

МИНИСТЕРСТВО ОБРАЗОВАНИЯ И НАУКИ РОССИЙСКОЙ  
ФЕДЕРАЦИИ  
федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение  
высшего образования  
«Тольяттинский государственный университет»

Институт финансов, экономики и управления  
(наименование института полностью)  
Кафедра «Менеджмент организации»  
(наименование кафедры)

38.03.02 Менеджмент  
(код и наименование направления подготовки, специальности)

Государственное и муниципальное управление  
(направленность (профиль)/специализация)

## БАКАЛАВРСКАЯ РАБОТА

на тему: Разработка мероприятий по удовлетворению спроса на  
муниципальном рынке труда (на примере г. Тамбов)

Студент

С.Г. Ересина

(И.О. Фамилия)

(личная подпись)

Руководитель

Л.Л. Кифа

(И.О. Фамилия)

(личная подпись)

**Допустить к защите**

Заведующий кафедрой к.э.н С.Е. Васильева

(ученая степень, звание, И.О. Фамилия)

(личная подпись)

« \_\_\_ » \_\_\_\_\_ 2018 г.

Тольятти 2018

## Аннотация

Бакалаврскую работу выполнил: студентка Ересина Светлана Геннадиевна

Тема работы: «Разработка мероприятий по удовлетворению спроса на муниципальном рынке труда (на примере г. Тамбова)»

Научный руководитель: к.п.н., доцент Л.Л. Кифа

Цель исследования - разработка предложений по выработке стратегии формирования рынка труда и удовлетворения спроса на рабочую силу в муниципальном образовании – округ Тамбов.

Объект исследования – муниципальный рынок труда.

Предмет исследования – удовлетворение спроса на рабочую силу.

Методы исследования – логический, статистический, графический прием интерпретации информации, методы анализа, классификации.

Краткие выводы по бакалаврской работе: в выпускной квалификационной работе раскрыты основные особенности муниципального рынка труда и факторы, влияющие на его формирование. Прослежены этапы формирования современного российского рынка труда. Проведена оценка рынка труда в г. Тамбове за 2015-2017 г. А также предложена стратегия и мероприятия по формированию рынка труда и удовлетворению спроса на рабочую силу в муниципальном образовании – округ Тамбов.

Практическая значимость работы заключается в том, что отдельные её положения в виде материала раздела 2 могут быть использованы специалистами администрации г. Тамбова.

Структура и объем работы. Работа состоит из введения, 3-х разделов, заключения, списка литературы из 35 источников. Общий объем работы 70 страницы машинописного текста, в том числе таблиц – 4, рисунков – 12.

## Содержание

Введение.....	4
1 Теоретические основы формирования муниципального рынка труда.....	7
1.1 Сущность и экономическое содержание рынка труда как объекта исследования.....	7
1.2 История становления современного российского рынка труда.....	14
2 Оценка развития рынка труда в г. Тамбов.....	25
2.1 Анализ состояния рынка труда в г. Тамбов за 2015-2017 гг. ....	25
2.2 Роль службы занятости в удовлетворении спроса на рабочую силу на рынке труда.....	38
3 Разработка мероприятий, направленных на удовлетворение спроса на рабочую силу г. Тамбова .....	46
3.1 Направления развития муниципального рынка труда .....	46
3.2 Направления деятельности по удовлетворению спроса на рабочую силу. Оценка социальной эффективности предложенных мероприятий.....	52
Заключение .....	62
Список используемой литературы .....	65
Приложение А .....	69
Приложение Б.....	70

## Введение

К 2018 году российская экономика подошла с нулевыми темпами роста, которые пришли на смену рецессии 2015–2017 годов. Данное обстоятельство вывело на повестку дня задачу возможного прорывного роста экономики страны. Для этого требуется модернизация уже существующих производств и создание новых, отвечающих современным технологиям. Техническая модернизация неизбежно приведет к структурной перестройке экономики, что приведет к повышению требований к квалификационному составу специалистов, к объему и профилю их подготовки. В результате чего характер спроса на рабочую силу неизбежно изменится.

Данное обстоятельство выдвигает проблему формирования рынка труда, способного решать задачи по повышению производительности труда, обеспечению технологического прорыва в промышленности и в производстве услуг.

Актуальность выпускной квалификационной работы продиктована структурными изменениями в экономике страны, что повышает требования к современному рынку труда, в сфере достижения баланса в спросе и предложении рабочей силы. От решения проблемы сбалансированности между количеством и качеством рабочей силы и возможностями трудоустройства зависит не только эффективность структурной перестройки и модернизации экономики, но и перспективы развития страны в целом. В настоящее время проблемы особенностей муниципального рынка труда, его строения, определение факторов, влияющих на его развитие, выработка инновационных методов его регулирования с целью проведения адекватной политики занятости населения требуют дальнейшего изучения и осмысления.

Тема работы актуализируется и тем, что достижение баланса между количеством работников и количеством рабочих мест – это задача, которая решается, прежде всего, на местном уровне. Именно на муниципальном уровне есть реальная возможность выявить проблемы в сфере регулирования

рынка труда и пути их решения при сотрудничестве между властью и работодателями, учреждениями образования, общественными организациями и лицами, испытывающими трудности в поиске работы. Создание новых и улучшение качества рабочих мест решается, как правило, между властью и работодателями. Обеспечение муниципального образования специалистами определенного профиля и соответствующей подготовки поможет провести многосторонний диалог между всеми его участниками.

Исследуемой проблеме посвящены работы многих российских ученых, среди которых следует отметить учебные пособия по изучению аспектов формирования и развития рынка таких авторов как: П.Р. Алиева [1] Г.Н. Вукович, И.В. Гелета [25], И.Е. Илюхиной [10], Л.С.Ивановской, А.Я.Кибанова, Е.А. Митрофанова, И. Эсаулова [9] и др.

В данных учебных пособиях подробно рассматриваются теоретические аспекты содержания и структуры рынка труда; дается характеристика занятости и безработицы; раскрываются понятия «трудовые ресурсы», «трудовой потенциал», приводятся практические примеры регулирования условий занятости при найме, в процессе использования, при высвобождении персонала организации.

Формированию и развитию муниципального рынка труда посвящены диссертации И. В. Кондратович [14], Е. А.Чумаковой [31].

Вместе с тем, в определении направлений сбалансированности спроса и предложения на рабочую силу в условиях структурной перестройки экономики (при этом и без того преобладавшей структурной безработицы) разработка вопросов взаимодействия органов муниципальной власти, городской службы занятости населения и предприятий города при регулировании баланса спроса и предложения рабочей силы остается недостаточной.

Объект исследования – муниципальный рынок труда г. Тамбова.

Предмет исследования - удовлетворение спроса на рабочую силу.

Цель выпускной квалификационной работы заключается в разработке предложений по выработке стратегии формирования рынка труда и удовлетворения спроса на рабочую силу в муниципальном образовании – округ Тамбов.

Для достижения цели в работе решались следующие задачи:

1. Выявить сущность и экономическое содержание рынка труда как объекта исследования.
2. Охарактеризовать историю становления современного российского рынка труда.
3. Проанализировать состояние рынка труда в г. Тамбов за 2015-2017 годы.
4. Раскрыть роль службы занятости в удовлетворении спроса на рабочую силу на рынке труда.
5. Обосновать направление развития рынка труда в муниципальном образовании – округ Тамбов.
6. Определить направления деятельности по удовлетворению спроса на рабочую силу.

Теоретической базой исследования явились труды отечественных ученых, а также публикации, освещающие современное состояние рынка труда, вопросы занятости и безработицы.

Информационно базу ВКР составили: Закон РФ от 19.04.1991 № 1032-1 (ред. от 07.03.2018) «О занятости населения в Российской Федерации», нормативно-правовые документы, регулирующие вопросы формирования городской политики в сфере занятости населения; статистические материалы федерального, областного и территориальных центров занятости.

Методы исследования: логический, статистический, графический прием интерпретации информации, методы анализа, классификации.

Структура и объем работы. Работа состоит из введения; шести параграфов, объединенных в три главы; заключения; библиографического списка.

# 1 Теоретические основы формирования муниципального рынка труда

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

Прежде чем перейти к освещению самой темы выпускной квалификационной работ, считаем целесообразным и необходимым обратиться к самому понятию «рынок труда», так как именно на нем формируется спрос и предложение на рабочую силу.

Рассмотрим некоторые из определений рынка труда, представленные в таблице 1.1.

Таблица 1.1 - Интерпретация взглядов на рынок труда

А.Смит	как рынок триады видов товаров: рабочих мест, самого труда и потребительских товаров [11, с.11-14]
К. Маркс	представляет собой товарный рынок, где товаром является способность к труду (рабочая сила), что обусловлено капиталистическим отношением к труду [11, с.20-21]
Л.А. Костин	механизм взаимодействия между работодателями и наемными работниками, который действует в конкретном экономическом пространстве и выражает правовые, а также экономические отношения между ними [16, с.30]
Е.Г Теличева	динамическая система социально-трудовых отношений по поводу условий найма, использования и обмена рабочей силы на жизненные средства, с механизмом самореализации, спроса и предложения, функционирующую на основе информации, поступающей в виде изменения цены труда [29, с.21]
Международная организация труда (МОТ)	сфера, в которой предприниматели и трудящиеся ведут как коллективные, так и индивидуальные переговоры относительно заработной платы и условий труда[21].

Анализ взглядов на рынок труда дает основание определить его как социально-экономическую систему общественных отношений и экономическое пространство сложившиеся на определенной территории, где происходит тесное взаимодействие спроса и предложения рабочей силы с учетом территориальных особенностей, и функционирующую на основе информации, поступающей в виде изменения цены труда.

В качестве субъектов рынка труда выделяют: работодателей; работников; государство и его органы (в частности Министерство труда и социального развития, различные комитеты и департаменты по вопросам занятости населения, службы занятости населения); профсоюзы и частные структуры.

Одним из основных компонентом рынка труда является - рыночный механизм. «Рыночный механизм имеет определенную структуру, которая включает следующие элементы: спрос на труд (рабочую силу), предложение труда (рабочей силы), цену труда (цену рабочей силы), конкуренцию» [32, с.62.].

Характеризуя рынок труда в данном контексте, следует обратить внимание, что в качестве основных элементов рынка труда выступают спрос и предложение на особенный товар, а именно «рабочую силу». Таким образом, рабочая сила, является экономической категорией, которая продается и покупается для непосредственного производства товаров и услуг. При этом рабочая сила, с одной стороны, – это люди, вовлеченные в производство, а с другой - совокупность способностей человека. Так рабочая сила представляет собой количественную и качественную характеристику трудового потенциала, т.е. численность людей определенного возраста и уровня образования. и квалификации: комплекс способностей и навыков работника.

С этой точки зрения, рынок труда характеризуется совокупным спросом и предложением рабочей силы, на основе которых происходит формирование рабочих мест и распределение трудовых ресурсов по отраслевым, территориальным, демографическим и профессионально-квалифицированным сферам экономической деятельности [33, с.42-43].

Рынок труда как экономическое явление весьма специфичен. Если на других рынках покупатели формируют кривую спроса, то на рынке труда покупатели формируют кривую предложения. Тем самым, спрос на труд отражает потребность работодателей в сотрудниках, нужных для создания

товаров и услуг. Предложение труда отражает количество занятых наемных сотрудников, а также ту часть трудоспособного населения, которая хочет трудиться. А само количество рабочей силы определяют такие понятия как занятость и безработица. Стоимость рабочей силы - это стоимость жизненных благ, которые необходимы для воспроизводства рабочей силы [34, с. 98].

Сегментация рынка труда проводится как по количеству рабочей силы, так и по ее качеству рабочей силы. Как правило, авторы выделяют первичный и вторичный сегменты (рисунок 1.1).

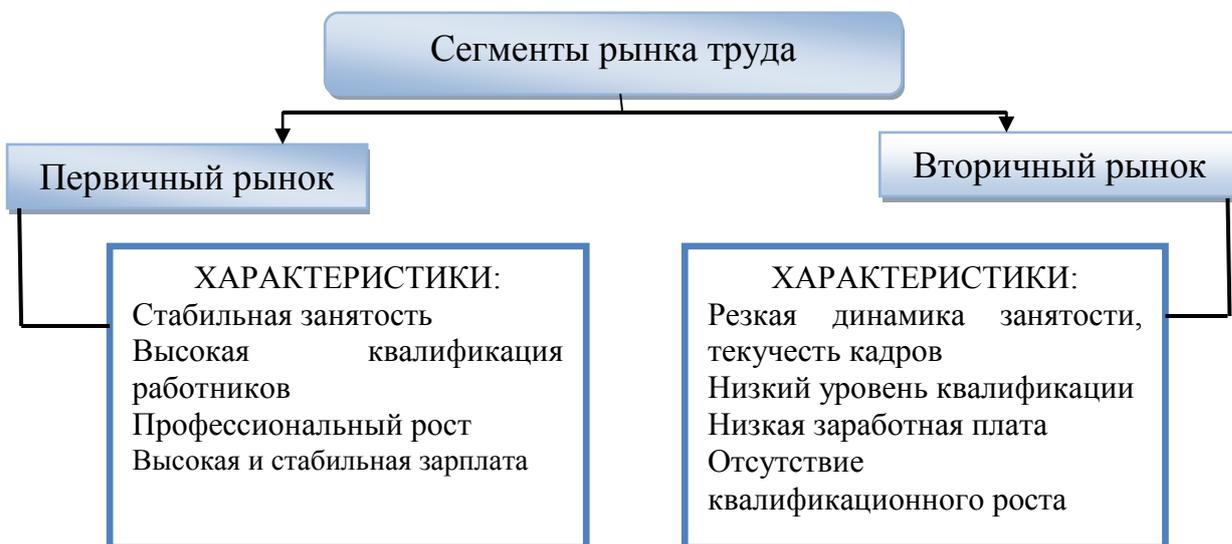


Рисунок 1.1 - Сегментация рынка труда

Выделим основные причины сегментации рынка труда:

Прежде всего, это динамика эффективности производства в социально-экономической сфере. Что порождает следующую причину требования к уровню квалификации работника и его значимость для работодателя. При этом, как правило, существует неравенство уровней социальной направленности труда.

Далее, в целях нашего исследования, следует отметить, что структура российского рынка труда представляет собой иерархическую систему, которая включает в себя несколько уровней: национальный (федеральный),

региональный и муниципальные рынки труда, в соответствии с их территориальной обусловленностью, структурой, спецификой образования и функционирования. Между рынками труда различных уровней прослеживается тесная взаимосвязь. При этом каждому уровню присущи собственные особенности.

Под конъюнктурой понимают временную ситуацию, характеризующую состояние рынка труда в конкретный период и связанную с соотношением спроса и предложения труда.

Конъюнктура рынка труда может характеризоваться следующими состояниями:

- трудодефицитной - в случае, если ситуация на рынке труда характеризуется превышением спроса на рабочую силу над ее предложением;
- трудоизбыточной - тогда, наоборот, на рынке труда превышено предложение рабочей силы, и данный рынок характеризуется большим числом безработных;
- равновесной - рынок труда характеризуется тем, что соблюдается баланс между спросом и предложением рабочей силы.

Соотношение спроса и предложения рабочей силы формируется под воздействием многочисленных факторов. Отметим, что на спрос и предложение труда влияют факторы, которые можно классифицировать по различным уровням воздействия (мезо-, макро- и микроуровни). На макроуровне к факторам, влияющим на спрос на труд относят, прежде всего, макроэкономические показатели и тенденции и экономическую конъюнктуру: инвестиционную активность региона, уровень оплаты труда, социальное законодательство. На мезоуровне и микроуровне к факторам, влияющим на спрос на рынке труда, относят: производительность труда, уровень заработной платы, возраст работников, количество работодателей, расширение производства. На макроуровне, к факторам предложения труда относят численность населения, его половозрастную структуру, уровень оплаты труда, процессы миграции и др.

На мезоуровне и микроуровне среди факторов, влияющих на предложение труда, выделяют: уровень жизни работников, численность квалифицированных работников, уровень заработной платы, рабочие условия, деятельность профессиональных союзов, государственное регулирование, демографическую ситуацию в стране и др.

Мобильность рынка труда является процессом перемещения работников на новые рабочие места, а инфраструктура рынка труда представлена государственными и частными структурами по содействию занятости населения и т.д. Итак, в современной экономике уровень занятости населения формируется и под влиянием вышеперечисленных факторов, представим их в общем виде на рисунке 1.2.



Рисунок 1.2 - Факторы, влияющие на спрос и предложение рабочей силы на рынке труда

Законодательство стран оказывает прямое воздействие на уровень занятости населения страны. Так, в Российской Федерации правовое регулирование и социально-экономическая политика направлены на содействие занятости населения. В последнее время уделяется большое

внимание разработке различных мероприятий, стимулирующих формирование эффективного рынка труда. Однако, при этом имеются пробелы. Так, например, в соответствии с трудовым законодательством не имеет точного правового закрепления формирование различных форм неполной занятости.

Конечно же к общим факторам следует отнести прежде всего демографическую ситуацию страны или в отдельно взятой территориальной единице. Вполне очевидно, что естественное движение населения (рождаемость и смертность) непосредственно влияют как на количество трудовых ресурсов, так и на структуру и качество рабочей силы (половозрастной состав, состояние здоровья и т.п.). Итак, к демографическим процессам, оказывающим влияние на количество и качество трудовых ресурсов, следует относить: темп рождаемости, уровень здоровья населения и его старение, а также уровень жизни.

Вторым из основных признаков, оказывающим влияние на качество трудовых ресурсов и рабочей силы является профессионально-квалификационная структура трудоспособного населения.

Россия – огромная страна. Масштабы России обуславливают различия на региональных рынках России труда. Географическое местоположение, различия в природно-климатических условиях относятся к объективным факторам развития рынка труда. Государственная политика, а также политика местных властей накладывает отпечаток на особенности экономического и социального развития регионов и их муниципальных образований. Проводя политику в области занятости населения, власти муниципальных образований вступают в систему общественных отношений с местным населением, призванную не только обеспечить нормальное воспроизводство населения (проводя социально-экономические преобразования), но и эффективное использование рабочей силы (помощь в трудоустройстве). Муниципальный рынок труда при этом является механизмом распределения и перераспределения рабочей силы как по

отраслям и сферам производства, так и по видам и формам деятельности, основываясь на критериях эффективности использования рабочей силы в соответствии со структурой общественных потребностей муниципалитета.

Специфика формирования спроса и предложения, а также состояние самого муниципального рынка труда, проявляется в уровне социально-экономического развития муниципального образования, а также в сбалансированности интересов между основными субъектами рынка - работодателями, работниками, государством, местными органами власти, профсоюзами, частными организациями.

В сравнении с рынками труда более высших уровней муниципальный рынок труда в большей степени реагирует на внутреннюю среду, а его особенность проявляется в том, что имея замкнутые границы, муниципальный рынок ориентирован на обеспечение отраслевых потребностей территории, ограниченного числа субъектов и сравнительной ограниченностью сферы приложения труда.

В соответствии с государственной политикой занятости выделяют три вида рынка труда – внешне-, внутренне- и социально-ориентированные.

Внешне ориентированные рынки труда характеризуются открытостью, доступностью, наличием конкуренции между наемными работниками. Заполнение рабочих мест осуществляется путем набора работников, в большинстве своем подготовленных вне пределов предприятия. Организации при найме признают дипломы, сертификаты и иные аналогичные документы учебных заведений, находящихся вне их контроля. Однако на этот процесс существенное влияние оказывает государство, внедряя различные законодательные нормы. Так, в России работодатель при найме должен учитывать законы: Трудовой кодекс РФ, закон РФ от 19.04.1991 № 1032-1 «О занятости населения в Российской Федерации», ФЗ РФ от 19.06.2000 № 82-ФЗ «О минимальной оплате труда» и другие.

Внутренне ориентированные рынки труда характеризуются закрытостью и низким уровнем конкуренции между наемными работниками.

Движение рабочей силы осуществляется в рамках фирмы, отрасли или региона [29, с.21]. Для социально ориентированных рынков труда характерно то, что государство проводит активную политику в сфере занятости, т.е. государственная политика направлена на повышение конкурентоспособности трудоспособного населения, прежде всего путем развития сети учреждений для профессиональной подготовки необходимого профиля работников, а также создания рабочих мест в государственном секторе и в поддержке частного сектора.

Таким образом, современный рынок труда представляет собой многослойную структуру, в которую входят взаимосвязанные элементы (субъекты рынка, спрос и предложение на особый товар, конъюнктура и др.), призванные выполнять различные функции. На рынке труда переплетаются интересы работников и работодателей при установлении цены на рабочую силу, определении условий труда, а также со всей очевидностью проявляются социально-экономические явления, происходящие в обществе. Муниципальный рынок труда в большей степени, чем рынки более высших уровней, реагирует на внутреннюю среду, а его особенность проявляется в том, имея замкнутые границы, муниципальный рынок ориентирован на обеспечение отраслевых потребностей территории, ограниченного числа субъектов и сравнительной ограниченностью сферы приложения труда.

## 1.2 История становления современного российского рынка труда

Переходя к характеристике современного рынка труда в России, необходимо подробнее остановиться на истории становления российского рынка труда.

С принятием Конституции Российской Федерации в 1993 году, в России стала декларироваться свобода в избрании занятости [15], что

означало отказ государства от всеобщего полного контроля в сфере труда и создания условий для полной занятости населения.

Исходной точкой формирования современного российского рынка труда следует считать принятие Федерального Закона РФ от 19.04.1991 № 1032-1 «О занятости населения в Российской Федерации». С этого момента на законодательном уровне были впервые оформлены юридически понятия занятых и безработных.

Под занятостью в законе понимается деятельность в рамках законодательства, которая связана с удовлетворением потребностей и, как правило, приносит доход. В соответствии с рыночной экономикой в первой статье ФЗ закреплено право на добровольный труд и недопущение принуждения к трудовой деятельности [15].

К категории занятых граждан стали относить официально зарегистрированных в центрах занятости населения граждан: наемных работников, предпринимателей, военнослужащих, участников фермерских хозяйств, учредителей организаций, а также граждан, проходящих в данный момент обучение (в отпусках, на больничном, участвующих в забастовках).

К безработным законодательно стали относить трудоспособных граждан в возрасте от 16 лет, зарегистрированных в государственном органе службы занятости по причине отсутствия работы, но ищущих и готовых к ней приступить [15].

При этом на рынке труда в данный период под влиянием проводимых правительством экономических и социальных реформ, отраслевая структура российской занятости за достаточно короткое время приобрела принципиально иной вид. Обрабатывающие производства перестали быть самым крупным сектором экономики, а на первое место вышла торговля. Можно так выразиться, что между ними произошла своего рода «рокировка». Помимо обрабатывающих производств, главными «проигравшими» стали сельское хозяйство и промышленность в целом. А главными «выигравшими» (помимо торговли) оказались деловые услуги.

Структурный сдвиг, прежде всего, был связан с вынужденным массовым уходом кадров из промышленности и развалом колхозов и совхозов.

Годом позже был принят Федеральный закон РФ от 29 июня 1992 г. «Об образовании», который отменил функцию трудоустройства выпускников ВУЗов. При этом данное новшество с одной стороны - предоставляло молодым специалистам свободу выбора в трудоустройстве, с другой, освободило государство от контроля над показателями сбалансированности спроса и предложения рынка труда.

Меняющаяся ситуация в системе образования, существенно повлияла на предложение рынка труда. Так, если в начале 1990-х на долю учреждений начального профессионального образования приходилось около половины принятых учащихся, то к 2002 г. прием сократился до 30 %. В ВУЗах количество учеников при этом возросло: с 22 до 40 % в приемах и с 18 до 30 % - в выпусках [22, с.8].

В условиях развала экономики происходил рост интереса к юридическим и управленческим специальностям. Появляется множество негосударственных учреждений высшего образования, при этом качество предоставления ими образовательных услуг практически не контролируется ни государством, ни работодателями. Рабочие специальности потеряли популярность, ставя под угрозу развитие промышленного сектора российской экономики.

При этом на государственном уровне происходит институциональное оформление рынка труда; создается фонд занятости, начинают функционировать биржи труда.

Поправки, вносимые в КЗоТ РСФСР в течение 90-х годов, носили, как правило, бессистемный характер, что препятствовало его практическому применению. Вследствие чего, возрастала практика «обхода» законодательства: прием на работу без оформления трудовой книжки, выплата заработной платы «в конвертах». Широкое распространение

получила такие формы занятости как неполный рабочий день, и административные отпуска. Искусственное сдерживание массового увольнения работников с нерентабельных предприятий, привело к скрытой безработице.

Реальная заработная плата в 1998 г. по отношению к 1990 г. составила 41,8%, при сокращении численности занятых на 16,8 млн. чел. (77,7% к уровню 1990 г.) [26].

Рост числа безработных интенсивно продолжался до 1998 года, пока не достиг своего пика. На конец 1998 года был зарегистрированный рекордный уровень безработицы в 13,3%. (Приложение А).

В условиях реформирования экономики новые «хозяева» начинают ущемлять права наемных работников, сокращают или вовсе не представляют им социальные гарантии.

С принятием Трудового Кодекса от 30.12.2001 № 197-ФЗ вместо действующего КЗоТа РСФСР начался новый этап развития рынка труда.

С выходом Трудового Кодекса увеличивается защищенность занятых, но в то же время снижается динамика создания новых рабочих мест, затрудняется перераспределение работников между различными отраслями, ограничивается доступ к рынку труда для безработных, а также для самых «проблемных» групп: молодежи, молодых матерей, пожилых людей.

Перейдем к характеристике рынка труда в современной России.

В настоящее время Росстат оперирует понятием «зарегистрированной безработицы», которая рассчитывается на основе количества клиентов служб занятости, получивших статус «безработного».

Получение статуса «безработного» происходит в течение 11 дней после обращения в службу занятости. Для этого необходимо предоставить документы: паспорт, трудовую книжку, справку о среднем размере заработной платы за последние 3 месяца. Для лиц с инвалидностью необходимо предъявление программы реабилитации с описанием рекомендуемых условий труда. Если за 10 дней со дня регистрации

сотрудники центра занятости не смогли найти работу обратившемуся, он признается безработным. В том случае, если в течение 10 первых дней человек без уважительных причин не является в центр занятости, либо отказывается от двух предложенных мест работы (в том числе, временных), либо в случае отсутствия квалификации - от двух вариантов обучения, гражданин не может быть признан безработным. Тем не менее, через месяц возможно повторное обращение с целью трудоустройства.

В российской системе присутствуют такие элементы страхования от безработицы, как: ограниченность периода выплаты пособия, зависимость его размера от размера заработной платы на последнем месте работы, определенные предъявляемые условия для выплат. С другой стороны, размер пособия связан с прожиточным минимумом и един для всех групп безработных. Это признаки, склоняющие систему к более социально ориентированной.

Отдельная статья закона о занятости посвящена понятию подходящей работы. Выделим основные ее черты: соответствие правовым нормам условий труда; размер заработка не должен быть ниже прожиточного минимума; соответствие профессиональной квалификации; соответствие состоянию здоровья; соответствие транспортной доступности.

Отметим, что удаленность места жительства от места предполагаемой работы определяется сотрудниками службы занятости. Будущая зарплата не должна быть ниже среднего уровня заработка за последние три месяца работы только в том случае, если он не превышает уровня прожиточного минимума. То есть, большинству людей служба занятости вправе предложить место с гораздо менее привлекательными условиями труда по сравнению с последним местом их работы. То есть, на самом деле, понятие подходящей работы - не смотря на юридическое обоснование, остается крайне субъективным. А в условиях ограниченности базы предложений работодателей сотрудники службы занятости, вероятно, вынуждены

находить компромиссы, во многом отступая от понятия идеальной совместимости работника и вакансии.

Крайне важным для целей квалификационной работы является раздел закона, где прописаны направления государственной политики в сфере занятости населения. Государство берет на себя ответственность за защиту всеобщего права на добровольную трудовую деятельность, поддержку рынка труда в стране, обеспечение мобильности трудовых ресурсов, развитие предпринимательской инициативы, недопущение массовой безработицы, сокращение ее длительности, стимулиция работодателей к созданию рабочих мест и их сохранению, в особенности для лиц, испытывающих трудности в поиске работы. К этой категории относят инвалидов, бывших заключенных, беженцев и переселенцев, бывших военных, молодых людей от 14 до 18 и от 18 до 20 лет, впервые ищущих работу, людей предпенсионного возраста, многодетные семьи и одиноких родителей с детьми-инвалидами.

Соответственно, все меры осуществляются с помощью координации деятельности государственных органов и других организаций, связанных со сферой занятости населения.

К ведению федеральных органов относятся законодательно-контролирующие функции, обеспечение экономических условий как основы для развития занятости населения с точки зрения. Из федерального бюджета выделяются средства для регионов.

Ответственностью субъектов является выплаты: пособия по безработице, материальной помощи, стипендии или материальной помощи на время обучения, досрочной пенсии. В качестве обратной связи ежеквартально предоставляется отчет региона о достигнутых показателях и расходованию средств. Основная практическая работа в сфере занятости проводится именно в регионах. В каждом субъекте принимаются собственные нормативные акты в сфере занятости, региональные программы, проводится мониторинг состояния рынка труда и составляется прогноз

баланса трудовых ресурсов. Исходя из результатов прогноза, определяется перечень приоритетных специальностей для обучения безработных.

Закон РФ от 19.04.1991 № 1032-1 (ред. от 07.03.2018) «О занятости населения в Российской Федерации» наделяет органы местного самоуправления права по участию в организации и финансировании [8]:

- проведения оплачиваемых общественных работ;
- временного трудоустройства несовершеннолетних в возрасте от 14 до 18 лет в свободное от учебы время, безработных граждан, испытывающих трудности в поиске работы, безработных граждан в возрасте от 18 до 20 лет, имеющих среднее профессиональное образование и ищущих работу впервые;
- ярмарок вакансий и учебных рабочих мест;
- оказании содействия органам службы занятости в получении достоверной информации о занятости граждан.

Органы местного самоуправления также вправе реализовывать дополнительные мероприятия в области содействия занятости населения, направленные на привлечение трудовых ресурсов, и осуществлять расходы за счет средств бюджетов муниципальных образований (за исключением финансовых средств, передаваемых местному бюджету на осуществление целевых расходов).

Одним из субъектов разработки государственной политики занятости, в соответствии с законом, являются профсоюзы. Они обладают правом на содействие в обеспечении социальных гарантий работников, заключать соглашения с работодателем, решать возникающие проблемы на консультациях с региональными органами исполнительной власти. В случае массового увольнения не менее чем за 3 месяца работодатель обязан уведомить профсоюз как представителя интересов работников и основную правозащитную организацию.

Однако число членов профсоюзов уменьшается с каждым годом. Это свидетельствует о снижении доверия к профсоюзным организациям.

При этом увеличивается защищенность занятых, но в то же время снижается динамика создания новых рабочих мест, затрудняется перераспределение работников между различными отраслями, ограничивается доступ к рынку труда для безработных, а также для самых «проблемных» групп: молодежи, молодых матерей, пожилых людей.

Также следует особо подчеркнуть, что в настоящее время рынок труда, львиную долю в котором занимают предприятия, поддерживающие баланс занятости, а не баланс компетенций, оплата труда не зависит в должной мере от уровня квалификации и компетенций.

Система образования не готовит кадры для экономики знаний, «не слышит» бизнес. Сейчас образованность зачастую подменяется «дипломированностью».

С точки зрения экономического развития, Россия находится на переходном этапе между экономикой ресурсов и экономикой знаний, что требует инновационных подходов к формированию труда.

Россия должна за 7-10 лет качественно изменить рынок труда, чтобы избежать резкого ухудшения экономической ситуации.

Июль 2017 года можно назвать третьим этапом формирования рынка труда. 29 июля правительство приняло курс на «Цифровую экономику».

Основными задачами, на которые должно быть направлено формирование рынка труда, являются:

- создание условий для подготовки кадров цифровой экономики;
- совершенствование системы образования, обеспечивающую экономику компетентными кадрами;
- создание системы мотивации по освоению необходимых компетенций и участию кадров в развитии цифровой экономики России.

Далее рассмотрим основные характеристики рынка труда в настоящее время.

По данным Росстата в 2017г. численность рабочей силы в России составляла 76,5 млн. человек, или 52% от общей численности населения стран,

Из общей численности 72,6 млн. человек были заняты в экономике и 3,9 млн. человек не имели занятия, при этом занимались активным поиском работы [26].

Уровень занятости населения в возрасте 15 лет и старше составлял 59,7%. при уровне общей безработицы 5,1%, снизившемся на 0,5% по сравнению с предыдущим (в 2016 году - 5,5%). (Приложение Б)

В 37 субъектах Российской Федерации уровень общей безработицы отмечался ниже среднероссийского.

Самый низкий уровень безработицы был зафиксирован в городах. Так, в Москве (1,3%), в Санкт-Петербурге (1,5%), в Чукотском (1,7%), в Ямало-Ненецком (2,3%) автономных округах, в Московской области (2,9%), в Ханты-Мансийском автономном округе (3,0%), в Республике Татарстан (3,3%), в Тюменской (3,5%), Калужской, Липецкой (3,8%), Белгородской (3,9%) областях.

Уровень регистрируемой безработицы на 1 января 2018 года составил 1,0% от численности рабочей силы, снизившись на 0,2 п.п. по сравнению с показателем на 1 января 2017 года.

В качестве безработных в течение 2017 года в органах службы занятости было зарегистрировано 1644,0 тыс. человек, что на 12,2% меньше, чем в 2016 году. Снижение численности зарегистрированных в качестве безработных граждан по сравнению с 2016 годом отмечается во всех федеральных округах.

Наиболее существенное уменьшение произошло в Центральном (на 15,6%), Уральском (на 13,6%), Дальневосточном (на 12,9%) федеральных округах.

Средняя продолжительность регистрируемой безработицы по состоянию на 1 января 2018 года составила 5,0 месяца, уменьшившись по сравнению со значением годом ранее (5,2).

Эта тенденция к снижению на 2 п.п. наблюдается практически по всем категориям безработных граждан. При этом по инвалидам средняя продолжительность безработицы снизилась более значительно: с 5,8 до 5,4 месяца.

Самая низкая средняя продолжительность регистрируемой безработицы на начало текущего года отмечена в Северо-Западном (4,4 месяца), а самая высокая (6,5 месяца) - в Северо-Кавказском федеральных округах.

Доля безработных граждан, состоящих на учете более одного года, в общей численности безработных составила на начало текущего года 8,9%, и уменьшилась по сравнению с началом 2017 года на 0,2% (9,1%).

При этом самые высокие значения средней продолжительности безработицы отмечались в Республике Ингушетия, Чеченской Республике, Московской, Томской областях, Чукотском автономном округе.

Безработица среди молодежи имеет свои специфические черты. В частности, более высокий уровень, чем у представителей более старших возрастов, что обуславливает актуальность решения проблем занятости молодежи посредством реализации субъектами Российской Федерации мероприятий по профессиональной ориентации, возмещению работодателям, реализующим программы развития организации, расходов на частичную оплату труда выпускников профессиональных образовательных организаций, развитию мобильности.

Итак, за последние 20 лет окончательно сложились институты российского рынка труда. Сформировавшаяся модель российского рынка труда базируется на конфигурации взаимодополняющих институтов.

Несмотря на то, что в течение исследуемого периода на рынке труда наблюдалась неоднородная динамика в разные периоды, в целом ситуацию

удалось улучшить, в том числе и за счет реализации мероприятий по поддержке эффективной занятости и достижению сбалансированности рынка труда субъектов Российской Федерации.

Вывод по главе.

Современный рынок труда представляет собой многослойную структуру, в которую входят взаимосвязанные элементы (субъекты рынка, спрос и предложение на особый товар, конъюнктура и др.), призванные выполнять различные функции.

На рынке труда переплетаются интересы работников и работодателей при установлении цены на рабочую силу, определении условий труда, а также со всей очевидностью проявляются социально-экономические явления, происходящие в обществе.

В сравнении с рынками труда более высших уровней муниципальный рынок труда в большей степени реагирует на внутреннюю среду, а его особенность проявляется в том, имея замкнутые границы, муниципальный рынок ориентирован на обеспечение отраслевых потребностей территории, ограниченного числа субъектов и сравнительной ограниченностью сферы приложения труда.

В исследуемый период на Российском рынке труда наблюдалась неоднородная динамика, в целом ситуацию удалось улучшить. Однако, региональные рынки труда характеризуются значительной дифференциацией.

## 2 Оценка развития рынка труда в г. Тамбов

### 2.1 Анализ состояния рынка труда в г. Тамбов за 2015-2017 гг.

Город Тамбов основан в 1636 году, является административным центром Тамбовской области РФ, и наделен статусом городского округа Законом Тамбовской области «О наделении муниципальных образований Тамбовской области статусом сельского, городского поселения, городского округа, муниципального района».

Официальное полное наименование городского округа - муниципальное образование городской округ - город Тамбов. Сокращенное наименование городского округа - город Тамбов.

Город Тамбов как муниципальное образование включен в государственный реестр муниципальных образований РФ органами юстиции.

В целях организации управления территория городского округа - город Тамбов делится на три района: Ленинский, Октябрьский, Советский. Эти районы не являются муниципальными образованиями.

Город Тамбов имеет тесную связь со всеми городами и районами области. Наиболее удаленные районы находятся от Тамбова в пределах 120 километров.

Сам город находится в окружении важных экономических регионов Поволжья, Центра и Северного Кавказа.

Для проведения анализа воспользуемся данными представленными на официальном сайте Администрацией города [19]

Как было выявлено в п. 1.1 квалификационной работы на состояние рынка труда в г. Тамбове прежде всего влияет демографическая ситуация в городе.

Решение демографических проблем осуществляется в муниципальном образовании по трем направлениям - путем стимулирования рождаемости, снижения смертности и развития иммиграции.

В результате естественного движения населения и миграционных потоков численность постоянного населения города Тамбова за исследуемый период росла. Если на 01.01.2016 численность населения составляла 288,4 тыс. чел, на 01.01.2016 - 209, 4 тыс. человек, то на 01.01.2018 численность постоянного населения города Тамбова составила 293,7 тыс.чел. и за 2 года увеличившись на 14,7 тыс. человек (рисунок 2.1).

Однако рост обусловлен высоким миграционным сальдо (+278 чел. в 2015 году, +2642 чел. в 2016, и соответственно +4251 чел. в 2017 году).

Тамбов по итогам рейтинга областных центров ЦФО вошел в десятку городов с высокой естественной убылью.

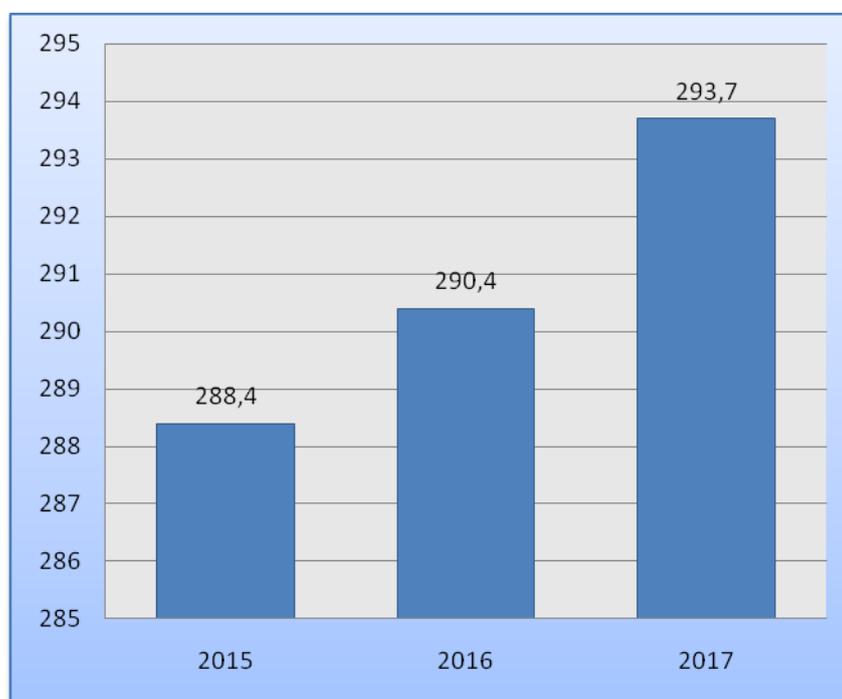


Рисунок 2.1 – Динамика постоянной численности населения г Тамбова в 2015-2017 гг.

Важную роль в демографическом развитии города сыграли миграционные процессы, которые компенсировали естественную убыль населения. Количество въезжающих на территорию города граждан превысило уровень предыдущего года (рис. 2.2).

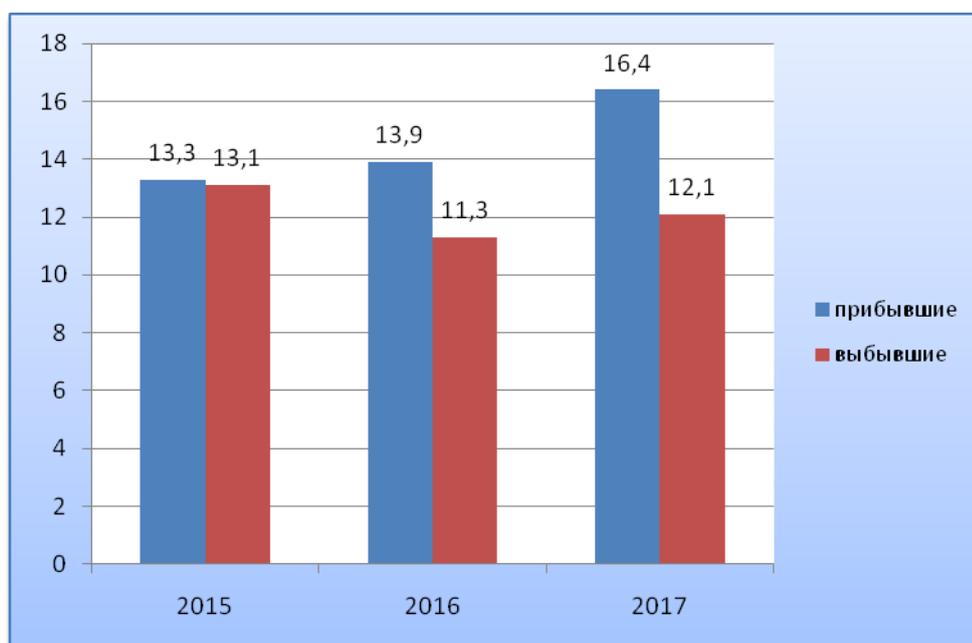


Рисунок 2.2 – Динамика миграции населения (тыс.чел.)

Согласно данным рисунка 2.2 в 2017 году в Тамбов прибыло 16364 человека (в 2016 - 13935 чел. в. 2015 – 13342 чел.), - выбыло –12113 человека (в 2016 – 11293, в 2015 – 13064 чел.).

В 2017 году наибольшее число 5134 чел. прибыло с Тамбовской области (в том числе из сельской местности 3604 чел. или 70,2%); 1094 чел. - с Москвы и Московской области, 261 чел. - с Воронежской области, с С.Петербурга - 130 чел., Саратовской обл. – 104 чел., Ростовской обл. – 77 чел. и др.

Больше всего выехало в Тамбовскую область –2514 чел. (из них в сельскую местность 1949 чел. или 77,5%), Московскую обл.– 902 чел., Москву – 1066 чел., в С.Петербург –265 чел., Воронежскую обл. – 268 чел. и др.

Численность населения оказывает значительное влияние на экономический потенциал Тамбова, на развитие производительных сил, где трудоспособное население выступает как часть населения, ограниченная определенными возрастными границами. Границы трудоспособного возраста

носят подвижный характер и определяются социально-экономическими условиями и физическими особенностями развития человека.

К трудовым ресурсам относится население в трудоспособном возрасте, как занятое, так и незанятое в экономике, которое в 2015 г. по данным Тамбовстата составляла 167,4 тыс. человек, в 2016 - 166,4 тыс. человек, в 2017 – 165,9 тыс. чел. (рисунок 2.3).

При этом наблюдается спад населения в трудоспособном возрасте, и рост как граждан моложе, так и старше трудоспособного.

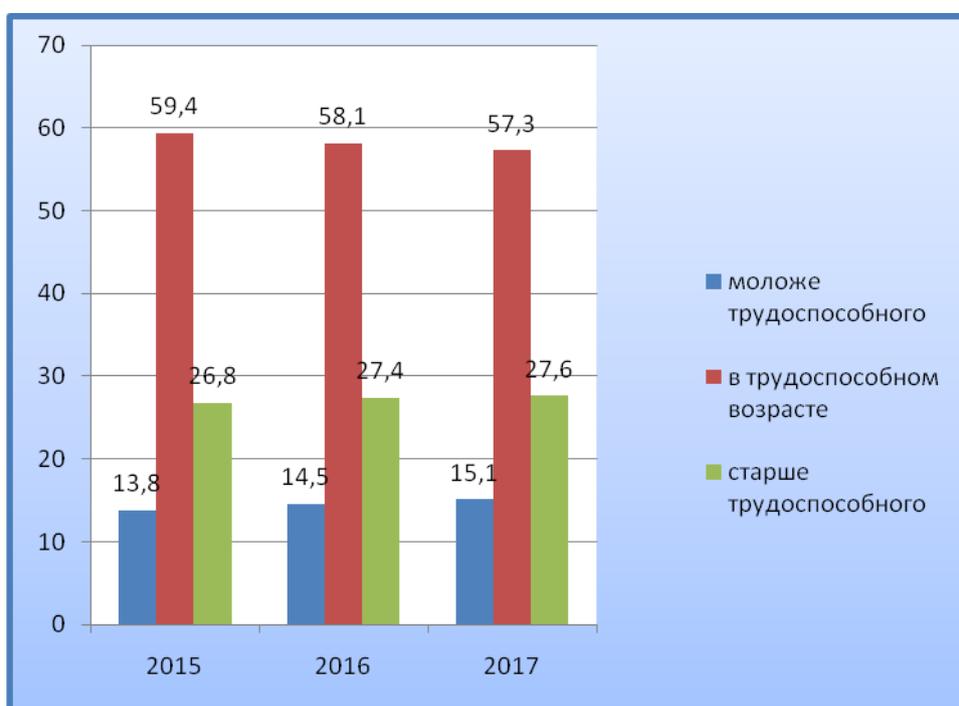


Рисунок 2.3 - Возрастной состав населения Тамбова в динамике на конец 2015 – 2017 годов

Перспектива демографического развития во многом предопределяется половозрастной структурой населения. Удельный вес лиц трудоспособного возраста в общей численности населения Тамбова области, как было сказано выше, снизился на 1,9% к уровню 2015 года и составил на начало 2016 года – 57,3%.

При этом доля старших возрастов в общей численности населения области ежегодно увеличивается. За три года эта доля также увеличилась на

0,8%. Численность детей в возрасте от 0 до 15 лет также увеличилась на 1,3 % к уровню 2015 года и составила на конец 2017 года 15,1% (2015 г. – 13,8%) от общего числа жителей.

Средний возраст жителей Тамбовской области за последние три года увеличился на 0,4 года, составив на начало 2018 года 42,75 года, в том числе мужчин – 39,48, женщин – 45,55 года.

На 1 января 2018 г. численность мужчин в Тамбове составила 46,1% населения (130400 чел.), женщин 53,9% (159965 чел.).

Рассмотрим основные показатели по отраслевой структуре. Для этого воспользуемся данными из Отчетов о результатах деятельности Главы города Тамбова и деятельности администрации города Тамбова за 2015-2017 годы [20].

По состоянию на 01.01.2016 года в городе Тамбове было учтено 10117 организаций, или 100,1% к уровню предыдущего года и 7627 индивидуальных предпринимателей, или 100,4%.

За два года численность хозяйствующих объектов в городе Тамбове уменьшилась, и на 01.01.2018 года было учтено уже 9943 организаций, или 95,6% к уровню 2017года. При этом число индивидуальных предпринимателей увеличилась на 102,0% и составила и 7778 ед.

На крупных и средних предприятиях города в 2016 году трудилось 89,9 тыс. человек (97,7% к уровню 2015г.) или 53,7% от трудоспособного населения. В 2017 году 90,7 тыс. человек или 52,3 % от трудоспособного населения.

Из них, на крупных и средних предприятиях промышленности в 2016 году трудилось 24,1 тысяч человек, в 2017 году данный число работников возросло до 25,4 тыс. человек.

Наибольшее количество работающих на 01.01.2018 года (при общей тенденции к снижению) отмечено в следующих видах деятельности:

- обрабатывающие производства 18,7 тыс. чел. (96,2% к уровню 2015г.- 17,7 тыс. чел);

- государственное управление и обеспечение военной безопасности; социальное страхование 12,2 тыс. чел. (96,0% к уровню 2015г. - 12,5 тыс. чел.);

- здравоохранение и предоставление социальных услуг 11,2 тыс. чел. (100,6% к уровню 2015г. - 11,0 тыс. чел.);

- образование 10,6 тыс. чел. (98,7% к уровню 2015 г. - 10,8 тыс. чел.).

При этом предприятия города Тамбова, производящие промышленную продукцию, располагают значительным производственным потенциалом.

Также они используют инновационный путь развития, активно работают над усовершенствованием ранее производимой продукции и выпуском новой конкурентоспособной, осваивают новые современные технологии, участвуют в программе «импортозамещения».

Драйверами роста в 2017 году стала обрабатывающая промышленность, где прирост продукции составил 13,6 процента. Наибольший рост в металлургическом производстве — на 89,1 процента, производстве текстильных изделий — на 60,8 процента.

Главным условием успешного развития тамбовской промышленности является эффективная инвестиционная политика. Вложения в основной капитал индустриальных отраслей за 2017 год, составили около 5 млрд. рублей (123% к уровню 2016 года). Больше всего инвестиций привлечено на ПАО «Пигмент», завод «Комсомолец», на предприятиях с иностранным капиталом «Изорок» и «ТАМАК», где было создано и модернизировано более 500 высокопроизводительных рабочих мест, освоен выпуск более пятидесяти новых видов конкурентоспособной продукции.

В Тамбове сконцентрирована почти половина малых и средних предприятий региона (42% от общего областного показателя). В 2017 году этот сегмент экономики представляют 6 088 малых предприятий, 7778 ИП и 81 среднее предприятие. Таким образом, почти 30% населения города задействованы в сфере МСП, обеспечивая местный рынок более чем на 60% товарами и услугами собственного производства. В 2016 году этот сегмент

экономики представляют 6706 малых предприятий, 6692 ИП и 81 среднее предприятие.

В 2017 году на территории города Тамбова осуществляли деятельность:

- 3126 предприятий розничной торговли, из них 4 торгово-развлекательных центра, 3 гипермаркета, 29 супермаркетов;
- 509 предприятий общественного питания, в том числе 7 ресторанов, 134 бара и кафе.

В 2017 году в торговом сегменте продолжилось развитие сети за счёт строительства новых торговых объектов и реконструкции уже имеющихся помещений. За указанный период торговые площади увеличились на 4227,1 кв. м за счёт 15 вновь построенных магазинов (5 -непродовольственных, 10 - продовольственных), в которых создано 104 новых рабочих места.

После реконструкции открыто 18 предприятий торговли на 257 рабочих мест.

В 2016 году торговые площади увеличились на 8,2 тыс.кв. м за счет двенадцати вновь построенных магазинов (5 – непродовольственных, 7 - продовольственных), в которых создано 130 новых рабочих мест. После реконструкции открыто 54 магазина на 217 рабочих мест.

Кроме того, в 2017 году открыто 51 предприятие общественного питания и создано 164 рабочих места.

В сфере бытового обслуживания населения насчитывается 1354 предприятия. Вновь создано 19 предприятий и 48 новых рабочих мест.

Также, среди важнейших показателей, определяющих состояние рынка труда, можно выделить уровень занятости и безработицы.

Рассмотрим структуру безработицы в Тамбове.

В поиске работы в городскую службу занятости обратилось более 3,2 тыс. человек, в 2016 - 4,6 тыс. человек, в 2015 - 6,3 тыс. человек. По состоянию на 01.01.2018 количество официально зарегистрированных безработных составило 865 человек и снизилось на 29,8% к уровню 2016 года (1233 человека) и снизилось на 1,8% к уровню 2015 года. На 01.01.2016г.

количество официально зарегистрированных безработных составляло 1255 человек.

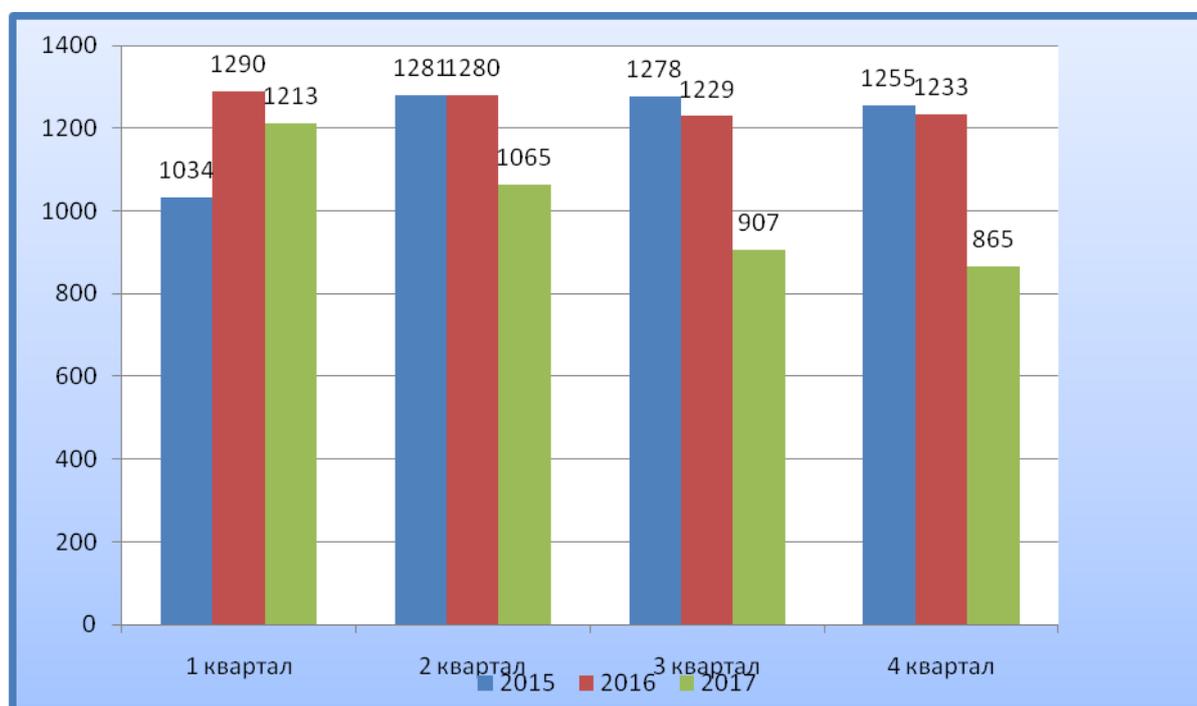


Рисунок 2.4 – Динамика безработицы в городе Тамбове

В общей численности безработных доля женщин превышает 50%, в 2015 году - 53,4%, в 2016 - 57,2%. На конец 2017 года их доля возросла до 57,8%.

Также растет и доля молодежи – с 25,6 % в 2015 до 31,2% - в 2016 и на конец 2017 года она составила – 34,4%.

В числе безработных доля инвалидов, по состоянию на 01.01.2018, составила 9 % (на конец 2015 года - 13%). Снижение численности безработных инвалидов обусловлено реализацией мероприятий по созданию для них специальных рабочих мест в соответствии с Указом Президента Российской Федерации от 07.05.2012 № 597 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики».

Причинами обращений граждан в Центр занятости населения послужили: увольнение с предприятий в связи с сокращением штата, ликвидацией, длительный (более одного года) перерыв в работе, поиск

работы впервые, поиск работы учащимися, желающих работать в свободное от учебы время (рисунок 2.5.)

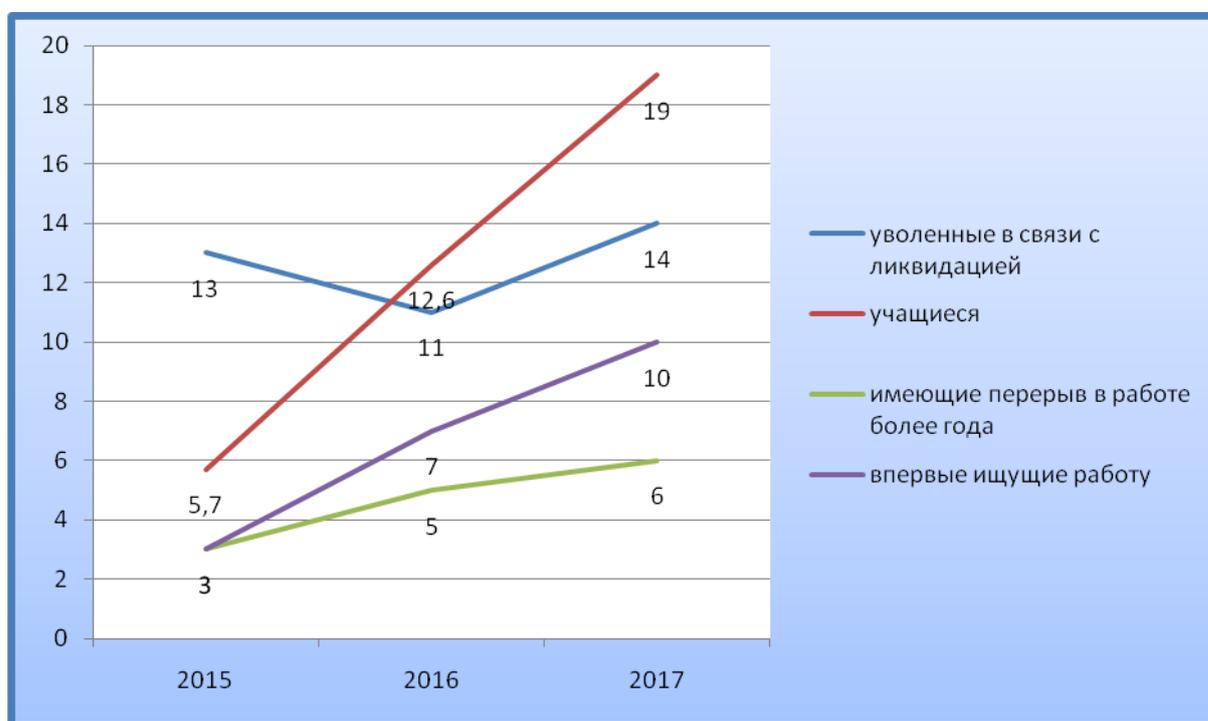


Рисунок 2.5 – Причины обращения граждан в Центр занятости населения в городе Тамбове

Данные, представленные на рисунке, свидетельствуют об активизации молодежи в поиске рабы в свободное от учебы время (с 5,7 % в 2015 году до 19,0% в 2017 году) и лиц, впервые ищущих работу (с 3% до 6% соответственно).

Поиск работы в связи с сокращением или ликвидацией предприятия изменяется незначительно. Однако, как демонстрирует рисунок 2.5, в 2016 году наблюдался некоторый спад сокращений с последующим ростом с 13% до 14%.

Средняя продолжительность безработицы по состоянию на 01.01. 2018 составляла 6,2 месяцев.

При этом увеличилась численность работающих неполное рабочее время: 26 организаций заявили о работниках, находящихся в простое по вине

администрации, занятых неполное рабочее время, о предоставлении отпуска по инициативе администрации. Суммарная численность занятых неполное рабочее время на 2017 год составила 2110 человек.

Из них: ОАО «Приборостроительный завод ТВЕС» - 242 человека (97% списочной численности); ОАО «Химмаш» - 356 человек (72 %); ПАО «Пигмент» - 265 человек (89%); ООО «Трикотаж» - 126 человек (35%).

Одним из показателей, характеризующих рынок труда, является показатель его напряженности. Напряженность на рынке труда Тамбова на 1 января 2017 г. составляла 3 чел. на 1 вакансию. С ростом числа вакансий и уменьшением численности граждан, состоящих на учете, на 01.01.2018 года напряженность составила 5 чел. на 1 вакансию.

Уровень регистрируемой безработицы - 0,64% от экономически активного населения города (по области – 0,8%), что ниже, чем в 2016 году на 0,14 п.п. Уровень регистрируемой безработицы в 2016 году - 0,78% от экономически активного населения города (по области – 0,9%), что соответствует уровню 2015 года.

Сложившаяся ситуация в экономике оказала влияние и на регистрируемый рынок труда. Банк вакансий уменьшился, увеличился коэффициент напряженности на рынке труда.

На 01.01.2018 в банк данных вакансий Центра занятости населения города Тамбова заявлено 1661 вакантное рабочее место из них: для рабочих – 73,0%, служащих – 27,0%.

На 01.01.2017 года и на 01.01.2016 года банк вакансий состоял соответственно из 2173 и 3885 вакантных рабочих мест: из них для рабочих – 74,0% (82,0%), служащих – 26,0% (18,0%).

Итак, возникает закономерный вопрос о причинах безработицы в условиях, когда вакансий в пять раз больше численности незанятого населения. Прежде всего, следует отметить, что, большинство вакансий в Центре занятости - для рабочих профессий (73,0%). Ситуация со

специалистами совсем другая. На рисунке 2.6 представлено соотношение спроса и предложения труда на рынке труда г. Тамбова на 01.01.2018 года.

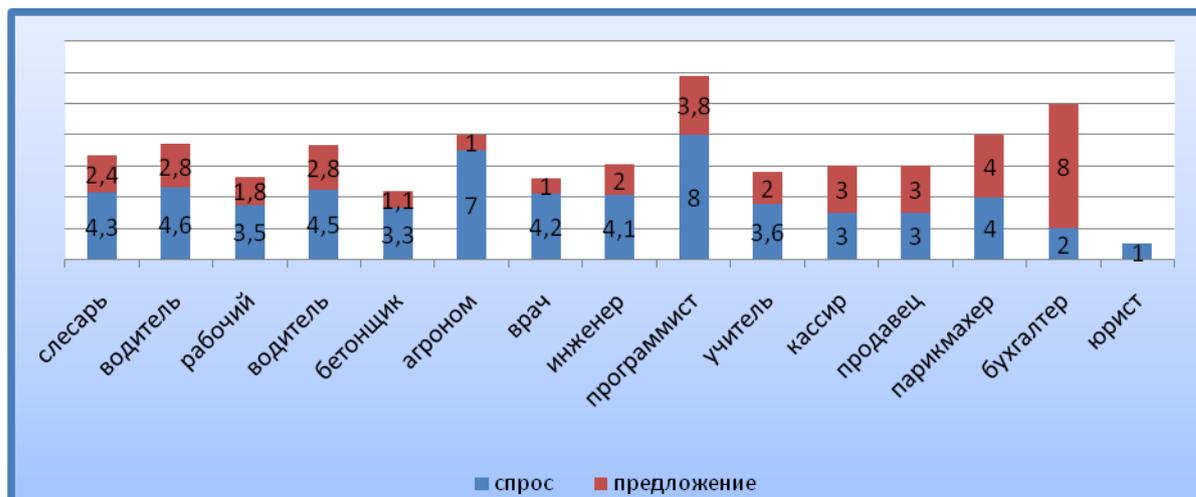


Рисунок 2.6 – Соотношение спроса и предложения труда (по профессионально-квалификационному критерию) на рынке труда Тамбова

Лидирующие позиции в рейтинге запросов работодателей Тамбова по профессиям, требующим профессиональной подготовки, занимают: слесари различных профессий (4,3 % от общего количества заявленных работодателями вакансий), водители (4,6 %), парикмахеры (4 %), бетонщики (3,3%).

Среди неквалифицированных профессий наиболее востребованными являются: подсобные рабочие (3,5 % от общего количества заявленных работодателями вакансий), уборщики (3,0 %), грузчики (2,3 %).

В рейтинге запросов работодателей среди специалистов и служащих, лидирующие позиции занимают: программисты (8%) врачи (4,2 %), инженеры (4,1 %), учителя (3,6 %).

При этом стоит отметить, что Вузы Тамбова именно по этим профессиям готовят специалистов. А вот почему-то предложения на эти профессии превышают спрос.

По данным на 2016 год в Тамбовском государственном техническом университете трудоустроено 75% выпускников. Они работают в 39 регионах России.

Большинство трудится в сфере экономики и управления, транспорта, информатики, юриспруденции, машиностроения, энергетики.

Выпускники ТГУ имени Державина также трудоустроены на 75%. Выпускники вуза работают, кроме Тамбовской области еще в 47 регионах страны. В большинстве своем это представители таких сфер как экономика и управление, юриспруденция, педагогика, клиническая медицина, социология и социальная работа. Так, доля выпускников очной формы обучения ТГУ имени Г. Р. Державина, обратившихся в Центр занятости Тамбова за последние 3 лет (с 2015 по 2017 гг.), представлена на рис. 2.7.

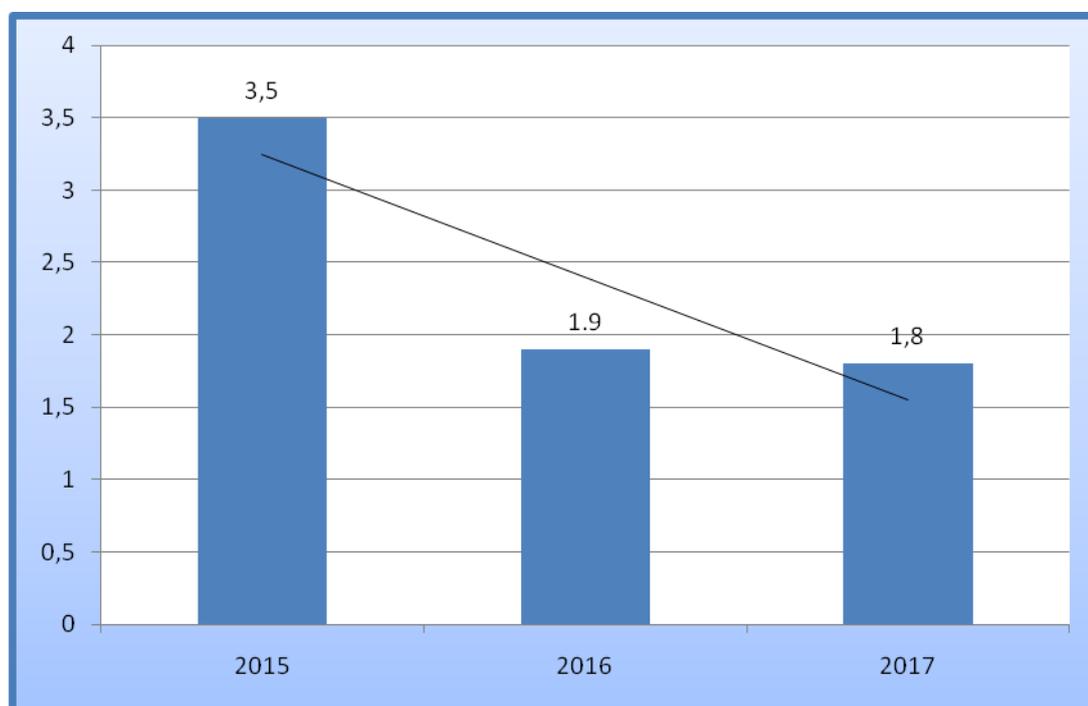


Рисунок 2.7 - Доля выпускников очной формы обучения ТГУ имени Г.Р. Державина, обратившихся в Центр занятости Тамбова

Складывается довольно странная ситуация - спрос на труд специалистов превышает предложение, в то время как Вузы города готовят специалистов, именно востребованных специальностей.

Это подтверждает и то факт, что на 31.03.2018 года в банке данных вакансий городской службы занятости было 1609 вакантных рабочих мест, из них 48% - для рабочих, 52% - для служащих.

Возможно, ответ лежит в уровне заработной платы по г. Тамбову и регионов в целом.

Основным источником роста денежных доходов работающего населения является заработная плата.

За исследуемый период по сведениям организаций, просроченная задолженность по заработной плате (без субъектов малого предпринимательства) отсутствовала.

Среднемесячная начисленная номинальная заработная плата одного работника крупных и средних организаций в 2016 году сложилась в размере 27 380,1 руб. и увеличилась по сравнению с 2015 годом на 4,0%.

Среднемесячная номинальная заработная плата работников крупных и средних предприятий города составила 28 933,8 руб., или 106,0% к уровню 2016 года (27380,1 руб.) к уровню 2016 года и сложилась выше уровня прожиточного минимума трудоспособного населения в регионе в 3,1 раза.

В промышленности: среднемесячная заработная плата работников обрабатывающих производств увеличилась на 7,4% и составила 31682,0 руб.

В социальной сфере в 2017 году среднемесячная заработная плата работников образования выросла на 7,0%, работников здравоохранения и предоставления социальных услуг - на 5,1% и составила, соответственно, 21308,5 руб. и 24495,1 руб. (в 2015 - 19 744,2 руб. и 23 211,0 руб.).

Рост реальной заработной платы (с учетом индексации на уровень потребительских цен) по городу составил 102,5%. против 97,1% в 2015 году.

Проведенный анализ, показывает, что на рынке труда города Тамбова прослеживаются следующие негативные тенденции:

- низкая конкурентоспособность женщин и молодежи без практического опыта работы;

- растет численность высвобождения работников в связи со структурными изменениями и модернизацией предприятий;

Существующий дисбаланс спроса и предложения на рынке труда в г. Тамбове объясняется наряду с другими причинами, оттоком кадров из города

в мегаполисы в условиях большой разницы в доходах с одной стороны, и, конечно же, неэффективным взаимодействием с учебными заведениями, организациями и предприятиями города в области подготовки кадров для города.

При этом наблюдается активность молодежи в поиске работы на время отдыха. Идет постепенный рост заработной платы.

## 2.2 Роль службы занятости в удовлетворении спроса на рабочую силу на рынке труда

Работа ТОГКУ «Центр занятости населения города Тамбова» (далее: Центр занятости по трудоустройству) направлена на реализацию содействия различным категориям населения в поисках работы и снижения уровня безработицы.

Прежде всего, работа в Центре занятости населения проводится по расширению и совершенствованию взаимодействия с работодателями. Для поиска новых работодателей специалисты службы занятости активно работают с реестром юридических лиц и индивидуальных предпринимателей налоговой службы, по выявлению работодателей, незарегистрированных в центрах занятости населения. Анализируются информационные базы ИФНС (ЕГРЮЛ, ЕГРИП), региональные справочники предприятий на различных информационных ресурсах.

Центр занятости активно привлекает работодателей с целью актуализации имеющегося банка вакансий. Для этого проводится еженедельный телефонный мониторинг организаций и предприятий, заявивших о наличии вакансий на своих производствах, выезд специалистов к работодателям с целью сбора вакансий. Периодически производится рассылка письменных уведомлений о сроках предоставления отчетов и их содержании, а также о перечне государственных услуг, оказываемых

центром занятости населения работодателям, предоставляется консультативная информация по вопросам труда и занятости.

Практика взаимодействия с органами прокуратуры для повышения дисциплины работодателей по ежемесячному предоставлению отчетов с указанием работодателей, не исполняющих ст. 25 Федерального закона «О занятости населения в Российской Федерации», приносит свои результаты. Работодатели активизируются по предоставлению отчетов по вакансиям после проверки прокуратуры и полученных по административным правонарушениям взысканий.

По инициативе службы занятости и в целях привлечения вакансий в центры занятости населения в прошедшем году, организованы следующие мероприятия: информационные встречи, семинары-совещания, круглые столы с работодателями, Дни службы занятости, клубы работодателей, гарантированные собеседования работодателей с безработными. Регулярно обновляется информация на сайте службы занятости в интернете, публикуются материалы в городских и районных газетах, рассылается необходимая информация в МФЦ и на адреса электронной почты организаций городов и районов области.

Работа Тамбовского городского Центра занятости населения по трудоустройству направлена на реализацию содействия различным категориям населения в поисках работы и снижения уровня безработицы.

Так, за анализируемый период было трудоустроено 11 100 граждан, обратившихся в Центр занятости.

Так, на 01.01. 2018 года было трудоустроено 2,5 тыс. человек, или 78,2% от числа обратившихся. Из них женщины составляют 56%, молодежь в возрасте до 30 лет – 38,3%, подростки в возрасте 14-17 лет — 25,0%;

На 01.01.2017 года 3,5 тыс. чел, трудоустроено или 75,0% от числа обратившихся. Из них женщины составляют - 59,0%, молодежь в возрасте до 30 лет – 33,0%, - подростки в возрасте 14-17 лет - 17,0%.

В 2015 году Центром занятости трудоустроено 4,6 тыс. граждан или 73,8% от числа обратившихся. Из них женщины - 53,0%, молодежь в возрасте до 30 лет - 24,0%.

Впервые проработан вопрос по трудоустройству подростков в муниципальные общеобразовательные организации в летний период 2016 года за счёт внебюджетных средств. Общеобразовательными организациями сформированы бригады учащихся, трудовые отношения оформлены официально через ТОГКУ «Центр занятости населения города Тамбова».

Всего трудоустроено 250 подростков.

Служба занятости содействует проведению временных работ для несовершеннолетних граждан в возрасте от 14 до 18 лет в свободное от учебы время и период каникул. Акцент в организации занятости несовершеннолетних жителей г. Тамбова делается, прежде всего, на приобщение детей к труду, получение профессиональных навыков, адаптацию к трудовой деятельности, а также профилактику правонарушений среди несовершеннолетних граждан в нашем городе.

На временные работы в свободное от учета время трудоустроено 610 подростков в возрасте от 14 до 18 лет.

Количество трудоустроенных несовершеннолетних граждан в возрасте от 14 до 18 лет в каникулярное время -145 человек.

Центром занятости населения проводится совместная работа с МБУ ДО «Центр внешкольной работы», который традиционно является основным работодателем для подростков, в числе которых - дети из малообеспеченных, многодетных и неполных семей, т.е. самых социально незащищенных категорий. Совместно с Центром занятости на протяжении 19 лет в Центре внешкольной работы реализуется проект «Трудовые бригады». В рамках проекта подростки в возрасте 14 - 18 лет делают косметический ремонт в подростковых клубах (только те виды работ, которые допускаются законодательством), принимают участие в благоустройстве городской территории (убрана 141 дворовая территория многоэтажных домов),

организуют уход за цветниками и дворами. Для каждой бригады определяется объём необходимых работ.

Данное направление очень востребовано в подростковой среде, но, к сожалению, временное трудоустройство подростков - это проблемное поле для предприятий и учреждений города.

Управлением экономики города разработан план по профессиональной ориентации обучающихся общеобразовательных организаций в соответствии с требованиями регионального рынка труда.

У молодежи часто отсутствует необходимая практическая профессиональная подготовка, опыт работы, навыки её поиска, что создаёт предпосылки для чувства неуверенности в себе, делает их пассивными на рынке труда. Эта категория составила 35 процентов из числа получивших профориентационные услуги в возрасте 18-29 лет. Для этой категории специалистами службы занятости проводились мероприятия, рассматривающие вопросы профессионального самоопределения: семинары - «Технология поиска работы», «Познай себя».

В сфере молодёжной политики города Тамбова активно действуют 22 высших и средних профессиональных образовательных учреждения, 26 волонтерских отрядов, городской Дом молодёжи, сеть из 22 подростковых клубов по месту жительства, молодёжные общественные организации и объединения

При временном трудоустройстве несовершеннолетних граждан в возрасте от 14 до 18 лет в свободное от учебы время, им может оказываться материальная поддержка в размере от одной до полутора кратной минимальной величины пособия по безработице, увеличенной на размер районного коэффициента (1530 руб.).

В общественных работах за 3 года приняли участие 2598 человек (в 2017 - 938 чел., в 2016 - 976 человек, в 2015 - 784 человека), средний период – 2 недели.

Финансирование мероприятий по организации оплачиваемых общественных работ производилось за счет средств организаций, в которых эти работы проводились, в период участия в общественных работах безработным гражданам оказывалась материальная поддержка в пределах от минимальной величины пособия по безработице.

В 2016 году на условиях временной занятости, при содействии Центра занятости населения, (по договорам) трудоустроено 52 чел. безработных из числа лиц, испытывающих трудности в поиске работы (инвалиды, одинокие и многодетные родители, члены семей военнослужащих и т.д.).

Это немного ниже, чем в 2016 и в 2015 годах (60 чел. и 56 человек соответственно).

Одна из мер, позволяющих повысить занятость инвалидов - квотирование рабочих мест. В области действует Закон от 31 марта 2009 года № 510-З «О квотировании рабочих мест в Тамбовской области» (с изменениями и дополнениями).

В соответствии с Законом разработан и утвержден Порядок представления информации о выполнении квоты для приема на работу лиц, особо нуждающихся в социальной поддержке и испытывающих трудности в поиске работы.

В рамках мероприятия «Возмещение работодателям затрат, связанных с трудоустройством инвалидов, включая создание инфраструктуры, адаптацию на рабочем месте и наставничество» организована работа с предприятиями, организациями, предпринимательским сообществом, направленная на создание рабочих мест для трудоустройства инвалидов.

Реализованы программы дополнительных мероприятий в сфере занятости населения, направленных на снижение напряженности на рынке труда Тамбова, включая создание инфраструктуры, адаптацию на рабочем месте и наставничество.

Каждый инвалид при обращении в службу занятости населения включается в систему услуг, предусматривающую информирование,

профконсультирование, содействие трудоустройству, либо, при отсутствии возможности трудоустройства, направление на обучение.

Для граждан, желающих открыть свое дело, в Тамбовском Центре занятости оказываются информационно-консультационные услуги и содействие в оформлении документов при регистрации собственного дела:

Данное мероприятие включает помощь в разработке технико-экономического обоснования собственного дела, финансовую помощь на выплату государственной пошлины при регистрации в налоговых органах, изготовление печатей, штампов.

Предпринимательскую деятельность в г. Тамбове при помощи Центра занятости за 3 года оформили 12 чел. и получили финансовую помощь на открытие собственного дела в размере 41,5 тыс. руб.

Основным направлением для ликвидации дисбаланса спроса и предложения на рынке труда в г. Тамбове является проводимое в рамках Центра профессиональное обучение и дополнительное профессиональное образование безработных граждан, женщин в период отпуска по уходу за ребенком до достижения им трех лет и дополнительное профессиональное образование незанятых граждан, которым в соответствии с законодательством назначена трудовая пенсия по старости и которые стремятся возобновить трудовую деятельность.

Отбор и направление на профессиональное обучение безработных граждан центрами занятости населения осуществляется на основе анализа профессионально - квалификационного состава граждан, обратившихся в службу занятости в поиске работы, с учетом требований рынка труда, наличия вакансий, а также в рамках реализации приоритетных национальных проектов, инвестиционных проектов города и ориентации безработных граждан на предпринимательскую деятельность.

Из числа граждан, завершивших обучение, нашли работу или доходное место, в том числе организовали самозанятость 831 человек, что составляет 68 процентов.

За 2015 год при содействии Центра занятости населения было обучено 287 безработных граждан, из них: женщины, находящиеся в отпуске по уходу за ребенком до 3-х лет - 29,6%; пенсионеры, желающие возобновить трудовую деятельность- 2,4%.

В 2016 году число граждан, прошедших обучение достигло 359 граждан, из них: безработные – 74,4% женщины, находящиеся в отпуске по уходу за ребенком до 3-х лет - 23,7%; пенсионеры, желающие возобновить трудовую деятельность - 1,9%. В 2017 году приступили к обучению 220 человек.

Данное направление повышает конкурентоспособность безработных граждан путем профессионального обучения профессиям и специальностям, пользующимся спросом на рынке труда. Способствует восстановлению профессиональных качеств, повышению утраченной профессиональной пригодности.

Другим направлением работы является психологическая поддержка безработных граждан. Проведение занятий по повышению мотивации к труду, активизации позиции по поиску работы и трудоустройству, повышение адаптации к существующим условиям, реализация профессиональной карьеры путем оптимизации психологического состояния. Полное разрешение или снижение актуальности психологических проблем - одна из основных задач Тамбовского Центра занятости населения города.

В заключение следует отметить, что Комитет по экономике Администрации Тамбова оказывает всевозможную помощь Центру занятости - от консультативной до финансовой.

Вывод по 2 главе

Проведенный анализ Тамбова, показывает, что на рынке труда города Тамбова прослеживаются следующие негативные тенденции:

- низкая конкурентоспособность женщин и молодежи без практического опыта работы;

- рост числа высвобожденных работников в связи со структурными изменениями и модернизацией предприятий.

В современных условиях на муниципальных рынках труда службы занятости стали важным инструментом в удовлетворении спроса на рабочую силу на рынке труда, в соответствии с ее предложением.

### 3 Разработка мероприятий, направленных на удовлетворение спроса на рабочую силу г. Тамбова

#### 3.1 Направления развития муниципального рынка труда

Для выработки рекомендаций, прежде всего, следует выявить сильные и слабые стороны в социально-экономическом положении г. Тамбова, и на основании проведенного анализа выявить возможности по его стратегическому развитию. Проведем SWOT-анализ, для этого воспользуемся факторами, имеющими наибольшее значение на формирование рынка труда, выявленными в п. 1.2. и рассмотрим возможные сценарии (таблицы 3.1 – 3.3).

Таблица 3.1 - SWOT - матрица анализа факторов, оказывающих наибольшее влияние на формирование рынка труда в г. Тамбове

Факторы	Сильные стороны (S)	Слабые стороны (W)
Местоположение	-Центральный Черноземный регион; - город является центром Тамбовской области. - имеет тесная связь со всеми городами и районами области. - находится в окружении важных экономических регионов Поволжья, Центра и Северного Кавказа.	Ограниченность внешнего железнодорожного и воздушного транспорта.
Демографическая ситуация	- рост численности населения; - положительное сальдо миграции; - повышение уровня рождаемости; - снижение уровня смертности	- естественная убыль населения; - превышение уровня смертности над показателями рождаемости; - превышение доли населения старше трудоспособного возраста над долей населения моложе трудоспособного возраста (старение населения).
Уровень жизни населения	- рост номинальной заработной платы во всех отраслях экономики; - отсутствие задолженности по заработной плате	- высокая доля теневых доходов, в особенности на предприятиях малого бизнеса

Продолжение табл.3.1

1	2	3
Промышленное производство	<ul style="list-style-type: none"> <li>-наличие бюджетообразующих предприятий на территории города;</li> <li>- положительный рост основных показателей экономического развития.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- доля инновационной продукции в общем объеме выпуска остается незначительной.</li> </ul>
Экономический потенциал и инвестиционные ресурсы	<ul style="list-style-type: none"> <li>наличие земельных ресурсов и свободных площадок для промышленного и иного использования;</li> <li>ежегодный рост объема инвестиций в основной капитал крупных, средних и малых предприятий;</li> <li>- наличие площадок для жилищного строительства;</li> <li>- хорошие условия для малого предпринимательства;</li> <li>- разветвленная и хорошо организованная информационно-коммуникационная сеть;</li> <li>высокая доля инновационной промышленности.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- значительный износ основных производственных фондов промышленных предприятий;</li> <li>- невысокая инновационная активность хозяйствующих субъектов;</li> <li>- необходимость модернизации;</li> <li>- ограниченность внешнего железнодорожного и воздушного транспорта.</li> </ul>
Безработица	<ul style="list-style-type: none"> <li>- положительная динамика по снижению уровня безработицы;</li> <li>- население в трудоспособном возрасте составляет почти 60% от среднегодовой численности населения города</li> <li>-</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- недостаточное число мест приложения труда с высоким уровнем заработной платы;</li> <li>- значительная часть рабочих мест приходится на сферы деятельности с низким уровнем оплаты труда.</li> </ul>
Профессионально-квалификационная структура трудоспособного населения	<ul style="list-style-type: none"> <li>- высокие темпы модернизации системы образования;</li> <li>- наличие Вузов и ССПУ, специализирующихся на выпуске специалистов, востребованных на городском рынке труда;</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- недостаточная квалификация молодых специалистов и потеря института наставничества;</li> <li>- дефицит квалифицированных кадров</li> </ul>

Оценим ситуацию на рынке на текущий момент. Данные представим в виде таблицы 3.2.

Таблица 3.2 - Оценка развития ситуации

Процессы	Возможности (О)	Опасности (Т)
Демографические	<ul style="list-style-type: none"> <li>- использование потенциала миграции внутри РФ;</li> <li>- участие в программах по добровольному переселению соотечественников из-за рубежа;</li> <li>- создание материальных, социальных и пр. стимулов, направленных на увеличение рождаемости.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- низкий уровень рождаемости, высокий уровень смертности.</li> <li>- демографическое старение населения, т.е. увеличение доли пожилых в общей численности населения.</li> </ul>
Экономические	<ul style="list-style-type: none"> <li>- наличие программ по эффективному использованию территориального положения города с целью создания условий для инвесторов;</li> <li>- эффективное использование территориальных ресурсов, находящихся в муниципальной собственности;</li> <li>- организация новых производств в обрабатывающих производствах,</li> <li>- развитие потребительского рынка.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- увеличение числа безработных граждан</li> </ul>
Инфраструктурные	<ul style="list-style-type: none"> <li>- реализация программ в сфере коммунальной инфраструктуры;</li> <li>- развитие системы ипотечного кредитования;</li> <li>- улучшение качества автомобильных дорог;</li> <li>- улучшение жилищных условий граждан.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- опасность возникновения аварий на изношенных коммунальных сетях.</li> </ul>
Экологические	<ul style="list-style-type: none"> <li>- развитие туристического и санаторно-курортного бизнеса.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- общее ухудшение экологической ситуации.</li> </ul>
Межтерриториальные	<ul style="list-style-type: none"> <li>- развитие сотрудничества с другими районами и регионами.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- отток трудовых ресурсов в другие регионы в условиях большой разницы в доходах</li> </ul>
Институциональные	<ul style="list-style-type: none"> <li>- участие в национальных проектах в сфере образования, жилищном строительстве, агропромышленном комплексе и др.;</li> <li>- государственная поддержка развития отдельных секторов экономики и социальной сферы.</li> </ul>	

Таблица 3.3 - Матрица стратегии

	Сильные стороны (S)	Слабые стороны (W)
Возможности (O)	Использование имеющихся возможностей для извлечения максимальной выгоды  Стратегия O-S: МАКСИ-МАКСИ Инновационный сценарий	Нивелирование слабых сторон путем эффективного использования возможностей Стратегия (O-W): МИНИ-МАКСИ  Инвестиционно-промышленный сценарий
Угрозы (T)	Задействование сильных сторон для ослабления угроз Стратегия (T-S): МАКСИ-МИНИ	Нейтрализация слабых сторон для устранения угроз Стратегия (T-W): МИНИ-МИНИ Инерционный сценарий

Анализ внешних и внутренних факторов, влияющих на рынок труда Тамбова, а также его возможностей позволяет обозначить основные сценарии формирования рынка труда и спроса на рабочую силу, переход к качественным преобразованиям на рынке труда.

В процессе изучения матрицы SWOT-анализа можно сделать вывод, что наиболее вероятными сценариями формирования рынка труда в Тамбове на перспективу могут стать следующие: инерционный, инвестиционно-промышленный и инновационный.

Инерционный сценарий предусматривает, что администрация города будет проводить в жизнь программы по нейтрализации слабых сторон с целью устранения угроз (стратегия T-W). Реализация этого сценария повлечет смягчение основных негативных тенденций, однако в целом город потеряет свою привлекательность для привлечения новых инвесторов и как следствие конкурентоспособность.

Падение инвестиционного потока приведет к тому, что износ основных фондов в городе может превысить 50%, возрастет риск снижения числа хозяйствующих субъектов, банкротства и закрытия предприятий, в том числе социально и экономических значимых.

При этом сокращение инвестиций в промышленность понизит возможности внедрения современной, инновационной технологии, что приведет к тому, что доля инновационной продукции в общем объеме выпуска остается незначительной, что отрицательно скажется как на научной сфере, так и квалификационном уровне трудовых ресурсов.

Другим негативным фактором реализации данного сценария является то, что при сокращении экономически активного населения города (при недостаточном инвестировании) дефицит трудовых ресурсов приведет к замедлению развития бизнеса. А снижение уровня квалификации трудовых ресурсов приведет к ухудшению инвестиционного климата Тамбова.

Вероятность использования инерционного сценария возрастает при условии, что администрация города не предпримет усилия в области институциональных преобразований в инновационной сфере.

Второй предложенный, инвестиционно-промышленный сценарий, позволит устранить слабые стороны (не требует больших затрат местного бюджета), и позволит использовать возможности (эффективное использование территориального положения города), увеличить потока внешних инвестиций в промышленность - стратегия O-W.

Данный сценарий можно признать благоприятным для города, однако его реализация во многом зависит от принимаемых региональных (а возможно и федеральных) программ по реализации на территории города больших инвестиционных проектов, находящихся на различных фазах разработки:

- строительство масштабного предприятия по производству цемента и/или сухих строительных смесей;
- организация производства прочих строительных материалов;
- организация транспортно-логистического комплекса по хранению, сортировке, формированию партий сельскохозяйственной продукции, продуктов пищевой и перерабатывающей промышленности;

- комплексной жилой застройки микрорайонов, расположенных на территории муниципального образования («Слобода», «Майский», «Уютный», «Солнечный», «Светлый», «Звездный», «1-я Малиновка» и др.);

- техническое перевооружение и модернизация предприятий промышленного комплекса; расширение масштабов производства таких предприятий как ЗАО «Изорок», ЗАО «Тамак», и др.

Реализация вышеперечисленных проектов в значительной степени повысит как промышленный, так и строительный потенциал города, что, в свою очередь, приведет к формированию на территории города локальных зон роста, а также изменит структуру рынка труда, потребует высококвалифицированных трудовых ресурсов в развитие промышленного сектора.

Конкурентным преимуществом Тамбова при реализации данного сценария станет организация новых, усиление позиций существующих предприятий (организаций), продукция которых экспортируется в страны ближнего, дальнего зарубежья.

В тоже время, вероятность реализации инвестиционно-промышленного сценария определяется тем или иным удачным сочетанием экономических факторов:

- изменение ценовой и прочей конъюнктуры на промышленную продукцию на общероссийском рынке;

- ростом спроса на строительные материалы различных видов, который «подогревается» темпами гражданского и промышленного строительства.

При реализации инновационного сценария развития рынка труда Тамбова используются имеющиеся возможности города для извлечения максимального эффекта в структуризации рынка труда (стратегия O-S).

Данный сценарий предполагает формирование в регионе и в городе экономики знаний.

Вследствие чего миссией органов местного самоуправления становится создание нормативных, организационных и институциональных условий для развития экономики знаний.

Реализация данного сценария предусматривает, прежде всего, модернизацию всей социальной инфраструктуры (образование, здравоохранение, социальную защиту, культуру, физическую культуру и спорт, жилищный сектор и пр.), так как именно она определяет и обеспечивает высокое качество трудовых ресурсов.

Во-вторых, рост производительности труда, что позволит повысить заработную плату, тем самым приблизит доходы населения города к уровню доходов жителей развитых субъектов РФ.

В-третьих, снижение барьеров для развития инновационных предприятий, а также создание производственных и образовательных центров.

В-четвертых, организацию благоприятных условий для инвесторов; технологического обновления действующих предприятий; развитию в городе тех секторов экономики, которые обеспечивают производство продукции/услуг с высокой долей добавленной стоимости.

И в-пятых, конечно же, повышение эффективности государственных услуг, а также развитие стратегического партнерства.

Данный сценарий предполагается рассматривать в качестве «базового» для Тамбова.

### 3.2 Направления деятельности по удовлетворению спроса на рабочую силу. Оценка социальной эффективности предложенных мероприятий

Как было выявлено во второй главе исследования к важнейшим проблемам муниципального рынка труда г. Тамбова относится дисбаланс спроса и предложения, вызванный ростом численности высвобождения

работников в связи со структурными изменениями и модернизацией предприятий.

Существующий на рынке труда дисбаланс объясняется также оттоком кадров из города в мегаполисы в условиях большой разницы в доходах с одной стороны, и, конечно же, неэффективным взаимодействием с учебными заведениями, организациями и предприятиями города в области подготовки кадров для города – с другой.

С учетом предложенного инвестиционного сценария, реализация политики эффективной занятости должна быть продолжена в новых условиях, поскольку она будет решать принципиально более сложные задачи. В число этих задач входит стимулирование профессиональной подготовки трудовых ресурсов, содействие работодателям в поиске трудовых ресурсов при реализации инвестиционных проектов, стимулирование трудовой активности населения, развитие кадрового потенциала.

Наличие существующих проблем и новые задачи ставят на повестку дня развитие стратегического партнерства государства, работодателей и системы профессионального образования.

Целью такого партнерства будет являться обеспечение потребностей предприятий и организаций города в профессионально подготовленных специалистах через установление прочных и стабильных взаимоотношений между субъектами рынка труда, которые будут направлены на интеграцию видов ресурсов данных субъектов. Данное стратегическое партнерство будет способствовать сбалансированности спроса и предложения на рынке труда, устранению как качественного, так и количественного несоответствия спроса и предложения.

В предлагаемой модели стратегического партнерства важное значение имеет эффективное распределение обязанностей его субъектов.

Стратегическое партнерство может существовать при условии получения преимуществ его субъектами (рисунок 3.1).



Рисунок 3.1 - Социальная эффективность стратегического партнерства

Эффективность реализации модели стратегического партнерства зависит от таких факторов, как: интеграция ресурсов субъектов партнерства, с обязательным учетом их интересов и целей субъектов, а также всестороннего учета их возможностей.

При этом необходимо помнить, что чем больше выгод получают работодатели от данного партнерства, тем больше возможностей у государства при влиянии на рынок труда.

Социальная эффективность от стратегического партнерства государства, работодателей и системы профессионального образования будет определяться:

- степенью адаптивности и гибкости образовательных учреждений к потребностям рынка труда и приведения учебных планов в соответствие востребованным работодателями компетенциям;

- уровнем устойчивости управления профессиональным образованием через введение обязательных стажировок, заказов на научные исследования и др.

Среди социальных последствий внедрения предложенной модели можно выделить следующие:

- быстрая адаптация выпускников к началу профессиональной карьеры;
- обеспеченность работодателей квалифицированными работниками;
- решение научных и прикладных проблем работодателей; повышение качества профессиональной подготовки выпускников и их конкурентоспособности на рынке труда.

К мероприятиям, которые должны осуществляться субъектами партнерства относятся:

- осуществление мониторинга спроса и предложения на рабочую силу на территориальном (районном) рынке труда; обеспечение доступности информации о состоянии рынка труда;

- проведение «ярмарок вакансий» учебных и рабочих мест (выездных, специализированных) для различных категорий граждан;

- проведение отбора образовательных учреждений Тамбовской области по размещению заказов на оказание образовательных услуг по профессиональной подготовке, переподготовке и повышению квалификации безработных граждан;

- проведение мониторинга закрепляемости на рабочих местах (трудоустройства) безработных граждан после окончания профессионального обучения;

- проведение работы по определению потребности в привлечении иностранных работников и формированию квоты на осуществление иностранными гражданами трудовой деятельности на территории Тамбовского района.

Положительным социальным результатом, которого можно добиться при реализации указанных и др. мероприятий, можно считать:

- перераспределение рабочей силы с учетом сложившейся потребности в кадрах;

- организацию профессиональной подготовки по профессиям, востребованным на рынке труда;

- приобщение к труду подростков и закрепление на первых рабочих местах выпускников профессиональных учреждений, а также социальной интеграции инвалидов.

При реализации предложенной модели необходимо учесть следующее: по информации городского центра занятости населения перечень профессий (специальностей), по которому предполагается оказание государственной услуги по профессиональному обучению и дополнительному профессиональному образованию безработных граждан, составляет 25 наименований. В будущем, в процессе мониторинга рынка рабочей силы, число профессий (специальностей) может быть, как увеличено, так и сокращено.

Кроме того, особое внимание следует уделять созданию новых качественных рабочих мест, преимущественно, в рамках инвестиционных (инновационных) проектов, реализуемых в Тамбовском районе. Акцент желательно сделать на создание высокопроизводительных и достойно оплачиваемых рабочих мест.

Наибольшее количество новых рабочих мест необходимо создавать именно в сфере промышленного комплекса, а также потребительского рынка, платных услуг муниципального района; среднегодовое число вновь

созданных рабочих мест должно оставаться на уровне 300-500 человек. Это вполне реальные, просчитываемые параметры.

Попробуем провести оценку экономической эффективности предложенной модели стратегического партнерства для работодателей.

Как было выявлено в п.2.1 профессионально-образовательные учреждения г Тамбова выпускают специалистов именно по профессиям, которые востребованы на рынке труда.

Число вновь создаваемых рабочих мест (как было сказано выше) в ближайшие годы будет оставаться на уровне 300-500 человек.

Исходя из приведенной статистики п. 2.1, на 01.01.2018, в банк данных вакансий Центра занятости населения города Тамбова заявлено 1661 вакантное рабочее место, из них: для рабочих – 73,0%, служащих – 27,0%.

Спрогнозируем увеличение поступлений в региональный бюджет и внебюджетные фонды, исходя из предположения о том, что 400 человек, охвачены предлагаемой моделью стратегического партнерства, а, следовательно, получают работу в соответствии с контрактными целевыми договорами сразу после окончания учебы.

Принимаем среднемесячную заработную плату в размере 30 тыс. руб. (см. п.2.1)

Начисленная заработная плата всех работников за год составит:

$400 \text{ чел.} \times 30000 \text{ руб/чел.} \times 12 \text{ мес.} = 144 \text{ млн. руб.}$

Это естественные затраты предприятия из ФОТ, которые уже заложены в себестоимости и не повлекут повышения цен.

Величина НДФЛ (не учитываем стандартные вычеты на детей) составит:

$144 \text{ млн. руб.} \times 0,13 = 18,72 \text{ млн. руб.}$

Сумма недополученных бюджетом поступлений по подоходному налогу составит 18,72 млн. руб.

Отчисления страховых взносов в пенсионных фонд, в фонд социального страхования, в фонд медицинского страхования составят:

144 млн. руб.  $\times 0,3 = 43,2$  млн. руб.

Таким образом, сумма в размере 43,2 млн. руб. – это недопоступления во внебюджетные фонды.

То есть суммарный объем потерь от невовлечения безработных на востребованные специальности в экономическую деятельность региона достигает 61,92 млн. руб.

Прямые безвозвратные социальные расходы только в виде минимального пособия по безработице исчисляются суммой 4,08 млн. руб. (850 руб.  $\times$  400 чел.  $\times$  12 мес.), не говоря уже о других статьях затрат Центра занятости.

Итого экономический эффект по прогнозным данным может составить 18,72 млн. руб. + 43,2 млн. руб. + 4,08 млн. руб. = 66 млн. руб.

При использовании разработанной модели временные затраты предприятия как на поиск кандидата, так и денежные затраты на его последующее обучение, можно не учитывать, так как заключенные целевые связанные договоры с учебными заведениями уже предусматривают наличие кандидата на вакантную должность (после успешной стажировки, учебных, преддипломных практик), гарантированное также и властью муниципалитета.

Экономической эффективностью в данном случае является то, что бюджет и внебюджетные фонды получают дополнительные поступления в виде налогов и сборов.

При этом работодатель получает специалиста востребованной квалификации.

Также, администрации Тамбова необходимо и в будущем осуществлять меры дополнительной поддержки выпускникам образовательных организаций, молодым специалистам в сфере образования путем компенсации выплат за коммунальные расходы, материальной поддержки молодым специалистам на улучшение жилищных условий и пр.

Имеющиеся прогнозы развития демографической ситуации в Тамбове показывают, что основным источником ее оптимизации является наряду с обеспечением снижения оттока рабочей силы (прежде всего квалифицированной) стимулирование трудовой миграции. Это требует разработки мероприятий, имеющих своей целью создание сбалансированной системы привлечения и удержания миграционного потока, отвечающего заданным характеристикам: квалификационным, образовательным, половозрастным, социокультурным.

В целях сокращения дефицита трудовых ресурсов, увеличения числа квалифицированных специалистов, оптимизации системы расселения, увеличения миграционного притока населения в городе в 2013 году была принята муниципальная программа Тамбова «Оказание содействия добровольному переселению соотечественников, проживающих за рубежом» на 2014-2020 годы. Программа направлена на объединение потенциала соотечественников, граждан бывшего СССР, проживающих за рубежом, с потребностями социально-экономического развития района.

В рамках программы запланированы мероприятия по содействию жилищному обустройству участников программы, оказанию им помощи в подборе места работы, учебы, социальной и информационной поддержки.

В свою очередь, для эффективного содействия в трудоустройстве граждан необходимы меры по повышению гибкости рынка труда. Этому будут способствовать следующие мероприятия: стимулирование занятости женщин, имеющих несовершеннолетних детей и детей-инвалидов; создание условий для полноценной интеграции в трудовую деятельность лиц с ограниченными физическими возможностями; организация временной занятости для граждан, испытывающих трудности в поисках подходящей работы; проведение курсов по социальной адаптации безработных граждан и др.

Реализация мероприятий в рамках стратегического партнерства по удовлетворению спроса на рынке труда, прежде всего, должна давать

объективный прогноз по обеспеченности города рабочей силой на перспективу и своевременно разрабатывать меры по приведению профессионально-квалификационной структуры кадров в соответствие с требованиями города.

А также постоянно корректировать структуры, объемы и профили специальностей для подготовки кадров и проводить опережающее обучение высвобождаемых работников и лиц, находящихся под угрозой увольнения, для новых сфер приложения труда. Предложенная система стратегического партнерства государства, бизнеса, образовательных учреждений и населения, поможет решить проблемы сбалансированности спроса и предложения рабочей силы на рынке труда.

Вывод по 3 главе

Анализ внешних и внутренних факторов, влияющих на рынок труда г. Тамбова, а также его возможностей позволяет обозначить основные сценарии формирования рынка труда и спроса на рабочую силу, переход к качественным преобразованиям.

В качестве базового - предложен инновационный сценарий. При выборе инвестиционного сценария миссией органов местного самоуправления становится создание нормативных, организационных и институциональных условий для развития экономики знаний.

С учетом предложенного инвестиционного сценария, реализация политики эффективной занятости должна быть продолжена в новых условиях, поскольку она будет решать принципиально более сложные задачи. В число этих задач входит стимулирование профессиональной подготовки трудовых ресурсов, содействие работодателям в поиске трудовых ресурсов при реализации инвестиционных проектов, стимулирование трудовой активности населения, развитие кадрового потенциала.

Наличие существующих проблем и новые задачи ставят на повестку дня развитие стратегического партнерства государства, работодателей и системы профессионального образования.

Целью такого партнерства будет являться обеспечение потребностей предприятий и организаций города в профессионально подготовленных специалистах, через установление прочных и стабильных взаимоотношений между субъектами рынка труда, которые будут направлены на интеграцию видов ресурсов данных субъектов. Данное стратегическое партнерство будет способствовать сбалансированности спроса и предложения на рынке труда, устранению как качественного, так и количественного несоответствия спроса и предложения.

Эффективность предложенной в работе модели стратегического партнерства зависит от таких факторов, как интеграция ресурсов субъектов партнерства, с обязательным учетом их интересов и целей субъектов, а также всестороннего учета их возможностей.

Экономическая эффективность внедрения модели стратегического партнерства по прогнозным данным может составить 18,72 млн. руб. + 43,2 млн. руб. + 4,08 млн. руб. = 66 млн. руб. в год.

При этом работодатель получает специалиста востребованной квалификации.

Среди социальных последствий внедрения предложенной модели можно выделить следующие:

- быстрая адаптация выпускников к началу профессиональной карьеры;
- обеспеченность работодателей квалифицированными работниками;
- решение научных и прикладных проблем работодателей; повышение качества профессиональной подготовки выпускников и их конкурентоспособности на рынке труда.

## Заключение

В заключении можно сделать следующие выводы.

В работе выявлено, что современный рынок труда представляет собой многослойную структуру, в которую входят взаимосвязанные элементы (субъекты рынка, спрос и предложение на особый товар, конъюнктура и др.), призванные выполнять различные функции.

На рынке труда переплетаются интересы работников и работодателей при установлении цены на рабочую силу, определении условий труда, а также со всей очевидностью проявляются социально-экономические явления, происходящие в обществе.

В сравнении с рынками труда более высших уровней, муниципальный рынок труда в большей степени реагирует на внутреннюю среду, а его особенность проявляется в том, что имея замкнутые границы, муниципальный рынок ориентирован на обеспечение отраслевых потребностей территории, ограниченного числа субъектов и сравнительной ограниченностью сферы приложения труда.

В исследуемый период на Российском рынке труда наблюдалась неоднородная динамика, в целом ситуацию удалось улучшить. Однако, региональные рынки труда характеризуются значительной дифференциацией.

После смены экономического курса и перехода к рыночной экономике формирование российского рынка труда происходило, условно говоря, в 2 этапа. Особое влияние на формирование рынка труда оказало новое законодательство: принятие Конституции РФ в 1993 году, Федерального закона «О занятости населения в РФ», Федерального закона «Об образовании» и Трудового Кодекса РФ.

В настоящее время с переходом к цифровой экономике рынку труда предъявляются повышенные требования, в частности в сфере профессионально-квалифицированных кадров.

Проведенный анализ Тамбова, показывает, что на рынке труда города Тамбова прослеживаются следующие негативные тенденции:

- низкая конкурентоспособность женщин и молодежи без практического опыта работы;
- рост числа высвобожденных работников в связи со структурными изменениями и модернизацией предприятий.

Существующий дисбаланс спроса и предложения на рынке труда в г. Тамбове объясняется на ряду с другими причинами, оттоком кадров из города и, конечно же, неэффективным взаимодействием с учебными заведениями, организациями и предприятиями города в области подготовки кадров для города.

В современных условиях на муниципальных рынках труда службы занятости стали важным инструментом в удовлетворении спроса на рабочую силу на рынке труда.

Существующий на рынке труда дисбаланс объясняется также оттоком кадров из города в мегаполисы в условиях большой разницы в доходах с одной стороны и, конечно же, неэффективным взаимодействием с учебными заведениями, организациями и предприятиями города в области подготовки кадров для города – с другой.

Анализ внешних и внутренних факторов, влияющих на рынок труда г. Тамбова, а также его возможностей позволяет обозначить основные сценарии формирования рынка труда и спроса на рабочую силу, переход к качественным преобразованиям.

В качестве базового предложен инновационный сценарий. При выборе инвестиционного сценария миссией органов местного самоуправления становится создание нормативных, организационных и институциональных условий для развития экономики знаний.

Наличие существующих проблем и новые задачи ставят на повестку дня развитие стратегического партнерства государства, работодателей и системы профессионального образования.

Эффективность предложенной в работе модели стратегического партнерства зависит от таких факторов, как: интеграция ресурсов субъектов партнерства с обязательным учетом их интересов и целей субъектов, а также всестороннего учета их возможностей.

Экономическая эффективность внедрения модели стратегического партнерства по прогнозным данным может составить 18,72 млн. руб. + 43,2 млн. руб. + 4,08 млн. руб. = 66 млн. руб. в год.

При этом работодатель получает специалиста востребованной квалификации.

Среди социальных последствий внедрения предложенной модели можно выделить следующие:

- быстрая адаптация выпускников к началу профессиональной карьеры;
- обеспеченность работодателей квалифицированными работниками;
- решение научных и прикладных проблем работодателей; повышение качества профессиональной подготовки выпускников и их конкурентоспособности на рынке труда.

## Список используемой литературы

1. Алиева, П.Р. Социально-экономические факторы развития трудового потенциала региона: монография / П.Р. Алиева, Ф.И. Мирзабалаева - Красноярск: Научно-инновационный центр, 2012. - 146 с.
2. Архипова, Л.С. Состояние локальных рынков труда в России / Л.С. Архипова // Вопросы структуризации экономики. - №3, - 2012 – С. 78-82.
3. Гимпельсон, В.Е. Трудовое законодательство: анализ межрегиональных различий в практике правоприменения / В.Е. Гимпельсон, Р.И. Капелюшников [Электронный ресурс]: <https://publications.hse.ru/chapters/82624408>
4. Базыленко, Т. Ю. Роль государственной службы занятости в регулировании рынка труда на региональном уровне: автореф. дис. ... канд. экон. наук: 08.00.05/ Базыленко Татьяна Юрьевна. - М., 2013 -32с.
5. Города и районы Тамбовской области [Электронный ресурс] Режим доступа: [http://tmb.gks.ru/wps/wcm/connect/rosstat\\_ts/tmb/ru/statistics/organizations](http://tmb.gks.ru/wps/wcm/connect/rosstat_ts/tmb/ru/statistics/organizations)
6. Ефимова, Е. А. Теоретико-методологические аспекты трансформации механизма формирования регионального рынка труда: автореф. дис. ... д-ра экон. наук: 08.00.05 / Ефимова Екатерина Андреевна. - М., 2012.- 48 с.
7. Заборовский, З. Г. "Профессиональное образование и рынок труда" / З.Г. Заборовский, Шуклина. Е.А.. // Международный журнал экспериментального образования. – 2015. – №2-3. – С. 10- 30.
8. Закон РФ от 19.04.1991 № 1032-1 (ред. от 07.03.2018) «О занятости населения в Российской Федерации» [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.pravo.gov.ru>,

9. Ивановская Л.С. Социально-трудовые отношения, рынок труда и занятость персонала. Учебно-практическое пособие. / Л.С. Ивановская, А.Я. Кибанов, Е.А. Митрофанова и др. Проспект, 2014 – 64 с.
10. Илюхина, И.Б. Рынок труда [Текст]: учебное пособие /И.Б. Илюхина, Е.М. Самородова. - Орел: Издательство ОрелГИЭТ, 2014 – 115 с.
11. История экономических учений. Краткий курс: Учебно-методическое пособие / Малкина М.Ю. Нижний Новгород: Издательство Нижегородского госуниверситета им. Н.И. Лобачевского, 2007. — 65 с. [Электронный ресурс] Режим доступа:// <https://refdb.ru/look/1462152-p2.html>
12. Капелюшников, Р. И., Российский рынок труда: парадоксы посткризисного развития Р. И., Капелюшников, А. Ю. Ощепков // Вопросы экономики. - 2014.- № 7.- С. 66-92.
13. Кашепов, А.В. Структура занятости населения по видам экономической деятельности / А.В. Кашепов //Вестник Российского нового университета. Экономика и управление. - М.- 2013.- № 2.- С.56-61
14. Кондратович, И. В. Муниципальный рынок труда и удовлетворение спроса предприятий на рабочую силу: На примере города Каменск-Шахтинский – 2004 - 178 с.
15. Конституция Российской Федерации (принята всенародным голосованием 12.12.1993) (с учетом поправок, внесенных Законами РФ о поправках к Конституции РФ от 30.12.2008 № 6-ФКЗ, от 30.12.2008 № 7-ФКЗ, от 05.02.2014 № 2-ФКЗ, от 21.07.2014 № 11-ФКЗ) [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.pravo.gov.ru>,
16. Косарева, А.В. Политика занятости как институт обеспечения достойного /Достойный труд в современной России: теория и практика: коллективная монография / Л. В. Санкова, С.Г. Землянухина, Е. В. Янченко и др. / под ред. Л.В. Санковой. Саратов: КУБиК, 2014. - С. 149-156.
17. Локтюхина, Н. В. Государственное регулирование рынка труда современной России: учеб. пособие / Н.В. Локтюхина. - М.: РЭУ им. Г. В. Плеханова, 2012. - 140 с.

18. Лях, П. П. Методика оценок эффективности мероприятий содействия занятости населения/ / П.П. Лях // Ученые заметки ТОГУ. - 2013.- № 4.- С.188-192.

19. Основные показатели социально-экономического развития города Тамбова [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://city.tambov.gov.ru/index.php?id=1050>

20. Отчет о результатах деятельности Главы города Тамбова и деятельности администрации города Тамбова за 2015-2017 годы [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://docs.pravo.ru/document/view/98598540/112454584/>

21. Официальный сайт Бюро Международной организации труда в Москве. [Электронный ресурс]. Режим доступа: <http://www.ilo.org/public/russian/region/eurpro/moscow/>.

22. Российский рынок труда: тенденции, институты, структурные изменения. Доклад Центра трудовых исследований и Лаборатории исследований рынка труда (ЛИТР) НИУ ВЭШ/ Под ред. В. Гимпельсовна. – М., 2017. – 148 с. [Электронный ресурс] Режим доступа: [https://yandex.ru/search/?text=Российский рынок труда%3A тенденции%2C институты%2C](https://yandex.ru/search/?text=Российский%20рынок%20труда%3A%20тенденции%20и%20институты%20)

23. Рофе, А.И. Экономика труда: учебник/А.И. Рофе. – М.КНОРУС, 2015. – - 374 с.

24. Рынок труда Российской Федерации в условиях действующих экономических санкций / Олейник Д.В. // Экономика: вчера, сегодня, завтра. - 2017. - Том 7. - № 10А. - С. 135-147.

25. Рынок труда: учебное пособие / Г. Г. Вукович, И. В. Гелета. — Ростов н/Д: Феникс, 2013. — 238 с.

26. Рынок труда, занятость и заработная плата //Официальный сайт Федеральной службы государственной статистики РФ. [Электронный ресурс] [http://www.gks.ru/wps/wcm/connect/rosstat\\_main/rosstat/ru/statistics/wages](http://www.gks.ru/wps/wcm/connect/rosstat_main/rosstat/ru/statistics/wages)

27. Селищев, А. С. Макроэкономика. Рынок труда. /А.С.Селищев. - Ч. III. – 2-е изд. – СПб: Питер, 2001 – 448 с.
28. Супрунов, А.К. Рынок труда в современной России / А.К. Супрунов. // Вестник Ленинградского государственного университета им. А.С. Пушкина. – 2013. – № 2. – С. 10-15.
29. Теличева Е. Г. Формирование рынка труда как социального института в условиях трансформирующегося российского общества: Дис. ...канд. социол. наук. Хабаровск, 2003. – 183 с.
30. Трудовые ресурсы занятость и безработица [Электронный ресурс]. – Режим доступа: [http://www.gks.ru/wps/wcm/connect/rosstat\\_main/rosstat/ru/statistics/wages/labour\\_force/](http://www.gks.ru/wps/wcm/connect/rosstat_main/rosstat/ru/statistics/wages/labour_force/)
31. Чумакова Е. А. Управление занятостью на муниципальном рынке труда: диссертация ... кандидата экономических наук: 08.00.05 / Чумакова Екатерина Александровна; [Место защиты: Санкт-Петербургский государственный экономический университет]- Санкт-Петербург, 2015- 158 с.
32. Экономика и социология труда: Учебник / Под ред. д.э.н., проф. А.Я. Кибанова. - М.: ИНФРА-М, 2013. - 584 с.
33. Экономика труда и социально-трудовые отношения: учеб - метод.пособие / Н. И. Есинова. - Х.: ХГУПТ, 2013. - 397 с.
34. Экономика и социология труда. Теория и практика: учебник для бакалавров / Под ред. В.М. Масловой. - М.: Юрайт, 2014. -539 с.
35. Экономика труда: теория и практика: учебник / И.М. Алиев, Н.А. Горелов, Л.О. Ильина. - М.: Юрайт, 2014. - 670 с.

Динамика в показателях рынка труда в 1992-2010 гг.



Рисунок А1.3 – Динамика в показателях рынка труда в 1992-2010 гг.

Динамика численности безработных в России в 2015-2017 гг.

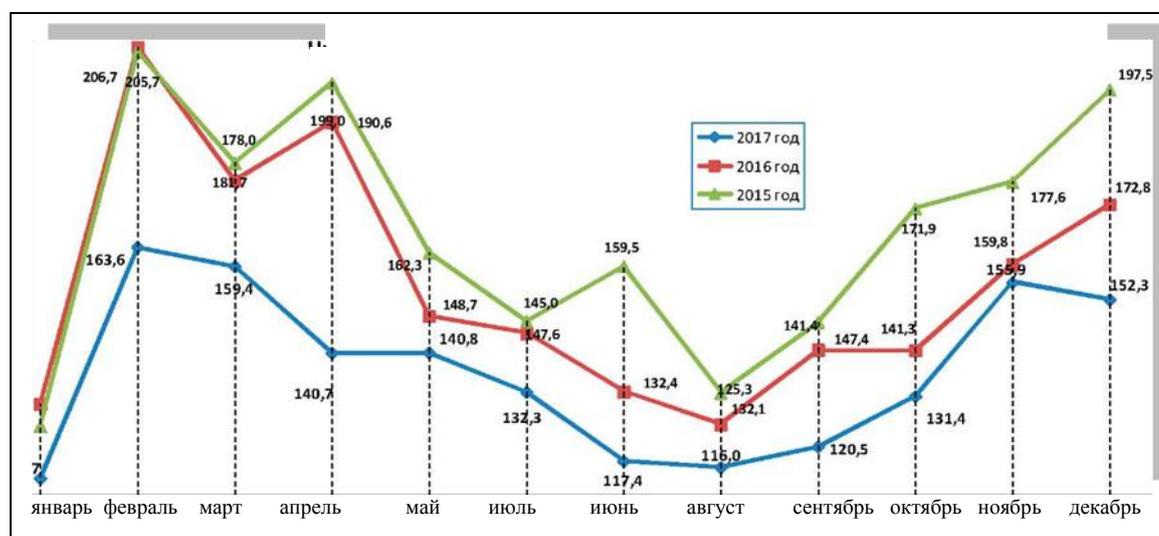


Рисунок Б1.4 – Численность безработных в России в 2015-2017 гг.