

Министерство науки и высшего образования Российской Федерации
ФГБОУ ВО «Уральский государственный педагогический университет»

Институт психологии

Кафедра акмеологии и психологии среды

**РЕГУЛИРОВАНИЕ ЗАНЯТОСТИ НАСЕЛЕНИЯ В
МУНИЦИПАЛЬНОМ ОБРАЗОВАНИИ**

**Направление «38.03.04 – Государственное и муниципальное
управление»**

Выпускная квалификационная работа

Квалификационная работа
допущена к защите
Зав. кафедрой О.В. Кружкова
« ____ » _____ 2019 г.

Исполнитель:
Нестерова Екатерина Андреевна,
обучающийся БГ-51z группы

Научный руководитель:
Л.А.Максимова – канд. пед. наук,
доцент кафедры акмеологии и
психологии среды

Екатеринбург 2019

СОДЕРЖАНИЕ

ВВЕДЕНИЕ	3
ГЛАВА 1. ТЕОРЕТИКО-МЕТОДОЛОГИЧЕСКИЕ ОСНОВАНИЯ ЗАНЯТОСТИ КАК ОБЪЕКТА СОЦИАЛЬНОГО УПРАВЛЕНИЯ	6
1.1 Методологические основы исследования занятости в системе социального управления	6
1.2 Ретроспективное исследование занятости населения в России: этапы развития, характеристика феноменологических особенностей	20
1.3 Сфера занятости населения в условиях транзитивного российского общества: институционализация и управление	25
ГЛАВА 2. АНАЛИЗ МЕХАНИЗМОВ УПРАВЛЕНИЯ ЗАНЯТОСТЬЮ НАСЕЛЕНИЯ (НА ПРИМЕРЕ ГУ ЦЗН Г. СЕВЕРОУРАЛЬСК)	39
2.1 Общая характеристика ГУ ЦЗН г. Североуральск	39
2.2 Основные функции ГУ ЦЗН г. Североуральск	45
2.3 Анализ основных программ, регулирующих занятость населения в городе Североуральск и выявление слабых сторон государственной политики в сфере занятости города	51
ГЛАВА 3. МЕРОПРИЯТИЯ ПО ПОВЫШЕНИЮ ЭФФЕКТИВНОСТИ УПРАВЛЕНИЯ ЗАНЯТОСТЬЮ НАСЕЛЕНИЯ (НА ПРИМЕРЕ ГУ ЦЗН Г. СЕВЕРОУРАЛЬСК)	59
3.1 Основные направления оптимизации деятельности ГУ ЦЗН г. Североуральск	59
3.2 Оценка экономической и социальной эффективности разработанных мероприятий	68
ЗАКЛЮЧЕНИЕ	77
СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ	80

ВВЕДЕНИЕ

Рынок труда является совокупностью экономических отношений спроса и предложения рабочей силы на рынке труда. Текущая конъюнктура отечественного рынка труда можно охарактеризовать диспропорциями в соотношении спроса и предложения труда, имеющие застойный характер, чем сдерживается движение сотрудников между организациями, секторами экономики.

Применительно к настоящим отечественным условиям, политика страны на рынке труда не обязана ориентироваться лишь на поиске оптимальной глубины вмешательства в трудовые отношения. Регулирующее воздействие страны не должно мешать осуществлению требований экономической результативности, предполагающие мобильность рабочей силы, высвобождение лишних сотрудников. Довольно высокую степень занятости населения обязаны обеспечивать не сохранением излишней численности сотрудников, а созданием новых рабочих мест, сокращением необходимости в рабочих местах и пр.

В настоящее время очевидна необходимость во всестороннем исследовании и глубокой проработке методологических и теоретических аспектов регулирования занятости со стороны государства для того, чтобы достичь самое полное применение трудовых ресурсов общества.

Рынок труда регулируется не только службами занятости. Также и общеобразовательными и профессиональными учебными заведениями, напрямую воздействующие на квалификацию людей, которые выходят на трудовой рынок; учреждения, которые помогают в трудоустройстве лицам, имеющих ограниченные возможности; центры профориентации для молодых людей и для тех граждан, квалификация которых не требуется больше из-за технологических изменений.

Но среди такого большинства действующих лиц службы занятости обладают главной ролью, они следят за состоянием трудового рынка, осуществляя регулирование действий иных. Насколько они успешно справляются с данной ролью, настолько хорошо работает, в целом, и трудовой рынок.

Государственные службы занятости являются специальными организациями, которые существуют за счет бюджета и осуществляют собственные посреднические функции безвозмездно не только для работодателей, но и для соискателей. Они трудоустраивают людей, имеющих любой уровень и квалификацию, на какие-либо предприятия, однако, зачастую, в государственные структуры. Одно требование, которое предъявляют человеку, встающему на учет в службу занятости – человек обязан быть безработным.

Актуальность темы обусловлена тем, что государственная политика занятости населения — это весь комплекс мер воздействий на социально-экономическое развитие общества, а также каждого члена этого общества.

Активная государственная политика занятости осуществляется путем создания и реализации региональных и федеральных программ занятости граждан, создаваемых в зависимости от сложившейся ситуации на трудовом рынке, а также скорректированного прогноза его развития. Важная форма реализации государственной политики в сфере занятости на любом уровне управления – это федеральные, территориальные, а также местные (городские, районные) программы.

Важным является анализ широкого круга проблем, которые связаны с деятельностью системы государственного регулирования занятости и ее трансформацией при экономическом росте и увеличении конкурентоспособности отечественной экономики. Актуальность данного анализа особенно растет на сегодняшний день вследствие нового организационно-управленческого подхода к государственному

регулированию занятости – передача существенной части полномочий в данной области от федерального центра до уровня субъектов РФ.

Объект - социальное управление сферой занятости населения.

Предмет - управление занятостью населения в муниципальном образовании.

Цель исследования - выявить механизмы управления занятостью населения в муниципальном образовании (на основе анализа деятельности ЦЗН г. Североуральск Свердловской области).

Задачи исследования:

- рассмотреть методологические основы исследования занятости в системе социального управления;
- исследовать основные этапы развития занятости населения в России;
- рассмотреть особенности сферы занятости населения при транзитивном российском обществе;
- провести анализ функций ГУ ЦЗН г. Североуральск;
- провести анализ основных программ, регулирующих занятость населения в городе Североуральск и выявление слабых сторон государственной политики в сфере занятости города;
- определить основные направления оптимизации деятельности ГУ ЦЗН г. Североуральск;
- провести оценку экономической и социальной эффективности разработанных мероприятий.

В работе использовались труды отечественных и зарубежных специалистов по вопросам формирования рынка труда и его инфраструктуры, а также данные официальной статистики и результаты социологических исследований по проблемам занятости населения.

Работа состоит из введения, трех глав, заключения, списка литературы, содержит 29 таблиц и 8 рисунков.

ГЛАВА 1. ТЕОРЕТИКО-МЕТОДОЛОГИЧЕСКИЕ ОСНОВАНИЯ ЗАНЯТОСТИ КАК ОБЪЕКТА СОЦИАЛЬНОГО УПРАВЛЕНИЯ

1.1 Методологические основы исследования занятости в системе социального управления

Трудовые отношения формируют рынок труда, явление которого разрабатывалось, прежде всего, с позиций экономической теории. Поэтому, как и с другими видами рынков, он является пространством совершения сделок. Однако, тот факт, что субъекты рыночных отношений – это индивиды, а предмет купли-продажи – это рабочая сила, видоизменяет понятие рынка труда, привнося в него социальную базу разноуровневых отношений, которые складываются в процессе сделки. В соответствии с определением, сформулированным социологом Теличевой Е.Г., «рынок труда представляет собой динамическую систему 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» [43, с. 104].

В связи с чем с точки зрения специалистов, рынок труда является системой общественных отношений (правовых, социальных и экономических), которые складываются между индивидами в целях проведения сделки купли-продажи рабочей силы.

Вопрос по определению объекта сделки – спорный: это потенциальная способность к труду, как полагают одни ученые, либо потенциальный труд, как полагают иные. Особенностью рабочей силы в качестве товара выступает то, что её нельзя отделить от самого сотрудника. Следовательно, нельзя соблюдать полномочия владения,

пользования и распоряжения собственника приобретенным товаром: собственник и распорядитель рабочей силы является сотрудник. В этом случае работодатель обладает лишь итогами трудовой деятельности работника. По нашему мнению, сами рабочие места также можно считать предметом сделки, а работодателя, следовательно, продавцом.

Субъекты рынка труда – работодатель, работник, а также государство. Так, система отношений состоит из параллелей работодатель – государство, работодатель – работник, а также работник – государство. Госорганы исполняют разные функции на трудовом рынке: обеспечение правовой поддержки и защиты субъектов трудовых отношений на уровне положений законодательства, создание условий для того, чтобы развивать рыночные отношения, регулирование количественных и качественных показателей занятости, создание рабочих мест, а также исполнение роли работодателя в госучреждениях [10, с. 55].

В поле трудового рынка определяют ценность рабочей силы, условия ее применения (найма), а также соответствующие гарантии. Ситуация на трудовом рынке – отражение тенденций и структурной специфики сферы занятости. Успешность работы рынка труда складывается по таким же законам, что и функционирование иных рынков: конкуренция – главная движущая сила развития, действует механизм спроса и предложения.

При расширении понимания трудового рынка до понимания его как системы общественных отношений, а также согласования интересов работодателей и работников, ученые выделили ряд его характеристик:

1. совокупность экономических отношений спроса и предложения рабочей силы на трудовом рынке;
2. место пересечения разных социальных и экономических функций и интересов;
3. поле взаимоотношений фактических или потенциальных работников [15, С. 31].

Эффективная занятость является способностью общественного управления воспроизводить социально-экономические условия развития сотрудников, которые диктуют критерии образа жизни на этом этапе развития общества. Результативным характером занятости предполагается занятие общественно-полезной деятельностью, обеспечивающей достойный доход, здоровье, возвышение личности, рост образовательного и профессионального уровня для всех членов общества на основании роста общественной производительности труда, а также экономическую и социальную целесообразность рабочих мест.

Безработица является положением в экономике, когда некоторые способные и желающие вести работу по найму люди не могут подобрать работу по специальности либо же в целом трудоустроиться [16, с. 81].

Безработица экономически считается закономерным рыночным явлением, поскольку она имеет связь с нормальным действием рыночного механизма: предложение труда не должно быть больше спроса на труд. Но с социальной позиции безработицу можно рассматривать в качестве негативного явления в обществе, поскольку она приводит к обострению социальных проблем, а также общественной напряженности.

В соответствии с российским законодательством в Российской Федерации безработные – трудоспособные граждане, не обладающие работой и заработками, зарегистрированы в органах службы занятости для того, чтобы найти подходящую работу, ищущие работу и готовые приступить к ней. Вместе с тем, в качестве заработка не учитывают выплаты выходного пособия и сохраняемых средних заработков гражданам, которых уволили из-за ликвидации организаций или прекращения работы индивидуальных предпринимателей, сокращения численности или штата сотрудников предприятия, индивидуального предпринимателя.

Для количественного анализа состояния безработицы рассчитывают уровень безработицы, определяющийся отношением количества безработных к количеству экономически активного населения, которые выражены в процентах.

Длительность безработицы определяют в виде средней продолжительности пребывания без работы всех безработных либо определенных категорий или безработных определенных территорий. По данному параметру выделяются такие виды безработицы:

- продолжительная безработица, можно наблюдать, если нет работы на протяжении 4-8 месяцев. Для данной безработицы характерны начало деквалификации сотрудника, неуверенность в себе, нежелание поиска работы самостоятельно;

- длительная безработица на протяжении 8-18 месяцев. В таких условиях у человека начинается общая деквалификация, теряются трудовые навыки и способность интенсивно работать в течение требуемого времени;

- застойная безработица более 18 месяцев. В таких условиях появляется деградация трудового потенциала человека. Для того, чтобы восстановить у человека прежнее отношение к труду, требуется индивидуальный подход [11, с. 108].

По характеру, а также содержанию выделяются такие виды безработицы:

- Добровольная – нежелание людей работать, к примеру, при сокращении заработной платы. Добровольная безработица усиливается в условиях экономического бума и сокращается при спаде; ее масштабы и продолжительность разные у лиц различных профессий, уровня квалификации, а также у разных социально-демографических групп граждан.

– Вынужденная (безработица ожидания) – имеет место при желании и возможности работника заниматься трудовой деятельностью при данном уровне зарплаты, но отсутствии работы. Причина состоит в нарушении равновесия на рынке труда вследствие негибкости зарплаты (из-за законов о минимуме зарплаты, работы профсоюзов, поднятие зарплаты для того, чтобы улучшить качество труда и пр.). Когда реальная заработная плата находится выше уровня, который соответствует равновесию спроса и предложения, предложение на трудовом рынке больше спроса на него. Число кандидатов на ограниченное количество рабочих мест повышается, а вероятность реального трудоустройства сокращается, что увеличивает уровень безработицы. Разновидность вынужденной безработицы:

а) циклическая – из-за повторяющихся спадов производства в государстве либо регионе. Является разницей между уровнем безработицы на данный момент экономического цикла, а также естественным уровнем безработицы. Для различных стран естественным является различный уровень безработицы.

б) сезонная – находится в зависимости от колебаний в уровне экономической активности в течение года, которые характерны для определенных отраслей экономики.

в) технологическая - безработица, которая связана с механизацией и автоматизацией производства, в итоге которой определенная часть рабочей силы будет излишней либо её нужен будет более высокий уровень квалификации.

– Зарегистрированная - незанятое население, которое ищет работу и официально стоит на учете.

– Маргинальная - безработица слабо защищенных слоев населения (молодежи, женщин, инвалидов) и социальных низов.

– Неустойчивая – появляется из-за временных причин (к примеру, при добровольной смене сотрудниками мест работы либо увольнении в сезонных отраслях промышленности).

– Структурная – ее обуславливают изменения в структуре спроса на труд, когда происходит образование структурного несовпадения квалификации безработных и требования свободных рабочих мест. Структурную безработицу обуславливает масштабная экономическая перестройка, изменения в структуре спроса на потребительскую продукцию и в технологии производства, ликвидация устаревших профессий и отраслей, причем существует два типа структурной безработицы: деструктивная и стимулирующая.

– Институциональная – безработица, происходящая при вмешательстве со стороны профсоюзов или государства в установление размеров ставок заработной платы, отличных от тех, которые сформироваться могли бы в естественном рыночном хозяйстве.

– Фрикционная – период добровольного поиска нового места работы работником, которое его устраивает в большей мере, чем прежнее рабочее место.

– Скрытая:

а) занятые формально, но по факту безработные лица; ввиду спада производства рабочую силу используют не полностью, но и не увольняют.

б) наличие желающих работать лиц, но не зарегистрированных как безработные. Частично скрытую безработицу представляют люди, переставшие искать работу.

Неполная занятость и скрытая безработица сокращают эффективность труда, что вместе с нерентабельностью многих субъектов хозяйствования обуславливает истощение ресурсов, нагнетает инфляцию и воспроизводит убытки [18, с. 161].

Хронический характер безработицы в большинстве стран повлек эволюцию понятия «полной занятости» и по мнению многих специалистов данное понятие стало совместимым с безработицей. Полной занятости достигают тогда, когда трудовой рынок функционирует в режиме естественного уровня безработицы. Соответственно, наличие полной занятости не говорит о полном отсутствии безработицы.

Экономисты считают структурную и фрикционную безработицу абсолютно неизбежной: соответственно, полная занятость определяется как занятость, которая составляет менее 100% рабочей силы.

Вернее, при полной занятости уровень безработицы равняется сумме уровней структурной и фрикционной безработицы. Иначе говоря, при полной занятости уровень безработицы достигается тогда, когда циклическая безработица равняется нулю.

При полной занятости уровень безработицы также называется естественным уровнем безработицы.

При переходе к экономике рынка в России уменьшение спроса на рабочую силу в большей мере коснулось высокотехнологических отраслей, а также науки и научного обслуживания. Среди безработных отмечено повышение доли лиц, обладающих высшим и средним специальным образованием, а острой проблемой выступила безработица среди молодых людей, наблюдается дифференциация уровня безработицы по регионам [20, с. 23].

Невзирая на сравнительно незначительный объем регистрируемой безработицы, каждый год в органы госслужбы занятости за помощью в трудоустройстве обращались свыше пяти миллионов человек. Даже если сравнивать с развитыми странами, то такой уровень общей безработицы высок, а для Российской Федерации данный уровень превосходил допустимый показатель.

В качестве важнейших направлений решения данных проблем рассматривались:

- создание новых, а также поддержка перспективных рабочих мест в непроизводственных и производственных сферах, чтобы обеспечить полную занятость трудоспособного населения;

- управление воспроизводством, повышением квалификации, а также переподготовкой рабочей силы;

- первичное распределение рабочей силы и управление им, направление выпускников ВУЗов на работу в те или иные отрасли народного хозяйства;

- управление трудоустройством, оргнабором, переводом, территориальным перераспределением в рамках субъекта хозяйствования, отрасли, либо же между отраслями народного хозяйства;

- управление соцзащитой безработных лиц.

Как результат началось восстановление спроса на рабочую силу, рост численности занятых в сфере промышленности, строительства, транспорта, связи, ЖКХ, торговли, сфере услуг.

Как показала статистика последних лет, из всех безработных порядка 40% приходятся на молодежь, поэтому важнейшая проблема стала заключаться в подготовке ее к труду и обеспечении занятости. В целях решения данной проблемы реализовывают комплекс мер, в частности, профессиональная ориентация среди молодого поколения, финансирование их обучения в тех или иных учебных заведениях и на предприятиях, помимо этого, после предварительной профессиональной ориентации направление в профессиональное учебное заведение с целью получения соответствующего профессионального образования до начала работы [22, с. 57].

Каждый год за счет средств служб занятости обучение проходят около 150180 тыс. молодых людей, которые официально признаны

безработными, помимо этого, порядка 100-120 тыс. молодых людей направляют на учебу в профессиональные училища, колледжи, лицеи, что ведет к существенному снижению напряжения на территориальных трудовых рынках.

В течение последних лет в России был сокращен размер скрытой безработицы, во многих организациях и предприятиях была повышена эффективность труда, почти сравнялись масштабы приемов и выбытий работников, произошли сдвиги в распределении работников из госпредприятий в предприятия и организации разных форм собственности

Возник слой частных собственников и предпринимателей, а государство перестало являться преобладающим работодателем.

Наблюдается положительный сдвиг в профессиональном составе занятых, чего не было при централизованной плановой экономике, происходит медленный переток рабочей силы из сферы «А» в сферу «Б», иными словами – в сферу услуг, ЖКХ, информации.

Тем не менее, несмотря на вышеуказанные некоторые позитивные тенденции, ситуация на рынке труда и в сфере занятости остается сложной.

Проблема занятости, оказывающая существенное влияние на политическую и социально-экономическую ситуацию в стране, в наши дни становится неотъемлемой частью современной жизни российских граждан. Занятость населения представляет собой важнейшее направление социально-экономического развития общества, соединяющее в себе социальные и экономические результаты функционирования всей экономической системы. Помимо этого, занятость является своеобразным индикатором, который позволяет судить о благополучии страны, об эффективности заданного курса реформирования, привлекательности этих мероприятий для населения [20, с. 23].

В условиях кризиса в числе приоритетов государственного регулирования выступает занятость населения. Политику занятости в

данных условиях можно рассматривать как комплекс мер, направленных на обеспечение социально-экономической стабильности в обществе в целом и на повышение социальной защищённости в сфере занятости каждого гражданина посредством прямого и косвенного воздействия на рынок труда и на трудовую сферу.

Государственную политику занятости в Российской Федерации осуществляют при помощи мер финансово-кредитной, инвестиционной, налоговой, а также социальной политики. Данные меры направлены, прежде всего, на рациональное размещение производительных сил в государстве, улучшение мобильности трудового ресурса, а также поощрение гибких режимов труда, разработку новых технологий и пр. мер, которые позволяют сохранять и развивать систему рабочих мест [4]. В число ключевых задач в политике занятости можно включить:

1. формирование условий к повышению благосостояния граждан (увеличению дохода);
2. обеспечение рациональной занятости граждан, урегулирование баланса предложения и спроса;
3. улучшение качества и повышение конкурентоспособности рабочей силы (содействие непрерывному образованию является современной тенденцией).

Государственная политика занятости – это неотъемлемая часть социальной политики, которую государство реализует на всех уровнях. На рис. 1 представлены ключевые направления государственной политики в сфере содействия занятости [14, с. 33].

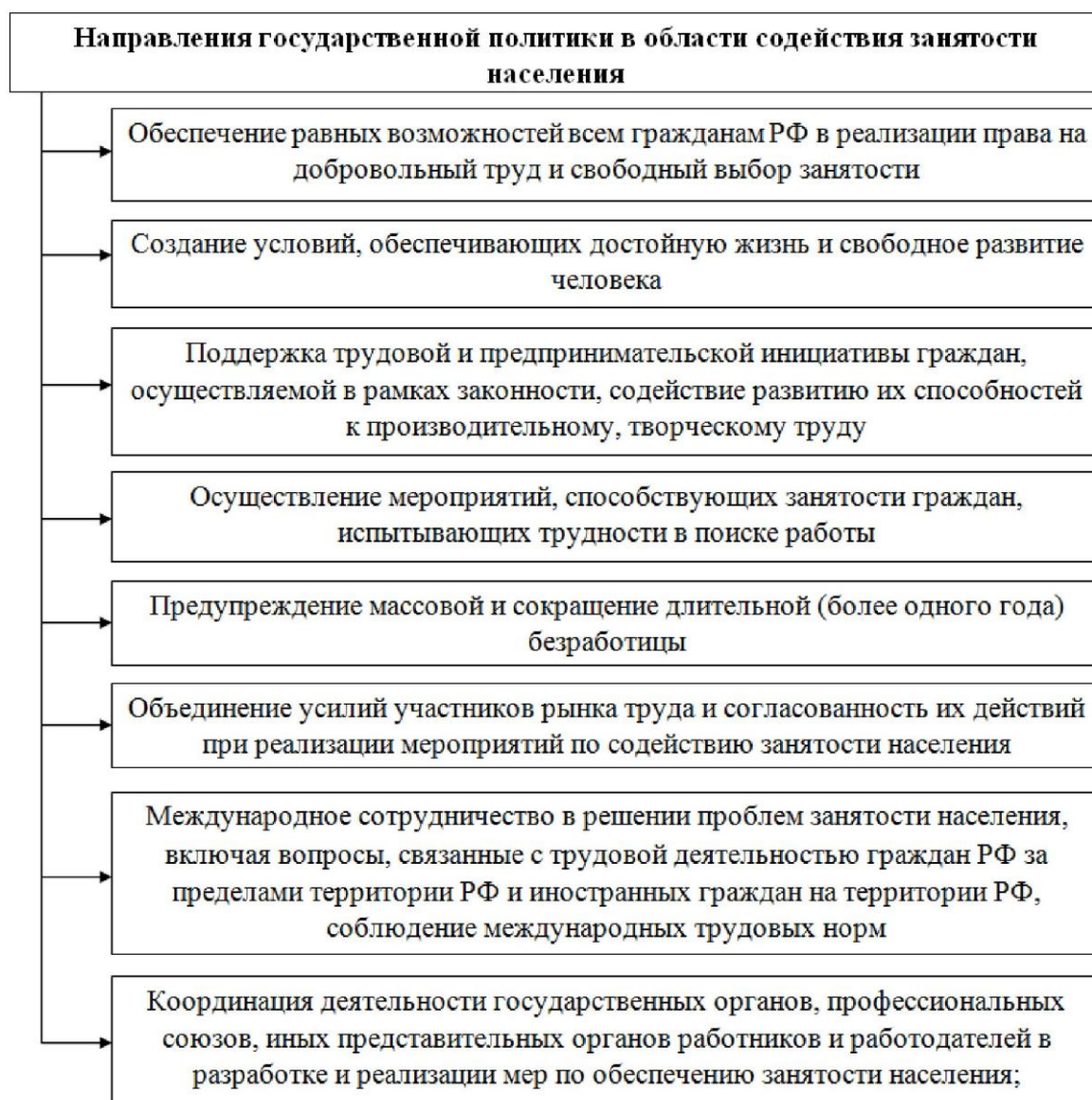


Рис. 1 Направления государственной политики в области занятости населения

На федеральном уровне осуществляется формирование главных направлений политики занятости, определение её целей, решение ключевых задач по согласованию политики занятости с инвестиционной, демографической, миграционной, финансовой, социальной, а также внешнеэкономической политикой. На данном уровне осуществляется выработка общей политики трудоустройства, мер поддержки безработных. Необходимо упомянуть и о видах политики занятости. Выделяют два основных вида политики занятости – активная и пассивная.

Активная политика занятости является совокупностью экономических, организационных, правовых мер, которые государство осуществляет для того, чтобы снизить безработицу до её минимального (естественного) уровня. Она состоит из стимулирования предпринимательских инициатив посредством семинаров и курсов по открытию своего дела; профориентации, переобучения, повышения квалификации; организации специализированных рабочих мест для лиц, имеющих ограниченные возможности. Особенность данного вида политики занятости заключается в попытке «играть на опережение», стремлении не допустить кризиса. В связи с этим в активную политику входят также меры, связанные с профилактикой массовых высвобождений работников, перепрофилирование неэффективных рабочих мест согласно потребностям экономики и рынка труда и др. Активная политика занятости является наиболее выгодной для государства, так как меры, которые лежат в её основе, предполагают окупаемость, а также возвратность вложенных в неё средств [7, с. 39].

Пассивная политика занятости является совокупностью государственных мер, нацеленных, прежде всего, на то, чтобы сгладить последствия безработицы. Сюда входит материальная поддержка признанных безработными граждан в форме выплаты пособий по безработице и сохранение рабочих мест. Есть также доплаты на иждивенцев. Особенностью данной политики занятости является то, что она ограничивается только помощью безработным.

Опыт государств с развитой рыночной экономикой показал, что наиболее эффективный метод регулирования занятости населения – это сочетание механизмов государственного регулирования трудового рынка и саморегулирования. На рис. 2 представлены ключевые направления регулирования занятости в более подробном виде.



Рис. 2 Направления регулирования занятости населения

Таким образом, можно заключить, что в данных условиях дефицита бюджетного финансирования, обострения ситуации на рынке труда скрытые резервы и дополнительные ресурсы следует искать в повышении эффективности использования механизмов государственного регулирования рынка труда [9, с. 24].

В условиях существенного спада производства ввиду экономического кризиса, прежде всего, как на общероссийском, так и на региональных рынках, необходимо не допускать неконтролируемого роста безработицы, обеспечивать защиту рынка труда от отрицательных последствий незаконного поведения его участников.

Сегодня приоритетность сохраняют действия, связанные с регулированием потоков трудовой миграции как по стране в целом, так и на региональном уровне. Отметим, что на этот вопрос нужно обращать пристальное внимание, так как динамика некоторых статистических

показателей демонстрирует негативные тенденции в последний период – формируется тенденция сокращения экономически активного населения. Поэтому нужно привлекать работников из-за пределов автономного округа, в т. ч. иностранных работников, требуется последующая работа по определению квот на рабочую силу.

С целью успешного преодоления кризисных явлений также требуется развивать институты рынка труда, что даст возможность формирования качественной рабочей силы, обеспечения соблюдения трудовых прав граждан, помимо этого, это поспособствует поддержанию социальной стабильности в российском обществе.

Чтобы обеспечивать устойчивое функционирование рыночного механизма и в условиях кризиса, требуется продолжать запущенные мероприятия, связанные с развитием кадрового потенциала рынка рабочей силы – за счет активной политики в сфере подготовки кадров совместно с региональными предприятиями, а также переподготовка населения к работе в производственных отраслях возможно приближение ситуации к сбалансированному состоянию спроса и предложения трудового ресурса.

Сокращению уровня напряженности и улучшению привлекательности регионального рынка поспособствует политика, нацеленная на то, чтобы регулировать и охранять условия труда. В этом вопросе важно, чтобы контролирующие органы, органы исполнительной власти и представители предприятий взаимодействовали друг с другом – лишь совместными усилиями возможно достижение предполагаемого результата.

В меняющихся условиях также важно учесть, что в течение ближайшего времени на рынок труда продолжать будут влиять факторы, которые обусловлены последствиями экономического кризиса, один из которых – процесс высвобождения работников ввиду ликвидации предприятий или же сокращения численности (штата), а также неполная

занятость работников [25]. В связи с этим с целью успешной реализации положений Программ требуется разработка антикризисных мер.

Соответственно, региональное регулирование трудового рынка и занятости населения, вместе с федеральным регулированием – это концептуально важный элемент осуществления успешной социальной политики государства. Как показал опыт, кроме преимущества политики государства на всех уровнях, существенное условие осуществления успешной политики состоит в своевременном реагировании на появляющиеся проблемы в пределах региона. Современное государственное регулирование занятости и труда нацелено на то, чтобы обеспечивать не только социально-экономические цели, но, в конечном результате, обеспечивать и правовое обеспечение рынка, реализовывать его кадровый и ресурсный потенциал, поддерживать информационное обеспечение всех участников.

1.2 Ретроспективное исследование занятости населения в России: этапы развития, характеристика феноменологических особенностей

Сведения Росстата указывают на сравнительно устойчивое сокращение в 2000-2018 гг. общей численности безработных, а также численности безработных, которые зарегистрированы в учреждениях государственной службы занятости России, на фоне прослеживаемой тенденции некоторого повышения численности экономически активного населения. Вместе с изменением уровней общей безработицы в России снижается уровень длительной безработицы – показатель, который рассчитывается в виде отношения числа безработных свыше одного года на общую численность безработных (в процентном исчислении). По сведениям ОЭСР, уровень длительной безработицы в Российской

Федерации за 2000-2018 гг. сократился с 46 до 31%. К слову, в Соединенных Штатах Америки он повысился с 9 до 26% за этот период, в государствах Евросоюза – с 44 до 46%.

В изучаемом периоде, кроме макроэкономических факторов, на динамику общей безработицы влияли и демографические факторы, в т. ч. возрастной состав населения.

Таблица 1

Уровни безработицы по возрастным группам, в % от экономически активного населения соответствующей возрастной группы

Год	Количество лет				
	до 29	30-49	40-49	50-59	60 и старше
2000	28,2	9,5	7,9	7,1	6
2011	21,4	5,2	4,9	3,8	2,6
2012	22,0	5,2	4,9	4,5	3,8
2013	28,2	7,1	6,4	6,2	4,5
2014	27,3	6,2	5,7	5,5	4,1
2015	25,6	5,5	4,9	5,0	3,6
2016	23,8	4,6	4,0	3,9	2,8
2017	22,3	4,7	4,1	4,1	3,2
2018	22,1	4,5	4,3	4,2	3,3

Как мы видим из приводимых сведений (таблица 1), происходило более интенсивное сокращение уровня безработицы среди лиц в возрасте 30 и более лет в 2000-2018 гг., в т. ч. в период экономического кризиса 2008-2009 гг., в отличие от молодежи. Это расцениваться может как результат более высокого и возрастающего адаптационного потенциала экономически активного населения старших и средних возрастов, его способность к более чуткому и оперативному, в сравнении с молодежью, улавливанию нюансов ситуации на трудовом рынке и более эффективному реагированию на них, не допуская потери работы и заработков. Важной ролью обладают и отличия в квалификации, а также региональные особенности.

При учете вышесказанного возможен вывод о том, что старение населения в России как в течение наблюдаемого периода, так и в будущем

сохранит роль важного фактора в формировании уровня общей безработицы.

Таблица 2

**Возрастная структура безработных и занятых в экономике
в России в 2018 г., %**

	Занятые	Безработные
до 29 лет	23,6	40,4
30-39 лет	25,8	22,4
40-49 лет	24,7	17,5
50-59 лет	22,1	16,5
60 лет и старше	4,3	2,7

Наблюдается четкая обратная зависимость уровня безработицы от ответственности и сложности занятий работников (табл. 3), при иных равных условиях, которые предопределяет их образовательный статус и отраслевая принадлежность.

Таблица 3

**Уровень безработицы работников разных групп занятий по
последнему месту работы, %**

	2005	2010	2015	2016	2017	2018
Руководители (представители) органов власти и управления всех уровней, включая руководителей организаций	3,4	1,4	3,0	2,1	2,1	2,1
Специалисты высшего уровня квалификации	2,9	1,7	3,1	1,6	1,7	1,8
Специалисты среднего уровня квалификации	4,4	3,0	4,6	2,7	2,8	2,8
Работники, занятые подготовкой информации, оформлением документации, учетом и обслуживанием	6,0	3,8	7,2	3,9	3,9	3,8
Работники сферы обслуживания, жилищно-коммунального хозяйства, торговли и родственных видов деятельности	7,5	4,9	8,1	4,8	5,2	5,3
Квалифицированные работники сельского, лесного, охотничьего хозяйств, рыбоводства и рыболовства	6,8	5,1	5,3	4,0	3,0	3,1
Квалифицированные рабочие промышленных предприятий, строительства, транспорта, связи, геологии и разведки недр	8,1	5,0	8,5	4,8	5,0	4,9
Операторы, аппаратчики, машинисты установок и машин	5,9	4,3	7,3	4,4	4,5	4,7
Неквалифицированные рабочие	10,2	8,1	10,7	8,1	8,5	8,9

Наблюдается дифференциация «устойчивости» представителей разных занятий к изменению конъюнктуры на национальном трудовом рынке, их восприимчивости к изменению спроса и предложения на рабочую силу. Наименее уязвимы в данном аспекте в кризисе руководители (представители) органов управления и власти всех уровней, в т. ч. руководители предприятий, специалисты высшей квалификации, квалифицированные рабочие лесного, сельского, охотничьего хозяйств, рыболовства и рыбоводства. Наиболее уязвимыми являются работники, которые занимаются подготовкой информации, оформлением документов, обслуживанием и учетом, работники сферы обслуживания, ЖКХ, торговли и смежных видов деятельности [24].

Из всех макроэкономических проблем, с которыми сталкиваются страны, безработица представляет наибольшую угрозу их социально-экономическому строю и благополучию.

Высокими рисками безработицы являются также среди квалифицированных работников предприятий промышленности, транспорта, строительства, связи, геологии и разведки недр. Данные отличия формируются в основном ввиду отраслевой дифференциации безработицы, которая складывается в связи с изменениями рыночной конъюнктуры, спроса на товары, услуги и работы в тех или иных экономических условиях (таблица 4).

Таблица 4

**Уровень безработицы по видам экономической деятельности по
последнему месту работы, %**

	2005	2010	2015	2016	2017	2018
Сельское хозяйство, охота и лесное хозяйство	9,6	9,9	9,7	7,0	6,6	6,2
Рыболовство, рыбоводство	6,4	6,5	8,2	8,2	7,2	7,1
Добыча полезных ископаемых	7,6	4,4	6,2	4,2	3,7	3,3
Обрабатывающие производства	7,1	3,9	8,4	4,3	4,3	4,3
Производство, распределение электроэнергии, газа и воды	5,8	2,9	6,0	3,3	3,6	3,8
Строительство	9,3	5,3	8,4	5,2	5,5	5,6

Окончание таблицы 4

	2005	2010	2015	2016	2017	2018
Оптовая торговля, розница; ремонт транспорта, бытовых изделий, изделий личного пользования	6,7	4,2	8,0	4,3	4,8	4,9
Гостиницы и рестораны	7,6	5,9	8,1	5,0	5,2	5,1
Транспорт и связь	5,2	3,4	5,9	3,2	3,5	3,6
Финансовая деятельность	1,7	1,9	3,9	2,3	2,4	2,1
Операции с недвижимым имуществом, аренда и предоставление услуг	4,6	2,9	4,9	3,2	3,4	2,9
Государственное управление и обеспечение военной безопасности; социальное страхование	4,1	2,9	3,5	3,4	3,4	3,4
Образование	3,5	2,5	3,6	2,6	2,6	2,8
Здравоохранение и предоставление социальных услуг	3,4	1,9	2,9	2,1	2,1	2,6
Предоставление прочих коммунальных, социальных и персональных услуг	5,0	3,5	5,9	3,6	3,6	3,5

Как видно из данных, приведенных в таблице 4 в 2018 году уровень безработицы по видам экономической деятельности по последнему месту работы существенно снизился (по образованию и здравоохранению – увеличился).

Вместе с открытой безработицей, которую фиксируют органы статистики, существует и т. н. скрытая, либо же латентная, безработица. Универсального, общепризнанного определения скрытой безработицы нет [44, с. 89].

Прослеживаемая динамика показателей применения рабочего времени не дает возможности заключить вывод о прямой связи кризисов и параметров неполного рабочего времени. Дополнительное подтверждение данного вывода – характеристики изменений численности работников, которые заняты на условиях неполного рабочего времени, в посткризисный период (таблица 5).

Приведенная информация подтверждает наличие существенных, порой кратных, колебаний показателей неполного применения рабочего времени, не имеющих связь с изменениями макроэкономических условий.

Численность работников предприятий, работавших неполное рабочее время, (в среднем за год)

Год	Численность работников списочного состава, работавших неполное рабочее время по соглашению между работником и работодателем		Численность работников списочного состава, находившихся в простое по вине работодателя и по причинам, не зависящим от работодателя и работника		Численность сотрудников списочного состава, которым предоставили отпуска без сохранения заработной платы по заявлениям работников	
	тысяч чел.	в % к среднесписочной численности	тысяч чел.	в % к среднесписочной численности	тысяч чел.	в % к среднесписочной численности
2014	216,3	1,3	126,9	0,8	627,4	3,9
2015	105,2		83,8		606,5	
2016	98,3	0,6	80,6	0,5	626,9	3,8
2017	630,0	1,8	205,7	0,6	2323,2	6,6
2018	820,0	2,9	310,5	0,8	2967,5	6,8

С учетом вероятного несовершенства современного учета статистики применения рабочего времени и, в известной степени, его латентного характера, на основании имеющейся информации можем утверждать, возможно, не столько о скрытой безработице, сколько о чрезмерной занятости, выступающей как следствие низкого уровня производительности труда в Российской Федерации, что должно стать предметом специального изучения.

1.3 Сфера занятости населения в условиях транзитивного российского общества: институционализация и управление

По своим ключевым характеристикам трудовая сфера пока не полностью соответствует требованиям эффективно функционирующего трудового рынка. Продолжается насыщение трудового рынка высвобождаемыми рабочими, уволенными военнослужащими, выпускниками различных учебных заведений, до 40% лиц, окончивших

профессиональные учебные заведения, не могут трудоустроиться своевременно. Многие квалифицированные работники меняют места работы и работают не по специальности.

Молодые люди, женщины, демобилизованные военнослужащие, инвалиды, беженцы, а также вынужденные переселенцы составляют основной контингент безработных. По некоторым отраслям работу теряют инженеры, ученые, техники, преподаватели, а также квалифицированные специалисты и рабочие [38, с. 35].

В связи с этим последующее решение проблем безработицы должно состоять из следующих действий:

- последовательного формирования макроэкономических условий для повышения занятости населения, а также преодоления нехватки рабочих мест посредством экономической стабилизации, улучшения инвестиционной активности из всех источников;
- развития бизнеса;
- совершенствования социальной поддержки, последовательной стабилизации уровня жизни населения;
- развития системы НПО, СПО, ВПО, а также дополнительного образования;
- развития системы непрерывного образования как самого эффективного способа поддержки качества рабочей силы;
- улучшения качества рабочей силы, в т. ч. условий труда, зарплаты, применения рабочего времени;
- стабилизации кадрового потенциала, эффективного использования доступных рабочих мест;
- грамотной миграционной политики, нацеленной на территориальные перемещения населения положительного характера, в т.

ч. новой концепции освоения восточных и северных регионов, защиты внутреннего трудового рынка;

– повышения эффективности услуг и программ, которые реализует государственная служба занятости, нацеленных на то, чтобы предотвращать безработицу, осуществлять переподготовку и повышение квалификации незанятого населения, а также возвращать их к активному труду.

Это все определяет политику государства в сфере содействия занятости граждан.

Государство занимается реализацией политики оказания содействия реализации прав граждан на полную, свободно избранную и продуктивную занятость (ст. 5 Федерального закона РФ «О занятости населения»).

Политика государства в сфере содействия занятости населения нацелена на то, чтобы (согласно статье 5 Федерального закона РФ «О занятости населения»):

– развивать трудовые ресурсы, повышать их мобильность, защищать национальный рынок труда;

– обеспечивать равные возможности всем российским гражданам вне зависимости от национальности, возраста, пола, социального положения, политических убеждений, а также отношения к религии в осуществлении права на свободный выбор занятости и добровольный труд;

– создавать условия, обеспечивающие достойную жизнь, а также свободное развитие человека;

– поддерживать трудовую и предпринимательскую инициативу граждан, осуществляемую в рамках законности, оказывать содействие развитию их способностей к творческому, производительному труду;

– осуществлять мероприятия, способствующие занятости граждан, которые испытывают сложности в поиске работы (инвалиды; лица, которые были освобождены из учреждений и исполняют наказание в виде

лишения свободы; несовершеннолетние в возрасте 14-18 лет; лица предпенсионного возраста; вынужденные переселенцы и беженцы; граждане, которые уволены с военной службы, а также члены их семей; одинокие и многодетные родители, осуществляющие воспитание несовершеннолетних детей, детей-инвалидов; граждане, которые были подвержены воздействию радиации вследствие аварии на ЧАЭС и других радиационных катастроф и аварий; граждане в возрасте 18-20 лет из числа выпускников учреждений НПО и СПО, которые ищут работу впервые);

- предупреждать массовую и сокращать длительную (свыше 1 года) безработицу;

- поощрять работодателей, которые сохраняют действующие и создают новые рабочие места в первую очередь для испытывающих трудности в поиске работы граждан;

- объединять усилия участников трудового рынка и согласованность их действий в процессе реализации мероприятий, связанных с содействием занятости населения;

- координировать деятельность в сфере занятости населения с деятельностью по иным направлениям социальной и экономической политики, в т. ч. инвестиционно-структурной политики, регулировать рост и распределение доходов, предупреждать инфляцию;

- координировать деятельность государственных органов, профсоюзов, других представительных органов работников и работодателей в создании и осуществлении мер по обеспечению занятости граждан;

- осуществлять международное сотрудничество в разрешении проблем занятости граждан, в т. ч. вопросах, связанных с трудовой деятельностью российских граждан за пределами территории РФ и иностранных граждан на территории РФ, соблюдения международных трудовых норм [38, с. 34].

Политика занятости влияет на всю совокупность рабочих мест и работающих, а также на факторы, оказывающие влияние на их формирование и осуществление.

Цель государственной политики занятости – создать благоприятные условия для занятости населения, обеспечения субъектов хозяйствования квалифицированными кадрами посредством экономической стабилизации, повышение уровня качества рабочей силы, развитие систем кадрового обучения, действия государственной службы занятости на трудовом рынке.

Политика в сфере содействия занятости обеспечивать должна:

- создание благоприятной среды к созданию новых и сохранению перспективных рабочих мест при учете особенностей конкретного региона и отдельных отраслей, а также производства;
- активную соцзащиту безработных, достижение цивилизованных стандартов в социальном развитии.

Есть три ключевых моделей политики занятости: активная, пассивная, умеренно пассивная.

Пассивная политика предполагает выплату безработным пособий и предоставление им минимальных услуг подбора рабочего места через государственную службу занятости. Ее ограничивает регистрация людей, находящихся в поиске работы, определение пособия по безработице и организация системы его предоставления, реализация неденежной поддержки безработных, а также членов их семей. Тактика пассивного ожидания экономического подъема может себя оправдать лишь при высоком уровне гибкости рынка труда и в целом рабочей силы, положительной экономической перспективе, при которой высока возможность трудоустроиться самостоятельно.

Умеренно пассивная политика предполагает также материальную поддержку безработных, а также предоставление услуг, связанных с

подбором рабочего места. Внешне указанные варианты средств политики являются более экономичными с позиций временных расходов государства.

Активная политика на трудовом рынке является совокупностью организационных, правовых, экономических мер, которые государство осуществляет в целях регулирования отношений между участниками трудовых отношений.

Активная политика нацелена на то, чтобы повышать конкурентоспособность человека в борьбе за рыночные места посредством обучения, переподготовки, оказания содействия самозанятости, индивидуальной трудовой деятельности, а также помощи в трудоустройстве, профессионального консультирования и пр. В соответствии с данной политикой каждому здоровому человеку нужно самостоятельно зарабатывать средства, чтобы обеспечивать свою семью, а государство является только посредником, который предоставляет ему такую возможность [42, с. 100].

Ключевые цели активной государственной политики на трудовом рынке:

- наиболее быстро вовлекать безработных в трудовую жизнь;
- предоставлять работу каждому ищущему ее;
- стимулировать структурную перестройку и ускорять процесс перераспределения высвобождаемых работников.

Ключевые направления активной государственной политики на трудовом рынке состоят в:

- социальной поддержке населения;
- развитию гибкого рынка труда, правовом обеспечении;
- трудоустройстве, подготовке и переподготовке кадров.

Реализация активной политики на трудовом рынке находится в тесной связи со структурными преобразованиями экономики в регионах, а также разработкой эффективных методик ее регулирования.

Тактика же пассивного ожидания экономического подъема смогла бы себя оправдать лишь при высоком уровне гибкости рынка труда и в целом рабочей силы, положительных экономических перспективах, когда широки возможности самостоятельного поиска, а также подбора рабочих мест. Иначе сдерживающие регуляторы пассивной политики на рынке труда окажутся слабыми, обострится проблема безработицы, расширится длительная безработица и связанная с ней социальная изоляция, а незанятое население потеряет трудовую мотивацию.

При учете рекомендаций МОТ и анализа иностранного опыта было обосновано, что в России требуется активная политика занятости, основой которой является использование эффективных методов и форм содействия занятости населения, гибкая система подготовки и переподготовки кадров, поощрение мобильности трудового ресурса, повышение конкурентоспособности, а также профессиональной мобильности безработных на трудовом рынке и их трудоустройство.

Поэтому назрела необходимость трансформировать ряд узких западных моделей структуры и содержание деятельности служб занятости в более специфичную для Российской Федерации модель, которая обеспечивала бы улучшение качества рабочей силы на трудовом рынке и трудоустройство соискателей рабочих мест как средство соцзащиты людей от безработицы, а также очень важный фактор экономического благосостояния общества.

Основой нового подхода к политике занятости являются такие два принципа:

– занятость, оптимально устойчивая и полная должна выступить целью макроэкономической политики;

– занятость, а также соответствующая политика должны стать концепцией, которая координирует все виды политики (в т. ч. макрополитики и политики структурных изменений) в направлении содействия устойчивой и полной занятости, с отходом от секторальной политики занятости, которая находится «на отшибе» экономической политики.

В комплексе мер, связанных с реализацией активной политики занятости, исключительно важным значением обладает также более эффективное применение трудового потенциала общества, наиболее возможное сокращение скрытой безработицы, которая возможна даже в тех организациях и предприятиях, где формально рабочую силу используют сравнительно эффективно.

За счет творческой реализации вышеперечисленных подходов к политике занятости в России станет возможным вовлечение в активную трудовую деятельность и постановка на службу общества многомиллионного трудового потенциала безработных граждан, высвобождаемых работников, а также незанятого населения [40, с. 182].

В связи с этим государственная политика, нацеленная на то, чтобы радикально улучшить ситуацию в сфере занятости, обеспечить полную, продуктивную и свободно избранную занятость населения и на этой основе - улучшить благосостояние народа – это в настоящее время одна из общенациональных задач, за осуществление которой несет ответственность в целом государство, а также соответствующие органы исполнительной власти.

Основной государственный орган, который оказывает регулирующее воздействие на рынок труда – это государственная служба занятости, занимающаяся разработкой программ и услуг и обеспечением регулирования рынка труда через непосредственные контакты с населением.

Взаимосвязь политики занятости с иными важнейшими направлениями соцэкономразвития такова, что она осуществляться эффективно может в рамках макроэкономического регулирования, а не одними усилиями только службы занятости.

Методическим и организационным руководством реализацией политики занятости в регионах занимается Государственная служба занятости, территориальные органы Минздравсоцразвития России по вопросам занятости при участии соответствующих органов исполнительной власти.

Согласно законодательству, государственная служба занятости населения обеспечивает гражданам:

- оказание содействия в поисках работы;
- профессиональное консультирование и обучение;
- возможность участвовать в оплачиваемых общественных работах;
- а также материальную поддержку.

Деятельность государственной службы занятости населения нацелена на то, чтобы:

- оценивать состояние и прогнозировать развитие занятости населения, информировать о ситуации на рынке труда;
- информировать российских граждан о ситуации на рынке труда, гарантиях и правах в сфере занятости населения, а также защиты от безработицы;
- разрабатывать и реализовывать программы, которые предусматривают мероприятия по оказанию содействия занятости населения, в т. ч. программы содействия занятости граждан, которые находятся под риском увольнения, и испытывающих сложности в поиске работы граждан;

- содействовать гражданам в поисках подходящей работы, а работодателям в подборе необходимого персонала;
- организовывать мероприятия активной политики занятости населения;
- осуществлять социальные выплаты гражданам, признанным в предусмотренном порядке безработными, согласно настоящему Закону и иным нормативно-правовым актам Российской Федерации;
- осуществлять контроль над обеспечением государственных гарантий в сфере занятости населения.

Услуги по оказанию содействия занятости предоставляются для граждан бесплатно.

Сегодня Государственная служба занятости населения Российской Федерации состоит из:

- 1) уполномоченного Правительством РФ федерального органа исполнительной власти;
- 2) органов исполнительной власти субъектов РФ, которые осуществляют полномочия в сфере содействия занятости населения и переданное полномочие, связанное с осуществлением социальных выплат гражданам, признанным безработными в предусмотренном порядке;
- 3) государственных учреждений службы занятости населения.

В совокупности сегодня действуют порядка 2,3 тысяч районных и городских центров занятости, где трудятся свыше 35 тысяч сотрудников, что обусловило необходимость создать отраслевую систему подготовки, а также переподготовки персонала.

За прошедшие годы произошло существенное расширение связей с представителями иностранных служб занятости в вопросах организации работы специалистов и руководителей, создания и реализации технологий, а также стандартов по обслуживанию населения и работодателей, оказания противодействия безработице [10, с. 55].

По мере становления служб занятости стала наблюдаться тенденция повышения числа длительно безработных граждан, что имеет связь с трудностями в поиске работы лицами, обладающими низкой конкурентоспособностью на трудовом рынке. Эта тенденция обусловила необходимость разработать и реализовать специальные целевые программы содействия занятости, организации активного поиска работы, направленные, в первую очередь, на молодежь, женщин, имеющих детей, бывших военнослужащих, инвалидов, вынужденных переселенцев и беженцев и иные категории населения, имеющие «особые потребности»

Особой актуальностью начинают обладать действия органов службы занятости, связанные со смягчением социальной напряженности на трудовом рынке за счет: поддержки региональных программ занятости, доходов малоимущих безработных, трудовой и социальной адаптации длительно не работающих граждан, развития навыков самостоятельного подбора работы, мотивации к труду, улучшения качества рабочей силы.

Исходя из вышеуказанного, представляется, что миссия государственной службы занятости заключаться должна в гармонизации и согласовании отношений между субъектами трудового рынка, осуществляемых через систему услуг, которые удовлетворяют одновременно потребности работодателей и безработных.

Цель служб занятости – максимальное повышение потенциала трудоустройства собственных клиентов. Вместе с этим политикой занятости должна обеспечиваться гибкость функционирования трудового рынка, что обеспечит вариативный поиск работы (самостоятельно или же через службы занятости, а также негосударственные фирмы).

Федеральный Закон РФ «О занятости населения» на органы государственной службы занятости возлагает такие задачи:

- оценивать состояние и прогнозировать развитие занятости населения, информировать население и работодателей о ситуации на рынке труда, а также его прогнозных характеристиках;
- содействовать населению в поиске месте работы, содействовать работодателям в подборе работников;
- организовать профессиональную ориентацию и психологическую поддержку населения;
- организовать, при необходимости, профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации безработных граждан;
- осуществлять социальные выплаты в виде пособий по безработице, стипендий во время обучения, оказывать материальную и иную помощь безработным гражданам и членам семей, которые находятся у них на содержании.

Для решения данных задач требуется совершенствование методов и форм работы служб занятости и механизмов их финансирования.

Важнейшая функция служб занятости состоит в индивидуальном подходе к клиентам, которые в поиске подходящей работы обращаются в центры занятости.

Такой подход касается всех основных функций территориальных служб занятости:

- аналитических и информационных услуг;
- профориентационных и посреднических услуг;
- реализации программ оказания содействия занятости;
- реализации программ профессионального обучения, а также профессиональной ориентации;
- обеспечения (в необходимых пределах) дохода безработных.

Тем не менее, служба занятости не может являться единственным государственным учреждением, оказывающим регулирующее воздействие на трудовой рынок; многие другие организации создают благоприятный фон к развитию и функционированию рынка труда в основном косвенными средствами.

На федеральном и региональном уровнях центральными организующими звеньями выступают департаменты, районные и городские центры занятости, организации профессионального обучения и профориентации, занимающиеся изучением спросом на образовательные услуги, определением потребностей в обучении, прогнозированием развития рынка труда, организацией профессионального обучения и профориентации, размещением заказов по учебным заведениям.

Основой системы управления профессиональным обучением и профориентацией безработных граждан является рациональное распределение полномочий на региональном и федеральном уровнях. Ее организационные принципы состоят в децентрализации управления, вытекающей из регионального характера трудового рынка, гибкости, открытости и демократизме, ориентации на рациональное сочетание горизонтальных и вертикальных управленческих структур.

Система профессионального обучения безработных граждан управляется посредством механизма финансирования целевых программ на основании скоординированных и целенаправленных взаимодействий органов образования, занятости и предприятий, местной администрации.

Органы службы занятости в регионах осуществляют координирование деятельности районных, межрайонных, городских центров занятости в сфере профессионального обучения и профориентации, занимаются оказанием для них необходимой методической и финансовой помощи.

Выводы по главе 1

В Российской Федерации на местном уровне реализацию государственной политики в сфере занятости возлагают на глав и заместителей глав администраций органов МСУ, а также городских округов. Многие органы МСУ в Российской Федерации занимаются разработкой и реализацией программ поддержки малого или молодежного предпринимательства, программ занятости горожан, взаимодействиями с ЦЗН, а также частными рекрутинговыми агентствами.

Соответственно, с целью улучшения уровня и качества жизни граждан основные усилия местных органов власти нужно направить на формирование эффективных условий реализации занятости населения, формирование баланса спроса и предложения трудовой силы, в т. ч. основанного на улучшении конкурентоспособности, а также качества трудового потенциала определенного муниципального образования.

ГЛАВА 2. АНАЛИЗ МЕХАНИЗМОВ УПРАВЛЕНИЯ ЗАНЯТОСТЬЮ НАСЕЛЕНИЯ (НА ПРИМЕРЕ ГУ ЦЗН Г. СЕВЕРОУРАЛЬСК)

2.1 Общая характеристика ГУ ЦЗН г. Североуральск

Организация «Государственное казенное учреждение службы занятости населения Свердловской области «Североуральский центр занятости» зарегистрирована 11.12.2002 г.

Сокращенное наименование Центра занятости: ГУ ЦЗН г. Североуральск.

Основной вид деятельности организации: деятельность агентств по подбору персонала.

Государственное учреждение Центр занятости населения г. Североуральска является государственным учреждением, образованным в соответствии с приказом Министерства труда и социального развития Российской Федерации от 11.09.2000 г. № 1000137-рк. Данный ЦЗН находится в ведении Роструда.

Юридический адрес организации: 624480, Свердловская область, г. Североуральск, ул. Ватутина, д. 24.

Руководитель ГУ ЦЗН г. Североуральск: Кобленкова Елена Ивановна [46].

Задачи развития службы занятости населения:

- создавать и сохранять высокопроизводительных рабочих мест, которые позволяют расширить возможности к полной, продуктивной, а также законно легально оплачиваемой занятости;
- сокращать дисбаланс спроса и предложения на трудовом рынке, сокращать дефицит кадров;

- содействовать в формировании эффективного, конкурентоспособного предложения рабочей силы на трудовом рынке;
- заниматься активным сотрудничеством с безработными гражданами, чтобы снижать продолжительность безработицы;
- заниматься улучшением эффективности привлечения трудовой миграции;
- содействовать в обеспечении доступности госуслуг в сфере занятости и в повышении экономической активности всех категорий жителей.

Сфера деятельности ГУ ЦЗН г. Североуральск:

1) Основные направления:

- улучшение системы прогнозирования, мониторинга потребности экономики в кадрах необходимых квалификаций;
- улучшение эффективности регулирования процессов создания, распределения, а также закрепления трудового ресурса;
- улучшение эффективности мер оказания содействия занятости населения: вводить и развивать формы и механизмы содействия занятости; реализовывать специализированные меры для отдельных категорий; развивать инфраструктуру информирования;

2) Проектные инициативы:

- содействовать в трудоустройстве инвалидов для того, чтобы интегрировать их в общество;
- расширять профориентацию, а также популяризацию рабочих профессий;
- повышать занятость населения;
- сокращать маятниковую трудовую миграцию;
- создавать Центры деловой активности территорий на базе ЦЗН.

Основные направления деятельности ГУ ЦЗН г. Североуральск:

- совершенствование системы мониторинга, прогнозирования потребности экономики в кадрах необходимой квалификации;
- повышение эффективности регулирования процессов формирования, распределения и закрепления трудовых ресурсов;
- повышение эффективности мер содействия занятости населения: внедрение и развитие форм и механизмов содействия занятости; реализация специализированных мер для отдельных категорий; развитие инфраструктуры информирования;
- информирование о положении на рынке труда;
- психологическая поддержка, профессиональная подготовка, переподготовка и повышение квалификации безработных граждан;
- осуществление социальных выплат гражданам, признанным в установленном порядке безработными;
- организация проведения оплачиваемых общественных работ;
- организация временного трудоустройства безработных граждан, испытывающих трудности в поиске работы;
- социальная адаптация безработных граждан на рынке труда;
- содействие самозанятости населения;
- организация ярмарок вакансий и ученических рабочих мест.

Структура управления ГУ ЦЗН г. Североуральск относится к линейной организационной структуре.

Центр занятости возглавляет руководитель, который осуществляет общее руководство организацией. На должность назначается и освобождается от нее Департаментом по труду и занятости населения Свердловской области. У руководителя ГУ ЦЗН г. Североуральск два заместителя, которые контролируют работу инженерно-экономического отдела и отдела по взаимодействию с работодателями.

Общий отдел находится под контролем руководителя ГУ ЦЗН г. Североуральск (в составе отдела – 4 подразделения). В составе организационной структуры имеется бухгалтерия и юридический отдел.

Штатная численность сотрудников составляет 20 человек.

На рисунке 3 отражена структура управления ГУ ЦЗН г. Североуральск.

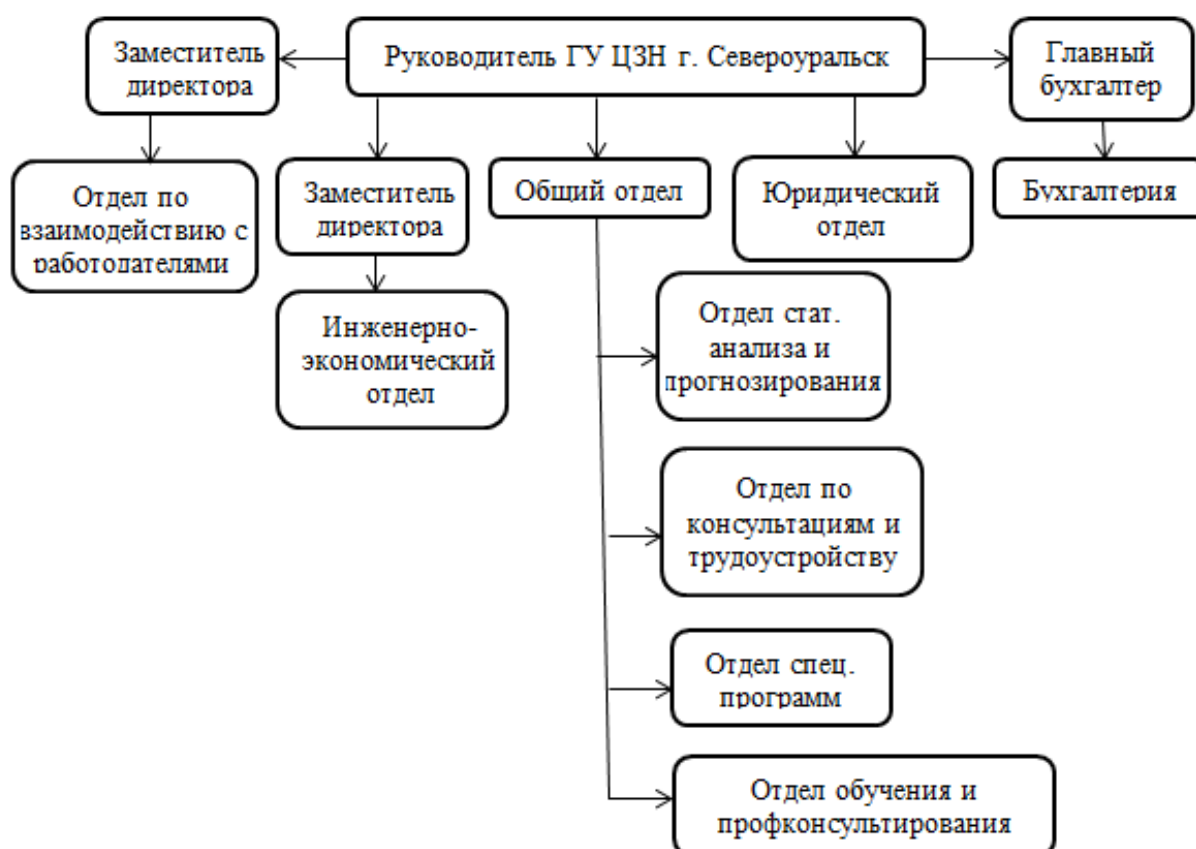


Рис. 3 Структура управления ГУ ЦЗН г. Североуральск [46]

Кадровый состав ГУ ЦЗН г. Североуральск:

- руководитель,
- заместитель руководителя (2),
- главный бухгалтер,
- 2 начальника отдела (общего и юридического),
- 14 специалистов.

Высшее образование имеют 12 человек, 7 сотрудников имеют среднее- специальное образование, 1 специалист проходит обучение в высшем учебном заведении.

Списочная численность работников на 01.01.2018 г. составляет 20 человек (таблица 6, рисунок 4).

Таблица 6

Списочная численность сотрудников ГУ ЦЗН г. Североуральск в 2016-2017 гг. [46]

Наименование	2016	2017
Руководитель	1	1
Заместитель руководителя	2	2
Главный бухгалтер	1	1
Начальник отдела	2	2
Специалисты	14	14
Итого	20	20

За период 2016-2017 гг. текучесть кадров не отмечается.

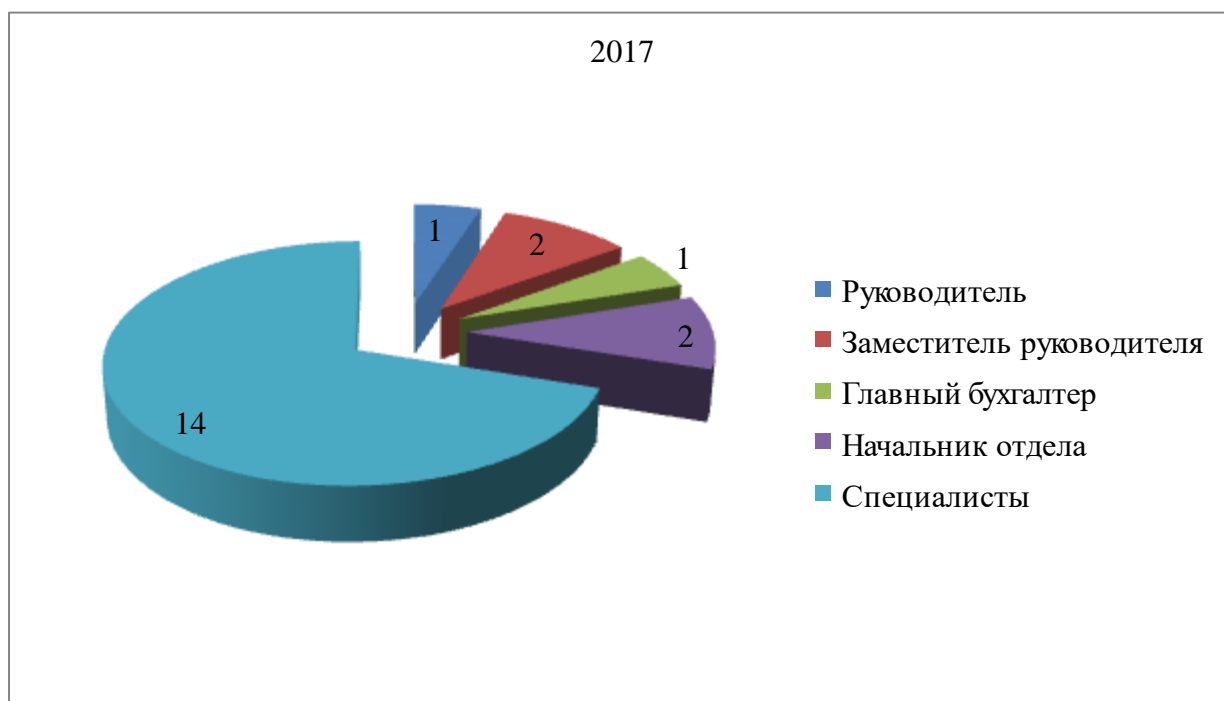


Рис. 4 Списочная численность сотрудников ГУ ЦЗН г. Североуральск в 2017 г., (чел.)

Наибольшее количество сотрудников в ГУ ЦЗН г. Североуральск работает в возрасте от 35 до 45 лет, наименьшее – до 25 лет и работающие пенсионеры.

Состав сотрудников по возрасту отражен в таблице 7.

Таблица 7

Состав персонала по возрасту в 2016-2017 гг. [46]

Возраст	Численность, 2016	Численность, 2017
До 25 лет	1	1
От 25 до 35	6	6
От 35 до 45	7	7
От 45 лет до пенсионного возраста	5	5
Работающие пенсионеры	1	1

Состав персонала по образованию отражен в таблице 8.

Таблица 8

Состав персонала по образованию в 2016-2017 гг. [5]

Уровень образования	Численность, 2016	Численность, 2017
Два высших образования, ученая степень	1	1
Высшее	5	5
Среднее профессиональное	14	14
Среднее	-	-

Наибольшее количество сотрудников имеют среднее профессиональное образование, высшее образование только у 5 сотрудников. В организации 1 сотрудник имеет два высших образования и ученую степень.

С 2015 г. в ГУ ЦЗН г. Североуральск сформирована рабочая группа по снижению неформальной занятости, легализации заработной платы, повышению собираемости страховых взносов во внебюджетные фонды на территории Североуральского городского округа. Заседания рабочей группы по снижению неформальной занятости проводятся 2 раза в месяц, согласно утвержденному графику.

2.2 Основные функции ГУ ЦЗН г. Североуральск

Основными задачами ГУ ЦЗН г. Североуральск являются:

1. обеспечение государственных гарантий в сфере занятости граждан;
2. оказание согласно законодательству Российской Федерации и законодательству Свердловской области государственных услуг в сфере содействия занятости, а также защиты от безработицы, в сфере трудовой миграции;
3. осуществление политики государства в сфере содействия занятости граждан;
4. создание программ в сфере содействия занятости граждан.

Функции:

1. ГУ ЦЗН г. Североуральск согласно Закону РФ «О занятости населения в РФ», Административным регламентам и иным нормативно-правовым актам, принятым в сфере содействия занятости населения, занимается на обслуживаемой территории осуществлением следующих функций:

- регистрацией граждан, чтобы содействовать им в поиске подходящей работы, а также безработных лиц;
- оказанием согласно законодательству о занятости, таких госуслуг:
 - содействия гражданам в том, чтобы найти подходящую работу, а работодателям – содействия в подборе необходимого персонала;
 - информирования о ситуации на трудовом рынке;
 - организации профориентации граждан с целью выбора сфер деятельности (профессии), профессионального обучения, трудоустройства;

- организации профессиональной подготовки, психологической поддержки, переподготовки, а также повышения квалификации безработных лиц;

- осуществления социальных выплат лицам, которых в предусмотренном порядке признали безработным;

- организации осуществления оплачиваемых общественных работ;

- организации временного трудоустройства безработных лиц, которые испытывают трудности в поисках работы, безработных граждан в возрасте 18-20 лет из числа выпускников учреждений НПО и СПО, которые ищут работу впервые;

- организации временного трудоустройства несовершеннолетних лиц в возрасте 14-18 лет в свободное от учёбы время;

- социальной адаптации безработных граждан на трудовом рынке;

- содействию самозанятости безработных лиц;

- содействию гражданам в переселении для работы в других местностях;

- организации и проведения ярмарок вакансий, а также учебных рабочих мест.

2. Разработка мероприятий по содействию занятости жителей города, участие в подготовке предложений, связанных с разработкой программ, которые предусматривают соответствующие мероприятия.

3. Участие в реализации программ, предполагающих мероприятия, связанные с содействием занятости населения, в т. ч. программ оказания содействия занятости граждан, которые находятся под риском увольнения, и испытывающих сложности в поиске работы граждан.

4. Организация и реализация специальных мероприятий, связанных с профилированием (распределением безработных лиц на группы в зависимости от прошлой их деятельности, уровня образования, возраста,

пола и иных социально-демографических, характеристик, чтобы оказывать им наиболее эффективную помощь при оказании содействий в трудоустройстве при учёте формирующейся ситуации на трудовом рынке) безработных граждан.

5. Осуществление функций получателя средств областного бюджета, которые поступают в виде субвенции.

6. Подготовка и представление в департамент предложений касательно финансирования мероприятий по содействию занятости населения, оказанию социальной поддержки безработным гражданам, проведению других мероприятий в рамках возложенных задач, полномочий и функций, а также по содержанию ЦЗН.

7. Участие в работе призывных комиссий (по части вопросов, которые касаются альтернативной гражданской службы).

8. Обобщение практики применения законодательства о занятости, трудовой миграции, анализ причин нарушений законодательства в данной сфере, а также подготовка соответствующих предложений по улучшению этого законодательства.

9. Формирование, ведение и использование банка данных о наличии вакансий (должностей), а также свободных учебных мест для профессионального обучения.

10. Проведение анализа состава граждан, которые обратились в центр занятости за помощью в трудоустройстве.

11. Определение потребностей бюджетных средств на реализацию мероприятий государственной политики в сфере содействия занятости населения, организация целевого использования средств.

12. Самостоятельное ведение бюджетной, статистической, налоговой и иной отчётности согласно законодательству РФ, законодательству Свердловской области.

13. Занимается в рамках своей компетенции обеспечением защиты данных, которые составляют государственную тайну, информации о персональных данных граждан, которые обратились в ЦЗН с целью оказания содействия им в том, чтобы искать подходящей работы;

14. Организует приём граждан, обеспечивает своевременное и полное рассмотрение обращений граждан, принимает по ним решения и направляет заявителям ответы.

15. Оказывает содействия работникам ЦЗН в осуществление их переподготовки, профессиональной подготовки, повышении квалификации, а также стажировки.

16. Осуществляет в соответствии с законодательством РФ и Свердловской области работу по комплектованию, хранению, учёту и использованию архивных документов, образовавшихся в процессе деятельности центра занятости.

17. Размещение заказов на выполнение работ, оказание услуг для государственных нужд, заключение государственных контрактов.

18. Осуществление иных функций по реализации государственной политики содействия занятости населения, если данные функции предусматриваются федеральным законодательством, нормативно-правовыми актами Президента РФ или Правительства РФ, Федерального органа исполнительной власти, законами и другими нормативно-правовыми актами Свердловской области.

В результате анализа трудовых договоров, заключенных с ГУ ЦЗН г. Североуральск, установлена их структура и содержание. В договорах оговариваются сроки периода найма работника, норма рабочего времени, система и тарифы оплаты его труда, права и обязанности работника, меры его поощрения и наказания.

Состав зарегистрированных безработных по образованию представлен в таблице 9.

Таблица 9

Состав зарегистрированных безработных по образованию [46]

Показатель	2015	2016	2017
имеющие высшее проф. образование	252	270	204
имеющие неполное высшее проф. образование	0	10	6
имеющие среднее проф. образование	290	356	164
имеющие начальное проф. образование	22	13	73
имеющие среднее (полное) общее образование	169	188	148
не имеющие среднего (полного) общего образования	60	111	72

По возрастным критериям зарегистрированные безработные делятся на следующие группы, приведенные в таблице 10.

Таблица 10

Состав зарегистрированных безработных по возрасту [46]

Показатель	2015	2016	2017
16-17 лет	5	35	17
18-24 лет	68	107	70
25-29 лет	58	53	55
предпенсионного возраста	223	88	71
Других возрастов	439	665	454

В таблице 11 представлены зарегистрированные показатели потребности в работниках для замещения свободных рабочих мест.

Таблица 11

Показатели потребности в работниках для замещения свободных рабочих мест в период 2015-2017 годов. [46]

Показатель	2015	2016	%	2017	%
всего	7659	5719	74,7	5305	92,8

Структура вакансий по секторам экономики в период 2015-2017 годов приведена в таблице 12.

Таблица 12

**Структура вакансий по секторам экономики в период
2015-2017 годов [46]**

Показатель	2015		2016		2017	
	Потребность (чел. всего)	в т. ч. работчи х	Потребност ь (чел. всего)	в т. ч. работчи х	Потребност ь (чел. всего)	в т. ч. работчи х
гос. сектор	3058	2986	1315	658	1061	389
негос. сектор	4601	1462	4404	3329	4244	1587

Структура вакансий по отраслям экономики в период 2015-2017 годов представлена в таблице 13.

Таблица 13

**Структура вакансий по отраслям экономики в период 2015-2017 годов
[46]**

	2015		2016		2017	
	всего	в т.ч. работчи их	всего	в т.ч. работчи их	всего	в т.ч. работчи их
промышленность (чел.)	2650	2190	596	463	528	306
с/х производство (чел.)	64	42	106	96	33	32
транспорт и связь (чел.)	402	70	374	159	170	54
строительство (чел.)	1212	771	508	277	1139	310
торговля и общественное питание (чел.)	920	540	450	293	268	123
ж.к.х. и бытовое обслуживание населения (чел.)	472	279	685	502	1019	246
здравоохранение, социальное обеспечение, образование, культура, наука (чел.)	634	353	863	571	532	180
кредитование, финансы и страхование (чел.)	30	11	142	23	42	15
управление (чел.)	67	17	70	32	79	31
другие отрасли (чел.)	1208	175	1925	1571	1495	679

Таким образом, анализ структуры вакансий по отраслям экономики показывает, что большая часть вакансий представлена в промышленности, торговли и общественном питании, ЖКХ и бытовом обслуживании.

2.3 Анализ основных программ, регулирующих занятость населения в городе Североуральск и выявление слабых сторон государственной политики в сфере занятости города

В рамках осуществления активной политики в сфере занятости ЦЗН г. Североуральск осуществляет некоторые функции, нацеленные на то, чтобы обеспечивать занятость в городском районе.

1) Организация общественных работ.

К активной политике относятся меры по организации общественных работ, на их проведение которых, к примеру, в 2017 году заключено 11 договоров с предприятиями и организациями г. Североуральск. Согласно данным центра занятости, безработные граждане идут на общественные работы, где оплата труда примерно 5,0 тыс. рублей. Сумма средств, израсходованных на организацию работ, составляет 363,3 тыс. рублей, из них: 115,0 тыс. рублей из федерального бюджета, 248,3 тыс. рублей – из средств работодателей. Участие граждан в общественных работах предполагает:

а) их согласие;

б) их организуют центры занятости специально для того, чтобы поддержать безработного материально;

в) человек, участвующий в общественных работах, получает за свою работу зарплату у работодателя и пособие по безработице в фонде занятости одновременно.

Информация об организации общественных работ в городе Североуральск приведена в таблице 14.

Таблица 14

Организация общественных работ [46]

Показатель	2015	2016	2017
Участвовало всего	171	170	61
Граждане, имеющие статус безработного	122	101	52
Граждане, не имеющие статус безработного	49	69	9

2) Взаимодействие Центра занятости населения г. Североуральск с работодателями.

От уровня взаимодействия центра занятости и работодателей в лице предприятий, организаций, учреждений во многом зависят формирование и развитие городского рынка труда. Сегодня увольняется людей больше, чем трудоустраивается, даже без учета размеров сокращения, которые происходят по инициативе работодателя. И хотя работодатель попадает во все большую зависимость от качественной рабочей силы, именно он пока еще диктует правила игры.

Согласно действующему законодательству центры занятости имеют обязанности только перед государством и населением в лице безработных. Но, оставляя без внимания проблемы предприятий или учреждений профтехобразования, невозможно хорошо выполнять свои обязанности ни по отношению к государству, экономика которого переживает кризис, ни по отношению к населению, для которого не хватает по той же самой причине рабочих мест.

Динамика обращений работодателей в Центр занятости населения г. Североуральск за 2015-2017 годы представлена в таблице 15.

Таблица 15

Динамика обращений работодателей в Центр занятости населения г. Североуральск за 2015-2017 годы [46]

Показатель	2015	2016	%	2017	%	% к 2015
в центр занятости заявлено	5 586	4 318	77,3	4 168	96,5	74,6

Таким образом, за последние два года количества заявок, поступивших от работодателей, оставалось практически неизменным, а по сравнению с 2015 годом и вовсе снизилось. При этом, учитывая активно открывающиеся на территории г. Североуральск торговые и иные объекты, снижение спроса на рабочую силу более чем странно. Работодатели, скорее всего, набирают работников не через районный центр занятости, а иными путями их поиска.

3) Содействие профессиональному обучению безработных граждан и незанятого населения.

Безработные граждане имеют право на бесплатное получение услуг по профессиональной подготовке и повышению квалификации по направлению органов служб занятости. Она осуществляется в образовательных учреждениях профессионального и дополнительного образования или в иных учебных заведениях в соответствии с заключаемыми органами служб занятости договорами.

Данные по переобучению за 2015, 2016 и 2017 годы показаны в таблице 16.

Таблица 16

Переобучение граждан за 2015-2017 годы [46]

Показатель	2015	2016	%	2017	%
Направленно на переобучение	286	240	84	212	88,3

Женщины, составляющие 75% от общего числа обучаемых (160 человек), направлялись на обучение по специальностям: бухгалтер, кладовщик, секретарь-референт, пользователь ПК и др.

Структура профессионального обучения безработных граждан по профессиям, объемам и спросу рабочей силы на рынке труда г. Североуральск за 2015, 2016 и 2017 годы представлена в сравнительной таблице 17.

Структура профессионального обучения безработных граждан по профессиям, объемам и спросу рабочей силы на рынке труда г. Североуральск за 2015-2017 гг. [46]

Наименование профессии (специальности)	2015 год	2016 год	2017 год	
	Законч. обучение	Законч. обучение	Законч. обучение	Кол-во заявл. вак. за год
ВСЕГО, чел.	315	234	212	-
Бухгалтер:	59	42	38	117
Водитель а/м	48	40	24	128
Дизайнер	5	2	1	1
Кассир	3	2	2	8
Кладовщик	32	33	46	56
Кондитер	1	1	-	-
Повар	2	1	2	24
Косметолог	3	1	1	24
Логистик	4	2	-	-
Маляр-штукатур	3	2	-	-
Оператор котельной	12	10	8	11
Официант-бармен	2	1	-	-
Парикмахер	9	6	5	5
Продавец-кассир	8	5	5	51
Секретарь-референт	26	12	19	38
Слесарь по ремонту а/м	2	3	2	8

Основные направления в профобучении незанятого населения:

- обучение профессиям, имеющим постоянный спрос работодателей;
- обучение профессиям, имеющим ограниченные возможности трудоустройства, но встречающиеся в числе вакансий;
- обучение профессиям, способствующим самозанятости индивидуальной трудовой деятельности, надомному труду и пр.

В таблице 18 показаны данные о численности лиц, прошедших курс переобучения в анализируемых 2015-2017 годах и трудоустроенные после обучения:

Таблица 18

Данные о численности лиц, прошедших курс переобучения в анализируемых 2015-2017 годах [46]

Показатель	2015	2016	2017
закончили обучение	315	234	198
трудоустроенные	-	232	196

Таким образом, переобучение всех категорий граждан ведется в городе достаточно активно. Востребованность государственных услуг по организации профессионального обучения составляет около 15% от общего числа граждан, зарегистрированных в Центре занятости населения г. Североуральск в качестве безработных.

4) Организация, проведение ярмарок вакансий, а также учебных рабочих мест.

Таблица 19

Организация и проведение ярмарок вакансий и учебных рабочих мест в 2017 году [46]

Специализированные ярмарки	Кол-во ярмарок ед.	Кол-во прин. уч. организаций, ед.	Кол-во посетивших, чел.	Кол-во заявл. вакансий ед.	Кол-во трудоустроенных, чел.
Всего:	10	87	1 692	670	256
Из них: незанятого населения	1	26	423	400	75
для женщин	-	-	-	-	-
для молодежи	2	45	790	147	20
для инвалидов	-	-	-	-	-
для военнослужащих	-	-	-	-	-
для сельского населения	-	-	-	-	-
Мини-ярмарки	7	16	479	123	161

Данные, представленные в таблице, наглядно показывают отсутствие проведения многих ярмарок по их специализациям.

Центр занятости населения г. Североуральск организуя ярмарки вакансий, задействуют безработных в оплачиваемых общественных работах: переписи, паспортизации, архивировании документов; создан

учебный центр, переподготавливающий женщин по нескольким перспективным направлениям.

Таблица 20

Итоги выполнения контрольных показателей программ активной политики занятости населения за 2017 год [46]

Наименование показателя	План	Факт	% выполнения
Организация ярмарок вакансий, а также учебных рабочих мест, единиц	4	10	250
Организация общественной работы, человек	60	61	101,7
Организация временного трудоустройства безработных граждан, испытывающих трудности в поиске работы (особо нуждающихся в социальной защите), чел.	40	46	115
Организация временного трудоустройства безработных в возрасте от 18 до 20 лет из числа выпускников начального и среднего профессионального образования, ищущих работу впервые, чел.	25	15	60
Организация временного трудоустройства несовершеннолетних граждан в возрасте от 14 до 18 лет, чел.	417	432	103,6
Социальная адаптация граждан на трудовом рынке (программы «Клуб ищущих работу», а также «Новый старт»), чел.	30	32	106,7
Объемы образовательных услуг, чел.	200	212	106
Профессиональная ориентация, чел.	2200	4603	209,2

Сравнительные данные по результатам деятельности в рамках трехстороннего соглашения на период 2015-2017 годы представлены в таблице 21.

Таблица 21

Результаты деятельности в рамках трехстороннего соглашения на период 2015-2017 годы [46]

В рамках реализации трехстороннего соглашения трудоустроено:	2015 год	2016 год	2017 год
Трудоустроено школьников, чел.	1 281	867	432
В рамках реализации трехстороннего соглашения трудоустроено:	2015 год	2016 год	2017 год
Трудоустроено инвалидов на временные рабочие места, чел.	32	60	46
Направлено на проф. обучение, переобучение и повышение квалификации	-	-	212

Окончание таблицы 21

В рамках реализации трехстороннего соглашения трудоустроено:	2015	2016	2017
Трудоустроено на общественные работы, чел.	171	170	61
Получили услуги по проф. ориентации, чел.	-	-	4 603
Обратилось в МРЦЗН уволенных по сокращению численности, чел.	758	612	-
Трудоустроено высвобожденных (из них женщин), чел.	217 (159)	207 (133)	-

Невзирая на негативные социальные и экономические аспекты безработицы, полное ее устранение является невозможным и нецелесообразным. Некоторый уровень безработицы даже является полезным для государства. Позволяет более быстро менять структуру производства при изменениях ситуации на товарных рынках. Подобный приемлемый уровень занятости называют естественным уровнем безработицы. Как правило, он соответствует многолетнему уровню структурной и фрикционной безработицы во время экономического роста государства.

ЦЗН г. Североуральск плодотворно и активно осуществляет возложенные на него функции, а яркий пример тому – показатели по сравнению с другими отчетными периодами, ежегодно отражаемые в соответствующих отчетах. При этом используются требования и положения районной программы содействия занятости населения.

Выводы по главе 2

Проведенный анализ позволяет выделить недостатки в работе Центре занятости населения г. Североуральск:

- несмотря на проводимые мероприятия по политике занятости на территории города численность безработных снижается недостаточно быстро;
- наблюдается низкая активность незанятого населения в секторе общественных работ;
- безработные молодые граждане не охотно проходят профессиональное обучение по различным специальностям, что свидетельствует о низком интересе к профессиональному обучению и переобучению;
- на территории города нет специализированной биржи труда для молодежи;
- деятельность Центра занятости населения г. Североуральск недостаточно автоматизирована, слабо применяются современные информационные технологии.

ГЛАВА 3. МЕРОПРИЯТИЯ ПО ПОВЫШЕНИЮ ЭФФЕКТИВНОСТИ УПРАВЛЕНИЯ ЗАНЯТОСТЬЮ НАСЕЛЕНИЯ (НА ПРИМЕРЕ ГУ ЦЗН Г. СЕВЕРОУРАЛЬСК)

3.1 Основные направления оптимизации деятельности ГУ ЦЗН г. Североуральск

В качестве мероприятий рекомендуется организовать Социально-деловой центр, который должен превратиться в уникальную организацию, которая одновременно осуществляет функции таких важных объектов в районе, как юридическая фирма, учебный и консультационный центры.

Планируется, что данный СДЦ будет работать в тесном контакте с городской службой занятости, администрацией города и деловыми структурами с тем, чтобы продолжать оказывать реальную поддержку перспективным предприятиям малого бизнеса, благодаря финансовой помощи которых создаются десятки дополнительных рабочих мест в сфере торговли, переработки вторичного сырья, столярных изделий, производства, риэлтерской деятельности и т.д. Как следствие его деятельности – будет наблюдаться реальное уменьшение количества безработных граждан в городе Североуральск, т.е. содействие СДЦ политике государства в сфере занятости.

Необходимо как можно большее количество безработных попытаться занять делом, которое дает определенный доход, в том числе предпринимательской деятельностью. Так как наши люди обычно не имеют стартового капитала, необходимого для того, они должны иметь доступ к определенным ресурсам финансового характера. Социально-деловой центр как раз и должен быть тем органом, который бы создал механизм финансирования желающих заняться бизнесом, а также обучал

всех желающих азам предпринимательских навыков. Известно, что на уровне самовывживания заниматься мелким бизнесом имеет возможность 70 % населения, средним – 30 и лишь 5% процентов имеют возможность стать крупными предпринимателями. В СДЦ, кроме того, должно быть организовано консультирование бизнес-планов, а новоявленного бизнесмена в течение первого года работы контролировали бы специалисты центра.

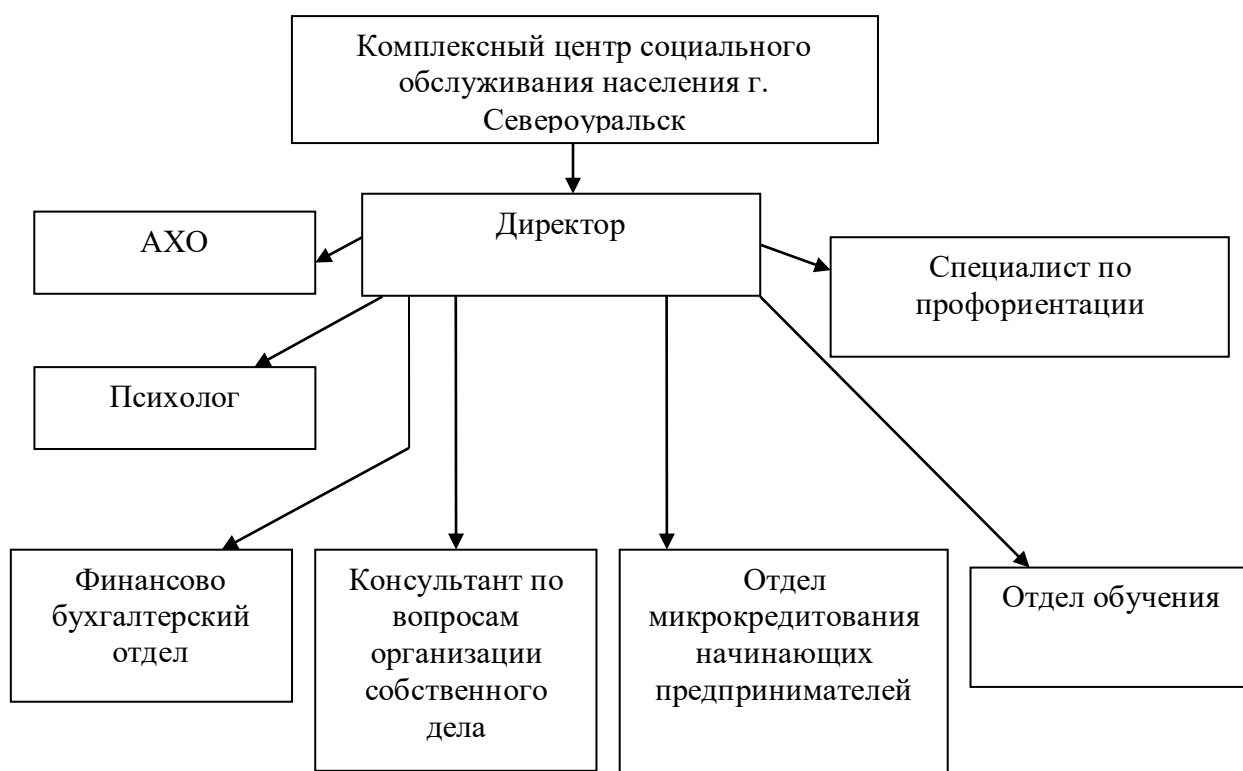


Рис. 5 Организационная структура СДЦ города Североуральск

Деятельность социально-делового центра города Североуральск должна базироваться на концепции понижения издержек при осуществлении деятельности предпринимательского характера при одновременном усилении ответственности учредителя за результаты деятельности предприятия, которое создано.

Основной формой работы станет заключение договора с учредителем на оказание услуг бизнес-инкубатора предприятию, которое вновь создается.

Большая часть начинающих предпринимателей – это бывшие военные, научные работники и инженеры, которые не имеют денег на аренду помещений и приобретение требуемой оргтехники. По этой причине в деятельности Центра должен делаться упор на то, чтобы обеспечить режим коллективного использования дорогого, помогающий «неимущим» предпринимателям и предприятиям получить возможности и ресурсы, которые были доступны ранее лишь для респектабельного и большого бизнеса.

На первоначальном этапе создание и оснащение Центра должны осуществляться за счет средств бюджета города Североуральск и потенциальных заинтересованных инвесторов. Далее текущие расходы Центра могли бы покрываться за счет услуг платного характера, не перегружая и без того очень ограниченный бюджет города, то есть основные расходы на содержание Центра покрываться должны за счет собственной деятельности предпринимательского характера. Планируется, что социально-деловой центр свою работу будет вести в контакте с городским отделом занятости населения, консультировать безработных по вопросам выбора видов деятельности предпринимательского характера, которые экономически жизнеспособны и нужны городу, а также давать рекомендации по вопросам подготовки бизнес-планов и организационно-правовых форм осуществления предпринимательской деятельности – за эти и другие услуги получая должное вознаграждение.

Суть работы кадрового агентства состоит в оказании посреднических услуг между работодателем и соискателем, то есть оно помогает организации подобрать грамотного сотрудника, а соискателю найти работу по специальности.

Все кадровые агентства можно разделить по следующим критериям:

В первую группу можно отнести так называемые рекрутинговые агентства. Они осуществляют, прежде всего, поиск персонала для различных организаций. С соискателями подобные компании, как правило, не берут денег. Услуги рекрутинговых агентств оплачиваются организациями, для которых осуществляют подбор персонала. Оплата здесь может находиться в зависимости от многих факторов: например, работает ли агентство только с базами данных, или ведет серьезную работу с соискателями (тщательно отбирают их в соответствии с требованиями работодателей, проверяют достоверность данных об опыте работы, наличии рекомендаций и прочее). В среднем услуги агентств для работодателя обходятся в 20 – 30% предлагаемой годовой зарплаты, иногда агентства берут лишь предполагаемую месячную зарплату соискателя.

Вторая группа состоит из агентств по трудоустройству, ищущих работу для соискателей, а последние осуществляют оплату услуг агентства. Работодателей в данном случае обслуживают бесплатно. Как правило, агентства по трудоустройству работают за счет баз данных, соискатель заполняет анкету и проходит собеседование. Оплата услуг агентства находится в существенной зависимости от квалификации соискателя: так, сотрудник, имеющий невысокую квалификацию, может уплатить от 50 до 100% собственной будущей месячной зарплаты, а топ менеджер уплатит 20 – 50% от предполагаемой месячной зарплаты.

Третью группу составляют агентства по найму, которые работают и на работодателя и соискателя, и, соответственно, принимают оплату своих услуг и с тех, и с других. В таких агентствах работа или сотрудник обойдутся вам несколько дешевле (примерно 20% предполагаемого годового дохода или месячная зарплата работника). Агентства по найму работают за счет ведения своих баз данных, размещают объявления в

прессе, интернете и прочее, сами просматривают объявления о вакансиях, резюме. Перед тем как начать сотрудничество с агентством, вам придется составить резюме, заполнить анкету и пройти собеседование. Подбор работы или соискателей будет вестись в среднем от двух недель до трех месяцев

В следующую группу входят агентства, которые подбирают только высококвалифицированный персонал. Оплачивает услуги заказчик-работодатель (в среднем 30 – 35% от годовой заработной платы кандидата). Работа таких агентств осуществляется только посредством прямого поиска и за счет личных контактов. Подыскивать необходимого кандидата агентство может в течение 1 – 2 лет – это сложная и тонкая работа, когда хорошего сотрудника необходимо переманить из одного места в другое. Эта сфера услуг требует высокого профессионализма, ведь искомые специалисты в работе не нуждаются и никаких данных о себе не публикуют, но оплата, осуществляемая заказчиком, стоит потраченного времени.

К следующей группе относятся так называемые узкоспециализированные кадровые агентства, которые подбирают персонал или работу в какой-либо одной области, например, интернет-технологий, медицины, юриспруденции и т.д. Если вы специалист именно в этой сфере, у вас есть все шансы в сжатые сроки найти необходимую специальность или необходимого работника. Оплачивать такие услуги придется, в среднем, в размере 20% предполагаемого годового дохода сотрудника. В эту же группу можно отнести и агентства, которые подбирают сотрудников из России для организаций, работающих за границей. Спросом пользуются, в основном, специалисты технических профессий; гуманитариям вряд ли удастся найти работу по специальности за границей в развитых странах. И все же, как правило, российские кадровые агентства подбирают низкоквалифицированный персонал - в

основном, работников в сфере услуг – ресторанный бизнес, гостиничный, няни, домработницы, водители и т. д.

В шестую группу входят агентства, занимающиеся трудоустройством выпускников. Это достаточно нераспространенный вид деятельности, ведь практически никто не хочет брать на себя ответственность за трудоустройство молодых людей, недавно окончивших высшее учебное заведение. Тем более что хлопот и обязанностей у них ничуть не меньше, а часто и значительно больше, чем у других организаций, занимающихся подбором персонала. Как правило, такие кадровые агентства работают или начинают работать при высших учебных заведениях, заботящихся о своих выпускниках и уверенных в их знаниях, в дальнейшем они выделяются в отдельные организации или в рамках вуза продолжают работать не только со своими, но и с другими выпускниками. Для выпускника найти такое агентство – это реальный шанс устроиться на хорошую работу по специальности, начать успешную трудовую деятельность. Агентства, трудоустраивающие выпускников, имеют свои небольшие базы данных, размещают объявления о соискателях, помогают им правильно составить резюме, часто сами присутствуют на собеседовании своих клиентов, они имеют постоянные связи с различными организациями, заинтересованными в молодых образованных кадрах. С соискателей такие агентства деньги либо не берут совсем, либо берут небольшой процент с его будущей зарплаты.

Открываемое агентство должно быть рекрутинговым, так как оно наиболее гуманно по отношению к людям, попавшим в сложную ситуацию. Ведь потеря работы и поиск нового рабочего места это не только психологическая травма, но материально финансовые проблемы.

Расположение агентства должно быть удобным для посещения его людьми из разных мест проживания города Североуральск.

Организационная структура агентства будет включать директора, бухгалтера, администратора, менеджера по работе с предприятиями, менеджера по работе с клиентами.

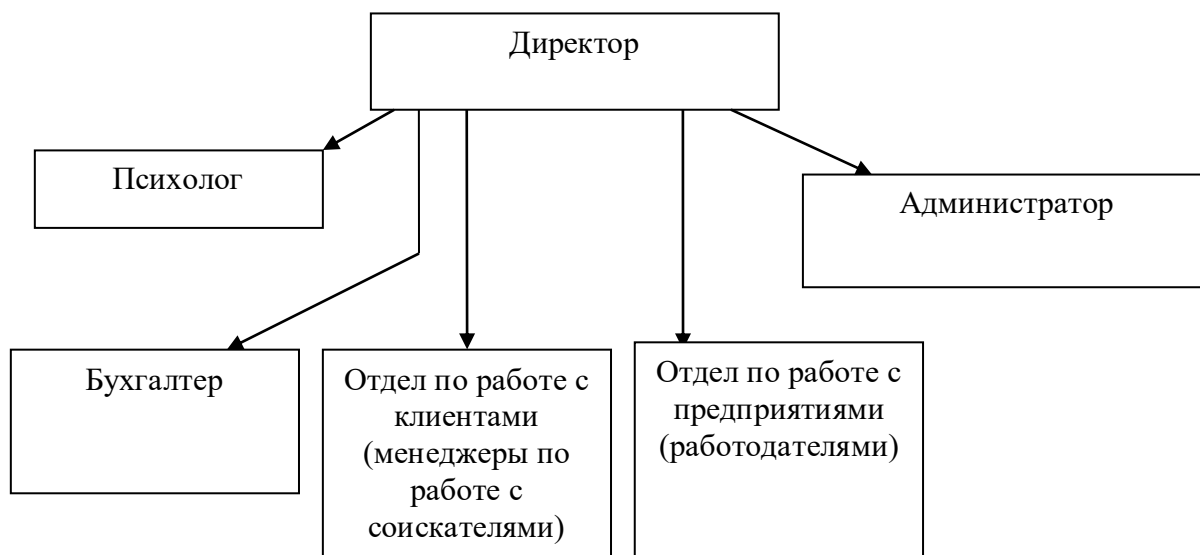


Рис. 6 Организационная структура кадрового агентства¹

Возможность выбора мест, куда можно обратиться работодателям и соискателям работы, увеличение шансов положительного решения вопроса при обращении в несколько мест сразу, отчисления агентством налогов в бюджет города Североуральска, создание новых рабочих мест в лице сотрудников агентства, развитие малого предпринимательства – вот положительные моменты которые можно получить при создании и открытии нового коммерческого кадрового агентства в городе Североуральск.

На рисунке 7 представлены взаимодействия заинтересованных лиц на молодёжном рынке труда.

¹ Составлено автором

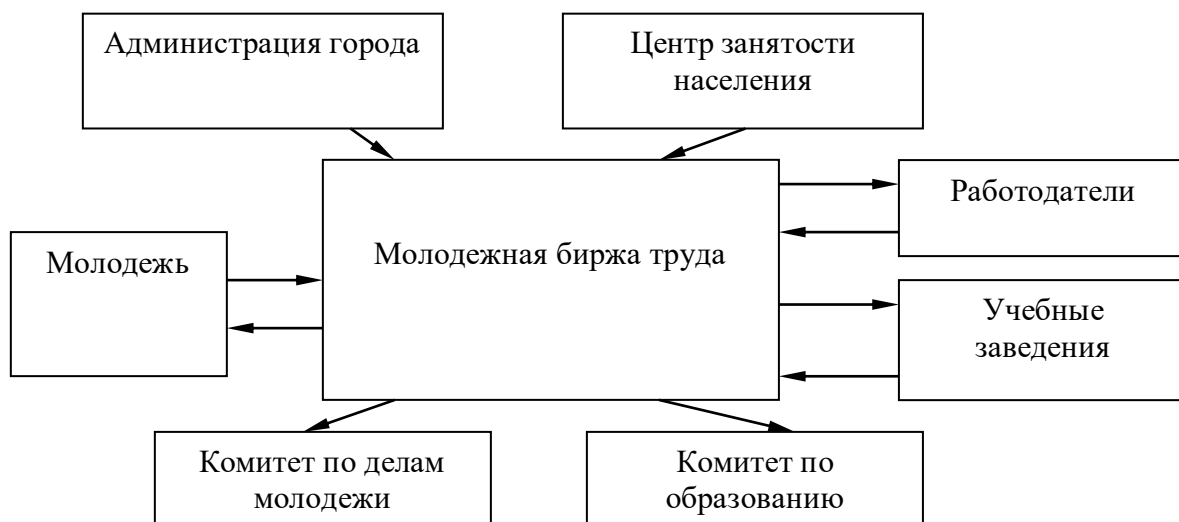


Рис. 7 Взаимодействия молодёжной биржи с контрагентами²

В соответствии со схемой на рисунке 7, молодёжная биржа труда будет представлять в качестве своеобразной посреднической организации на рынке труда между молодёжью и прочими заинтересованными сторонами: учебными заведениями, работодателями, комитетом по образованию и комитетом по делам молодёжи.

Администрация города предстает как учредитель молодёжной биржи, городской центр занятости населения предстает как информационный и консультационный агент, особенно это необходимо во время становления молодёжной биржи.

Учебные заведения и работодатели представляют собой заинтересованные стороны. Специалисты молодёжной биржи будут осуществлять сбор информации у работодателей (а также в центре занятости, администрации и т.п.) в целях составления прогнозов о будущих потребностях в работниках в учреждениях и на предприятиях города, результаты таких прогнозов будут публиковаться.

² Составлено автором

На базе этих результатов у молодёжи появится возможность самостоятельно принимать решение о получении определенной профессии.

Для комитета образования эта информация превратится в ориентир при проведении профориентации школьников. До настоящего времени профориентация школьников осуществляется лишь с учётом их личностных особенностей и без учёта потребностей рынка труда.

Для большей эффективности реализации функций молодёжной биржи предполагается создание оргструктуры, представленной на схеме (рисунок 8).

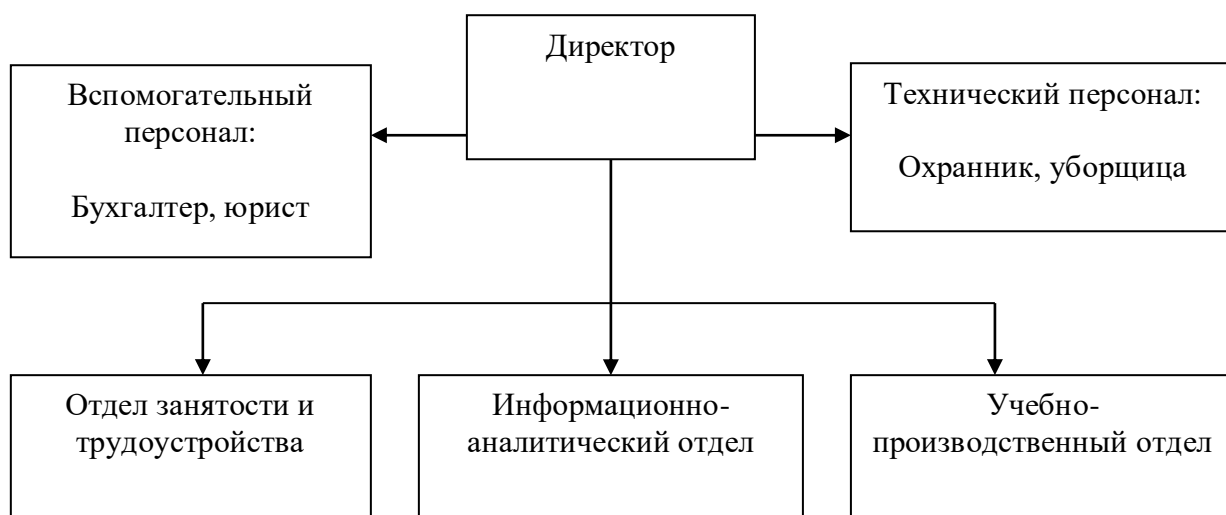


Рис. 8 Организационная структура молодёжной трудовой биржи³

Посредством создания данной биржи появится возможность оказания эффективного содействия выполнению государственных программ занятости, осуществления регулирования рынка труда в части предоставления молодёжи требуемой информации, трудового посредничества и прочих услуг работодателям и работникам, создания дополнительных рабочих мест и осуществления социально-трудовой реабилитации молодёжи, организации профессиональной подготовки.

³ Составлено автором

3.2 Оценка экономической и социальной эффективности разработанных мероприятий

В соответствии с целями и задачами, а также предполагаемыми мероприятиями, которые будет проводить муниципальное учреждение «Молодёжная биржа труда», её создание в Североуральске приведет к следующим эффектам:

- к снижению среди молодёжи уровня безработицы;
- к снижению деятельности противоправного характера в молодёжной и подростковой среде;
- к повышению конкурентоспособности молодёжи на трудовом рынке;
- к социальной защите молодых людей при структурной экономической перестройке.

1. Организация муниципального делового центра в городе Североуральск.

Основные затраты на организацию муниципального делового центра представлены в таблицах 22 и 23.

Таблица 22

Затраты на создание муниципального делового центра⁴

Показатель	Количество, штук	Цена	Сумма, тысяч рублей
1	2	3	4 = 2 x 3
Оборудование, всего	-		
- компьютер	5	20	100
- принтер	2	4,5	9
- сканер	1	5	5
- ксерокс	1	8	8

⁴ Составлено автором

Окончание таблицы 22

Показатель	Количество, штук	Цена	Сумма, тысяч рублей
1	2	3	4 = 2 x 3
- телефоны	5	0,8	4
- столы	14	2,29	32
- стулья	26	0,96	25
- шкафы	5	3,2	16
Канцтовары и другие МБП	-		17
Программное обеспечение	-		15
Итого:			231

Таблица 23

Расчет текущих затрат⁵

Показатель	Персонал , чел	Затраты, тысяч рублей	
		за месяц	за год
Затраты на оплату труда, всего	-		
- Директор	1	15	180
- Специалист по профориентации	1	12	144
- Психолог	1	12	144
- Завхоз	1	10	120
- Уборщица	1	8	96
- Консультант по вопросам организации собственного дела	1	10	120
- Отдел микрокредитования	2	20	240
- Отдел обучения	2	20	240
Канцелярские товары	-	5	60
Расходы хозяйственные	-	5	60
Расходы командировочные	-	10	120
Услуги связи, коммунальные услуги	-	4	48
Итого		131	1572

Таким образом, первоначальные затраты на оборудование центра составят 231 тыс. руб. Затраты на ремонт помещения отсутствуют, т.к. предполагается разместить центр в отремонтированном помещении. Текущие затраты в первый год функционирования составят 1572 тыс. руб.

2. Расчет затрат на создание и функционирование коммерческого кадрового агентства приведен в таблицах 24 и 25.

⁵ Составлено автором

Таблица 24

Затраты на создание кадрового агентства⁶

Показатель	Количество, штук	Цена, тысяч рублей	Сумма, тысяч рублей
Оборудование, всего	-		
- компьютер	6	20	120
- принтер	1	6	6
- сканер	1	5	5
- ксерокс	1	8	8
- телефоны	4	0,87	3,5
- столы	8	2,5	20
- стулья	18	1,1	20
- шкафы	3	4	12
Канцтовары и другие МБП	-		15
Программное обеспечение	-		15
Итого:			224,5

Таким образом, совокупные затраты на создание кадрового агентства составят 224,5 тыс. руб. первоначально и 1608 тыс. руб. в первый год функционирования.

Таблица 25

Расчет текущих затрат⁷

Показатель	Персонал,	Затраты, тысяч рублей	
	чел	за месяц	за год
Затраты на оплату труда, всего	-		
- директор	1	15	180
- бухгалтер	1	10	120
- администратор	1	10	120
- менеджер по работе с предприятиями	1	12	144
- менеджер по работе с клиентами	2	24	288
- психолог		12	144
- уборщица	1	8	96
Канцелярские товары	-	5	60
Расходы хозяйственные	-	5	60
Расходы командировочные	-	8	96
Аренда		20	240
Услуги связи, коммунальные услуги	-	5	60
Итого		134	1608

⁶ Составлено автором

⁷ Составлено автором

3. Создание молодежного Комплексного центра социального обслуживания населения г. Североуральск

В целях создания молодёжной биржи труда со стороны администрации города требуется предоставление подходящего помещения. Помимо этого, требуется приобретение оборудования: компьютерной техники, мебели и прочего а также различных канцелярских принадлежностей. Если будет необходимость, то необходимо проведение косметического ремонта помещения. В таблице 26 отражен расчёт затрат на создание молодёжной биржи труда.

Таблица 26

Затраты на создание молодёжной биржи труда⁸

Показатель	Количество, штук	Цена, тысяч рублей	Сумма, тысяч рублей
Оборудование, всего	-		
– компьютер	4	20	80
– принтер	1	6	6
– сканер	1	5	5
– ксерокс	1	8	8
– телефоны	4	0,75	3
– столы	10	3	30
– стулья	19	1,05	20
– шкафы	4	4	16
Канцтовары и другие МБП	-		17
Программное обеспечение	-		15
Ремонт помещения	-		100
Итого			300

В соответствии с расчётами, общая сумма затрат на создание учреждения составит 300 тыс. руб. Данная сумма приближительна, поскольку затраты на ремонт будут иметь зависимость от состояния определенного помещения, помимо этого, здесь не учитываются затраты организационного характера, связанные с оформлением документов.

⁸ Составлено автором

Предполагается, что затраты на создание молодёжной биржи в г. Североуральск финансироваться будут за счёт средств бюджета местного уровня.

Расчёт затрат, которые связаны с текущей деятельностью учреждения, отражен в таблице 27.

Таблица 27

Расчёт текущих затрат⁹

Показатель	Персонал, чел	Затраты, тысяч рублей	
		за месяц	за год
Затраты на оплату труда, всего	-		
- директор	1	15	180
- бухгалтер	1	12	144
- юрист	1	10	120
- начальники отделов	3	40	480
- специалисты	6	68	816
- охранник	1	9	108
- уборщица	1	8	96
Канцелярские товары	-	5	60
Расходы хозяйственные	-	8	96
Расходы командировочные	-	15	180
Услуги связи, коммунальные услуги	-	10	120
Итого	14	200	2400

В таблице 27 отражен приблизительный расчёт числа работников биржи – 14 человек. В соответствии с таблицей, основными видами затрат будут социальный налог и оплата труда. За месяц потребность в финансировании биржи составит сумму 200 тыс. руб., за год – 2400 тыс. руб.

В таблице 28 отражено воздействие реализации мероприятий, которые предложены, на показатели исследования.

⁹ Составлено автором

Фактические и проектируемые показатели объекта исследования¹⁰

Показатели	Единица измерения	Факт	Проект	Проект в % к факту
1. Количество зарегистрированных безработных	Чел.	667	600	90,0
2. Длительность безработицы	%			
– до 1 месяца		13,9	40	287,8
– 1 – 4 месяца		38,8	30	77,3
– 4 – 8 месяцев		23,2	15	64,7
– 8 месяцев – 1 год		9,3	5	53,8
– больше 1 года		19,2	10	52,1
3. Направлено на переобучение	чел.	215	250	116,3
4. Закончили обучение	чел.	198	240	121,2
5. Трудоустроено	чел.	196	240	122,4
6. Проведено ярмарок вакансий	Шт.	10	15	150,0

Итак, реализация этих мероприятий даст возможность понизить число зарегистрированных безработных на 10%, значительно сократить длительность безработицы в городе Североуральске. Предполагается, что доля безработных, которые находятся в поиске работы в течение свыше года понизится практически в 2 раза. Планируется увеличение количества людей, которые направлены на переобучение, на 16%, а по показателю закончивших обучение и трудоустроившихся после него – достичь 100%.

Программа мероприятий, которые разработаны, будет реализовываться в 2019-2022 годах.

Реализация программных мероприятий даст возможность:

- полностью реализовать права граждан на полную, свободно избранную и продуктивную занятость;
- обеспечить нормативный уровень качества и доступности госуслуг в сфере содействия занятости работодателям и населению; оптимизировать численность зарубежной рабочей силы согласно потребностям экономики и сохранить социально-политическую стабильность в Свердловской области.

¹⁰ Составлено автором

Изменения целевых показателей вследствие реализации мероприятий¹¹

№ п/п	Название показателя	Единица измерения	Плановое значение целевого показателя			
			2019	2020	2021	2022
1	Удельный вес численности граждан, которые удовлетворены полнотой, качеством и доступностью госуслуг в сфере содействия занятости, в общей численности граждан, которые приняли участие в опросе	проц.	95,0	96,0	97,0	98,0
2	Удельный вес численности граждан, которые обратились в органы службы занятости для поиска подходящей работы, в общей численности безработных граждан (по методологии МОТ) в среднем за год	проц.	25,0	27,0	28,0	29,0
3	Удельный вес трудоустроенных граждан в общей численности граждан, которые обратились в органы службы занятости за содействием в поиске подходящей работы	проц.	65,0	65,0	65,0	66,0

Основой эффективности политики занятости должен быть учет применения средств в целях развития занятости граждан. К сожалению, нужно сказать, что более 50% средств развития занятости тратится на нужды безработных, на содержание соответствующих органов служб занятости, занимающихся оказанием помощи безработным. Имеющиеся данные показывают, что на пассивную политику тратится свыше 50% средств государственного фонда занятости. План финансирования активной государственной политики занятости закрепляет приоритетные направления, но не определяемые законом о занятости, а необязательные, иными словами – вложения в ценные бумаги, финансовая поддержка и пр.

В структуре затрат службы занятости преобладать должны затраты на разработку и сохранение дополнительных рабочих мест,

¹¹ Составлено автором

субсидии на организацию собственного дела, расходы на профориентацию, переподготовку и профессиональное обучение.

Таким образом, как критерии эффективности работы органов службы занятости выступить должны нижеследующие показатели:

- роль служб занятости в организации трудовых рынков;
- удовлетворение спроса со стороны незанятых граждан и со стороны работодателей;
- показатель удельного веса численности незанятых граждан, которые трудоустроены по направлению службы занятости из всех принятых на работу в районе или городе;
- показатель удельного веса численности незанятых граждан, которые трудоустроены по направлению службы занятости из всех незанятых граждан, обратившихся в ЦЗН по вопросу трудоустройства;
- удельный вес безработных, которые трудоустроены по направлению ЦЗН и оформлены на досрочную пенсию из всех снятых с учета безработных;
- удельный вес безработных, не работающих в течение более чем 6 месяцев;
- уровень предотвращения безработицы, рассчитываемый как отношение количества сохраненных и созданных рабочих мест к экономически активному населению

Выводы по главе 3

Регистрация безработных без использования автоматизации является весьма трудоемкой работой, ведь Центр занятости не только осуществляет регистрацию людей, у него множество функций – это и регистрация вакантных мест, и трудоустройство безработных и прочих лиц, которые

желают получить работу, и изучение конъюнктуры рынка труда и предоставление сведений о ней, и тестирование лиц, которые желают получить работу, и профессиональная переподготовка и профессиональная ориентация безработных, и выплата пособий.

Целью создания молодёжной биржи труда заключается в содействии повышению эффективности в выполнении программ занятости и социально-трудовой реабилитации молодёжи и подростков посредством оказания консультационных, информационных и других услуг о трудоустройстве, организации общественных работ, профессиональной подготовки, дополнительных рабочих мест, поддержки предпринимательства и трудовой инициативы молодёжи.

Реализация таких программ является возможной в рамках муниципального социально-делового центра (СДЦ). Социально-деловой Центр должен превратиться в уникальную организацию, одновременно осуществляющую функции таких важных в районе объектов, как юридическая фирма, учебный и консультационный центры.

Проведенный анализ показывает, что реализация проектных мероприятий поспособствует в достижении значительного социального эффекта: понизится социальная напряженность, повысится уровень жизни населения, будут созданы новые рабочие места.

Таким образом, реализация предложенных мероприятий позволит снизить количество зарегистрированных безработных на 10%, существенно уменьшить продолжительность безработицы в городе Североуральске. Планируется увеличить количество направленных на переобучение людей на 16%, а по показателю закончивших обучение и трудоустроившихся после него – достичь 100%.

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

Основа расширения занятости и совершенствования ее структуры, а также ликвидации диспропорций на рынке труда – это развитие системы рабочих мест.

По этой причине как действенный инструмент государственного управления сферой занятости, а также процессами на трудовом рынке способна представлять Генеральная схема создания и сохранения рабочих мест, которая разрабатывается Минтруда России и Институтом макроэкономических исследований при Минэкономике России. Она должна определить перспективные векторы развития системы рабочих мест в территориальном и отраслевом разрезе при учете возможности обеспечить эффективную занятость.

Наряду с региональными и отраслевыми проблемами размещения и развития рабочих мест в ближайшем будущем будет необходимо рассмотреть вопрос о стимулировании предпринимателей, которые создают или обновляют рабочие места (в нашей практике управления занятостью данный аспект совершенно упускается). Стоит разработать комплекс мер, направленных на их экономическую поддержку, в первую очередь, кредитных и налоговых.

Проведенный анализ дает возможность выделения недостатков в работе Центра занятости населения города Североуральск:

- невзирая на мероприятия по политике занятости, которые проводятся, на территории города количество безработных понижается недостаточно быстро;
- наблюдается низкая активность незанятого населения в секторе работ общественного характера;

– безработные молодые граждане неохотно проходят профессиональное обучение по разным специальностям, что является свидетельством низкого интереса к профессиональному переобучению и обучению;

– на территории города отсутствует специализированная биржа труда для молодежи;

– деятельность Центра занятости населения города Североуральск является недостаточно автоматизированной, современные информационные технологии применяются слабо.

Регистрация безработных без использования автоматизации является весьма трудоемкой работой, ведь Центр занятости не только осуществляет регистрацию людей, у него множество функций – это и регистрация вакантных мест, и трудоустройство безработных и прочих лиц, которые желают получить работу, и изучение конъюнктуры рынка труда и предоставление сведений о ней, и тестирование лиц, которые желают получить работу, и профессиональная переподготовка и профессиональная ориентация безработных, и выплата пособий.

Целью создания молодёжной биржи труда заключается в содействии повышению эффективности в выполнении программ занятости и социально-трудовой реабилитации молодёжи и подростков посредством оказания консультационных, информационных и других услуг о трудоустройстве, организации общественных работ, профессиональной подготовки, дополнительных рабочих мест, поддержки предпринимательства и трудовой инициативы молодёжи.

Реализация таких программ является возможной в рамках муниципального социально-делового центра (СДЦ). Социально-деловой Центр должен превратиться в уникальную организацию, одновременно осуществляющую функции таких важных в районе объектов, как юридическая фирма, учебный и консультационный центры.

Проведенный анализ показывает, что реализация проектных мероприятий поспособствует в достижении значительного социального эффекта: понизится социальная напряженность, повысится уровень жизни населения, будут созданы новые рабочие места.

Помимо этого, есть возможность отметить, что понизятся расходы бюджета региона на выплаты пособий по безработице. Устроившиеся на работу люди получают возможность платить налоги, приобретать товары и услуги, вкладывать деньги в развитие экономики.

Таким образом, реализация предложенных мероприятий позволит снизить количество зарегистрированных безработных на 10%, существенно уменьшить продолжительность безработицы в городе Североуральске. Планируется увеличить количество направленных на переобучение людей на 16%, а по показателю закончивших обучение и трудоустроившихся после него – достичь 100%.

Кроме бюджетной экономической эффективности, у проекта будет и социальная эффективность. Выразится она в том, что после трудоустройства безработные лица станут плательщиками налога на доход физических лиц, а также страховых взносов, что позволит повысить налоговые поступления.

Соответственно, можно утверждать, что предлагаемые мероприятия эффективны в социальном и экономическом плане.

По результатам всего исследования возможен вывод, что федеральная служба занятости населения осуществляет большое количество программ занятости населения, осуществляя регулирование процессов на трудовом рынке, а, соответственно, выполняет важную роль на трудовом рынке.

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

1. Конституция Российской Федерации (принята всенародным голосованием 12.12.1993г.) [Текст] // Собрание законодательства РФ. – 2009. - № 4. – Ст. 445.
2. Гражданский Кодекс Российской Федерации (часть первая) от 30.11.1994 № 51-ФЗ (в ред. от 13.07.2016 г) [Текст] // Собрание законодательства РФ . – 1994. - N 32. - ст. 3301
3. Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 N 197-ФЗ (в ред. от 05.10.2016 г.) [Текст] // Российская газета. N 256. 31.12.2001
4. Закон РФ от 19.04.1991 N 1032-1 «О занятости населения в Российской Федерации» [Текст] // Собрание законодательства РФ. - 1996. - N 17. - ст. 1915
5. Об утверждении Положения об организации общественных работ [Электронный ресурс] : [постан. Правительства РФ от 14.07.1997 N 875] :. – Режим доступа : КонсультантПлюс. Законодательство
6. Абузярова Н.А. Экономико-правовое регулирование российского рынка труда [Текст] // Журн. рос. права. - 2018. - N 1. - С.128-137.
7. Ахапкин Н.Ю. Динамика и структурные изменения российского рынка труда в условиях «войны санкций» // Рос. экон. журнал. - 2018. - N 2. - С.38-44.
8. Башина О.Э. Анализ трансформационных процессов на российском рынке труда / О.Э.Башина, Л.В.Матраева, Е.С.Васютина // Вопросы статистики. - 2017. - N 11. - С.35-43.
9. Бобков В.Н. Влияние неустойчивой занятости на переходы молодежи на рынке труда / В.Н.Бобков, Е.А.Черных // Уровень жизни населения регионов России. - 2014. - N 3. - С.23-55.

10. Бурдяк А. Рынок труда и доходы населения в 2017 г. (по результатам регулярного мониторинга ИНСАП РАНХИГС) / А.Бурдяк, Т.Малева, Ю.Чумакова // Экономическое развитие России. - 2017. - Т.24, N 9. - С.54-61.
11. Бутов В.М., Игнатов В.Г., Кетова Н.П. Основы региональной экономики./В.М.Бутов, В.Г.Игнатов, Н.П. Кетова. - Ростов-на-Дону: изд-во «Март», 2016.- 241 с.
12. Бутрин Д. Россия у станка и рядом с ним // The New Times: Новое время. - 2017. - N 12. - С.46-49.
13. Васильев Я.Т. Совершенствование региональной занятости населения в условиях становления рынка труда: Дис. ... докт. экон. наук. М., 2016. – С.23-47.
14. Вольфсон Б. Машинообучаемый рекрутинг / беседовала А.Матвеева // Эксперт. - 2017. - N 49. - С.32-35.
15. Генкин Б.М. Экономика и социология труда: учебник./Б.М. Генкин. - М.: Норма, - 2016. - 464 с.
16. Гуртов В. Российский рынок труда в годы кризисных процессов в экономике / В.Гуртов, И.Степуть // Общество и экономика. - 2017. - N 1. - С.81-91.
17. Демиденко С.Ю. Молодежь на рынке труда (по материалам круглого стола) // Социологическое исследование. - 2018. - N 4. - С.164-166.
18. Долженко Р.А. Анализ рынка труда в сегменте «управление персоналом» // ЭКО. - 2018. - N 8. - С.161-179.
19. Жданов В. Проблема экономического развития Свердловской области как региона России / В. Жданов, О. Кузнецова. М.: 2016.
20. Иванова М. Повышение пенсионного возраста и рынок труда / М.Иванова, А.Балаев, Е.Гурвич // Вопросы экономики. - 2017. - N 3. - С.22-39.

21. Клепикова Е. Эластичность предложения на российском рынке труда // Вопросы экономики. - 2016. - N 9. - С.111-128.
22. Кожаев Ю.П. Тенденции формирования рынка труда в мегаполисе / Ю.П.Кожаев, Л.П.Веревкин // Энергия: экономика, техника, экология. - 2017. - N 10. - С.56-65.
23. Колосницына М.Г. Экономика труда./М.Г. Колосницына. - М.: Магистр, 2016. - 421 с.
24. Корчак Е.А. Человеческий капитал и дисбаланс на рынках труда Арктической зоны России // Национальные интересы: приоритеты и безопасность. - 2018. - Т.14, вып.9. - С.1619-1631.
25. Кузнецова Л.А., Нестеренко И.Ю., Мельникова А.П. Рынок труда и занятость населения: учебное пособие./ Л.А. Кузнецова, И.Ю. Нестеренко, А.П. Мельникова. - Челябинск, АБРИС, 2015.- 109 с.
26. Кураков Л.П. Трудовые ресурсы и занятость населения: учебное пособие /Л.П. Кураков - М.: Пресс-сервис, 2015. - 420 с.
27. Лившиц А.Я. Введение в рыночную экономику: учебное пособие для экон. спец вузов / А.Я. Лившиц. – М.: Высшая Школа, 1994. – С. 16.
28. Ляшок В. Рынок труда: особенности национальной адаптации // Экономическое развитие России. - 2016. - Т.23, N 3. - С.86-88.
29. Мазин А.П. Экономика труда: учебное пособие./А.П. Мазин. - М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2015. - 575 с.
30. Макконнелл Кэмпбелл Р., Брю Стэнли Л. Экономикс: Принципы, проблемы и политика. В 2-х т.: Пер. с англ. 11-е изд. Т.1./Р. Макконнелл Кэмпбел, Л. Брю Стэнли. - М.: Республика, 2009. - 983 с.
31. Малева Т. Государственная и корпоративная политика занятости / Под ред. Т. Малевой. М.: Моск. Центр Карнеги, 2016.- 203 с.
32. Малушко Н.Н. Скрытая безработица в Ростовской области //Проблемы проектирования и управления экономическими системами:

инвестиционный аспект: Материалы межгос. научно-практ. конф. / РГЭА. Ростов н/Д., 2015. С. 164.

33. Малышев Е.А. Способы защиты национального рынка труда // Право и управление. XXI век. - 2017. - N 8. - С.54-60.

34. Микульский К.И. Формирование новой экономической модели и проблема занятости // Общество и экономика. – 2016. - N 3. - С.4-7.

35. Мировая экономика./ И.П. Васильева, И.И. Котляров, В.К. Ломакин; Моск.гос.универс. междунар. отношений МИД РФ(ун-т). М.: Анкил, 2015. – С.47 – 51.

36. Мировой рынок труда: новая реальность для России и СНГ./ М. Наука .2016. – С. 114-120.

37. Национальная экономика России: потенциалы, комплексы, экономическая безопасность под общ. ред. В.И. Лисова. М.: Экономика, 2016. - 477 с.

38. Нехода Е.В. Миграционные волны на российском рынке труда / Е.В.Нехода, Н.Н.Соловьева // Социол. исслед. - 2016. - N 4. - С.31-36.

39. Охлопкова Н.В. Сегментирование рынка рабочей силы и механизм регулирования. // Сборник научных трудов. Якутск, - 2015. - С.12 - 16.

40. Подольная Н.Н. Пассивное поведение населения в трудоспособном возрасте на рынке труда: в чем опасность? / Н.Н.Подольная, А.В.Катынь // Нац. интересы: приоритеты и безопасность. - 2018. - Т.14, вып.1. - С.181-196.

41. Рынок труда: учебник / под ред. В.С. Буланова. М.: Экзамен, 2016. 448 с.

42. Скрытая безработица: феномен, анализ, последствия / Под общ. ред. Н.А. Волгина, С.В. Дудникова. М.: РАГС, 2016. – 208 с.

43. Теличева Е. Г. Формирование рынка труда как социального института в условиях трансформирующегося российского общества: Дис. ...канд. социол. наук. Хабаровск, 2013. – С. 2129 – 2132.

44. Хохлова М.Г. Молодежь на российском рынке труда / М.Г.Хохлова, И.И.Хохлов // Мировая экономика и междунар. отношения. - 2018. - Т.62, - N 9. - С.88-96.

45. Шаталова Н.И. Трудовой потенциал работника: учебное пособие. / Н.И. Шаталова. - М.: ЮРИТИ-ДАНА, 2016. – 399 с.

46. Интерактивный портал Департамента по труду и занятости населения Свердловской области. Североуральский ЦЗ [Электронный ресурс]. – Режим доступа : <https://www.szn-ural.ru> (дата обращения: 11.02.2019).