



МИНИСТЕРСТВО ПРОСВЕЩЕНИЯ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ  
Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение  
высшего образования  
«ЮЖНО-УРАЛЬСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ ГУМАНИТАРНО-  
ПЕДАГОГИЧЕСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ»  
(ФГБОУ ВО «ЮУрГГПУ»)

ПРОФЕССИОНАЛЬНО-ПЕДАГОГИЧЕСКИЙ ИНСТИТУТ  
КАФЕДРА ЭКОНОМИКИ, УПРАВЛЕНИЯ И ПРАВА

**Институциональные условия занятости населения в современных  
условиях**

Выпускная квалификационная работа по направлению  
38.04.02 Менеджмент  
Направленность программы магистратуры  
«Управление человеческим капиталом»  
Форма обучения заочная

Проверка на объем заимствований:  
*88,97%* авторского текста

Работа рекомендована к защите  
*«10» января 2023 г.*  
Зав. кафедрой Э,УиП  
Рябчук П.Г.

Выполнил:  
Студент группы ЗФ-309-147-2-1  
Ханмурзин Ильдар Дутанович *[Signature]*

Научный руководитель:  
д.э.н., профессор  
Лысенко Ю.В. *[Signature]*

*А. Карпов Д. К.*

Челябинск  
2023

## СОДЕРЖАНИЕ

<b>ВВЕДЕНИЕ</b> .....	2
<b>ГЛАВА 1. ТЕОРЕТИКО-МЕТОДОЛОГИЧЕСКИЕ ОСНОВЫ ГОСУДАРСТВЕННОЙ ПОЛИТИКИ ЗАНЯТОСТИ НАСЕЛЕНИЯ В МУНИЦИПАЛЬНОМ ОБРАЗОВАНИИ</b> .....	9
1.1 Содержание, виды и структура занятости в системе рынка труда .....	9
1.2 Сфера занятости населения в условиях транзитивного российского общества: институционализация и управление .....	19
1.3 Методика оценки регионального рынка труда и политики занятости в муниципальном образовании.....	31
Выводы по главе 1.....	36
<b>ГЛАВА 2 МЕРОПРИЯТИЯ ПО ПОВЫШЕНИЮ ЭФФЕКТИВНОСТИ УПРАВЛЕНИЯ УСЛОВИЯМИ ЗАНЯТОСТИ НАСЕЛЕНИЯ (НА ПРИМЕРЕ ОКУ ЦЗН Г. ЧЕЛЯБИНСК)</b> .....	38
2.1 Общая характеристика ОКУ ЦЗН г. Челябинск и анализ основных программ, регулирующих условия занятости населения в городе Челябинск и выявление слабых сторон государственной политики в сфере занятости города.....	38
2.2 Основные направления оптимизации деятельности ОКУ ЦЗН г. Челябинск .....	55
2.3 Оценка экономической и социальной эффективности разработанных мероприятий .....	62
Выводы по главе 2 .....	69
<b>ЗАКЛЮЧЕНИЕ</b> .....	72
<b>СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ</b> .....	75
<b>ПРИЛОЖЕНИЕ</b> .....	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 исследования 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 осуществляться может 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.

Проблема исследования - поиск и разработка основных направлений по оптимизации деятельности центра занятости населения.

Объект исследования - институциональные условия занятости населения.

Предмет исследования - реализация институциональных условий занятости населения.

Гипотеза исследования заключается в необходимости разработки государственной политики, направленной на достижение эффективной занятости, предполагающей полное использование трудовых ресурсов страны, их рациональное распределение и перераспределение между предприятиями, отраслями, регионами.

Цель исследования: выявить теоретико-методологические особенности институциональных условий занятости населения и разработать основные направления по оптимизации деятельности ОКУ ЦЗН г. Челябинск.

Достижение поставленной цели обеспечивалось решением следующих основных задач:

- 1) Исследовать содержание, виды и структуру занятости в системе рынка труда;
- 2) Проанализировать сферу занятости населения в условиях транзитивного российского общества, ее институционализацию и управление;
- 3) Проанализировать методику оценки регионального рынка труда и политики занятости в муниципальном образовании;
- 4) Проанализировать основные программы, регулирующие занятость населения в городе Челябинск и выявить слабые стороны государственной политики в сфере занятости города;
- 5) Определить основные направления оптимизации деятельности ОКУ ЦЗН г. Челябинск;

б) Провести оценку экономической и социальной эффективности разработанных мероприятий.

Теоретической основой исследования послужили положения среди отечественных исследователей теоретических и методологических вопросов занятости: Адамчук В.В., Горелова Н.А., Куликова В.В., Колосова Р.П., Слезингер Г.Э., Сидорова А.Ф., Струмилина С.Г. Среди зарубежных исследователей необходимо отметить К. Маркса, Дж. Акерлофа, С. Брю, Веблена Т., Вейцмана Н., ГарсиаШера М., Гэлбрейта Дж., Гимпельсона В., Кейнса Дж., Кларка Д., Корнаи Я., Котляра А., Люкаса Р.

Методы исследования. В исследовательской работе мы использовали следующие методы: анализ используемой литературы, анализ и синтез, классификация, системно комплексный подход, сравнение, сортировка данных, статистико-экономический, экономико-математический расчетно-конструктивный, экспериментальный.

Теоретическая и практическая значимость исследования. В диссертации уточнены и дополнены положения, раскрывающие содержание, виды и структуру занятости в системе рынка труда, институциональные условия занятости населения.

Практическая значимость исследования заключается в прикладном характере полученных результатов, возможности применения разработанных автором направлений по оптимизации деятельности ОКУ ЦЗН г. Челябинск.

В соответствии с задачами исследования была определена следующая структура работы: введение, три главы: одна теоретическая и две практические, а также заключительная часть, где формулируются выводы по проделанной работе.

В теоретической части формируется методология для будущего исследования, а именно, раскрываются основные понятия исследуемой темы, разрабатываются основные направления государственной политики

в области содействия занятости населения, а также методика оценки регионального рынка труда и политики занятости в муниципальном образовании.

В практической части проводится анализ основных программ, регулирующих условия занятости населения в городе Челябинск и выявление слабых сторон государственной политики в сфере занятости города, формируются мероприятия по повышению эффективности управления условиями занятости населения (на примере ОКУ ЦЗН г. Челябинск).

Научная новизна исследования. Определяется актуальностью рассмотренных в исследовании проблем и степень обоснования содержащихся в нем положений и выводов. Разработанные мероприятия по повышению эффективности управления условиями занятости населения (на примере ОКУ ЦЗН г. Челябинск), могут быть использованы на практике среди государственных центров занятости на региональном уровне.

Основные этапы исследования.

Первый этап – теоретико-поисковый (2020-2021 г.г.). Изучение и анализ литературы с целью установления степени научной разработанности исследуемой проблемы. Составление программы исследования, определение исходных параметров, методологии и методов, понятийного аппарата.

Второй этап – опытно-экспериментальный (2021 – 2022 г.г.). Разработка мероприятий по повышению эффективности управления условиями занятости населения (на примере ОКУ ЦЗН г. Челябинск). Обработка, проверка и систематизация полученных результатов.

Третий этап – заключительно – обобщающий (2022-2023 г.г.). Теоретическое осмысление результатов исследовательской работы. Осуществление анализа, обобщения, систематизации результатов исследовательской работы. Оформление итоговых материалов,

формулировка выводов.

Апробация результатов исследования.

Материалы исследования, применяемые в диссертационной работе, были опубликованы в следующих изданиях:

1. Ханмурзин И.Д. Особенности институционального развития занятости населения в России [Текст] / И.Д. Ханмурзин // Молодой ученый. - 2022. - №22. - С. 214 - 216.

2. Ханмурзин И.Д. Институциональный механизм рынка труда [Текст] / И.Д. Ханмурзин // Молодой ученый. - 2022. - №26. – С. 31 - 36.

Положения, выносимые на защиту:

1. Разработано авторское утонченное понятие институционализация занятости населения. Институционализация занятости населения в переходной экономике определяется как процесс формирования новых норм и правил включения работника в состав совокупной рабочей силы предполагает становление институтов рынка труда - формальных (профсоюзы, службы и агентства занятости, органы контроля за соблюдением трудового законодательства, массовые и специализированные рекламные издания и т.п.) и неформальных (моральные или этические нормы, традиции трудоустройства, личные связи и т.п.).

2. Выявлены последствия влияния изменений в современной экономике на занятость населения, среди которых: рост нестандартных и неформальных видов занятости; появление новых видов занятости, вступающих в противоречие с действующим законодательством и повышающих риски социальной незащищенности работников; дисбаланс между количеством выпускаемых специалистов из высших учебных заведений, номенклатурой их специальностей и реальными потребностями рынка труда.

3. Обоснована целесообразность методов оценки регионального рынка труда и политики занятости в муниципальном образовании, а

именно доля экономически активного населения к общей численности в муниципальном образовании (уровень занятости населения; уровень зарегистрированной безработицы; соотношение темпа роста занятости к темпам роста безработицы; структура безработных).

4. Разработаны мероприятия по повышению эффективности управления условиями занятости населения (на примере ОКУ ЦЗН г. Челябинск).

База исследования: ОКУ ЦЗН г. Челябинска.,454071 Челябинская область, г. Челябинск ул. С. Ковалевской, д.2; тел: (351) 774-56-90; e-mail: chelzan@chelzan.ru.

Структура исследования: выпускная квалификационная работа имеет традиционную структуру и включает в себя введение, теоретической и практической глав, заключение, список используемой литературы, приложение.

# ГЛАВА 1. ТЕОРЕТИКО-МЕТОДОЛОГИЧЕСКИЕ ОСНОВЫ ГОСУДАРСТВЕННОЙ ПОЛИТИКИ ЗАНЯТОСТИ НАСЕЛЕНИЯ В МУНИЦИПАЛЬНОМ ОБРАЗОВАНИИ

## 1.1 Содержание, виды и структура занятости в системе рынка труда

Важное условие для воспроизводства рабочей силы составляет занятость населения, потому что от нее зависит уровень жизни населения, издержки на подбор, подготовку и повышение квалификации работников, на их трудоустройство и материальную поддержку населения, оставшихся без работы.

Согласно закону «О занятости населения в Российской Федерации», под занятостью понимается, деятельность граждан, связанная с удовлетворением личных и общественных потребностей, не противоречащая законодательству Российской Федерации и приносящая, как правило, им заработок, трудовой доход.

Каждый имеет право на труд в условиях, отвечающих требованиям безопасности и гигиены, на вознаграждение за труд без какой бы то ни было дискриминации и не ниже установленного федеральным законом минимального размера оплаты труда, а также право на защиту от безработицы [1].

Занятость населения есть нечто иное как, реализация прав и свобод человека на труд. Каждый человек имеет право распоряжаться своими умениями к творческому и производственному труду. Под запретом находится принуждение к труду, но оно возможно в случаях, особо установленных законодательством. Например, при прохождении военной службы или при отбывании наказания по приговору суда.

Незанятость не может быть основанием для правовой ответственности. Реализация принципа свободы труда — это свободный, добровольный акт гражданина. Он может и не реализовывать данное право, но от этого он не теряет его и в любое время может пожелать его

осуществить [15 с. 155].

Представителями различных экономических школ и направлений широко рассматриваются теоретические взгляды на проблемы занятости населения и регулирование занятостью. Механизм регулирования занятости населения делится на два механизма: государственное регулирование занятости населения и рынка труда и механизм рыночной саморегуляции на основе взаимодействия спроса и предложения рабочей силы

Основные взгляды экономических теорий выдвигают представители классической школы и кейнсианской школы.

Являясь основоположником классической теории занятости, А. Смит уверял, что устремления и деятельность людей определяются их собственными интересами и личной выгодой. И допускал, что объем занятого населения в экономике должен устанавливаться исходя из средней ставки оплаты труда. Особую значимость классики придавали рыночным регуляторам занятости и считали, что рыночная экономика обеспечивает полное использование ресурсов рабочей силы, а значит и полную занятость.

В соответствии с классической теорией длительная безработица исключается за счет конкуренции рынка труда и эластичности оплаты за труд. Экономисты-классики считают действия механизмов рыночного регулирования автоматизированными, при этом предполагаемое вмешательство государства, с целью получения полной занятости, лишнее. То есть считали наиболее подходящей экономической политику государственного безучастия.

Кейнсианская теория от классической сильно отличается. Здесь считается что при капитализме нет механизма, который бы гарантировал полную занятость, а экономика может быть сбалансированной при существенной инфляции и значительном уровне безработицы. Полная занятость может проявляться от случая к случаю, но не как

закономерность. Д. Кейнс утверждал, что капитализм не может быть системой, которая саморегулируется, и отрицал факт того, что капитализм развивается сам по себе.

Кейнсианцы считают перемены неэластичности цен и совокупного спроса в снижении означает возможное увеличение безработицы и ее сохранения в экономике рынка на длительный период. Для того чтобы избежать больших потерь от снижений кризисов, нужна активная макроэкономическая политика регулирования со стороны государства, применяя инструменты налогово- бюджетной и денежно-кредитной политики.

В последние годы в развитии теории занятости населения наблюдается постепенный перенос акцента с экономических факторов и макроэкономических способов регулирования занятости к социально-психологическим и правовым, что нашло отражение в теории «человеческого капитала», индустриально- социологической теории занятости, контрактной теории занятости, теории гибкого рынка труда.

Каждая из концепций имеет рациональное зерно, и применительно к рынку труда и занятости населения необходимо использовать как возможности механизма саморегуляции, так и методы государственного регулирования [14, с. 165]. Соотношение их должно изменяться в зависимости от состояния конкретной экономической системы, в рамках которой осуществляется сбалансирование рыночных элементов.

Государственное регулирование трудовой занятостью населения подчиняется стратегической задаче – предоставление всему трудоспособному населению не только любой работы, но и возможность развивать и реализовать свой потенциал, получая за свой труд вознаграждение. Являясь органической частью стратегии, государственная помощь безработным определяет ее основное направление.

Государство воздействует на все элементы экономической системы, в том числе и на рыночный, если не административными методами, то, как

минимум, правовыми и экономическими [15, с. 79].

Основные направления государственной политики занятости населения представим на рисунке 1.



Рисунок 1 – Направления государственной политики занятости

Основными целями государственного регулирования трудовой занятости населения являются:

- обеспечение полной занятости, под которой понимается отсутствие циклической безработицы при сохранении «естественного уровня безработицы», определяемого размерами ее фрикционной и структурной формы;

- создание «гибкого рынка труда», способного быстро приспосабливаться к изменениям внутренних и внешних условий развития экономики, сохранять управляемость и стабильность. Эта «гибкость», по сравнению с традиционным рынком труда, проявляется в гибком использовании работников на условиях неполного рабочего дня, временной занятости, сменяемости рабочих мест, изменения количества смен, расширения или добавления в зависимости от необходимости рабочих функций. Каждый желающий должен найти на таком рынке рабочее место, отвечающее его потребностям.

Существует два основных вида государственной политики занятости – активная и пассивная.

Основную роль в активной политике занятости играет человек, чувствующий материальную ответственность за благополучие своих близких и который активно стремится к сохранению работы, а при ее потере – к активному поиску. Основные направления активной политики занятости основываются на помощи в трудоустройстве, содействию в профессиональной подготовке и переподготовке, содействию самозанятости и предпринимательству, организации общественных работ, а также помощь инвалидам, молодежи и пожилым людям в трудоустройстве.

В пассивной политике в основном играет роль государство, обеспечивая работникам сохранение рабочих мест, работодателям поддержание спроса на продукцию, а безработным помощь в поиске подходящей работы и выплату пособий по безработице.

В настоящее время посредниками в помощи безработным гражданам выступают государственные центры или службы занятости. Они имеют свою технологию работы, функции и предлагают свой комплекс услуг.

Структура трудовой занятости населения органов власти согласно статье 15 закона «О занятости населения Российской Федерации» включает в себя:

- уполномоченный Правительством Российской Федерации федеральный орган исполнительной власти;
- органы исполнительной власти субъектов Российской Федерации, осуществляющие полномочия в области содействия занятости населения и переданное полномочие по осуществлению социальных выплат гражданам, признанным в установленном порядке безработными;
- государственные учреждения службы занятости населения.

Рассмотрим подробнее структуру органов власти в сфере трудовой занятости населения на рисунке 2.

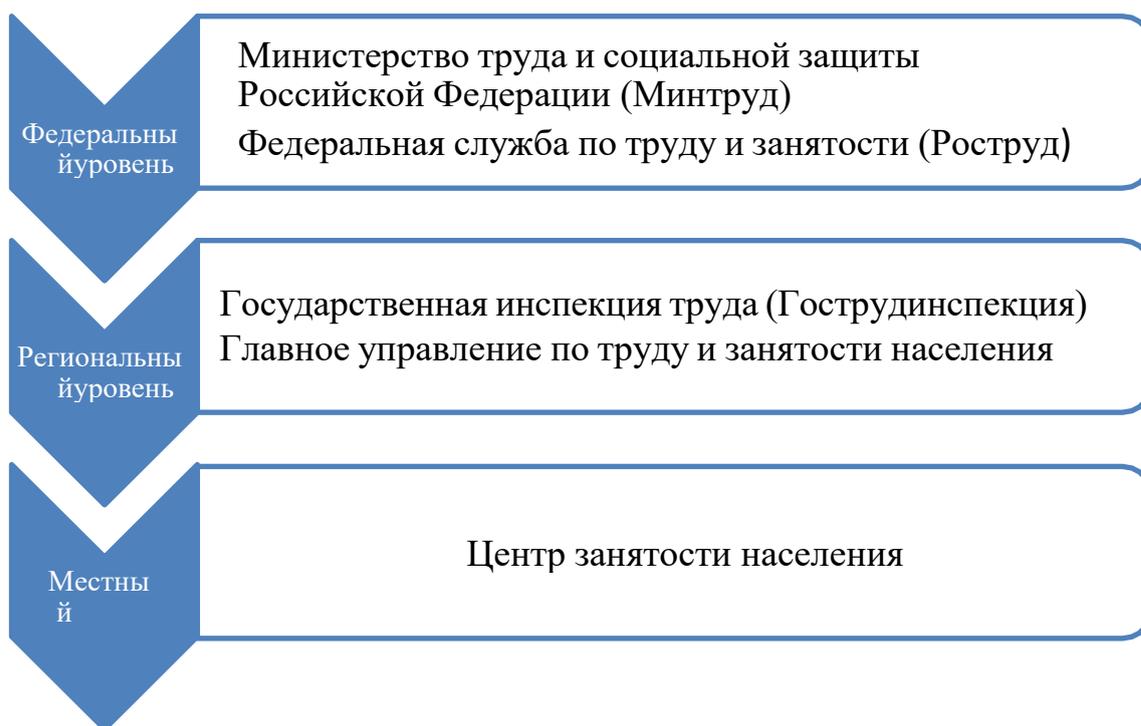


Рисунок 2 – Структура органов власти

На федеральном уровне формируются основные направления политики занятости, определяются цели и решаются задачи согласования политики занятости с финансовой, внешнеэкономической, инвестиционной, демографической, миграционной, социальной политикой государства. Здесь же вырабатываются меры по поддержке безработных и общая политика занятости.

Федеральным органом исполнительной власти в сфере занятости населения является Министерство труда и социальной защиты Российской Федерации. Оно осуществляет функции по разработке и реализации государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда, демографии, уровня жизни и оплаты труда, пенсионного обеспечения, социального страхования и защиты, условий и охраны труда и т.д. А также министерство оказывает государственные услуги и управляет государственным имуществом в установленной сфере деятельности.

Федеральная служба по труду и занятости (Роструд) является федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции

по контролю и надзору в сфере труда, занятости, альтернативной гражданской службы, специальной оценки условий труда и социальной защиты населения, оказанию государственных услуг в сфере содействия занятости населения и защиты от безработицы, трудовой миграции и урегулирования коллективных трудовых споров, а также по предоставлению социальных гарантий, установленных законодательством Российской Федерации для социально незащищенных категорий граждан [4].

На региональном уровне происходит выявление основных направлений и приоритетов политики занятости, которые выработаны и установлены на федеральном уровне. На данном уровне меры по поддержке малого бизнеса являются наиболее эффективными. Региональное правительство может осуществлять программы, которые могут обеспечить дополнительные рабочие места.

Территориальным органом Федеральной службы по труду и занятости является Государственная инспекция труда (Гострудинспекция) и осуществляет функции по государственному надзору и контролю за соблюдением трудового законодательства и иных нормативно-правовых актов, содержащих нормы трудового права.

Также на уровне субъекта, функции органа службы занятости исполняет Главное управление по труду и занятости населения. Основными задачами являются осуществление полномочий в области содействия занятости населения и полномочия Российской Федерации, переданного для осуществления органам государственной власти субъектов Российской Федерации, а также решение вопросов в области социально-трудовых отношений в пределах своей компетенции. В соответствии с возложенными на него задачами, выполняет следующие основные функции:

1. Осуществляет контроль за:

- обеспечением государственных гарантий в области содействия

занятости населения;

- приемом на работу инвалидов в пределах установленной квоты;
- регистрацией инвалидов в качестве безработных.

2. Обеспечивает регистрацию граждан в целях поиска подходящей работы и безработных граждан.

3. Обеспечивает оказание государственных услуг в области:

–содействию гражданам в поиске подходящей работы, а работодателям в подборе необходимых работников;

–осуществление социальных выплат гражданам, признанным в установленном порядке безработными;

–организация проведения оплачиваемых общественных работ;

–выдача работодателям заключений о привлечении и об использовании иностранных работников в соответствии с законодательством о правовом положении иностранных граждан в Российской Федерации и т.д.

4. Осуществляет разработку и реализацию региональных программ, предусматривающих мероприятия по содействию занятости населения.

5. Осуществляет организацию и проведение специальных мероприятий по профилированию безработных граждан.

6. Осуществляет проверку, выдачу обязательных для исполнения предписаний об устранении нарушений законодательства о занятости населения, привлечение виновных лиц к ответственности.

7. Осуществляет функции главного распорядителя и получателя средств областного бюджета, предусмотренных на реализацию возложенных функций.

8. Осуществляет подготовку сведений, необходимых для формирования регистров получателей государственных услуг в сфере занятости населения.

9. Обеспечивает реализацию государственной политики в области охраны труда на территории субъекта.

10. Проводит государственную экспертизу условий труда и осуществляет контроль за реализацией законодательства о труде и т.д. [5].

На местном уровне производится непосредственная работа с населением, а также реализация на практике положений о политике занятости в области трудоустройства, обучения или переобучения граждан, производится выплата пособий по безработице.

На этом уровне функции органа власти, отвечающего за трудовую занятость населения, исполняет Центр занятости населения. Так как Центр занятости населения является органом власти, который проводит активную политику в сфере занятости, рассмотрим подробно его функции:

1. Регистрация граждан в целях поиска подходящей работы и безработных граждан.

2. Оказывает следующие государственные услуги:

– содействие гражданам в поисках подходящей работы, а работодателям в подборе необходимых работников;

– информирование о положении рынка труда;

– организация ярмарок вакансий и учебных рабочих мест;

– организация профессиональной ориентации граждан в целях выбора сферы деятельности, трудоустройства и профессионального обучения;

– психологическая поддержка, профессиональная подготовка и повышение квалификации безработных граждан;

– осуществление социальных выплат гражданам, признанным в установленном порядке безработными;

– организация проведения оплачиваемых общественных работ;

– организация временного трудоустройства безработных граждан;

– социальная адаптация безработных граждан на рынке труда;

– содействие самозанятости безработных граждан;

– выдача предложений для получения работодателями заключений о целесообразности привлечения и использования иностранных работников;

–содействие гражданам в переезде и переселении в другую местность для трудоустройства.

3. Участие в подготовке предложений по формированию программ, предусматривающих мероприятия по содействию занятости населения.

4. Реализация программ, предусматривающих мероприятия по содействию занятости населения и дополнительные мероприятия в сфере занятости населения, включая программы содействия занятости граждан, находящихся под риском увольнения, а также граждан, испытывающих трудности в поиске работы.

5. Организация и проведение специальных мероприятий по профилированию безработных граждан.

6. Осуществляет функции получателя бюджетных средств, предусмотренных на содержание и реализацию возложенных на него функций.

7. Обобщение практики применения законодательства о занятости, трудовой миграции, приготвление положения по их совершенствованию.

8. Формирование положений о финансировании мероприятий по содействию занятости населения и социальной поддержке безработных граждан.

9. Формирование, ведение и использование банка данных о наличии вакантных мест и свободных учебных мест для профессионального обучения.

10. Обеспечение в пределах своей компетенции защиту сведений, составляющих государственную тайну.

11. Организация приема граждан, обеспечение своевременного и полного рассмотрения обращений граждан, принятие по ним решений и направление заявителям ответов.

12. Выполнение мероприятий по мобилизационной подготовке.

13. Осуществление профессиональной подготовке работников Центра занятости, их переподготовку, повышение квалификации и

стажировку [22 с.35].

Все услуги, предоставляемые на каждом уровне органов трудовой занятости населения, связанные с обеспечением занятости, предоставляются бесплатно.

Таким образом, государственное регулирование является одним из направлений регулирования занятости. Оно подчиняется основной задаче – предоставление всему трудоспособному населению любой работы и возможность развивать и реализовывать свой потенциал, получая за это вознаграждение. Органом власти занятости населения, который работает с гражданами напрямую, является Центр занятости населения или Биржа труда.

## 1.2 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 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 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 предоставляют для граждан бесплатно.

Сегодня Государственная служба занятости населения Российской Федерации состоит из:

- уполномоченного Правительством РФ федерального органа исполнительной власти;

- 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;

- 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 спроса 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.

### 1.3 Методика оценки регионального рынка труда и политики занятости в муниципальном образовании

Оценка эффективности государственной политики занятости на муниципальном уровне выполняется с целью уменьшения ее отрицательного воздействия на экономику муниципального образования и управление рынком труда и состоянием безработицы. В процессе анализа эффективности государственной политики занятости населения в муниципальном образовании оценивается ряд показателей оценивающие рынок труда и положения безработицы.

Таким образом одна из значимых показателей оценки рынка труда считается оценка численности безработных и численность экономически активной части населения. Безработными считаются трудоспособные граждане, ищущие работу, зарегистрированные на бирже труда и не имеющие реальной возможности получить работу в соответствии со своим образованием, профилем, трудовыми навыками. Преобладающих странах нынешнего мира рассматривается уровень безработицы, который составляет в среднем 7% от общего числа занятых. Обычно выделяют фрикционную, структурную, сезонную, циклическую, региональную безработицу.

Численность безработных по методологии МОТ - число лиц в возрасте, установленном для измерения экономической активности населения, которые в рассматриваемый период удовлетворяли одновременно следующим критериям:

1. Не имели работы (доходного занятия).
2. Занимались поиском работы – обращались в региональные или коммерческие службы занятости, обращались в интернет, непосредственно обращались к администрации предприятия или работодателю, использовали личные связи и т.д. или предпринимали шаги к организации собственного дела.

Были готовы приступить к работе в течение обследуемой недели.

Экономически активное население включает всех лиц обоего пола, которые обеспечивают предложение рабочей силы (труда) для производства товаров или услуг в пределах границы производства, определенного в Системе национальных счетов, в течение отчетного периода.

Источником информации о численности экономически активного населения и безработных являются данные ежемесячных исследований населения по проблемам занятости, проводимых статистическими органами РФ, с последующим распространением итогов на всю численность населения обследуемого возраста.

Оценка показателя экономически активного населения оценивается по четырем показателям:

1. Доля экономически активного населения к общей численности в муниципальном образовании рассчитывается по формуле:

$$R_{\text{э}} = \frac{EAP}{EP} * 100\% \quad (1)$$

где,  $R_{\text{э}}$  – доля экономически активного населения;

$EAP$  – численность экономически активного населения, в среднем за год;

$EP$  – численность населения муниципального образования, в среднем за год [12]

2. Уровень занятости населения рассчитывается по формуле:

$$R_u = \frac{U}{EAP} * 100\% \quad (2)$$

где,  $R_u$  – уровень безработицы;

$U$  – численность безработных, в среднем за год;

$EAP$  – численность экономически активного населения, в среднем за год

3. Уровень зарегистрированной безработицы рассчитывается по

формуле:

$$Ruз = \frac{Uз}{EAP} * 100\% \quad (3)$$

Где, Ruз- уровень зарегистрированной безработицы

Uз – численность безработных, в среднем за год;

EAP – численность экономически активного населения, в среднем за год.

Темп роста уровня занятости и безработицы. Горизонтальный анализ проводится по базовому методу. Базовый метод позволяет провести анализ и сравнить изменения показателей к базовому значению. Базовым значением выбирают наименьший период, за который происходит анализ.

Темп роста рассчитывается по формуле:

$$Tроста = \frac{\text{Значение показателей последующего года}}{\text{Значение показателя предыдущего года}} \quad (4)$$

В рамках оценки эффективности реализации программ государственной политики занятости населения в муниципальном образовании рассчитываются следующие показатели:

1. Роль службы занятости муниципального образования.
2. Анализ реализации пассивной политики осуществляется за счет оценки текущей ситуации поддержки безработных граждан в центре занятости населения.

В рамках этого мероприятия оценивается:

1. Размер пособий по безработице. В рамках этого анализа проводится соотношение между максимальным и минимальным уровнем выдачи пособия по безработицы.
2. Категории населения, кому назначено пособие и в каком размере. Рассматриваются граждане кому положены пособия по безработицы в рамках реализации пассивной политики занятости населения.
3. Сроки выплат пособий.
4. Рассматриваются в какие сроки начинают платить пособие

безработным гражданам, и в течение какого периода происходит выплата пособий по безработице.

Направления оценки активной политики центра занятости в муниципальном образовании. В рамках анализа оценивается, как за счет активной политики происходит трудоустройство безработных граждан.

В рамках анализа оцениваются следующие показатели, представленные в таблице 1.

Таблица 1 – Показатели активной политики центра занятости в муниципальном образовании

Наименование
Число граждан, обратившихся за содействием в поиске подходящей работы
Уровень трудоустройства к числу всех обратившихся граждан по трудоустройству, %
Зарегистрировано безработных граждан
Трудоустроено из числа безработных (без п/о)
Уровень трудоустройства безработных, %
Направлено на переобучение
Трудоустроено после переобучения
Уровень трудоустройства после обучения, %
Социальная адаптация безработных
Уровень трудоустройства после адаптации, %
открыли собственное дело
Коэффициент эффективности выплаты пособий по безработице, руб./чел.
Объем финансирования пособий по безработице, тыс. руб.
Коэффициент эффективности программ, руб./чел.
Зарегистрировано безработных граждан, чел.
Объем финансирования программ, тыс. руб.
Число граждан, обратившихся за предоставлением всех государственных услуг, чел.
Организация ярмарок вакансий и учебных рабочих мест, количество участников
Трудоустроено после ярмарок
Уровень трудоустройства посредством ярмарок вакансий, %

На основе таблицы определяются показатели, и рассматривается их динамика. В рамках проблем реализации государственной политики занятости населения на территории муниципального образования анализируются следующий показатель:

1. Расходование средств на мероприятия в области занятости населения (динамика и источники финансирования).

На основе анализа выделяются проблемы, связанные с реализацией государственной политики занятости населения на территории муниципального образования. Исходя из этих проблем, формируются направления, позволяющие улучшить положения на рынке труда и снизить уровень безработицы, а также мероприятия позволяют помочь малообеспеченным слоям населения (инвалидам, людям предпенсионного возраста, безработным ищущих работу, родителям из многодетных семей). На рисунке 3 представим основные направления работы по улучшению занятости населения.



Рисунок 3 – Основные направления работы по улучшению занятости населения

Политика занятости – это система мер прямого и косвенного государственного воздействия на рынок для достижения поставленных целей за счет реализации инструментов наиболее полной реализации и развития трудового потенциала населения, направленных на активную часть населения и на помощь безработным и другим слоям населения, ищущим работу.

При этом особенностью муниципального регулирования вопросов занятости и реализации государственной политики занятости населения в муниципальном образовании состоит в том, что основное правовое регулирование этих вопросов относится к сфере федерального и регионального законодательства и реализуется через территориальные структуры службы занятости. Но при этом органы местного самоуправления способны через некоторые свои функции влиять не только на реализацию политики занятости населения, но и на занятость населения в муниципальном образовании. Поэтому основную задачу по управлению занятостью населения берут на себя центры занятости населения, расположенные на территории каждого муниципального образования.

Основы государственной политики в сфере занятости формируются на федеральном уровне. Приняты Закон РФ «О занятости населения в Российской Федерации» и другие законодательные акты.

Органы местного самоуправления разрабатывают и реализуют программы повышения уровня занятости населения. Они определяют максимальную удаленность подходящей работы от места жительства безработного с учетом развития сети общественного транспорта в данной местности. А также органы местного самоуправления могут оказывать содействие органам службы занятости в получении достоверной информации о занятости граждан. При этом есть противоречия в законе «Об общих принципах организации местного самоуправления в РФ» и Федерального закона «О занятости населения в РФ».

#### Выводы по главе 1

Занятость населения является одним из главных сегментов рынка труда. Рынок труда – это система формирования спроса и предложения рабочей силы, а занятость – это деятельность людей, которая связана с удовлетворением их личных потребностей, не противоречащая законодательству Российской Федерации, и приносящая людям заработок

и опыт работы. Также мы выявили, что безработица состоит из удельного веса численности безработных в численности экономически активного населения, и безработицу можно разделить на фрикционную, структурную и циклическую. Последствие от безработицы может стать снижение объемов производимого ВВП, ниже потенциального уровня.

Еще хотелось бы отметить, что государственная политика на рынке труда традиционно делится на активную и пассивную. Пассивные меры сосредоточены на снижении уровня образовавшейся уже безработицы за счет социальных трансфертов и дотаций на поддержку безработного населения. Действенные меры предполагают развитие производства и сферы услуг, результатом которого может быть увеличение занятости населения и создание новых рабочих мест за счет экономических методов воздействия на функциональные рынки.

Также, что государство любой страны заинтересовано в регулировании рынка труда и уровня безработицы, потому как это главные составные части благополучного экономически-социального развития общества и страны в целом. В современных тенденциях мировой глобализации мировые модели в области политики занятости населения, меняются и совершенствуются путем принятия лучших качеств друг от друга, но продолжают развиваться исходя из национальных и территориальных особенностей государства.

## **ГЛАВА 2. МЕРОПРИЯТИЯ ПО ПОВЫШЕНИЮ ЭФФЕКТИВНОСТИ УПРАВЛЕНИЯ УСЛОВИЯМИ ЗАНЯТОСТИ НАСЕЛЕНИЯ (НА ПРИМЕРЕ ОКУ ЦЗН Г. ЧЕЛЯБИНСК)**

2.1 Общая характеристика ОКУ ЦЗН г. Челябинск и анализ основных программ, регулирующих условия занятости населения в городе Челябинск и выявление слабых сторон государственной политики в сфере занятости города

Областное казенное учреждение Центр занятости населения города Челябинска основано в 1991 году как Федеральная структура. С 27 декабря 2006 г. передано в собственность Челябинской области. Право учредителя Центра занятости осуществляет Главное управление по труду и занятости Челябинской области.

Сокращенное наименование Центра занятости: ОКУ ЦЗН г. Челябинск.

Центр занятости населения обеспечивает на территории Челябинского городского округа, Копейского городского округа и Сосновского муниципального района реализацию, гарантированного государством права граждан на защиту от безработицы, оказание государственных услуг населению и работодателям в сфере содействия занятости, трудовой миграции.

Центр занятости содействует трудоустройству граждан, используя программы активной политики занятости, новые технологии, передовой опыт других регионов

Юридический адрес организации: г. Челябинск, ул. С. Ковалевской, д. 2.

Руководитель ОКУ ЦЗН г. Челябинск: Никонова Мария Юрьевна.

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 ОКУ ЦЗН г. Челябинск:

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 ОКУ ЦЗН г. Челябинск:

– 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 ОКУ ЦЗН г. Челябинск относится клинейной организационной структуре.

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

Общий отдел находится под контролем руководителя ОКУ ЦЗН г.

Челябинск (в составе отдела – 4 подразделения). В составе организационной структуры имеется бухгалтерия и юридический отдел.

Штатная численность сотрудников составляет 20 человек.

На рисунке 4 отражена структура управления ОКУ ЦЗН г. Челябинск.

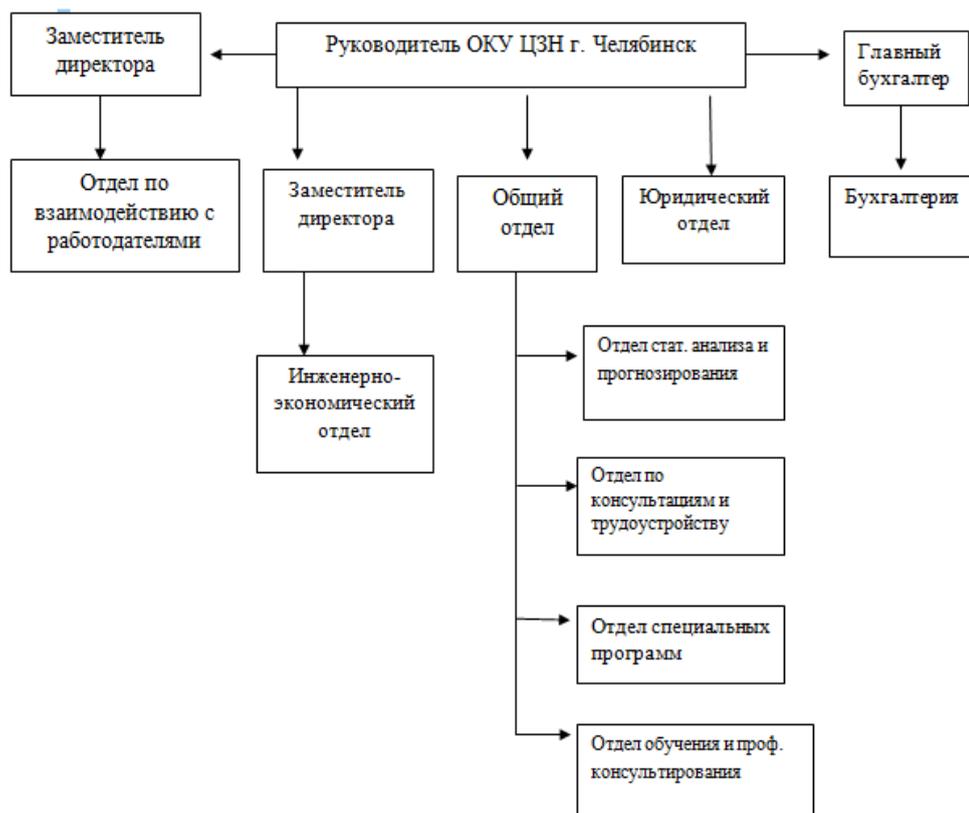


Рисунок 4 – Структура управления ОКУ ЦЗН г. Челябинск [46]

Кадровый состав ОКУ ЦЗН г. Челябинск: 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 01.01.2022 г. составляет 20 человек (таблица 2, рисунок 5).

Таблица 2 – Списочная численность сотрудников ОКУ ЦЗН г. Челябинск в 2021-2022 гг. [26]

Наименование	2021	2022
Руководитель	1	1
Заместитель руководителя	2	2
Главный бухгалтер	1	1
Начальник отдела	2	2
Специалисты	14	14
Итого	20	20

За период 2021-2022 гг. текучесть кадров не отмечается.

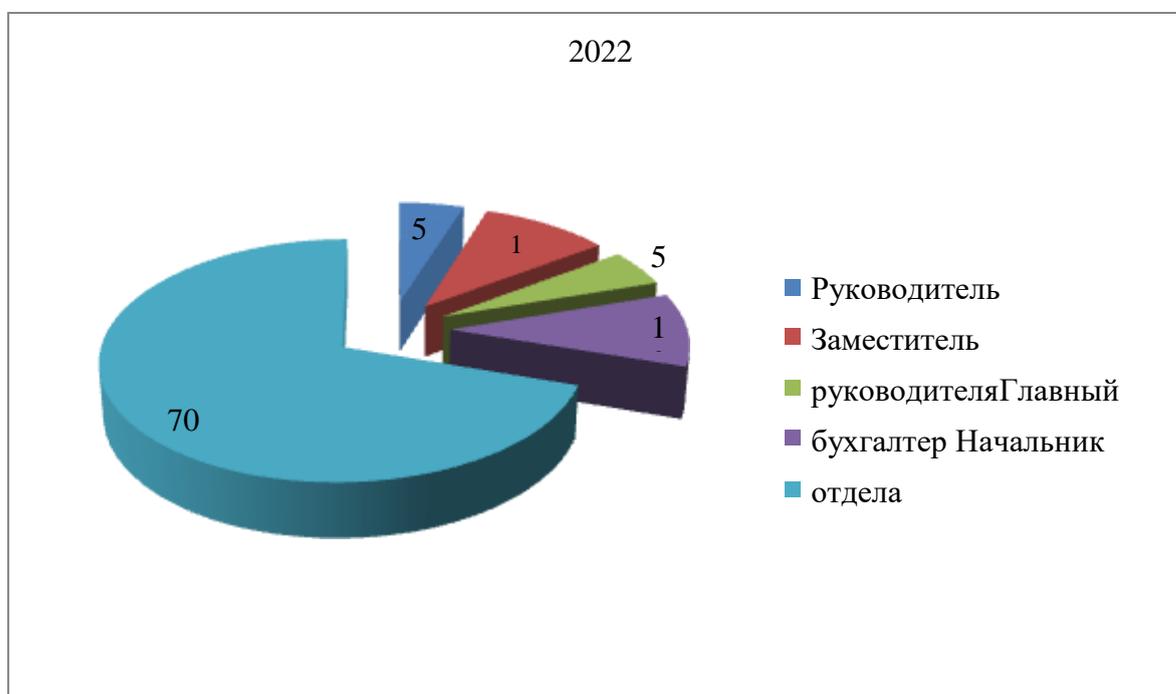


Рисунок 5 – Списочная численность сотрудников ОКУ ЦЗН г. Челябинск в 2022 г. (%)

Наибольшее количество сотрудников в ОКУ ЦЗН г. Челябинск работает в возрасте от 35 до 45 лет, наименьшее – до 25 лет и работающие пенсионеры. Состав сотрудников по возрасту отражен в таблице 3.

Таблица 3 – Состав персонала по возрасту в 2021-2022 гг. [46]

Возраст	Численность, 2021	Численность, 2022
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 4.

Таблица 4 – Состав персонала по образованию в 2021-2022 гг. [5]

Уровень образования	Численность, 2021	Численность, 2022
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 2018 г. в ГУ ОКУ ЦЗН г. Челябинск сформирована рабочая группа по снижению неформальной занятости, легализации заработной платы, повышению собираемости страховых взносов во внебюджетные фонды на территории Челябинского городского округа. Заседания рабочей группы по снижению неформальной занятости проводятся 2 раза в месяц, согласно утвержденному графику.

Основными задачами ОКУ ЦЗН г. Челябинск являются:

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

ОКУ ЦЗН г. Челябинск 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 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.

1. Разработка мероприятий по содействию занятости жителей

города, участие в подготовке предложений, связанных с разработкой программ, которые предусматривают соответствующие мероприятия.

2. 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.

3. 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.

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

5. 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.

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

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

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

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

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

11. Самостоятельное ведение бюджетной, статистической, налоговой и иной отчётности согласно законодательству РФ, законодательству Челябинской области.

12. 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;

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

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

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

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

17. 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 Челябинской области.

В результате анализа трудовых договоров, заключенных с ОКУ ЦЗН г. Челябинск 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 5.

Таблица 5 – Состав зарегистрированных безработных по образованию [46]

Показатель	2020	2021	2022
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 6.

Таблица 6 – Состав зарегистрированных безработных по возрасту [46]

Показатель	2020	2021	2022
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 7 представлены зарегистрированные показатели потребности в работниках для замещения свободных рабочих мест.

Таблица 7 – Показатели потребности в работниках для замещения свободных рабочих мест в период 2020-2021 годов [46]

Показатель	2020	2021	%	2022	%
всего	7659	5719	74,7	5305	92,8

Структура вакансий по секторам экономики в период 2020-2022 годов приведена в таблице 8.

Таблица 8 – Структура вакансий по секторам экономики в период 2020-2022 года [46]

Показатель	2020		2021		2022	
	Потребность (чел. всего)	в т. ч. рабочих	Потребность (чел. всего)	в т. ч. рабочих	Потребность (чел. всего)	в т. ч. рабочих
гос. сектор	3058	2986	1315	658	1061	389
негос. сектор	4601	1462	4404	3329	4244	1587

Структура вакансий по отраслям экономики в период с 2020-2022 года представлена в таблице 9.

Таблица 9 - Структура вакансий по отраслям экономики в период 2020-2022 гг. [46]

	2020		2021		2022	
	всего	в т.ч. рабочих	всего	в т.ч. рабочих	всего	в т.ч. рабочих
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.

В рамках осуществления активной политики в сфере занятости ОКУ ЦЗН г. Челябинск 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 2020 году заключено 11 договоров с предприятиями и организациями г. Челябинск. 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 Челябинск приведена в таблице 10.

Таблица 10 - Организация общественных работ [46]

<b>Показатель</b>	<b>2020</b>	<b>2021</b>	<b>2022</b>
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. Челябинск 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 всю 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. Челябинск за 2020-2022 годы представлена в таблице 11.

Таблица 11 - Динамика обращений работодателей в Центр занятости населения г. Челябинск за 2020-2022 гг. [46]

Показатель	2020	2021	%	2022	%	% к 2020
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 2020 годом и вовсе снизилось. При этом, учитывая активно открывающиеся на территории г. Челябинск 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 инезанятого 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 2020, 2021 и 2022 годы показаны в таблице 12.

Таблица 12 - Переобучение граждан за 2020-2022годы [46]

Показатель	2022	2021	%	2022	%
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. Челябинск за 2020, 2021 и 2022 годы представлена в сравнительной таблице 13.

Таблица 13 - Структура профессионального обучения безработных граждан по профессиям, объемам и спросу рабочей силы на рынке труда г. Челябинск за 2020-2022гг. [46]

Наименование профессии (специальности)	2020 год	2021 год	2022 год	
	Законч. обучение	Законч. обучение	Законч. обучение	Кол-во заявок 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 14 показаны данные о численности лиц, прошедших курс переобучения в анализируемых 2020-2022 годах и трудоустроенные после обучения.

Таблица 14 - Данные о численности лиц, прошедших курс переобучения в анализируемых 2020-2022 годах [46]

Показатель	2020	2021	2022
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. Челябинск в качестве безработных.

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

Таблица 15 – Организация и проведение ярмарок вакансий и учебных рабочих мест в 2022 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.
<b>Всего:</b>	<b>10</b>	<b>87</b>	<b>1 692</b>	<b>670</b>	<b>256</b>
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	-	-	-	-	-

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

Центр занятости населения г. Челябинск организуя ярмарки вакансий, задействуют безработных в оплачиваемых общественных

работах: переписи, паспортизации, архивировании документов; создан учебный центр, переподготавливающий женщин по нескольким перспективным направлениям.

Таблица 16 – Итоги выполнения контрольных показателей программ активной политики занятости населения за 2022 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 за период 2020-2022 годы представлены в таблице 17.

Таблица 17 – Результаты деятельности в рамках трехстороннего соглашения за период 2020-2022 годы [46]

<b>В рамках реализации трехстороннего соглашения трудоустроено:</b>	<b>2020 год</b>	<b>2021 год</b>	<b>2022 год</b>
Трудоустроено школьников, чел.	1 281	867	432
<b>В рамках реализации трехстороннего соглашения трудоустроено:</b>	<b>2015 год</b>	<b>2016 год</b>	<b>2017 год</b>
Трудоустроено инвалидов на временные рабочие места, чел.	32	60	46
Направлено на проф. обучение, переобучение и повышение квалификации	-	-	212
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.

ОКУ ЦЗН г. Челябинск 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 городской программы содействия занятости населения.

## 2.2 Основные направления оптимизации деятельности ОКУ ЦЗН

г. Челябинск

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 Челябинск, 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 самовыживания 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.

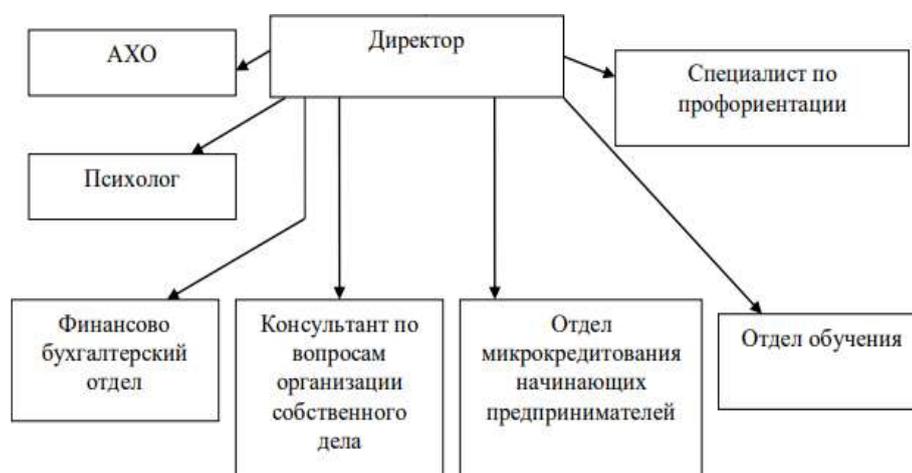


Рисунок 6 – Организационная структура СДЦ города Челябинск

Деятельность социально-делового центра города Челябинск 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 уважаемого и большого бизнеса.

На первоначальном этапе создание и оснащение Центра должны осуществляться за счет средств бюджета города Челябинск 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 районов проживания города Челябинск.

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

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 Челябинска, 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 Челябинск.

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

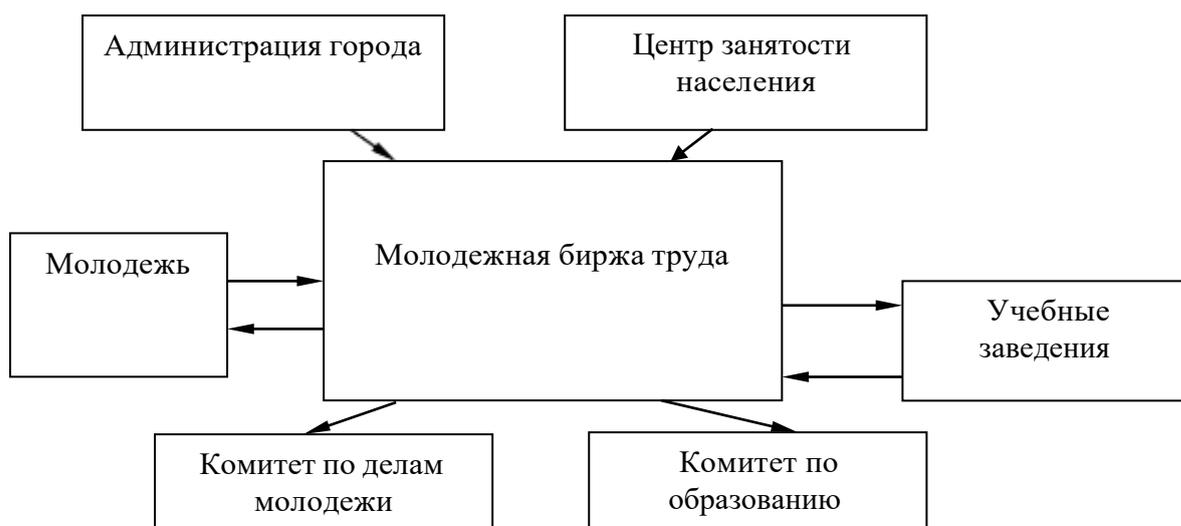


Рисунок 7 – Взаимодействия молодёжной биржи с контрагентами

В соответствии со схемой на рисунке 8, 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.

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 9).



Рисунок 8 – Организационная структура молодёжной трудовой биржи

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.

### 2.3 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 городе Челябинске 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 Челябинск.

Основные затраты на организацию муниципального делового центра представлены в таблицах 16 и 17.

Таблица 16 – Затраты на создание муниципального делового центра

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
- 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 17 – Расчет текущих затрат

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

Продолжение таблицы 17

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 18 и 19.

Таблица 18 – Затраты на создание кадрового агентства

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 19 – Расчет текущих затрат

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

Продолжение таблицы 19

- 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

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

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 20 отражен расчёт затрат на создание молодёжной биржи труда.

Таблица 20 – Затраты на создание молодёжной биржи труда

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 приблизительна, поскольку затраты на ремонт будут иметь зависимость от состояния определенного помещения, помимо этого, здесь не учитываются затраты организационного характера, связанные с оформлением документов.

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

Расчёт затрат, которые связаны с текущей деятельностью учреждения, отражен в таблице 21.

Таблица 21 – Расчёт текущих затрат

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 21 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 22 отражено воздействие реализации мероприятий, которые предложены, на показатели исследования.

Таблица 22 – Фактические и проектируемые показатели объекта исследования

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

Продолжение таблицы 22

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 Челябинске. 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 2023-2026 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 Челябинской области.

Таблица 23 – Изменения целевых показателей вследствие реализации мероприятий

№п/п	Название показателя	Единица измерения	Плановое значение целевого показателя			
			2023	2024	2025	2026
1	Удельный вес численности граждан, которые удовлетворены полностью, 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

Продолжение таблицы 23

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, 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 2

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

- 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. Челябинск

недостаточно автоматизирована, слабо применяются современные информационные технологии.

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 Челябинск. 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 Челябинск:

- 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 Челябинск 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 Челябинске. 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 ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ

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] / Н.А. Абузярова // Журн. рос. права. - 2018. - N 1. - С.128-137.
7. Ахапкин Н.Ю. Динамика и структурные изменения российского рынка труда в условиях «войны санкций» / Н.Ю. Ахапкин // 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 / Д. Бутрин // 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. Генкин Б.М. Экономика и социология труда: учебник / Б.М. Генкин. - М.: Норма, - 2016. - 464 с.

15. Гуртов В. Российский рынок труда в годы кризисных процессов в экономике / В. Гуртов, И. Степутьев // Общество и экономика. - 2017. - N 1. - С.81-91.

16. Демиденко С.Ю. Молодежь на рынке труда (по материалам круглого стола) / С.Ю. Демиденко // Социологическое исследование. - 2018. - N 4. - С.164-166.

17. Долженко Р.А. Анализ рынка труда в сегменте «управление персоналом» / Р.А. Долженко // ЭКО. - 2018. - N 8. - С.161-179.

18. Жданов В. Проблема экономического развития Свердловской области как региона России / В. Жданов, О. Кузнецова. – М.: 2016.

19. Иванова М. Повышение пенсионного возраста и рынок труда / М. Иванова, А. Балаев, Е. Гурвич // Вопросы экономики. - 2017. - N 3. - С.22-39.

20. Интерактивный портал Департамента по труду и занятости населения Челябинской области. ОКУ ЦЗН Челябинск [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://chel.szn74.ru/> (дата обращения: 19.12.2022.).

21. Клепикова Е. Эластичность предложения на российском рынке

труда / Е. Клепикова // 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 / Е.А. Корчак // Национальные интересы: приоритеты и безопасность. – 2018. – Т.14, вып.9. – С.1619-1631.

25. Кузнецова Л.А. 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 / В. Ляшок // 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 / Н.Н. Малушко // 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 /

Е.А. Малышев // Право и управление. XXI век. - 2017. - N 8. - С.54-60.

34. Микульский К.И. Формирование новой экономической модели и проблема занятости / К.И. Микульский // 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 / Н.В. Охлопкова // 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. Катунь // 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.

## ПРИЛОЖЕНИЕ

### Подпрограммы государственной программы «Социальная поддержка граждан»

Подпрограмма	Цели	Задачи	Ожидаемые результаты
«Развитие мер социальной поддержки отдельных категорий граждан»	Повышение уровня жизни граждан – получателей мер социальной поддержки	– расширение масштабов представления в денежной форме мер социальной поддержки отдельным категориям граждан – повышение охвата	– повышение уровня представления в денежной форме мер социальной поддержки отдельным категориям граждан; – снижение бедности отдельных категорий граждан – получателей мер социальной поддержки; – охват бедного населения программами государственной социальной поддержки к 2020 году.
«Модернизация и развитие социального обслуживания населения»	Повышение уровня качества безопасности социального обслуживания населения	– развитие сети организаций различных организационно-правовых форм и форм собственности, осуществляющих – укрепление материальной базы учреждений системы социального обслуживания населения;	– решение к 2020 году проблемы удовлетворения потребности граждан пожилого возраста инвалидов в постоянном постороннем уходе; – формирование демонополизированного рынка социального обслуживания населения;

<p>«Повышение эффективности государственной поддержки социально-ориентированных некоммерческих организаций»</p>	<p>Увеличение объема Социальных услуг, оказываемых гражданам, посредством условий эффективной деятельности и развитии социально-ориентированных некоммерческих организаций</p>	<p>– развитие механизмов привлечения социально-ориентированных некоммерческих организаций к оказанию социальных услуг на конкурентной основе, а также конкурсного финансирования инновационных программ и проектов указанных организаций; – оказание за счет средств федерального бюджета финансовой поддержки деятельности социально-ориентированных некоммерческих организаций, направленной на достижение конкретных значений показателей результативности; – обеспечение открытости информации о государственной поддержке социально-ориентированных некоммерческих организаций.</p>	<p>– создание системы государственной поддержки социально-ориентированных некоммерческих организаций; – повышение эффективности и финансовой устойчивости социально-ориентированных некоммерческих организаций; – увеличение объемов и повышение качества оказываемых социально-ориентированными некоммерческими организациями.</p>
---	--	--	---