

УДК 33

РЫНОК ТРУДА РОССИИ: КОНВЕРГЕНЦИЯ РАЗВИТИЯ

Демененко И. А.

ст. преподаватель,

Белгородский государственный технологический университет им. В. Г. Шухова,

Белгород, Россия

Огородникова С. И.

студент,

Белгородский государственный технологический университет им. В. Г. Шухова,

Белгород, Россия

Аннотация: В статье дан анализ проблем развития российского рынка труда. Рассматриваются некоторые положения социально-экономической стратегии России на период до 2020 г., а также были проанализированы различные программы по преодолению посткризисных проблем.

Ключевые слова: рынок, формирование, конкурентоспособность, страховые взносы, кризис, рынок труда

THE LABOR MARKET IN RUSSIA: CONVERGENCE OF DEVELOPMENT

Deminenko I. A.

senior lecturer,

Belgorod state technological University. V. G. Shukhov,

Belgorod, Russia

Ogorodnikova, S. I.

student,

Belgorod state technological University. V. G. Shukhov,

Belgorod, Russia

Abstract: In article the analysis of problems of development of Russian labour market. Discusses some provisions of the socio-economic strategy of Russia for

the period up to 2020, and also analyzed various programs to overcome post-crisis challenges.

Keywords: market formation, competitiveness, insurance premiums, crisis, labour market

Сейчас в России при перерождении к рыночной модели экономического развития одной из важных и актуальных проблем современности сохраняется проблема правильного образования рынка труда. Однако у населения РФ твердо приросло понятие о том, что рынок труда в нашей стране в основном ассоциируется с безработицей. В некоторой мере эта точка зрения справедлива. Бесспорно, что политика РФ нацелена на устранение многообразных трудовых проблем, а также на предохранение от безработицы, продвижение трудоустройства молодежи, - способом реформации и внедрения каких-либо законов, норм, правил. Необходимо обратить внимание на то, как свежее будет введено в жизнь, а также кто и как будет контролировать исполнение этих законов и норм.

До того, как формировать конкурентоспособную экономику, необходимо провести подготовку высококвалифицированного персонала, а действующей на данный момент содействовать, чтобы она оставалась в оптимальном состоянии. Требуется нацелить все силы на конструкции контроля рыночной экономики, при этом не упуская самое важное: на каких трудовых резервах будет формироваться свежая экономика [1].

Следует вспомнить о изменениях рынка в посткризисной ситуации. Российская экономика в 2009 г. практически была на этапе резких кризисных условий, которые провоцировали огромную стагнацию производства. Это можно оправдать тем, что в России существует заметная экспортная зависимость в большей мере от сырьевых ресурсов, что приводит к неразвитости рыночных институтов.

Растущие рынки труда взаимосвязаны с применением нанотехнологий, а также современным направлением науки, которые очень быстро

трансформируются в последнее время. Известно, что сейчас государство бессмысленно вкладывает беспрецедентный бюджет на развитие этих технологий.

Наша система образования направлена на спрос экономики в персонале. В следствии государство теперь играет основную роль регулятора в подборе наиболее важных направлений подготовки, а также переподготовки сотрудников, которые нацелены на потребности экономического улучшения России. Мы выявили, что на данное время есть несколько профессий с избыточностью экспертов с высшим профессиональным образованием по таким направлениям, как «Гуманитарные науки» и «Экономика и управление».

Смотря на социально-экономическую стратегию нашей страны на время до 2020 года, произойдут такие перемены, которые взаимосвязаны с рынком труда, как:

1. Изменяются ставки страховых взносов до 34 % от фонда оплаты труда что спровоцирует уменьшение конкурентоспособности продукции и увеличение части теневых заработных плат на 34 % [2]. Данное понижение ставки действительно может быть правильным решением. Однако некоторые работодатели, которые платят за работу «в конвертах», не соизволят выйти из тени. А также ставка уменьшится на время минимально, однако правительство может измениться, в том числе поменяются и законы.

2. Возрастет пенсионный возраст. В зависимости от достаточно низкой продолжительности жизни в нашей стране внедряется мысль об увеличении пенсионного возраста до 63 лет. Однако реализовывать это необходимо постепенно, например, по шесть месяцев в год для женщин, а для мужчин - по три месяца в год, до тех пор, пока не будет равным возраст выхода на пенсию для мужчин и женщин [3]. В основном правительство прячется за маленькой продолжительностью жизни, для того чтобы поднять пенсионный возраст и сократить выплаты пенсий, от чего государство сможет покрыть

часть расходов из бюджета, а люди будут спровоцированы на работу на более длительный период.

3. Страхование безработицы. Мы можем предположить, что возможно проведение глобальной аналитической работы, для того чтобы выявить реальную необходимость перехода к страховым принципам выплаты пособий по безработице, а также создать программу перехода к этой системе и запустить ее исполнение. В том числе профессионалы предлагают сформировать программу непрерывного профессионального образования с помощью систем государственной службы занятости. Ведь службы занятости обязаны заниматься опережающим консультированием и вести базу данных не только безработных, но и работников. Самое важное, что необходимо сделать, - это поднять размер пособия. Если наше правительство устанавливает налог на роскошь, то почему бы долю затрат на выплату пособий по безработице не покрыть за счет этих денег?

4. Электронный паспорт работника. Пластиковая карта будет включать идентификационные данные о человеке, а также сведения об уровне образования, дополнительном профессиональном образовании, о специальных курсах, различных сертификатах, лицензиях и др. Работа профессионалов будет заключаться в введении информации об отношении в исследовательских проектах или грантах. Данные меры помогут увеличить информационную самоочевидность на трудовом рынке, а также урегулировать работу в области страхования.

5. Рост страхового тарифа для персонала вредных профессий. Ученые говорят, что необходимо выполнить реформирование системы пенсий для сотрудников профессий, которые имеют право на досрочную пенсию. Следует сформировать более свежий механизм аттестации рабочих мест с вредными условиями труда. Финансирование работников на досрочную пенсию обходится бюджету Пенсионного фонда в четвертую часть всех материальных ресурсов [4]. Увеличение данного страхового тарифа провоцирует рост заработка, что ведет к увеличению на рынке труда

потребность на работы с вредными условиями труда. А ведь в России в наше время существует значительная недостаточность профессионалов в данных отраслях.

6. Талоны на еду и пособия должны победить бедность. Для уменьшения социального неравенства, а также для того, чтобы победить бедность справедливо ввести талоны на еду малоимущим и максимизировать пособия для детей из бедных семей. Если талоны на еду будут принижать достоинство малоимущих граждан, то необходимо будет выдавать отдельно деньги на эти виды расходов. Рост размера пособия для детей из бедных семей, а также увеличение минимального дохода – правильное решение и в отношении малоимущих граждан, и в отношении государства, ведь в связи с этим возможен рост его авторитета среди населения.

Необходимо подчеркнуть еще одну глобальную проблему, как недостаток специалистов. В наше время действуют очень большие списки соискателей на бирже труда, но действительно настоящих и высококвалифицированных специалистов среди них мало. Это прежде всего связано с нехваткой в образовательной системе возможности приобретения учащимися практического стажа до выпуска из вузов. Мы знаем, что в вузах существует практическое обучение в разных организациях, которые выбираются самостоятельно студентом, однако период времени практики действует в общем один месяц, что, является недостаточным сроком для получения в полной мере рабочих навыков. В том числе так как студент сам решает, на какое предприятие ему пойти, то он в большей степени выберет организацию, в которой работают его родственники или же знакомые. А также вуз особо не смотрит, как проходит практика. Было бы хорошо, если бы вуз на добровольных началах в рамках срока обучения взял на себя некое обязательство по регламентированию практики студента, а также был увеличен период прохождения практики. Так можно решить и проблему отсутствия должного количества специалистов, и дать выпускнику опыт, который в наше время очень важен при трудоустройстве.

В итоге хочется выделить, что действия к формированию рынка труда происходит, но не в значительной мере. Применяются разные программы по преодолению сложившихся посткризисных проблем, таких как рост безработицы, отсутствие специалистов. Однако угрозы среди граждан России остаются устойчивыми. Люди не уверены в завтрашнем дне, они не знают, будут ли их профессии востребованы на рынке труда, не изменятся ли законы или еще хуже - не произойдет ли очередной рост цен и инфляции.

Библиографический список

1. Вукович Г.Г. Качество рабочей силы: компетентностный подход // Экономика устойчивого развития. 2011. № 8. С. 32–37.
2. Антонова Е.А., Демененко И.А. К проблеме дискриминации на рынке труда // NovaInfo.Ru. 2017. Т.3. №62. С. 421-424.
3. Гулей И.А., Шавырина И.В. Социокультурная модель развития организационной культуры вуза в условиях повышенной конкуренции выпускника // Менеджмент в России и за рубежом. 2015. №5. С. 91-96.
4. «О стратегии развития России до 2020 года» // Российская газета. Федеральный выпуск № 4585 2008. 9 февраля.