

ства БелГУ. В области социальной политики конкуренты приблизительно равны. Однако, организация досуга является наиболее «слабым» направлением деятельности БелГУ.

Основываясь на данных проведенного исследования нами были вынесены следующие рекомендации:

- 1) Создание маркетинговой службы БелГУ.
- 2) Развитие бренда БелГУ как государственного университета, являющегося гарантом качества образовательных услуг.
- 3) Использование напоминающей рекламы и проведение PR-акций с участием первых лиц, профессоров, знаменитых выпускников и прочих интересных людей.
- 4) Популяризация университета в глазах студентов и абитуриентов.
- 5) Продолжить развитие материально-технической базы университета. Оснащение учебного процесса современным оборудованием и обучающими технологиями.
- 6) Внедрить процедуру оценки преподавателей студентами при конкурентном замещении вакантных должностей и повышении по должности.
- 7) Систематически проводить ярмарку вакансий на базе БелГУ (не менее 2 раз в год).

## **ПРОБЛЕМЫ РЕГИОНАЛЬНОГО РЫНКА ТРУДА**

*Каратеева Т.А.,  
г. Белгород, БелГУ*

Исследование регионального рынка труда в настоящее время является актуальным, так как труд представляет собой первичный фактор жизнедеятельности общества. Становление и развитие рыночной экономики предполагает формирование рынка труда как неотъемлемой части рынка ресурсов.

Сфера труда — важная и многоплановая область экономической и социальной жизни общества. Она охватывает как рынок рабочей силы, так и непосредственное использование трудовых ресурсов в общественном воспроизводстве. На рынке труда получает оценку стоимость рабочей силы, определяются условия ее найма, в том числе величина заработной платы, условия труда, возможность получения образования, профессионального роста, гарантии занятости и т.п. Рынок труда отражает основные тенденции в динамике занятости, ее основных структурах (отраслевой, профессионально-квалификационной, демографической), т.е. в общественном разделении труда, а также мобильность рабочей силы, масштабы и динамику безработицы.

Не менее важным компонентом труда является кадровая работа на предприятиях, мотивация труда и трудовые отношения. Именно на микроуровне происходит непосредственное использование трудовых ресурсов

страны, осуществляется их вклад в экономический рост в качестве экономического ресурса и фактора производства.

В экономической теории рынок труда — это рынок, где реализуется один из прочих ресурсов.

По территориальному признаку рынок труда подразделяется на мировой, национальный и муниципальный. В экономической литературе не сложилось еще единого подхода к определению регионального рынка труда. Сфера регионального рынка труда в узком понимании ограничивается совокупностью трудоспособности лиц, в определенный момент времени свободных от занятости, от работы, т.е. безработными, ищущими другую работу, либо впервые вступающими в трудовую деятельность, либо желающими возобновить свое участие в трудовой деятельности на территории региона после перерыва в работе.

В более широком понимании региональный рынок труда — это система отношений «работник — работодатель» на всех стадиях взаимодействия, во всех ситуациях, возникающих в региональной экономической системе (в том числе и ситуациях безработицы, спада производства, закрытия предприятия). Суть этого общественного отношения заключается в том, что труд осознается как ценность, которая может быть эквивалентно обменена на другие нематериальные и духовные ценности.

С точки зрения предприятий выделяют две формы рынка труда: внутренний и внешний.

Внутренний рынок охватывает движение занятых внутри предприятий в формальном (официальном) секторе экономики и занятие свободных рабочих мест. Это движение определяется интересами работодателя и политикой управления персоналом.

Внешний рынок охватывает не занятых и ищущих работу, включение которых в сферу занятости связано с созданием новых и дополнительных рабочих мест в регионе. На нем взаимодействуют организационный и не организационный секторы. Первый формирует трудовые отношения непосредственно между работодателем и продавцом рабочей силы; второй соединяет работодателя и потенциального работника через службу занятости и систему образовательных учреждений [1].

Элементом внешнего рынка является неформальный рынок, представляющий собой процесс самозанятости. В статистической практике к самозанятым относятся лица, которые самостоятельно или с одним либо несколькими деловыми партнерами осуществляют деятельность, приносящую доход, и не нанимают работников на постоянной основе.

Региональный рынок труда выполняет функции распределения и перераспределения труда в соответствии с постоянно меняющимся соотношением спроса на рабочую силу и предложением способности к труду в регионе.

Спрос — это количество труда, которое работодатели могут освоить в данном периоде времени при альтернативном уровне заработной платы и прочих равных условиях. Спрос на труд зависит от производимого с его

помощью продукта и формируется под влиянием различных факторов: экономического потенциала региона, наличия рабочих мест, обеспеченных средствами производства, а также средствами для оплаты труда.

При количественной оценке величины спроса на внешнем рынке первичной занятости различают реализационный спрос (численность принятых на работу за истекший период), конечный спрос (сумма численности принятых на работу и числа вакансий на конец года) и валовой спрос, который равен разнице между конечным спросом и вакансиями, сокращенными в течение года. Эти вакансии были какое-то время действующими и реально противостояли действию рабочей силы. Агентами спроса на труд выступают предприятия различных отраслей и секторов экономики.

Предложение характеризует численность работников, способных к труду и представляющих на рынке труда спрос на вакансии на условиях найма. Оно включает лиц, нашедших работу за истекший период, продолжающих ее искать и прекративших поиск в данном периоде. Агентами предложения труда являются домашние хозяйства.

Взаимодействие спроса и предложения на труд складывается под влиянием конкретной экономической и социально-политической ситуации, движение цены рабочей силы (оплаты труда), формирующей конъюнктуру рынка оплаты труда. Конъюнктура рынка труда может характеризоваться как равновесие, трудоизбыточная и трудодефицитная. В последние годы в большинстве регионов страны в результате падения производства, высоких темпов инфляции, проблемы неплатежей, недостаточных инвестиций в экономику возникает относительно трудоизбыточная ситуация. Излишняя рабочая сила появляется не в условиях перепроизводства, а напротив, снижение объемов, когда экономика не обеспечивает потребности страны в продуктах и услугах собственного производства.

Развитие регионального рынка труда определяется влиянием следующих факторов:

1) экономического потенциала регионов, включающего развитие внутреннего хозяйства, его структуру, обуславливающих формирование определенных общественных потребностей (спроса) на рабочую силу;

2) состояние и перспектив региональных связей как по линии территориального разделения труда, так и с точки зрения движения численности населения и трудовых ресурсов.

Составной частью производственно-ресурсного потенциала региона является трудовой потенциал, который служит обобщающей характеристикой совокупной способности населения к труду и определяет возможности ее использования в экономической деятельности. Конкретными носителями трудового потенциала выступают трудовые ресурсы.

Трудовые ресурсы характеризуют потенциальный аспект ресурсов труда и включают ту часть населения, которая занята экономической деятельностью или способна работать, однако не занята по тем или иным причинам.

При определении трудовых ресурсов региона в общей численности

его населения принято выделять следующие группы:

- моложе трудоспособного возраста;
- в трудоспособном возрасте;
- старше трудоспособного возраста.

В международной статистике труда рабочим считается возраст от 15 до 65 лет. В России в настоящее время трудоспособный возраст для мужчины заключен в интервале 16-59 лет, для женщин — в интервале 16-54 года. Все остальное население считается нетрудоспособным по возрасту. Население моложе трудоспособного возраста является источником возмещения убыли и пополнения трудовых ресурсов, лица старше трудоспособного возраста образуют «пенсионную нагрузку» на трудоспособный контингент.

Однако не все население трудоспособного возраста способно к труду по состоянию здоровья, поэтому оно делится на трудоспособное в трудоспособном возрасте и нетрудоспособное население в трудоспособном возрасте (инвалиды I и II групп, лица, получающие пенсию на льготных условиях, т.е. лица, работающие во вредных и тяжелых условиях труда, и некоторые другие категории работников, имеющие право досрочного выхода на пенсию).

Трудоспособная часть населения трудоспособного возраста преобладает в составе трудовых ресурсов, однако некоторая его часть не занята экономической деятельностью: учащиеся трудоспособного возраста, обучающиеся с отрывом от производства в высших и средних учебных заведениях, лицеях, колледжах; лица, занятые в своем домашнем хозяйстве, уходом за детьми, больными родственниками; безработные; лица, не имеющие работу и не желающие работать, и др.

Помимо трудоспособного населения различными видами экономической деятельности может заниматься некоторая часть пенсионеров по возрасту, лица, получающие пенсию на льготных условиях, инвалиды I и II групп, подростки моложе 16 лет.

При определении численности трудовых ресурсов можно использовать следующие методы расчета:

1) из числа лиц в трудоспособном возрасте вычитают численность не занятых экономической деятельностью инвалидов I и II групп, а так же не занятых лиц, получающих пенсию на льготных условиях, и прибавляют численность занятых любым видом экономической деятельности за пределами границ рабочего возраста;

2) к общей численности лиц, занятых экономической деятельностью как в рабочем возрасте, так и за его пределами, прибавляют численность трудового населения в трудоспособном возрасте, не занятого экономической деятельностью (учащиеся, безработные и пр.).

В 2009 году в России было разработано целый ряд государственных программ по регулированию региональных рынков труда — от переобучения работников, попавших под сокращение, до спонсирования их переезда в другие регионы, нуждающиеся в специалистах того или иного профиля.

Создан финансовый фонд, который будет компенсировать расходы на выплату зарплаты компаниям, которые согласятся нанимать выпускников институтов и училищ. Самая необычная инициатива Минздравсоцразвития заключается в том, что сокращенные в период кризиса граждане могут получить пособие по безработице за год вперед (около 60 тысяч рублей), если они займутся малым бизнесом. Все расходы по оформлению документов и регистрации фирмы государство обещает взять на себя, но будущий предприниматель должен представить бизнес-план [2].

Необходимость исследования теоретических основ рынка труда Белгородской области обоснована сложившимися экономическими условиями. Ситуация на региональном рынке труда области формировалась под воздействием состояния экономики области, которое характеризовалось устойчивыми позитивными тенденциями практически по всем макроэкономическим и макросоциальным показателям. Ввод новых рабочих мест, своевременное расширение и обновление банка вакансий, совершенствование механизма сбора и распространения информации о возможностях трудоустройства безработных и ищущих работу граждан способствовали снижению напряженности в сфере занятости. Однако в связи с низкой конкурентоспособностью на рынке труда отдельных категорий граждан, испытывающих трудности в поиске работы (инвалиды, лица, освобожденные из учреждений, исполняющих наказание в виде лишения свободы, молодежь, лица предпенсионного возраста, одинокие и многодетные родители, воспитывающие несовершеннолетних детей, детей-инвалидов и другие), обусловленной ужесточением требований работодателей к принимаемым на работу, сохранилось структурное несоответствие предложения рабочей силы и спроса на нее [3].

В Белгородской области за содействием в поиске подходящей работы за 10 месяцев 2009 года обратилось 11224 человек, что на 39,3% превышает показатель прошлого года, количество сокращенных граждан составило 1151 человек, что также в 2,3 раза больше того же периода 2008 года.

Эффективной мерой социальной защищенности и повышения конкурентоспособности работников, находящихся в простое или под риском увольнения, оптимизации затрат работодателя, а также сохранения рабочих мест на предприятиях стала Программа по стабилизации ситуации на рынке труда Белгородской области. На опережающее профессиональное обучение направлено 246 работников, находящихся под риском увольнения по профессиям, востребованным на рынке труда. Для организации самозанятости оказана финансовая поддержка 138 безработным гражданам. К стажировке приступили 244 выпускника учреждений профессионального образования.

Меры государственной поддержки, проводимые в Белгородской области, позволили стабилизировать ситуацию на рынке труда и сдержать рост безработицы.

#### Литература

1. Региональная статистика: учебник под ред. Е.В. Заровой, Г.И. Чудилина. — М.: Финансы и статистика, 2006. — 624 с.
2. О предоставлении субсидий из федерального бюджета бюджетам субъектов

Российской Федерации на реализацию дополнительных мероприятий, направленных на снижение напряженности на рынке труда субъектов Российской Федерации: Проект постановления Правительства РФ от 6 октября 2009 г. / данные официального сайта Минздравсоцразвития РФ: <http://www.minzdravsoc.ru>.

3. Программа по стабилизации ситуации на рынке труда Белгородской области в 2009 году / данные официального сайта Правительства Белгородской области — <http://www.belregion.ru/>.

## **ПРОБЛЕМЫ УПРАВЛЕНИЯ МУНИЦИПАЛЬНЫМ ИМУЩЕСТВОМ В ХОДЕ РЕФОРМЫ МЕСТНОГО САМОУПРАВЛЕНИЯ**

*Китова Я.И.,  
БелГУ*

Местное самоуправление представляет собой один из важнейших институтов современного общества. Сегодня оно является одновременно формой самоорганизации граждан и — в этом качестве — составной частью гражданского общества, уровнем публичной власти (инструментом демократического участия граждан в управлении общими делами) и элементом рыночной экономической системы (восполняя пробелы рынка в части оказания услуг жителям и координации хозяйственной деятельности).

2009 год знаменует собой новый этап в развитии системы публичной власти в России. В результате реформы местного самоуправления впервые в нашей современной истории публичная власть начинает полноценно работать на самом близком к населению уровне — в масштабах сельских и городских поселений. Сейчас уже можно говорить, что поселенческие органы местного самоуправления заработали и приняли на себя ключевые функции по непосредственному обеспечению жизнедеятельности людей на местах. При всех неизбежных издержках и оговорках, нельзя отрицать главного: муниципальная реформа в России состоялась. Произошедшие изменения носят необратимый характер — они приняты всеми заинтересованными лицами и рассматриваются, в основном, как дающие потенциал для дальнейшего развития.

Местное самоуправление, как и вся российская политическая система, накапливает положительный опыт функционирования в качестве полноправного института и в то же время требует дальнейшего развития и совершенствования. Неслучайно, ставя в Послании Федеральному Собранию задачи по развитию институтов демократии, повышению уровня и качества народного представительства во власти, Президент России Д.А. Медведев акцентировал те аспекты этой работы, которые непосредственно связаны с низовыми уровнями публичной власти [1].

Имущество, находящееся в муниципальной собственности, является одним из наиболее важных элементов экономической основы местного самоуправления. Согласно статье 8 Конституции, в Российской Федерации