

Рынок труда: основные подходы

Гаркина Инна Викторовна

студент

Тюменский государственный университет, Международный институт финансов, управления и бизнеса, Тюмень, Россия

E-mail:11129@yandex.ru

Достаточно долгий временной период ученые рассматривали рынок труда только как экономическую категорию, при анализе учитывая только экономические факторы, влияющие на расчет цены, на труд, а в роли главной мотивации – заработную плату. К концу XX века исследователи стали обращать внимание и на социальные составляющие рынка труда, а на данный момент это уже является основной темой для изучения.

На первой стадии формирования рынка труда достаточно было анализа соотношения спроса и предложения, определения типа рыночной конъюнктуры, анализа причин безработицы и определения ее уровня. По мере становления рынка труда актуальными становятся вопросы более глубокого и детального его изучения, таких как непосредственно взаимоотношения между работником и работодателем, между работниками, их мобильности (причины и результат) и т.п.

В самом общем виде рынок — система экономических отношений между продавцами и покупателями товаров и услуг, на рынке труда зачастую продавцом выступает работник, а покупателем – работодатель, товаром является рабочая сила, и отношения между ними уже не только экономические, но и социальные.

Рынок труда считается одной из самых сложных проблем экономической социологии. Необходимость выявления сущности рынка труда, его основных функций и составление классификации обусловлена тем, что структуризация рынка труда по различным признакам позволяет проводить дифференцированную политику на рынке труда. Это в последствии может помочь при более глубоком анализе рынка труда с целью составления новой, более современной политической программы реализуемой в сфере занятости.

Нельзя искусственно сводить понимание рынка труда только к определению сущности, классификации или структуре рынка, необходимо проследить развитие подходов, чтобы в результате попытаться выделить все самое необходимое для наилучшего понимания рынка.

Из неоклассического подхода можно взять интересную мысль о том, что в наше время самым хорошим способом инвестирования денег может быть образование, инвестиции в образование и квалификацию (в человеческий капитал) — это аналоги инвестиций в машины и оборудование, только с хорошим персоналом будет успех у фирмы. Из Кейнсианского и Монетаристского подхода – то, что основным регулятором рынка труда должно выступать государство, только при таком мощном регуляторе может установиться баланс на рынке труда. В социологическом подходе отношения между работодателями и работниками рассматриваются так, как если бы они складывались между индивидами, информация которых друг о друге не ограничена лишь формальными образовательными сигналами (о работнике) и обобщенной репутацией (о работодателе). Отношения между работодателем и работником, а также между членами одной рабочей группы рассматриваются как отношения более широкого организационного контекста. В социологическом подходе говорится о том, что полностью упускается из виду реальная ситуация – ведь производительность труда зависит не только от характеристик индивидов и рабочих мест. Индивиды, занимающие одни рабочие места, не обособлены от индивидов, занимающих другие рабочие места, – напротив, вместе они образуют систему, которую следует анализировать как целое.

Рассмотренные подходы, дополняя друг друга, дают общую картину функционирования рынка труда.

Таким образом, можно сделать вывод, что рынок труда, подчиняется в целом не только законам спроса и предложения. Здесь регуляторами являются факторы не

только макро- и микроэкономические, но и социальные и социально-психологические, отнюдь не всегда имеющие отношение к цене рабочей силы — заработной плате.

Литература

1. Грановеттер, М. Социологический и экономический подходы к анализу рынка труда: социально-структурный взгляд / М. Грановеттер // Личность. Культура. Общество. - 2005. - Т. 7, № 4.[Электронный ресурс].
2. Зинюхина, Н. А. Научные подходы к совместному исследованию развития профессионального образования и содействия занятости населения региона / Н. А. Зинюхина // Вестник Оренбургского государственного университета. - 2006. - № 2, т. 1: Гуманитарные науки. - С. 99-102.
3. Калугина, З. И. От полной занятости к трудоизбыточной конъюнктуре: методологические подходы к исследованию формирующего рынка труда / З.И. Калугина, Т.Н. Вершинина // Регион: экономика и социология. - 2000. - № 2. - С. 93-106
4. Козина, И. М. Поведение на рынке труда: Анализ трудовых биографий / И.М. Козина // Социологические исследования. - 1997. - № 4. - С. 55-64
5. Колесников, В. Н. Роль социологии в подготовке кадров в условиях рынка труда / В. Н. Колесников // Философия образования. - 2005. - № 1. - С. 293-298.
6. Ромашов, Олег Викторович. Социология труда : учеб. пособие для вузов / О. В. Ромашов. - М. : Гардарики, 1999. - 320 с.
7. Сведберг, Р. Рынки как социальные структуры (фрагменты) / Р. Сведберг // Личность. Культура. Общество. - 2002. - Т. 4, Вып. 1/2. - С. 201-222
8. Шавишвили, Д. Ф. Анализ особенностей становления рынка труда в 1991 - 2003 гг. / Д. Ф. Шавишвили, В. К. Озеров // Народонаселение. - 2004. - № 4. - С. 75-88.
9. Экономика и социология труда: учебник для студ. вузов, обуч. по спец. "Управление персоналом" / Гос. ун-т управления; под ред. А. Я. Кибанова. - М.: ИНФРА-М, 2003. - 584 с