда и функционирования рыночной экономики в целом. Сектор малого бизнеса играет значительную роль в снижении безработицы в субъектах РФ. Необходимо достигать оптимального уровня развития малого предпринимательства для создания новых рабочих мест, уравнивания спроса и предложения на местных рынках, снижения нагрузок на расходы бюджетов всех уровней.

Важнейшим направлением формирования предложения рабочей силы

---

<sup>1</sup> Шевцова Е.А. Совершенствование государственного регулирования состояния рынка труда в условиях глобального финансово-экономического кризиса / Е.А. Шевцова. - Орел : Изд-во ОрелГТУ, 2009. - С. 46-51.

является высвобождение работников, которое происходит в результате структурных преобразований в экономике и ликвидации убыточных и низкорентабельных предприятий. При исследовании вопросов взаимосвязи структурных изменений в экономике региона и рынка труда представляется целесообразным рассмотреть основные пропорции в распределении занятых по отдельным видам экономической деятельности, формам собственности, размерам предприятий и возможные изменения этих пропорций в перспективе.

В целях совершенствования процесса формирования системы цен и установления тарифов на рынке труда необходимо утвердить новые социальные нормы в сфере оплаты труда, определить тарифы на рабочую силу в регионе, установить и обосновать прожиточный минимум в соответствии с реальными затратами. Также важно разработать комплекс мер, направленных на рост заработной платы, ликвидировать существенное различие в уровнях оплаты труда, обеспечить своевременную выплату заработной платы.

При разработке программ по совершенствованию развития региональных рынков труда, необходимо учитывать следующие факторы, формирующие спрос и предложение (Таблица 20).

Система поддержки безработных является одной из основных мер, направленных на увеличение эффективности функционирования рынка труда. Данные меры разрабатываются на государственном, региональном и местном уровнях. В связи с этим, государством сформирован единый общенациональный страховой фонд занятости, который реализует свою деятельность за счет налоговых поступлений из всех регионов и страховых взносов<sup>1</sup>.

---

<sup>1</sup> Вукович Г.Г. Рынки труда промышленно развитых стран в условиях глобализации // Общество: политика, экономика, право. 2011. № 2.

Таблица 20 - Факторы формирования спроса и предложения на рынке труда субъектов РФ.

Спрос	Предложение
наличие свободных рабочих мест (вакансий) по профессионально-квалификационным группам, по различным видам экономической деятельности	наличие лиц, не занятых трудовой деятельностью и ищущих работу, намеревающихся сменить место работы по своему желанию, вынужденных сменить место работы не по своей воле, желающих трудиться в свободное от работы время
длительность существования вакансий, причины существования вакансий, причины незаполнения вакансий	количество учебных заведений, подготавливающих специалистов
создание новых рабочих мест, в том числе в рамках реализации федеральных, отраслевых, областных и местных программ	количество предприятий и организаций, центров занятости, кадровых и рекрутинговых агентств
высвобождение и модернизация рабочих мест	наличие барьеров на рынке труда региона, препятствующих увеличению предложения на рынке труда

Пособие по безработице предусматривает выплату средств, в целях уменьшения снижения уровня жизни. Данная мера реализуется путем государственного обязательного страхования в форме регулярных отчислений в течении периода занятости гражданина, (то есть, источниками формирования данного фонда являются отчисления работодателей, государства и работников).

Использование средств страхового фонда основывается на решении государственных органов власти. Так, устанавливаются величина пособия, продолжительность и регулярность выплат. Перечисленные факторы зависят от полученной фондом суммы налогов и страховых взносов и сроков их уплаты и, соответственно, конкретности нормативно-правовой базы<sup>1</sup>.

Также, в целях совершенствования механизма функционирования рынка труда необходимо разрабатывать меры, направленные на регулирование межотраслевого раздела заработной платы. Данная дифференциация заработной платы вызвана разбросом в системах и способах

<sup>1</sup> Шевцова Е.А. Региональный рынок труда и его государственное регулирование в современных условиях / Е.А. Шевцова. - Орел: Изд-во ОрелГТУ, 2010. – 237 с.

оплаты труда, которые используются как в различных отраслях экономики, так и на отдельных предприятиях.

Министерством здравоохранения и социального развития Российской Федерации были разработаны основные направления деятельности на рынке труда на 2011-2015 годы на основе параметров прогноза социально-экономического развития Российской Федерации.

Согласно данному документу, обеспечение устойчивости экономического роста и стабильности в сфере занятости населения в краткосрочном периоде, а также реализации задачи адекватного развития рынка труда и соответствующие сферы занятости условиям перехода экономики на инновационный путь развития в среднесрочной перспективе являются важнейшими государственными приоритетами. Особое внимание уделяется вопросам снижения безработицы, социальной поддержки населения, решению проблем диверсификации экономики и развития занятости жителей моногородов.

Государством была намечена структурная перестройка промышленности с целью модернизации переработки сырьевых ресурсов, снижению энергоемкости и повышению экологичности производства.

Исходя из задач развития рынка труда в 2011-2015 годах, предусматривается реализовать следующие приоритетные направления государственной политики в области обеспечения занятости населения:

- 1) совершенствование законодательства в сфере занятости;
- 2) легализация занятости;
- 3) стимулирование развития конкуренции и новых рабочих мест;
- 4) формирование прогноза баланса трудовых ресурсов;
- 5) повышение качества рабочей силы;
- 6) развитие региональных рынков труда.

Действие органов исполнительной власти на уровне регионов заключается в повышении их роли и содействии нормативно-правовому регулированию и организационно-методическому обеспечению развития

региональных рынков труда<sup>1</sup>.

В рамках основных направлений необходимо продолжить реализацию программ в области содействия занятости населения субъектов Российской Федерации, реализации стратегий развития видов экономической деятельности на соответствующих территориях, федеральных целевых программ, региональных программ социально-экономического развития, инвестиционных и инновационных проектов, обеспечивающих создание новых эффективных рабочих мест, развитие сбалансированной системы подготовки квалифицированных кадров рабочих и специалистов. Должны реализовываться меры по содействию занятости моногородов с высоким уровнем безработицы, по поддержанию предпринимательства с учетом региональной специфики<sup>2</sup>.

Одним из направлений развития регионального рынка труда также является информирование населения о реализации дополнительных мер, направленных на снижение напряженности на рынке труда субъектов РФ. Проведений кампаний по информированию должно осуществляться по нескольким направлениям:

- трансляция телевизионных передач;
- размещение информационных роликов;
- организация проектов с участием печатных изданий;
- наружная реклама, интернет, метро;
- использование единого портала государственных и муниципальных

услуг.

Проведение мероприятий по информированию о реализации региональных программ, предусматривающих дополнительные мероприятия, направлено на снижение напряженности на рынке труда субъектов Российской Федерации.

В процессе реализации данной кампании должны раскрываться

---

<sup>1</sup> Шведов, А.И. Рынок труда и занятость: учеб. - метод. пособие / А.И. Шведов, Ю.А. Шведов. - Орел: Изд-во ОРАГС, 2006. - 97 с.

<sup>2</sup> Шевцова Е.А. Региональный рынок труда и его государственное регулирование в современных условиях / Е.А. Шевцова. - Орел: Изд-во ОрелГТУ, 2010. - 237 с.

проблемы граждан, удачные пути их решения, комментарии по вопросам регулирования рынка труда.

Таким образом, развитие региональных рынков труда должно базироваться на использовании всего имеющегося потенциала. При этом должны решаться проблемы трудоустройства, содействия занятости, организации общественных работ, обеспечение защиты прав работников, развитие отношений между органами местной власти, профсоюзами, работодателями и работниками. Управление процессом развития регионального рынка труда на федеральном уровне должно опираться на комплекс общественных и частных функций, учитывающих особенности локального рынка труда и направленных на прирост благосостояния регионов.

В целом регулирование регионального рынка должно приводить к уравниванию спроса и предложения, развитию трудовой и профессиональной рынка в соответствии с конъюнктурой рынка, снижению уровня безработицы.



## ЗАКЛЮЧЕНИЕ

По результатам диссертационного исследования можно сделать следующие выводы.

1. В диссертации предложена авторская трактовка регионального рынка труда как объекта статистического исследования, и его основных характеристик: занятости и безработицы, определены основные задачи статистики регионального рынка труда, выполнение которых позволит дать полное и объективное представление о его современном состоянии и перспективах развития

В рамках диссертационного исследования на основе анализа мнений различных авторов предложено рассматривать региональный рынок труда как социально-экономическую систему общественных отношений и экономическое пространство сложившиеся на определенной территории, где происходит тесное взаимодействие спроса и предложения рабочей силы с учетом региональных особенностей. Региональный рынок труда представляет собой форму организации сферы труда и занятости населения и систему общественных отношений, обеспечивающих воспроизводство трудовых ресурсов.

В основе рынка труда лежат универсальные рыночные закономерности и демографические процессы. Особенностью развития рынка труда в России является усиление его формирования на региональном уровне. В настоящее время углубляется процесс территориальной сегментации рынка, на региональном уровне формируется система управления трудом и занятостью.

В этой связи возрастает необходимость развития инструментов статистического исследования рынка труда, как информационной базы для разработки и реализации социально-экономической политики государства.

На современном этапе основными задачами статистики регионального рынка труда являются:

- статистическое исследование населения как основы формирования

трудового потенциала региона;

- характеристика регионального рынка труда и его элементов;
- статистическое изучение уровня спроса и предложения рабочей силы на региональном рынке труда, особенностей его конъюнктуры с учетом региональных аспектов;
- статистическая характеристика информации о фондах времени и их структуре, расчет и анализ показателей использования рабочего времени;
- статистическое изучение данных о стоимости рабочей силы на региональном рынке труда (в том числе в сравнении с приграничными субъектами федерации), ее динамики и структуры;
- изучение данных, характеризующих текущее состояние экономически активного населения, занятости, безработицы, структуре занятости по ведущим региональным отраслям и профессиям;
- статистический анализ подвижности рабочей силы (изменение социального и профессионального статуса работников, мобильности рабочей силы внутри региона и за его пределы);
- исследование уровня и условий жизни, труда и отдыха работников.

Информация о рынке труда, и в частности об уровне занятости и безработицы, широко используется в анализе и оценке уровня жизни населения и конкурентоспособности ведущих отраслей экономики.

В рамках диссертационного исследования под занятостью понимается целенаправленная, осознанная деятельность граждан, осуществляемая в рамках закона и направленная на удовлетворение личных и общественных потребностей, результатом которой ожидается доход (зарботок). Под безработицей автор понимает явление социально-экономической направленности, характеризующееся наличием экономически активного населения, которое по какой-либо причине не могут найти работу, хотя желает и способно трудиться.

Необходимость статистического исследования занятости и безработицы обусловлена, в первую очередь, решением проблемы

социально-экономической политики государства.

Статистика рынка труда исследует комплекс абсолютных и относительных показателей, анализ и оценка которых позволяет сделать выводы об эффективности государственных целевых программ по обеспечению занятости и регулированию безработицы.

2. Автором определена система информационного обеспечения статистического анализа проблем занятости и безработицы в регионе, позволяющая проводить сравнение и всестороннее исследование тенденций развития показателей занятого и безработного населения различных категорий граждан с обоснованием экономических предпосылок и социальных аспектов их изменения.

В диссертационном исследовании определено, что информационная база играет важную роль в осуществлении статистического анализа занятости, так как он должен опираться на проверенные и точные данные, а также позволяет провести комплексную оценку проблем занятости. Источники информации по проблемам занятости различаются целями, отчетными периодами, периодичностью, охватом, используют разные определения связанных между собой понятий. Каждый из источников имеет свои плюсы и минусы и содержит определенный набор показателей, характеризующий различные аспекты участия населения на рынке труда (

Перспективным направлением совершенствования статистики рынка труда является развитие рассмотренных источников информации, с учетом потребностей и областей их применения.

Наиболее комплексное представление о реальном трудоустройстве населения и безработице дает административная статистическая отчетность, которая представляет собой официальный документ о данных статистической отчетности предприятий и организаций, государственной службы занятости и других субъектов экономической деятельности, органов государственного управления, являющихся системой обобщающих и взаимосвязанных индикаторов, характеризующих количественную сторону

всевозможных массовых явлений и процессов. Данная отчетность преподносит большую часть статистической информации, основывающуюся на первичном учете, который проводится путем регистрации происходящих фактов и событий, отображаемых в первичных учетных документах. Следовательно, показатели первичного учета и отчетности должны совпадать по содержанию и форме.

Одним из направлений совершенствования системы информационного обеспечения статистического исследования является построение комплексной системы показателей для статистических исследований, позволяющей рассчитывать совокупные затраты труда, проводить обследование населения по проблемам занятости, проводить мониторинг сведений хозяйствующих субъектов, баз данных административных источников.

Автором выделены концептуальные различия в определении общей численности безработных в соответствии со стандартами Международной организации труда (общая безработица) и безработных, зарегистрированных в органах государственной службы занятости, в соответствии с нормами законодательства Российской Федерации о занятости населения (регистрируемая безработица) что позволило сделать вывод о том, что названные показатели отражают разные стороны одного и того же явления и охватывают пересекающиеся, но все же не совпадающие сегменты населения.

Значительное расхождение масштабов общей и регистрируемой безработицы во Владимирской области, как и в большинстве регионов Российской Федерации, является одной из наиболее типичных особенностей российского рынка труда.

Оценивая и анализируя динамику безработицы во Владимирской области, прежде всего, необходимо отметить, что общая численность безработных на протяжении всего периода исследования значительно превышает регистрируемый уровень. При детальном рассмотрении

диаграммы динамики общей и регистрируемой численности безработных во Владимирской области можно выделить три временных интервала, на которых поведение этих рядов существенно различается.

Первый интервал соответствует времени, когда динамика безработицы формировалась в условиях глубокого трансформационного кризиса (1992-1998 гг.), второй интервал, начиная с 1999 г., когда в экономике области был впервые зафиксирован статистически значимый рост валового внутреннего продукта и промышленного производства, по 2006 год, третий интервал – с 2007 года по настоящее время.

Для более точного и детального сравнения этих процессов, а также для подведения итогов анализа динамики численности общей и регистрируемой безработицы во Владимирской области в диссертационном исследовании проведено обобщающее сопоставление временных рядов, т.е. рассчитаны средние показатели динамики безработицы.

Средняя численность регистрируемых безработных во Владимирской области в период 1992-1998 гг. составила 47,22 тыс. чел., что примерно в 2,3 раза больше средней численности регистрируемых безработных в период 1999-2006 гг. Средняя численность общих безработных во втором периоде, наоборот, на 6% выше того же показателя в первом периоде. В третьем периоде (2007-2013 гг.) средняя численность как регистрируемых безработных, так и безработных, признанных в соответствии с критериями МОТ, является наименьшей по сравнению с двумя предшествующими периодами.

Средняя численность общих безработных превосходит аналогичный показатель по регистрируемым безработным в первом периоде в 1,7 раза, во втором периоде – более чем в 4 раза, в третьем периоде – почти в 3 раза.

Исходя из всего вышесказанного, можно сделать вывод, что три временных периода развития такого социально-экономического процесса, как безработица, являются качественно различными периодами. Следовательно, с достаточно высокой вероятностью можно утверждать, что,

достигнув некоторого значения, динамика численности безработных повлечет за собой конструктивно новый период в развитии этого процесса во Владимирской области.

В работе проанализировано положение мужчин и женщин на Муромском рынке труда с позиций гендерного анализа.

Преобладание женщин в составе официально зарегистрированных безработных обусловлено тем, что на помощь службы занятости в большей мере полагается менее активная и менее конкурентоспособная часть ищущих работу, к которой традиционно принадлежат женщины, тогда как более активная часть (мужчины) ищет работу самостоятельно.

В работе проведен анализ возрастной структуры безработных по гендеру, по уровню образования, по продолжительности поиска работы, в результате которого были сделаны выводы о том, что ситуация на Муромском рынке труда остается достаточно напряженной. При острой конкуренции на рынке труда и объективной заинтересованности работодателей в наиболее активных и мобильных работниках-мужчинах неизбежно происходит вытеснение женщин из сферы квалифицированного труда. Женщины стали концентрироваться в отраслях, в большей степени малопривлекательных как по содержанию труда, так и по оплате. Принимая во внимание высокий уровень безработицы среди женщин, специфические характеристики женской рабочей силы, в том числе более высокий уровень образования, со стороны службы занятости требуются все более активные меры по решению приоритетных задач государственной политики занятости женщин. Это, в первую очередь, обеспечение условий для повышения уровня конкурентоспособности женской рабочей силы и адаптация к новым экономическим отношениям.

3. Предложена методика анализа и оценки эффективности работы региональной службы занятости, предполагающая реализацию принципиальных положений и использование системы взаимосвязанных показателей, характеризующих конечные результаты ее работы

Оценка результативности работы территориальных органов службы занятости как важнейшего звена инфраструктуры рынка труда в последние годы представляет все больший интерес как для ученых, занимающихся вопросами труда и занятости, так и для практических работников федеральной государственной службы занятости населения.

Автором определено, что всесторонний анализ эффективности функционирования государственной службы должен осуществляться использованием системы взаимосвязанных показателей, характеризующих конечные результаты ее работы и базироваться на следующих принципиальных положениях:

- включение всех направлений деятельности службы занятости, по которым достигнутые результаты отражаются в конкретных показателях;
- строгая определенность количества используемых для анализа и оценки показателей, исключение их повторения;
- повсеместный характер показателей оценки для сравнительного анализа и оценки деятельности служб занятости различных уровней;
- комплексный подход к расчету показателей, характеризующийся единством и однозначностью их трактовки;
- беспристрастность показателей оценки;
- применение существующих форм учета и отчетности.

Обобщающая оценка результатов деятельности может быть дана на основе использования метода эвклидовых расстояний, позволяющего включать в анализ не только абсолютные величины показателей каждого года работы, но и степень их близости (дальности) до показателей года-эталона.

Поскольку все показатели различны по своей сущности, имеют несравнимые друг с другом значения и различные единицы измерения, необходимо свести их значения к единому стандартизованному масштабу.

4. В работе определены и проанализированы факторы (внешние и внутренние), оказывающие наибольшее влияние на состояние и структуру

занятости населения, среди которых выделены экономические факторы и предложены методы управления ими для оптимизации взаимоотношений работодателя и работника, что позволит реализовать программы социальной ответственности бизнеса и повысить уровень жизни населения страны

В рамках диссертационного исследования определено, что выявление и исследование факторов занятости населения является приоритетной задачей при изучении уровня безработицы в регионе.

Факторы, оказывающие влияние на уровень занятости, предложено классифицировать в зависимости от критерия связи с внешней средой на внешние и внутренние.

На региональном уровне к экономическим факторам могут быть отнесены следующие: эффективность рыночных механизмов, стабильность налоговой системы, устойчивость кредитно-финансовой системы, наличие системы менеджмента качества и другие.

Следует отметить, что реализация данных факторов должна осуществляться под влиянием управляющего воздействия.

Таким образом, можно сделать вывод, что исследование экономических факторов оказывает прямое влияние на взаимоотношения работодателя и работника, а также позволяют реализовать программы социальной ответственности бизнеса и повысить уровень жизни населения страны.

Система управления занятости населения в настоящее время характеризуется тремя основными факторами:

- предоставление самостоятельности в осуществлении региональной политики в сфере занятости населения;
- передача прав и полномочий на местный и региональный уровень;
- вовлечение в систему управления занятостью населения негосударственных участников.

Данные факторы позволяют провести анализ самостоятельности регионов и выявить из них наиболее успешные. Это необходимо для



улучшения социально-экономического положения в слаборазвитых регионах, а также стабилизации положения в стране в целом.

Особенности спроса и предложения на региональном рынке труда определяется уровнем экономического роста, процессами, протекающими в социально-трудовой сфере, демографической ситуацией, спецификой государственной социальной поддержки наименее защищенных групп населения.

В рамках диссертационного исследования автором определены методы анализа влияния факторов на уровень занятости населения: индексный анализ, графический метод, детализация, корреляционно-регрессионный анализ, балансовый метод.

Для исследования факторов, влияющих на уровень занятости населения, также используют другие статистические методы такие, как сводка и группировка, ряды динамики, элиминирование, сравнение и прочие.

Таким образом, для комплексного исследования влияния факторов на уровень занятости населения необходимо проводить анализ занятости разными методами с учетом внешних и внутренних факторов.

5. В работе предложены и апробированы методические рекомендации по регулированию безработицы на основе прогнозирования, реализация которых позволит получить прогнозные оценки, необходимые для характеристики основных показателей социально-экономического характера, оказывающих влияние на состояние и развитие регионального рынка труда

Автором определено, что возрастающая актуальность прогнозирования безработицы населения обусловлена предоставляемой возможностью государству обнаружить важнейшие пути, позволяющие изменить уровень занятых и безработных и в короткие сроки предпринять все необходимые меры, которые направлены на предупреждение отрицательных тенденций.

Необходимость прогнозирования безработицы обусловлена, в первую очередь, решением проблемы социально-экономической политики государства.

Прогноз состояния безработицы для федеральных и региональных органов власти является важнейшей предпосылкой организации ими точной стратегии и тактики социально-экономического развития, усовершенствования рыночных отношений, исполнения бюджетов, разработки мер по социальной защите граждан, эффективной демографической политики и т. д.

Рассматривая динамику безработицы в малых промышленных городах, необходимо иметь в виду, что, во-первых, на данный социально-экономический процесс оказывает влияние огромное количество факторов, различных по форме и силе действия. Во-вторых, как правило, присутствует наличие сезонных, циклических и случайных обстоятельств, формирующих совокупную динамику исследуемого процесса. В третьих, начиная с 1991 года, изменение численности безработных нельзя формализовать однозначно в силу глобальных преобразований в сфере экономики. Эти и другие препятствия затрудняют изучение динамики безработицы и построение эконометрической модели прогнозирования.

В связи с этим, необходимо выбрать такой тип прогнозной модели, которая обладает высокой гибкостью, и вместе с тем, способна «улавливать» колебания сезонного и циклического характера. С другой стороны, эта модель должна достаточно просто рассчитываться, т.к. ее использование подразумевается, прежде всего, руководителями и специалистами в области экономики и социальной сферы, зачастую незнакомыми со сложным математическим аппаратом.

Для исследования и прогнозирования ряда численности зарегистрированных безработных в округе Муром в диссертационном исследовании применена адаптивная модель экспоненциального сглаживания, с включенным в нее фактором периодичности, позволяющая учесть различную информационную ценность уровней временного ряда численности регистрируемой безработицы и степень «устаревания» данных.

Конечным результатом анализа динамики численности безработных

является построение прогноза, в результатах которого заинтересованы пользователи. Территориальный орган государственной службы занятости использует непосредственно аналитический прогноз безработицы для выработки различных мероприятий по реализации политики содействия занятости населения, а также для планирования объемов финансирования этих мероприятий. Коммерческие структуры в лице работодателей применяют информацию о будущих изменениях на рынке труда в кадровой практике.

Таким образом, существует определенный круг информационных потребителей – лиц, принимающих решение, которые при принятии этих решений на микроэкономическом уровне используют прогнозирование уровня безработицы как средство и инструмент управления ее динамикой.

Автором доказано, что прогнозирование безработицы является важной частью регулирования рынка труда. Основная задача прогноза безработицы заключается в решении проблем социально-экономической политики государства.

6. В диссертации предложены направления развития регионального рынка труда, основанные на прогнозе баланса трудовых ресурсов, позволяющему формировать четкое представление о спросе и предложении на рынке труда, развитию трудовой и профессиональной мобильности рынка в соответствии с его конъюнктурой, снижению уровня безработицы

Развитие регионального рынка труда предполагает построение сложной взаимосвязанной инфраструктуры всех его элементов. К мерам повышения эффективности функционирования регионального рынка труда относятся совершенствование экономики, активная политика государства в сфере занятости и доходов. Главным направлением регулирования и развития регионального рынка труда является более полное удовлетворение потребностей работников в рабочих местах, а экономики – в рабочей силе.

Основой разработки и реализации государственной политики в сфере регулирования региональных рынков труда должно выступать

совершенствование прогнозно-аналитической работы, в том числе применение балансовых методов, определяющих профессионально-квалификационный состав занятого и трудоспособного населения, число и структуру рабочих мест и основывающихся на возможностях современных информационных технологий, а также различных методов прогнозирования региональных рынков труда, состояния трудовых ресурсов и кадровых потребностей экономики.

Инструментом прогнозно-аналитической работы должен стать прогнозный баланс трудовых ресурсов, необходимый для детального прогноза спроса и предложения на рынке труда. Распределительная и ресурсная части баланса позволяют обеспечить полноту учета трудовых ресурсов как предложения на рынке труда, исходя из демографической ситуации, а также определить границы спроса на рабочую силу со стороны занятых рабочих мест. Прогнозирование спроса на рабочую силу должно учитывать незанятые и вновь создаваемые рабочие места. В целом прогноз структуры занятости необходим для целей планирования подготовки квалифицированных специалистов и выбора миграционной стратегии.

В отношении регионального рынка труда прогнозы баланса трудовых ресурсов необходимо регулярно разрабатывать в разрезе видов экономической деятельности с учетом изменения демографической ситуации и структуры профессионального образования, а также возможностей привлечения и использования иностранной рабочей силы.

Для совершенствования прогноза баланса трудовых ресурсов необходимо расширять информационную базу, обеспечивая эффективность мониторинга регионального рынка труда, разрабатывать методику прогнозирования по различным отраслям экономики, следить за качеством и достоверностью информации, используемой при разработке баланса трудовых ресурсов.

В целом регулирование регионального рынка должно приводить к уравновешиванию спроса и предложения, развитию трудовой и

профессиональной мобильности рынка в соответствии с конъюнктурой рынка, снижению уровня безработицы.

Таким образом, развитие региональных рынков труда должно базироваться на использовании всего имеющегося потенциала. При этом должны решаться проблемы трудоустройства, содействия занятости, организации общественных работ, обеспечение защиты прав работников, развитие отношений между органами местной власти, профсоюзами, работодателями и работниками. Управление процессом развития регионального рынка труда на федеральном уровне должно опираться на комплекс общественных и частных функций, учитывающих особенности локального рынка труда и направленных на прирост благосостояния регионов.

Таким образом, в ходе диссертационного исследования предложены теоретико-методические положения и практические рекомендации по статистическому исследованию показателей занятости и безработицы на региональном рынке труда, в частности, обоснована авторская трактовка содержания категории «региональный рынок труда», определены основные задачи статистики регионального рынка труда и обоснована система информационного обеспечения статистического анализа проблем занятости и безработицы в регионе, а также проанализировать факторы, оказывающие наибольшее влияние на состояние и структуру занятости населения.

Практическую ценность имеют: методика анализа и оценки эффективности работы региональной службы занятости; методические рекомендации по регулированию безработицы на основе прогнозирования; направления развития регионального рынка труда.

## СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ

1. Абакумова Н.Н., Подовалова Р.Я. Политика доходов и заработной платы: учебное пособие. - М, 1999
2. Абрахимбекова Г.И. Международный семинар «Развитие статистики информационного общества в России». - Вопросы статистики - №3. – 2007. - С. 71
3. Агапова Т.А., Серегина С.Ф. Макроэкономика: учебник. 3-е изд. / под ред. Сидоровича. – М. Изд-во Дело и Сервис, 2000
4. Адамов В.Е. Факторный индексный анализ. Методология и проблемы. - М: Статистика, 2007
5. Адамчук, В.В. Экономика и социология труда: учебник / В.В. Адамчук, О.В. Ромашов, М.Е. Сорокина. - М.:ЮНИТИ, 1999. - 407 с.
6. Айвазян С.А., Мхитарян В.С. Прикладная статистика и основы эконометрики. – М, ЮНИТИ, 2008.
7. Акаткин Ю.М., Лайкам К.Э., О некоторых методических вопросах унифицированного описания статистического показателя / Вопросы статистики. - №7. – 2011. - С. 11.
8. Аكوпова Е.М. Договоры о труде. Правовое регулирование трудовых отношений / Е.М. Аكوпова, С.Н. Еремина. - Ростов н/Д:Феникс, 1995. - 464 с.
9. Алисов, А.А. Сертификация выпускников системы профессионального образования как форма повышения их социально-профессиональной конкурентоспособности на региональном рынке труда / А.А. Алисов. - Орел: Изд-во ОрелГТУ, 2006. – 188 с.
10. Андерсон Т. Введение в многомерный статистический анализ. – М.: Физматгиз. - 1999.
11. Базылева Н.И., Гурко С.П. Экономическая статистика. Минск: Экоперспектива, 2004.
12. Бакина С.И. Оплата труда: организация, учет, налогообложение / С.И. Бакина. - М.: Вершина, 2003. - 156 с.

13. Балинова, В.С. Статистика в вопросах и ответах: учеб. пособие / Вера Сергеевна Балинова. - М.: Проспект, 2004. - 344 с.
14. Баткаева, И.А. Управление персоналом: теория и практика. Организация оплаты труда персонала: учеб.-практ. пособие / И.А. Баткаева, Е.А. Митрофанова. - М.: Проспект, 2012. - 62 с.
15. Батранина, М.А. Формирование кадровой стратегии организации на основе прогнозирования регионального рынка труда (на материалах Орловской области) / М.А. Батранина. - Орел: Изд-во ОРАГС, 2010. - С. 156-159.
16. Башкатов Б.И. Международная статистика труда: учеб. / Б.И. Башкатов, Г.Ю. Карпухина. - М.: Дело и Сервис (ДИС), 2001. - 207 с.
17. Башкатов Б.И., Кулагина Г.Д. Экономическая статистика. Учебное пособие. – М.: изд-во МНЭПУ, 2003.
18. Башкатов, Б.И. Международная статистика труда: учеб. - М.: Дело и Сервис (ДИС), 2001. - 207 с.
19. Береславская В.А., Стрельникова Н.М., Хинканина Л.А. Теория статистики: учебное пособие. – Йошкар-Ола: МарГТУ, 2004.
20. Бобков В.Н. Рынок труда: учебник / В.Н. Бобков, Б.Д. Бреев, под общ. ред. В.С. Буланов ; под общ. ред. Н.А. Волгин. - М.: Экзамен, 2000
21. Боровков, А.А. Математическая статистика / Александр Алексеевич Боровков. - Новосибирск: Изд-во Института математики, 1997. - 772 с.
22. Бочаров, П.П. Математическая статистика: учеб. пособие для вузов / П.П. Бочаров; А.В. Печинкин. - М.: Изд-во РУДН, 1994. - 166 с.
23. Воловская, Н. М. Экономика и социология труда: учеб. пособие / Н.М. Воловская. - М.: Инфра-М, 2001. - 203 с.
24. Гайер Л.Т. Макроэкономическая теория и переходная экономика: учебник. – М.: ИНФРА-М, 2005.
25. Гальперин М.В., Гребенников П.И., Леусский А.И., Тарасевич Л.С. Макроэкономика: учебник / Общая редакция Л.С. Тарасевича. Изд. 2-е, перераб. и доп. - СПб.: Изд-во СПбГУЭФ, 2007.

26. Генкин Б.М. Экономика и социология труда: учеб. для вузов / Б.М. Генкин. - М.: Норма, 2005. - 402 с.
27. Гинзбург А.И. Статистика. - СПб: Питер, 2003.
28. Глазырин В.В. Труд иностранцев в России. Правовое положение иностранных граждан в трудовых отношениях в России / В.В. Глазырин. - М.: Юстицинформ, 1997. - 112 с.
29. Глазьев С.Ю. Теория долгосрочного технико-экономического развития. - М., 1993.
30. Гмурман, В.Е. Теория вероятностей и математическая статистика: учеб. пособие для вузов / В.Е. Гмурман. - М.: Высшая школа, 1977. - 479 с.
31. Годин А.М. Статистика: учеб. для вузов / А. М. Годин. - М.: Дашков и К, 2002. - 470 с.
32. Голуб Л.А. Социально-экономическая статистика: учебное пособие для студентов высших учебных заведений. - М., Изд. Центр ВЛАДОС, 2001.
33. Гордонов М.Ю. Совершенствование статистики национального богатства Российской Федерации / М.Ю. Гордонов // Вопросы статистики. – 2000.
34. Государственное регулирование рыночной экономики: учебник для вузов / Под ред. В.И Кушлина., Н.А. Волгина - М.: Изд-во Экономика, 2000.
35. Государственное регулирование экономики / Под ред. А.Н.Петрова. - СПб.: Любавич, 2009.
36. Григорук Н.Е. Статистика внешнеэкономических связей. - М., Финансы и статистика, 2003.
37. Дридзе Т.М., Орлова Э.А. Прогнозное социальное проектирование в условиях научно-технического прогресса. - М., 1994.
38. Дубров А.М., Мхитарян В.С., Трошин Л.И. Многомерные статистические методы: учебник. – М.: Финансы и статистика, 2005.
39. Елисеева И.И. Социальная статистика. - М.: Инфра, 2002.
40. Елисеева И.И., Юзбашев М.М. Общая теория статистики: учебник / Под ред. чл.-корр. РАН И.И. Елисеевой. - М.: Финансы и статистика, 2005.



41. Елисеева И.И. Международная статистика: учеб. пособие для вузов / И.И. Елисеева, Т.В. Костеева, Л.Н. Хоменко. - Высшая школа, 1995. - 224 с.
42. Ефимов М.Р., Рябцев В.М. Общая теория статистики. - М.: Финансы, 2001.
43. Ефимова М.Р. Практикум по общей теории статистики: учебное пособие для вузов / М.Р. Ефимова и др. – М.: Финансы и статистика, 2007. – 368 с.
44. Ефимова М.Р., Петрова Е.В., Румянцев В.Н. Общая теория статистики: учебник. - М.: ИНФРА-М, 2005.
45. Ефимова М.Р. Социальная статистика: учеб. пособие для вузов / М.Р. Ефимова, С.Г. Бычкова. - М.: Финансы и статистика, 2003. - 559 с.
46. Завельский М.Г. Экономика и социология труда: курс лекций / М.Г. Завельский. - М.: Палеотип; М.: Логос, 2001. - 203 с.
47. Захаров А.В. Экономика и социология труда: метод. указания по выполнению лабораторных работ: спец. 080505 / А.В. Захаров, Д.Л. Оболенцев; ОрелГТУ, Каф. «ЭТ». - Орел: Изд-во ОрелГТУ, 2008. - 46 с.
48. Зинченко А.П. Статистика: учебник / А.П. Зинченко. – Москва: КолосС, 2007. – 566 с.
49. Иванов О.В. Теория статистической группировки. – М.: Юристъ, 1992. – 193 с.
50. Иванов Ю.Н. Применение международных стандартов в российской статистике // Вопросы экономики. – 2001. - №3.
51. Игнатов В.Г., Бутов В.И. Регионоведение (методология, политика, экономика, право). - Ростов н/Д: издательский центр «МарТ», 2008.
52. Игнатьева А.В., Максимцов М.М. Исследование систем управления: учеб. пособие для вузов. - М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2000.
53. Казакова Ф.К. Экономика и социология труда: учеб. - метод. пособие / Ф.К. Казакова; И.В. Белянина. - М.: МГИУ, 2005. - 44 с.
54. Кауфман И.И. Статистика государственных финансов России. –

СПб.: Профи, 2006.

55. Кейнс Дж.М. Общая теория занятости, процента и денег. - М.: Прогресс, 1978.

56. Кенэ Ф. Избранные экономические произведения. - М.: Прогресс, 1983. – 159 с.

57. Кибанов, А.Я. Экономика и социология труда: учеб. для вузов / А.Я. Кибанов, И.А. Баткаева, Л.В. Ивановская, В.Г. Коновалова, Е.А. Митрофанова. - М.: Инфра-М, 2010. - 582 с.

58. Кирсанов К.А. Теория труда: учеб. пособие для вузов / К.А. Кирсанов, В.П. Буянов, Л.М. Михайлов. - М.: Экзамен, 2003. - 414 с.

59. Киселев И.Я. Трудовое право России и зарубежных стран: международные нормы труда: учебник / И. Я. Киселев. - М.: Эксмо, 2005. - 607 с.

60. Киселев, И.Я. Международный труд: практическое пособие / И.Я. Киселев. - М.: Юристъ, 1997. - 231 с.

61. Колемаев, В.А. Теория вероятностей и математическая статистика: учебник для вузов / В.А. Колемаев, В.Н. Калинина. - М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2003. - 352 с.

62. Колесникова, И.И. Социально-экономическая статистика: учеб. пособие для вузов / И.И. Колесникова. - Мн.: Новое знание, 2002. - 249 с.

63. Кондратьев Н.Д. Избранные сочинения: большие циклы конъюнктуры. - М.: Прогресс, 1993.

64. Копылова О.Ф., Киселев В.А. Индексы цен внешней торговли. – М.: ИНФРА-М, 1996.

65. Королев Ю.Г., Рабинович Р.П.М., Шмойлова Р.А. Статистическое моделирование и прогнозирование: учебное пособие. – М.: МЭСИ, 2005.

66. Королев, В.Ю. Теория вероятностей и математическая статистика: учебник для вузов / В.Ю. Королев. - М.: Проспект, 2006. - 160 с.

67. Криницына, О.В. Регулирование регионального рынка труда переходной экономики, как одного из элементов производственно-ресурсного

потенциала региона / О.В. Креницына. - Орел: Изд-во ОрелГТУ, 2001. – 257 с.

68. Кузьмичева С.К., Соломаха Г.И. Статистика. Ч. 1. Основы общей теории и уголовной статистики. – Горький, 1979. – 385 с.

69. Курс переходной экономики: учебник / под ред. Л.И. Абалкина. М.: Финстатинформ, 2005.

70. Курс социально-экономической статистики: учебник для вузов / под ред. проф. М.Г.Назарова. - М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2001.

71. Кутыркин А.Н. Условия труда на предприятиях связи: экономическое управление при переходе к рыночным отношениям / А.Н. Кутыркин, А.И. Амоша. - М.: Радио и связь, 1993. - 208 с.

72. Лапин А.А. Состояние и перспективы развития потребностей рынка труда в специалистах в области коммерциализации наукоемких продуктов и технологий / А.А. Лапин, В. Б. Механов, Е.Г. Евсеев. - Ульяновск: УлГУ , 2006. - 99 с.

73. Лаушкина Н.С. Применение маркетинга на рынке труда / Н.С. Лаушкина. - Орел: Изд-во ФГОУ ВПО «Госуниверситет – УНПК», 2010. – 299 с.

74. Лукьянчикова, Т.Л. Статистика: учеб. пособие / Т.Л. Лукьянчикова. - Орел: Изд-во ОрелГТУ , 2004. - 138 с.

75. Мазманова, Б.М. Управление оплатой труда: учеб. пособие / Б.Г. Мазманова. - М.: Финансы и статистика, 2001. - 367 с.

76. Макарова, Н.В. Статистика в Excel: учеб. пособие для вузов / Н.В. Макарова, В.Я. Трофимец. - М.: Финансы и статистика , 2002. - 365 с.

77. Макроэкономика. Теория и российская практика. под ред. А.Г. Грязновой, Н.Н. Думной. – М.: Из-во КНОРУС, 2005.

78. Мальцева, Е.С. Государственное регулирование рынка труда и занятости населения: региональный аспект / Е.С. Мальцева, В.В. Печенкина, А.И. Шведов. - Орел: Изд-во ОРАГС, 2006. - 163 с.

79. Мелкумов Я.С. Социально-экономическая статистика: учебно-

методическое пособие. – М.: ИМПЭ-ПАБЛИШ, 2007. – 200 с.

80. Мерцалов А.А. Управление рынком труда: учебно-метод. Пособие / А.А. Мерцалов. - Орел: Изд-во ОРАГС, 2003. - 133 с.

81. Миженская Э.Ф. Формирование потребности в труде / Э.Ф. Миженская, И.В. Пусенкова. - М.: Экономика, 1986. - 141 с.

82. Микроэкономическая статистика: учебник / Под ред. С.Д. Ильенковой. – М.: Финансы и статистика, 2004.

83. Мумладзе Р.Г. Экономика и социология труда: учебник для вузов / Р.Г. Мумладзе, Г.Н. Гужина. - М.: КноРус, 2009. - 325 с.

84. Налоги и взносы с фонда оплаты труда и выплат социального характера / авт.-сост. Ирина Константиновна Талье. - М.: Филинь, 1997.- 104 с.

85. Налоговые льготы и труд инвалидов авт.-сост. А.М. Абашина, М.Н. Симонова; И.К. Талье. - М.: Филинь, 1997. - 62 с.

86. Нестеров Л.И. Международная статистика: учебное пособие - М.: МГУЭСИ, 1999.

87. Ниворожкина, Л. И. Статистика: учебник для бакалавров. – Москва: Дашков и К<sup>о</sup>: Наука–Спектр, 2011. – 415 с.

88. Новикова, Н. В., Поздеева, О. Г. Прогнозирование национальной экономики / Н.В. Новикова, О.Г. Позднеева. – Екатеринбург, 2007. – 55 с.

89. Нуреев Р.М. Курс микроэкономики: учебник. – М.: НОРМА-Инфра-М, 2004.

90. Нуртдинова А.Ф. Практика применения законодательства о труде: научно-практическое пособие / А.Ф. Нуртдинова; Л.А. Чиканова. - М.: Юридическая литература, 2000. - 286 с.

91. О государственном прогнозировании и программах социально-экономического развития Российской Федерации // Собрание законодательства Российской Федерации. 1995.

92. Общая теория статистики: статистическая методология в изучении коммерческой деятельности: учебник / А.И. Харламов, О.Э. Башина,

В.Т. Бабурин и др.; под ред. А. Спирина, О.Э. Башиной. - М.: Финансы и статистика, 1994.

93. Общая теория статистики: учебник / под ред. чл.-корр. РАН И.И. Елисейевой. – М.: Финансы и статистика, 4-е изд., 1999.

94. Ойкен В. Основные принципы экономической политики. - М.; КНОРУС, 1995.

95. Очкин О.А., Сухорукова Т.А Статистика для бакалавров. Учебное пособие. Изд-во СКАГС, 2010

96. Парсаданов Г.А. Егоров В.В. Прогнозирование национальной экономики. - М.: Высшая школа, 2002.

97. Парсаданов Г.А. Прогнозирование и планирование социально-экономической систем страны. - М.: ЮНИТИ, 2001.

98. Пасхавер И.С. Средние величины в статистике. – М.: Наука, 1979. – 89 с.

99. Пацай С.Г. Региональное регулирование рынка труда / С.Г. Пацай. - Орел: Изд-во ОрелГТУ, 2004. – 299 с.

100. Переяслова И.Г., Колбачева Е.Б. Основы статистики. - Ростов н/Д: Феникс, 1999.

101. Печенкина, В.В. Социальная политика и государственное регулирование рынка труда и занятости населения: учеб. - метод. пособие / В.В. Печенкина, Е.Н. Караева . - Орел: Изд-во ОРАГС, 2008. - 44 с.

102. Плошко Б.Г., Елисейева И.И. История статистики: учебное пособие. – М.: Финансы и статистика, 1990.

103. Попов В.А. Прогнозирование национальной экономики. Учебное пособие. - М.: Рос.экон. акад., 1997.

104. Прогнозирование и планирование в условиях рынка: учеб. пособие для вузов / Т.Г. Морозова, А.В. Пикулькин, В.Ф. Тихонов и др.; под ред. Т.Г. Морозовой, А.В. Пикулькина. - М.: ЮНИТИ, 2000.

105. Прогностика. Терминология / под ред. В.И. Сифорова. - М.: Наука, 1990.

106. Пугачев, В.С. Теория вероятностей и математическая статистика: учеб. пособие / Владимир Семенович Пугачев. - М.: Физматлит, 2002. - 496 с.
107. Рофе, А.И. Рынок труда, занятость населения, экономика ресурсов для труда: учеб. пособие / под ред. А.И. Рофе, Б.Г. Збышко, В.В. Ишин. - М.: МИК, 1997. - 154 с.
108. Рошин С.Ю. Экономика труда (экономическая теория труда): учеб. пособие для вузов / С.Ю. Рошин ; Т.О. Разумова. - М.: Инфра-М, 2001. - 398 с.
109. Рудакова Р.П., Букин Л.Л., Гаврилов В.И. Статистика. 2-е изд. – СПб.: Питер, 2007.
110. Рынок труда и социальная политика в Центральной и Восточной Европе. Переходный период и дальнейшее развитие: пер. с англ. / под ред. Николас Барр. - М.: Дело и Сервис (ДИС), 1997. - 496 с.
111. Саакян А.К. Экономика и социология труда: учеб. пособие / А.К. Саакян. - СПб.: Питер , 2002. - 127 с.
112. Сажина М.А., Чибриков Г.Г. Экономическая теория. Учебник для вузов. – М.: Издательская группа НОРМА – ИНФРА – М, 2008.
113. Салин В.Н. Экономико-статистическое изучение потребления. – М.: Финансы и статистика, 1990.
114. Салин В.Н., Чурилова Э.Ю. Курс теории статистики для подготовки специалистов финансово-экономического профиля: учебник. – М.: Финансы и статистика, 2007.
115. Салин В.Н., Шпаковская Е.П. Социально-экономическая статистика: учебник. - М.: Юристъ, 2001.
116. Сиденко А.В., Матвеева В.М. Практикум по социально-экономической статистике. - М.: Издательство Дело и сервис, 1998. - 144 с.
117. Сиденко А.В., Попов Г.Ю., Матвеева В.М. Статистика: учебник. - М.: Издательство «Дело и сервис», 2000.
118. Силаева О.А. Методические основы повышения качества

образования на основе мониторинга рынка труда / О. А. Силаева. - Орел: Изд-во ОрелГТУ, 2001. - С. 26-28.

119. Система национальных счетов – инструмент макроэкономического анализа: учеб. пособие / Ю.Н. Иванов, Л.А. Карасева, С.Е. Казаринова и др.; под ред. Ю.Н.Иванова. – М.: Финстатинформ, 2005.

120. Скоблякова И.В. Рынок труда: метод. указания по проведению практических занятий: напр. 080400.62 / И.В. Скоблякова, Е.М. Семенова, ОрелГТУ, Каф. «ЭТ». - Орел: Изд-во ФГБОУ ВПО «Госуниверситет - УНПК», 2013. - 55 с.

121. Слезингер Г.Э. Социальная экономика: учебник. - М.: Издательство «Дело и сервис», 2001.

122. Слизингер Г.Э. Труд в условиях рыночной экономики: учеб. пособие / Г.Э. Слезингер. - М.: Инфра-М, 1996. - 335 с.

123. Социальная статистика: учебник / под ред. Ирина Ильинична Елисеева. - М.: Финансы и статистика, 1999. - 415 с.

124. Социально-экономическая статистика / Под ред. В.Н. Салина, Е.П. Шпаковской: учеб. пособие. - М.: Финансы и статистика, 2003.

125. Социально-экономическая статистика. Учебное пособие / Под редакцией Башкатова Б.И. – М.: Изд-во «Финансы и статистика», 2002.

126. Социально-экономическая статистика: практикум / В.Н. Салин, Е.П. Шпаковская. - М.: Финансы и статистика, 2003. - 190 с.

127. Социально-экономическая статистика: словарь / под общ. ред. М.Г. Назаров. - М.: Финансы и статистика, 1981. - 464 с.

128. Социально-экономическая статистика: учебник для вузов / под ред. Б.И. Башкатов. - М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2002. - 703 с.

129. Статистика рынка товаров и услуг: учебник (И.К. Беляевский и др.) – М.: Финансы и статистика, 2002.

130. Статистика рынка товаров и услуг: учебник / И.К. Беляевский, Г.Д. Кулагина, А.В. Коротков / под ред. И.К. Беляевского. – М.: Финансы и статистика, 2005.

131. Статистика финансов: учеб. для вузов / под ред. М.Г. Назаров. - М.: Омега-Л, 2005. - 460 с.
132. Статистика. Учебник / Под ред. В.С. Мхитаряна. - М.: Экономистъ, 2005.
133. Статистика: курс лекций / Харченко Л.П., Долженкова В.Г., Ионин В.Г. и др.; Под ред. к.э.н. В.Г. Ионина. - Новосибирск: Изд-во НГАЭиУ, 1996.- 310с.
134. Статистика: учеб. пособие / Багат А.В., Конкина М.М., Симчера В.М. и др.; Под ред. В.М. Симчеры. – М.: Финансы и статистика, 2005.
135. Статистика: учеб. пособие / Харченко Л.П., Ионин В.Г., Глинский В.В. и др.; под ред. канд. экон. наук, проф. В.Г. Ионина. - 3-е изд., перераб. и доп. – М.: ИНФРА-М, 2008.
136. Статистика: учебник / под ред. Елисейевой И.И. – М.: Высшее образование, 2007.
137. Статистика: учебное пособие / А.В. Багат и др.; под ред. В.М. Симчеры. – М.: Финансы и статистика, 2007. – 368 с.
138. Статистика: учебное пособие / И.Е. Теслюк, В.А. Тарловская, И.Н. Терлиженко и др. - 2-е изд. - МН.: Ураджай, 2000.
139. Статистический анализ в экономике / под ред. Г.Л. Громько. – М.: МГУ, 2004.
140. Статистический словарь / под ред. М.А. Королева. – М.: Юристъ, 1989. – 809 с.
141. Субботин А.И. Управление безопасностью труда: учеб. пособие для вузов / А.И. Субботин. - М.: Изд-во МГГУ, 2004. - 265 с.
142. Суринов А.Е. Официальная статистика в России: проблемы реформирования / А.Е. Суринов. - М.: РЕЦЭП, 2002. - 199 с.
143. Суслов И.П. Теория статистических показателей. – М.: Юристъ, 1975. – 193 с.
144. Теория статистики: учебник / Шмойлова Р.А., Минашкин В.Г.,



Садовникова Н.А., Шувалова Е.Б.; под ред. Шмойловой Р.А. – 5-е изд. – М.: Финансы и статистика, 2007.

145. Теория статистики: учебник для вузов / Р.А. Шмойлова и др. - М.: Финансы и статистика, 2007. – 656 с.

146. Топилин, А.В. Рынок труда России и стран СНГ: реалии и перспективы развития / А.В. Топилин. - М.: Экономика, 2004. - 322 с.

147. Трояновский, В. М. Статистика в менеджменте: учеб. пособие / В. М. Трояновский. - М.: Изд-во РДЛ, 2002. - 192 с.: ил

148. Трудоустройство и социальная адаптация молодежи в условиях кризисных явлений / под общ. ред. В.Ф. Ницевич. – Орел: Изд-во ОРАГС, 2010. - 198 с.

149. Тумасян А.А. Статистика промышленности: учебное пособие / А.А. Тумасян, Л.И. Василевская. – Минск: Новое знание. – Москва: Инфра-М, 2012. – 429 с.

150. Уварова, В.И. О необходимости обеспечения баланса между потребностями регионального рынка труда и подготовкой специалистов / В.И. Уварова. - Орел: Изд-во ФГБОУ ВПО «Госуниверситет – УНПК», 2012. – 133 с.

151. Факторы, влияющие на занятость трудовых ресурсов региона [Электронный ресурс] / Режим доступа: <http://cyberleninka.ru/article/n/factory-vliyayushchie-na-zanyatost-trudovyh-resursov-regiona>

152. Федоров Н.В., Кураков Л.П. Прогнозирование социально-экономического развития Российской Федерации. - М.: Пресс-сервис, 2008.

153. Федосеев В.В. Экономико-математические модели и прогнозирование рынка труда: учеб. пособие для вузов / В.В. Федосеев. - М.: Вузовский учебник, 2005. - 144 с.

154. Харченко Н.М. Экономическая статистика: учебник / Н.М. Харченко. – Москва: Дашков и К°, 2008. – 365 с.

155. Хили, Д. Статистика: социологические и маркетинговые исследования: пер. с англ. / Джозеф Хили. - М.: ДиаСофт; СПб.: Питер, 2005.

- 637 с.

156. Чернова А.В. Статистика. Общая и правовая: учеб. пособие / А.В. Чернова. - Орел: Изд-во ОрелГТУ, 2001. - 96 с.

157. Четыркин Е.М. Статистические методы прогнозирования. – М.: Статистика, 2005.

158. Шведов, А.И. Рынок труда и занятость: учеб. - метод. пособие / А.И. Шведов, Ю.А. Шведов. - Орел: Изд-во ОРАГС, 2006. - 97 с.

159. Шведов, А.С. Теория вероятностей и математическая статистика: учеб. пособие для вузов / А.С. Шведов. - М.: Изд-во ГУ ВШЭ, 2005. – 252 с.

160. Шевцова Е.А. Региональный рынок труда и его государственное регулирование в современных условиях / Е.А. Шевцова. - Орел: Изд-во ОрелГТУ, 2010. – 237 с.

161. Шевцова Е.А. Совершенствование государственного регулирования состояния рынка труда в условиях глобального финансово-экономического кризиса / Е.А. Шевцова. - Орел : Изд-во ОрелГТУ, 2009. - С. 46-51.

162. Экономика труда и социально - трудовые отношения: учебник / под ред. Г.Г. Меликьян; под ред. Р.П. Колосова. - М.: Изд-во Московского университета, 1996. - 623 с.

163. Экономика труда: социально-трудовые отношения: учеб. для вузов / под общ. ред. Н.А. Волгин, Ю.Г. Одегов. - М.: Экзамен, 2002. - 734 с.

164. Экономика труда: учебник для вузов / под ред. П.Э. Шлендер, Ю.П. Кокин. - М.:Юристъ, 2002. - 588 с.

165. Экономическая статистика: учебник / Под ред. Ю.Н. Иванова. - М.: ИНФРА-М, 1998.