**Сущность и характеристика рынка труда современного общества**

Гильманов А.З. д.с.н., проф.,

 г.н.с. ЦПЭИ АН РТ

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

Рынок это суммарный платежеспособный спрос, предъявляемый на определенный вид продуктов и услуг. Данное понимание рынка обозначает уже не территорию, а совокупность потребителей того или иного товара[[1]](#footnote-1).

Рынок – это саморегулирующийся механизм спроса и предложения, где хозяйственные агенты сами решают, что производить и по какой цене продавать, продуцируя ту или иную форму экономического поведения[[2]](#footnote-2).

Рынок – это экономическая система, в которой саморегулирующийся рыночный механизм является господствующей формой хозяйства («рыночное общество»).

Каждое из названных определений (система отношений, пространство, механизм) дает сущностную характеристику одной из сторон многогранного понятия «рынок». Различают рынки сырья, материалов, топлива, готовой продукции, ценных бумаг, кредитов и др. Функционирование каждого из них имеет свои особенности, связанные со спецификой товара, выступающего объектом купли-продажи на данном рынке.

Рынок труда является фундаментом рыночных отношений, поскольку управление экономикой предполагает, прежде всего, управление трудовой деятельностью. Рынок труда является органической составляющей любой рыночной экономики, выполняющей функции механизма распределения и перераспределения общественного труда по сферам и отраслям хозяйства, видам и формам занятости, по критериям эффективности труда и производства в соответствии со структурой общественных потребностей и форм собственности.

Рассмотрим научные определения рынка труда:

Рынок труда — это совокупность экономических и юридических процедур, позволяющих людям обменять свои трудовые услуги на заработную плату и другие выгоды, которые фирмы согласны им предоставить в обмен на эти услуги.

Рынок труда– это сфера контактов между продавцами и покупателями, трудовых услуг, в результате которых устанавливаются уровень цен и распределение услуг труда. Он включает широкий спектр трудовых отношений и вовлеченных в них лиц. Через рынок труда большинство работающего населения получает работу и доходы.

Одной из принципиальных особенностей современного рынка труда является значительная распространенность предпринимательской деятельности.

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

Текущий рынок труда состоит из отдельных элементов:

1. Открытый рынок труда – это экономически активное население, ищущее работу и нуждающееся в подготовке и переподготовке, а также все вакантные рабочие места во всех секторах экономики;
2. Скрытый рынок труда – это лица, которые формально заняты в экономике, но в то же время в связи с сокращением производства или же с изменением его структуры могут быть высвобождены без ущерба для производства.

Оба рынка имеют официальную (зарегистрированную) и неофициальную части.

Функционирование рынка труда имеет ряд следующих особенностей, связанных с характером и спецификой воспроизводства рабочей силы:

1. Неотделимость прав собственности на товар — рабочую силу от владельца. На рынке труда продается и покупается не сам труд, а услуги труда, поэтому покупатель (работодатель) приобретает только право использования и частичного распоряжения способностью к труду (рабочей силой), функционирующей в течение определенного времени.

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

3. Наличие большого числа институциональных структур особого рода (разветвленной системы законодательства, социально-экономических программ, служб занятости и т.д.).

4. Высокая степень индивидуализации сделок, связанная с различным профессионально-квалификационным уровнем рабочей силы, разнообразием технологий и организации труда и т.д.

5. Своеобразие в обмене рабочей силы по сравнению с обменом любого другого, вещного товара. Первый обмен начинается в сфере обращения товара — рабочей силы, т.е. на рынке труда, продолжается в сфере производства и заканчивается в сфере обращения жизненных благ, т.е. на рынке товаров и услуг. Второй — начинается и заканчивается в сфере обращения вещного товара.

6. Значимость для работника не денежных аспектов сделки: содержания и условий труда, микроклимата в коллективе, возможности продвижения по службе и т.д.

Рынок труда как система включает следующие элементы: субъекты рынка труда: правовые акты и документы, регламентирующие отношения субъектов рынка труда; конъюнктура рынка труда; инфраструктура рынка труда.

Основными субъектами рынка труда являются наемные работники и их объединения — профсоюзы, работодатели (предприниматели) и их союзы, государство.

Для нормального функционирования рынка труда необходимы законодательные акты, нормы, правила, регулирующие взаимоотношения между субъектами рынка, четко определяющие их права, создающие равные возможности для реализации способностей к труду всех участников рыночных отношений, предусматривающие социальное страхование на случай потери работы и т.д.

Инфраструктура рынка труда— это система институтов, учреждений и организаций, занимающихся проблемами движения рабочей силы и обеспечивающих функционирование рынка труда (государственные учреждения, биржи труда, негосударственные структуры содействия занятости, кадровые службы предприятий, общественные организации, фонды, банки данных о рабочих местах, статистическая информация и др.[[3]](#footnote-3)

Наличие и взаимодействие всех элементов рынка труда необходимы для его нормального функционирования, под которым понимается положение, когда созданы все условия для выполнения функций рынка труда. К таким функциям относятся:

1. Организация встречи продавцов и покупателей рабочей силы;

2. Обеспечение конкурентной среды внутри каждой из сторон рыночного взаимодействия;

3. Установление равновесных ставок заработной платы;

4. Содействие решению вопросов занятости населения;

5. Осуществление социальной поддержки безработных.

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

Одной из принципиальных особенностей современного рынка труда является значительная распространенность предпринимательской деятельности.

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

 Сегодняшний российский рынок труда характеризуется несбалансированностью и неравновесностью.

 Умение представить себя на собеседовании традиционно считается важным фактором для трудоустройства со стороны вузов и по понятным причинам не выделяется работодателями. Престижность образования играет большую роль для учебных заведений, нежели для работодателей. Таким образом, работодателем при оценке выпускника движет не так много факторов, как это выглядит со стороны учебного заведения. Вузам по-прежнему может не хватать как поддержки со стороны государства, так и собственной инициативы в налаживании контактов и совместных программ с работодателями. Работодатели могут предъявлять завышенные требования к вузам (по улучшению качества подготовки выпускников, как профессиональной, так и личностной), но в чем-то их мнение вполне обоснованно и достижимо со стороны вузов. Как таковая платформа для сотрудничества и одинакового видения ситуации существует.

 Так, из 1,2 миллионов ежегодных выпускников вузов 40% составляют юристы и экономисты. В узконаправленных специалистах, инженерах, металловедах острый дефицит. При всем этом 80% выпускников не работают по специальности. А специалисты в области высоких технологий требуются уже сейчас. Готовят их мизерное количество вузов. [[4]](#footnote-4)

 Сегодня список самых востребованных специалистов возглавляют финансисты, менеджеры по продажам, технический и инженерный персонал, специалисты IT-сферы. Директора по маркетингу и продажам, бухгалтеры и специалисты по сбыту, торговые представители и страховые агенты будут нужны всегда.

 В заключение можно сказать, что в современных условиях рынка труда выпускники должны успешно конкурировать с более опытными специалистами, заниматься интересным и достойно оплачиваемым делом и что наиболее востребованными становятся гибкие специалисты, которые не только хорошо владеют своей специальностью, но и способны быстро адаптироваться и осваивать новые знания и навыки, обладают аналитическим мышлением и могут критически мыслить. Кроме того, на современном рынке труда важны умение работать в стрессовой ситуации, управлять своим рабочим временем, проводить переговоры, представлять широкой общественности свой продукт/услугу и т.д.

1. См.:Лавриенко В.Н. Социология: Учебник для вузов– 3-е изд.,переработ. и доп. – М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2009.- С. 304. [↑](#footnote-ref-1)
2. См.:Радаев В.В. Социология рынков: к формированию нового направления: Учебное пособие – М.: ГУВШЭ, 2009 г. – С.20.

 [↑](#footnote-ref-2)
3. См.: Лещинская Г. Молодежный рынок труда. //Экономист, №8. – СПб., 2009 г. [↑](#footnote-ref-3)
4. См.: Мухаметзянова Г.В. Приоритетные задачи высшего профессионального образования в современной теории и практике//Вкн.: Высшая школа в XXI веке: усиление влияния на национальное и мировое развитие-г.Казань: «Идел-Пресс», 2011.- с.121-127. [↑](#footnote-ref-4)