**Cодержание**

Введение

1 Роль и современное состояние службы занятости в Российской Федерации

1.1 Причины и предпосылки создания службы занятости

1.2 Цель, задачи, функции, структура и финансирование государственных служб занятости

1.3 Основные направления деятельности служб занятости

1.4 Значение негосударственных служб занятости

1.5 Эффективность служб занятости

2 Порядок проведения работы Государственного учреждения Октябрьский центр занятости населения Волгоградской области

2.1 Основная характеристика Государственного учреждения Октябрьский центр занятости населения Волгоградской области

2.2 Новые условия работы Государственного учреждения Октябрьский центр занятости населения Волгоградской области

2.3 Изменение механизма финансирования мероприятий по содействию занятости населения и социальной поддержке безработных граждан

2.4 Предложения по комплексу мер, направленных на поддержание занятости населения

3 Мероприятия по повышению эффективности работы Октябрьского центра занятости населения Волгоградской области

3.1 Мероприятия, проводимые в целях повышения качества рабочей силы и конкурентоспособности граждан на рынке труда

3.2 Реализация мероприятий по содействию занятости населения

3.3 Осуществление социальной поддержки безработных граждан

3.4 Комплекс мер по повышению эффективности работы службы

Заключение

Глоссарий

Список использованных источников

**Введение**

**Актуальность исследования.** Новые условия хозяйствования, обусловленные началом экономического роста в России, поставили перед экономической наукой и практикой много сложных и принципиально новых проблем, требующих своего осмысления и решения.

К числу таких проблем надо отнести проблему занятости населения, которая является многоаспектной проблемой рыночного хозяйства. Исходя из важности системного характера процессов становления рыночной экономики, занятость населения представляет собой не только важный производственный ресурс общества, эффективное использование которого является необходимым фактором ускорения экономического роста, но и в значительной степени основу для социальной стабильности в обществе и гармоничного общественного развития в целом.

Вместе с тем по мере снижения уровня безработицы в стране после кризиса 1998 г. наблюдается недооценка проблем занятости. Это находит свое отражение как в основных программных документах Правительства, так и в тематике научных экономических публикаций и касается, прежде всего, недооценки механизмов формирования занятости и способов ее регулирования.

В современный период развития рынка очевидна потребность во всестороннем анализе и глубокой проработке теоретических и методологических аспектов государственного регулирования занятости в целях достижения наиболее полного использования трудовых ресурсов общества.

Представляется важным исследование широкого круга проблем, связанных с функционированием системы государственного регулирования занятости и ее трансформацией в условиях экономического роста и повышения конкурентоспособности российской экономики. Актуальность такого исследования особенно возрастает в настоящее время в связи с новым организационно-управленческим подходом к государственному регулированию занятости – с передачей значительной части полномочий в этой сфере от федерального центра на уровень субъектов Российской Федерации.

**Степень разработанности темы исследования.** Теоретическую основу данного диссертационного исследования составляют труды отечественных и зарубежных ученых, исследующих как широкий комплекс проблем занятости населения в условиях рыночного хозяйства, так и вопросы ее государственного регулирования в тесной взаимосвязи с макроэкономическими процессами.

В исследовании проблем занятости, безработицы и функционирования российского рынка труда важное место принадлежит таким ученым, как А.И.Амосов, Т.С.Бандюкова, Б.Д.Бреев, В.С.Буланов, Н.Т. Вишневская, Н.А.Волгин, В.Е.Гимпельсон, Е.Н.Жильцов, Р.И.Капелюжников, Е.И.Капустин, Е.Д.Катульский, В.Г.Костаков, Л.А.Костин, Р.П.Колосова, В.В.Куликов, И.Д. Мацкуляк, Ю.Г.Одегов, А.А.Никифорова, Г.Э.Слезингер, Л.С.Чижова и др.

В разработке проблем регулирования рынка труда и занятости значительный вклад внесли И.Е.Заславский, Т.Ф.Золотарева, В.Н.Иванова, Ю.П.Кокин, И.Е.Маслова, Л.И.Старовойтова, В.И.Трунин, Д.Г. Щипанова, В.Н. Якимов и др.

Несмотря на то, что проблемы государственного регулирования занятости и рынка труда стали предметом исследования многих отечественных экономистов в качестве самостоятельного объекта анализа или как части комплексной проблемы государственного регулирования рыночной экономики, ключевые вопросы трансформации государственного воздействия на занятость и рынок труда, возрастающие требования к регулированию занятости остаются в числе проблем, требующих всестороннего рассмотрения и исследования.

**Основная цель данного исследования** – раскрытие механизмов регулирования занятости населения и обоснование путей повышения эффективности его воздействия и изменения его направленности в условиях нового этапа развития экономики – перехода от стабилизации к экономическому росту.

Для достижения поставленной цели в ходе исследования были сформулированы и решены следующие теоретические и методологические **задачи:**

**–** определить цели и задачи служб занятости;

– изучить их роль в регулировании рынка рабочей силы на региональном уровне.

– охарактеризовать основные направления деятельности служб занятости;

– оценить эффективность деятельности служб занятости;

– изучить нормативно-правовые документы регулирующие деятельность территориального органа службы занятости населения;

– проанализировать работу специалистов Государственного учреждения Октябрьский центр занятости населения Волгоградской области;

– порядок проведения работы Государственного учреждения Октябрьский центр занятости населения Волгоградской области;

– проанализировать изменение механизма финансирования мероприятий по содействию занятости населения и социальной поддержке безработных граждан;

– предложить комплекс мер, направленных на поддержание занятости населения;

– проанализировать реализацию мероприятий по содействию занятости населения;

– определить осуществление социальной поддержки безработных граждан;

– выявить комплекс мер по повышению эффективности работы службы.

**Объект исследования** – система государственного регулирования занятости населения работы Государственного учреждения Октябрьский центр занятости населения Волгоградской области.

**Предмет исследования** – управленческие отношения, возникающие при совершенствовании и развитии государственного регулирования занятости на федеральном и региональном уровне с целью достижения полной и эффективной занятости в стране, повышения ее качества с учетом требований конкурентоспособной экономики.

**Теоретической и методологической основой исследования** явились фундаментальные теоретические положения зарубежной и отечественной экономической науки в сфере занятости и рынка труда, обосновывающие сущность и механизмы государственного воздействия на занятость; научные разработки в сфере занятости, трудовых ресурсов и человеческого потенциала, а также лежащие в основе занятости экономические отношения.

**Информационной базой исследования** послужили официальные статистические материалы Федеральной службы государственной статистики, ведомственная отчетность Федеральной службы по труду и занятости, Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации, а также других министерств и ведомств, документы международных организаций, а также федеральные законодательные и нормативные акты по занятости населения и другие, относящиеся к занятости и ее регулированию документы.

В ходе выполнения диссертационного исследования использованы методы статистического анализа, в том числе пофакторного и комплексного анализа, а также табличные методы предоставления данных.

**Практическая значимость результатов исследования.** Разработанные в диссертации методологические подходы к совершенствованию государственного регулирования в сфере занятости и практические рекомендации по повышению его результативности представляют интерес для Федеральной службы по труду занятости, Министерства здравоохранения и социального развития РФ, Министерства экономического развития и торговли РФ. Содержащиеся в диссертации предложения могут быть полезны при работе по совершенствованию действующего законодательства и при разработке федеральных и региональных целевых программ, непосредственно воздействующих на занятость.

Кроме того, ряд положений и рекомендаций, содержащихся в диссертации, могут быть использованы в аналитической работе научных и учебных центров, занимающихся проблемами занятости, преподаванием дисциплин, связанных с социально-трудовыми отношениями и государственным регулированием экономики.

Структура работы состоит из введения, трех глав, заключения, глоссария, списка использованных источников и приложения.

**1 Роль и современное состояние службы занятости в Российской Федерации**

**1.1 Причины и предпосылки создания службы занятости**

На протяжении многих десятилетий экономическая наука не признавала наличия у нас в стране рынка труда. Из сферы товарных отношений исключалась рабочая сила, что аргументировалось отсутствием в стране безработицы и наличием социалистической (общенародной) собственности как экономической основы государства.

Считалось, что в условиях социализма человек не отделен от средств производства, и именно это обусловливает его особое отношение к своей рабочей силе не как к товару, который он продает на рынке. И в самом деле, если собственник средств производства и наемный рабочий сочетаются в одном лице, ни о какой купле-продаже рабочей силы речь не идет.

Действительность же показала обратное. Во все времена существования социалистической формы хозяйствования так и не произошло соединения работника со средствами производства. Он как был, так и остался наемным работником со строго фиксированной стоимостью, определяемой минимальными затратами на воспроизводство своей рабочей силы. Следовательно, явно несостоятелен главный аргумент, при помощи которого доказывалось отсутствие при социализме рынка рабочей силы.

В условиях товарно-денежных отношений рабочая сила не может не выступать как товар, поскольку она требует затрат, величина которых зависит от квалификации, условий труда, значимости той продукции, которую она создает.

Если рынок труда существует, то почему процветали уравниловка, низкое качество работы, слабая дисциплина труда и незаинтересованность работника в высокопроизводительном и качественном труде? Основной причиной этого является государственная монополия на рынке рабочей силы. Именно она и отсутствие нормальной рыночной конкуренции обусловили глубокие противоречия социально-экономического развития страны и вызвали необходимость создания государственных структур, регулирующих занятость и безработицу.

Органы государственных структур занятости были ориентированы на оказание социальной поддержки безработным гражданам. Результатом таких ориентации стали не только увеличение уровня безработицы, но и стагнация трудовой сферы, сдерживание развития в ней рыночных отношений. Это проявлялось в увеличении масштабов скрытой безработицы, невыплате заработной платы, формировании неэффективного слоя работников, которые негативно влияют на все социально-экономические процессы (сдерживают рост производительности труда, тормозят уровень оплаты и структурные сдвиги), сохранении большого количества малоэффективных и низкооплачиваемых рабочих мест, стихийном переливе рабочей силы в неформальный сектор экономики, в ориентации половины трудоспособных граждан на сохранение стабильного места даже при низкой и не вовремя оплачиваемой заработной плате. Все это препятствовало эффективному и серьезному решению проблем занятости. Специалисты отмечают резкое снижение использования трудового потенциала России, сохранение негативных тенденций в его динамике количественных и качественных показателей. Проблемы использования трудового потенциала вплоть до настоящего времени сводились, как уже говорилось, в основном к ограничению масштабов безработицы и к организации помощи безработным. Задачи структурной перестройки в целях повышения производительности труда, конкурентоспособности отечественной продукции и в целом более эффективного распоряжения трудовым потенциалом общества практически оказались отодвинуты на задний план [6, С.11].

Сейчас на первый план выходят новые приоритеты, а именно - повышение и рациональное использование трудового потенциала страны. Для того чтобы политика занятости стала эффективной и результативной, необходимо, чтобы она была ориентирована на регулирование структурой безработицы, на перераспределение рабочей силы по отраслям, территориям и видам занятости в интересах роста эффективности труда.

Для этого должны быть решены следующие задачи:

– Повышение спроса на квалифицированную рабочую силу как необходимой предпосылки для роста эффективности труда, улучшения качества продукции и услуг.

– Обновление кадрового потенциала за счет трудоустройства молодежи, получившей современное профессиональное образование (по оценкам Института экономики РАН, из 9 тыс. предприятий, кандидатов в банкроты, подавляющее большинство потерпели неудачу вследствие ошибок в управлении, из-за неумения организовать дело в рыночных условиях).

– Усиление роли профессионального труда в росте доходов и соответствующее изменение трудовой мотивации (высокоэффективный труд – высокие заработки).

– Упреждающая профессиональная подготовка, переподготовка и повышение квалификации экономически активных граждан, прежде всего составляющих мобильный резерв рабочей силы, с учетом меняющегося спроса экономики на рабочую силу в интересах обеспечения ее конкурентоспособности.

– Расширение гибкости рынка труда как по формам занятости, так и по режимам труда.

– Максимально возможное привлечение безработных к общественным и другим временным работам.

– Совершенствование учета безработных и предоставления пособий.

– Оказание дифференцированной социальной поддержки безработным в зависимости от причин потери работы и готовности человека адаптироваться к новым и более высоким профессиональным требованиям [7, С. 128].

Решение этих задач обеспечит активизацию характера политики занятости.

**1.2 Цель, задачи, функции, структура и финансирование государственных служб занятости**

Служба занятости играет в стране ту же роль, что отдел кадров на крупном предприятии, поскольку ее цель – управление занятостью, но в масштабах государства. Эти службы помогают:

– тем, кто ищет работу или хочет пройти профессиональную переподготовку;

– предприятиям, желающим идти в ногу с экономическим и технологическим развитием и расширяющим производство;

– государству.

Чтобы лучше знать положение на рынке труда, многие страны укрепляют свои службы занятости, отслеживая с их помощью влияние технологических изменений и структурной перестройки на занятость.

Сегодня деятельность служб занятости весьма многообразна. Государство возложило на них следующие основные задачи:

– оказывать поддержку безработным и помогать им в поисках работы;

– организовывать рынок труда таким образом: чтобы вакансии заполнялись наиболее квалифицированными работниками; чтобы текущий и перспективный спрос на лиц определенных профессий соответствовал предложению на рынке труда;

– предлагать и осуществлять меры по созданию новых рабочих мест;

– оказывать населению консультации по профессиональной ориентации, предоставлять ему необходимую статистическую информацию и другие посреднические услуги, направленные на скорейшее трудоустройство безработных [8, С. 121].

К традиционным функциям служб занятости относятся, такие как выплата пособий по безработице, выявление свободных рабочих мест и трудоустройство, распространение информации о вакансиях и профессиональная ориентация, занятость иностранных рабочих и возможности трудоустройства в приграничных районах;

К новым функциям, которые возникают с изменением социально-экономической обстановки, относят: специализированное трудоустройство (трудящиеся-инвалиды, управленческий персонал, временное трудоустройство); профориентация; самозанятость (поощрение самостоятельных поисков работы); содействие самозанятости, особенно в некоторых развивающихся странах; устройство на курсы профессиональной подготовки на предприятиях; помощь в смене профессии; особые программы содействия занятости.

На практике службы занятости выполняют лишь часть этих функций - в зависимости от потребностей региона и страны в целом и имеющихся ресурсов. В некоторых странах, например, в Германии, службы занятости не только управляют средствами, направляемыми на выплату пособий по безработице, но и занимаются распределением социальной помощи длительно безработным.

Определен статус и направления работы Федеральной государственной службы занятости населения. Для объективной оценки состояния рынка труда и положения в области занятости населения в Российской Федерации в 2001 г. была установлена форма государственной статистической отчетности, утвержденная приказом Госкомстата России от 11 января 2001 г. №3.

В целях выработки согласованных решений по определению и осуществлению политики занятости населения на федеральном, территориальных уровнях в рамках социального партнерства создаются координационные комитеты содействия занятости населения. Комитеты объединяют представителей объединений профессиональных союзов, иных представительных органов работников, работодателей, органов службы занятости и других заинтересованных государственных органов, общественных объединений, представляющих интересы граждан, особо нуждающихся в социальной защите.

Данные статистики свидетельствуют о повышении эффективности работы государственных служб занятости. По данным Министерства труда и социального развития России, последние два года количество получивших профессиональную консультацию превышает число направленных на профессиональное обучение безработных граждан более, чем в 2,5 раза. В 2006 г. направлено на профессиональное обучение 70 % безработных, а в 2010 г. – 69 % .

Анализ многочисленных случаев успешного трудоустройства позволяет выделить, помимо профессиональной пригодности («хочу-могу»), дополнительные факторы, по которым можно предсказать высокую или низкую вероятность трудоустройства клиента:

– спрос на искомую профессию (точнее, отношение спроса и предложения);

– требования работодателя к уровню профессиональной подготовки и личным качествам безработного;

– уровень компетентности безработного в рыночных отношениях в области занятости (знание технологии поиска работы, умение вести переговоры с работодателем, владение способами самопрезентации и саморекламы и т.д.);

– личностный фактор (желание получить работу, упорство, целеустремленность, общительность, личное обаяние и т.д.).

Каждый из указанных факторов оценивался профконсультантом совместно с клиентом. На основе результатов анализа были сделаны выводы о перспективе выбора работы или о необходимости получения переквалификации.

Таким образом, чтобы политика занятости стала эффективной и результативной, необходимо чтобы она была ориентирована на регулирование структуры безработицы, на перераспределение рабочей силы по отраслям, повышение мобильности, профессиональной квалификации людей.

**1.3 Основные направления деятельности служб занятости**

Рынок труда регулируют не только службы занятости. Здесь можно назвать общеобразовательные и профессиональные учебные заведения, прямо влияющие на квалификацию людей, выходящих на рынок труда; учреждения, оказывающие помощь в трудоустройстве лицам, имеющим для этого ограниченные возможности; центры профориентации для молодежи и для тех, чья квалификация больше не нужна вследствие технологических изменений.

Тем не менее, среди этого множества действующих лиц службы занятости играют главную роль, отслеживая состояние рынка труда, регулируя действия других. Насколько успешно они справляются с этой ролью, настолько хорошо функционирует, в общем, и рынок труда.

Государственные службы занятости – это специальные организации, существующие за счет бюджета и осуществляющие свои посреднические функции бесплатно как для работодателей, так и для соискателей. Они трудоустраивают работников любого уровня и квалификации, в любые организации, но в основном, в государственные структуры. Единственное требование, предъявляемое человеку, встающему на учет в службу занятости – человек должен быть безработным [8, С. 54].

Основными направлениями деятельности государственных служб занятости являются:

– регистрация безработных;

– регистрация вакантных мест;

– трудоустройство безработных и других лиц, желающих получить работу;

– изучение конъюнктуры рынка труда и предоставление информации о ней;

– тестирование лиц, желающих получить работу;

– профессиональная ориентация и переподготовка безработных;

– выплата пособий зарегистрированным безработным [3].

Исторически службы занятости возникали как отделы Министерств труда. В некоторых странах под влиянием требований социальных партнеров им предоставлен автономный юридический статус. Они также могли создаваться по инициативе организаций предпринимателей или трудящихся, либо иметь статус частных агентств, действующих в интересах общества.

Чаще всего, в соответствии с рекомендацией Международной Организации Труда 1948 г, служба занятости является автономной, но находится под контролем Министерства труда. При этом она имеет региональные и местные отделения, территориальные органы (консультационные пункты, модельные центры и др.), подчиненные национальной службе занятости. Роль местных отделений служб занятости нельзя недооценивать. Эти отделения на переднем крае работы с людьми и должны учитывать их самые разнообразные потребности. Именно способность местных отделений служб занятости удовлетворять эти потребности свидетельствует об эффективности всей организации работы с экономически активным населением.

Размеры служб занятости различаются в зависимости от того, какие функции возложены на них законодательством той или иной страны, а их значимость зависит от положения на рынке труда в стране.

Качественное изменение роли службы занятости в регулировании рынка труда требует изменения подходов к взаимодействию службы занятости со службами персонала организации. Данная модель учитывает, что особую нагрузку служба занятости несет в периоды экономического спада и структурных сдвигов в экономике. Для регулирования рынка труда службе занятости населения предоставлены следующие права:

– запрашивать у работодателей информацию о предполагаемых структурных изменениях и иных мероприятиях, в результате которых может произойти высвобождение работников, а также данные о потребности в рабочей силе, о количестве высвобождаемых, принятых и уволенных работников;

– направлять работодателям, при наличии у них потребностей в рабочей силе, граждан, обращающихся в службу занятости для трудоустройства;

– разрабатывать и вносить на рассмотрение местных органов власти предложения об установлении для работодателей минимального количества специальных рабочих мест для граждан, требующих особой социальной защиты и испытывающих затруднения в трудоустройстве;

– заключать по доверенности работодателей от их имени договоры с гражданами о трудоустройстве (с предварительной, при необходимости, профессиональной подготовкой), оплачивать таким гражданам за счет средств работодателей стоимость проезда, суточные за каждый день нахождения в пути, а также выдавать им пособия при переезде на новое место работы.

В механизме регулирования и организации занятости населения предусмотрено участие и работодателей, содействующих проведению государственной политики занятости на основе:

– соблюдения условий договоров (контрактов, других соглашений), регулирующих трудовые отношений в соответствии с законодательством;

– реализации мер, предусмотренных в коллективных договорах (других соглашениях) по защите трудящихся в случае безработицы или приостановке производства; оказание содействия в трудоустройстве, профессиональной подготовке и предоставление сверхустановленной законодательством дополнительной материальной помощи высвобождаемым работникам за счет средств предприятий и других работодателей; создания условий для профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работающих. При исчислении налогооблагаемой прибыли сумма балансовой прибыли предприятий уменьшается на сумму средств, затраченных работодателями на эти цели;

– трудоустройства определенного местным органом власти числа граждан, особо нуждающихся в социальной защите.

Помимо этого, работодатели обязаны:

– своевременно, не менее чем за три месяца, и в полном объеме предоставлять службе занятости и в профсоюзный орган информацию о возможных массовых увольнениях трудящихся, число и категории трудящихся, которых оно может коснуться, и срок, в течение которого его намечено осуществить. Они так же несут ответственность в установленном законом порядке за предоставление недостоверных сведений;

– принимать на работу граждан, непосредственно обратившихся на предприятие, на равных основаниях с гражданами, имеющими направление службы занятости [3].

Работодатели имеют право на частичное возмещение средств в виде дополнительных налоговых льгот и других форм компенсации расходов, связанных с созданием дополнительных рабочих мест для граждан особо нуждающихся в социальной защите, сверх минимального количества, устанавливаемого местными органами власти; на получение от службы занятости бесплатной информации о состоянии рынка труда,

При необходимости служба занятости может компенсировать работодателям полностью или частично затраты по организации обучения принятых на работу граждан, высвобождаемых с других предприятий.

Таким образом, для реализации данного механизма есть все необходимые предпосылки.

Для реализации своего права на труд граждане ведут самостоятельный поиск работы или обращаются в органы службы занятости (обращение гражданина в органы службы занятости в целях поиска работы – право гражданина, но не обязанность), которые, в свою очередь, призваны оказывать содействие гражданам в поиске подходящей работы.

Осуществить свое право на труд гражданин может также путем прямого обращения к работодателю.

Статья 3 Закона «О занятости населения в РФ» определяет следующие условия признания гражданина безработным: трудоспособность, поиск работы, готовность приступить к работе, отсутствие заработка и работы, наличие в паспорте гражданина отметки о регистрации по месту жительства, наличие всех необходимых документов, регистрация в органах службы занятости по месту жительства гражданина в целях поиска подходящей работы [3].

Органы службы занятости вправе рассматривать вопрос о признании гражданина безработным только при соблюдении всех вышеперечисленных условий в совокупности.

Право на пособие по безработице имеет только тот гражданин, который в установленном законодательством порядке признан безработным.

Органы службы занятости оказывают консультационную помощь по вопросам, входящим в их компетенцию, всем обращающимся гражданам, независимо от их места жительства или пребывания; занятым и не занятым трудовой деятельностью, гражданам, получающим пенсию по старости (по возрасту), по инвалидности I, II, III групп, подросткам от 14 до 16 лет, молодежи, беженцам, вынужденным переселенцам, иностранным гражданам, лицам, не имеющим гражданства.

Большое значение приобретает временная занятость. Более эффективной стала работа с подростками в период летних каникул. Большое значение стало приобретать участие незанятых граждан в общественных работах. Услуги, связанные с содействием реализации прав граждан на занятость, предоставляются органами службы занятости бесплатно.

Деятельность государственных служб занятости обеспечивает активное взаимодействие безработных граждан, работодателей, закрепленное и защищенное правовыми нормами, а так же обеспечивает социальную поддержку социально-уязвимым слоям населения. Это достигается следующими направлениями деятельности: использование компьютерных банков вакансий, содействие в трудоустройстве, выплата пособий, профессиональное консультирование, направление на профессиональную переподготовку, повышение квалификации, создание дополнительных рабочих мест для инвалидов, молодежи, то есть активное проведение государственной политики занятости населения.

**1.4 Значение негосударственных служб занятости**

Процесс перехода от планово-распределительной к рыночной системе в условиях экономического кризиса характеризуется тенденцией к сокращению официальной занятости, высоким уровнем явной и скрытой безработицы, падением качества рабочей силы. Но, не смотря на возрастающее число заявок подбор персонала в государственных службах занятости затруднен по ряду причин. Это объясняется низким уровнем предлагаемой заработной платы, высокой интенсивностью работы, либо вакансией с низкой квалификацией. Ситуация осложняется тем, что работодатели не стремятся предоставлять информацию об открывающихся вакансиях в государственные службы занятости во избежание раскрытия коммерческой тайны, а так же потока работников с низкой квалификацией. Они предпочитают «переставлять» работников внутри фирмы, либо пользоваться услугами кадровых агентств [8, С. 76].

По оценкам специалистов, в российской промышленности осталось только 5% рабочих высшей квалификации. Экономике требуются мобильные профессионалы, а средний возраст высококвалифицированного рабочего 53-57 лет. 60% безработных нуждаются либо в повышении квалификации, либо в получении новой специальности. В последние годы число работников промышленных предприятий, привлекающихся к профессиональной учебе, сократилось более чем на 60% , и в ближайшие 4-5 лет на высвобождение по возрасту может претендовать от 40-60% рабочих, тогда как молодежь в возрасте до 25 лет составляет 4,5-6,6 % занятых.

Достаточно новым направлением, которое разрушило стереотип об устройстве на работу по связям или по везению, стала деятельность частных агентств занятости.

В процессе развития инфраструктуры бизнеса по подбору персонала сформировалась структура кадровых агентств, которую можно классифицировать по ряду признаков.

Основой классификации является подразделение по признаку оплаты труда, соответствии с ним и распределяется оказание услуг. Выделяют следующие типы рекрутинговых агентств:

– агентства по трудоустройству;

– агентства по подбору и отбору персонала (кадровые агентства).

Агентства по трудоустройству стремятся предложить как можно больше вариантов трудоустройства для людей ищущих работу (здесь они представляют интересы работников), а так же за определенную плату предоставляют доступ работодателям к базам данных своих кандидатов. Эти агентства предлагают населению следующие услуги:

– помощь в составлении резюме;

– психологическое тестирование;

– занесение информации о кандидате в базу данных;

– размещение резюме и (или) мини-резюме в средствах массовой информации и в глобальной сети Интернет, рассылка резюме по компаниям;

– консультирование по методам поиска работы, прохождения собеседования в компании;

– профориентация;

– направление кандидата;

– предоставление информации об имеющихся вакансиях на рынке труда (сборники вакансий).

Вознаграждение данной категории агентств складывается из взносов, которые люди делают за оказанные услуги, по сути, это платное трудоустройство. Во многих случаях, плату стараются взять и с тех и с других. При трудоустройстве с кандидата берется плата от 30-100% оклада после первого месяца работы в компании. Агентства по трудоустройству, в первую очередь, предлагают компаниям работников из числа граждан, заключивших с агентствами договоры на платное трудоустройство. Чтобы расширить круг таких граждан, агентства публикуют через средства массовой информации рекламу своих услуг. Как правило, специалисты высокой квалификации предпочитают не обращаться в агентства по платному трудоустройству [30, С. 43].

Так же особенностью данных агентств является отсутствие возможности тщательного изучения прорабатываемых вакансий. Они ведут отбор в основном по формальным признакам. Это приводит к направлению в компании большого числа довольно слабых кандидатов.

К негативным аспектам деятельности данных организаций относятся: создание дополнительного барьера между работниками и предпринимателями; взимание денег с безработных граждан, находящихся в трудном материальном положении, создание «видимости» занятости и т.д.

Положительная роль данных агентств заключается в повышении информированности на рынке труда о свободных рабочих местах, содействии поиску работы людям ищущим ее. При этом агентство создает «поток» кандидатов. Поэтому в агентства целесообразно обращаться, когда необходимо заполнить рабочие вакансии или должности, не требующие высокой квалификации.

В настоящее время развитие бизнеса по подбору персонала на Западе имеет тенденцию к прекращению распространения или запрещению оказания услуг по платному трудоустройству. В России происходит трансформация агентств начавших свою деятельность с платного трудоустройства в агентства по подбору персонала. Отчасти это объясняется снижением доверия у населения к этому виду агентств, а так же перспективностью и доходностью агентств по подбору персонала.

Агентства по подбору персонала представляют на рынке труда интересы предпринимателей, которым необходимы специалисты более высокой квалификации. Гонорар уплачивает компания-заказчик, он составляет примерно от 8 до 25-30 % годовой оплаты труда подобранного работника. Поиск персонала производится посредством собственной базы данных и объявлений о вакансиях в средствах массовой информации, Интернете. Так же путем использования мини-резюме кандидатов и через прямой поиск. В комплекс услуг, которые предоставляют эти агентства входит:

– Head-hunting (хэдхантинг) – вид услуг, при которой агентство, занимающееся поиском и отбором руководителей высшего звена, «переманивает» определенного специалиста для компании-заказчика;

– Executive Search (экзекьютив сеч) – поиск и подбор высоко квалифицированного специалиста в области управления;

– Outplacement (аутплейсмент) – вид услуги, при которой агентство занимается целенаправленным трудоустройством персонала, увольняемого из компании-заказчика в определенные сроки и на определенных условиях;

– Leasing (лизинг) – предоставление агентством на определенный срок на определенных условиях сотрудников, которые находятся в трудовых отношениях с агентством, в распоряжение фирмы-арендатора.

– Recruitment (рекрумент) – услуги по подбору руководителей среднего звена, специалистов и офисного персонала.

По сравнению с рынком рекрутинговых услуг США, в России большую часть рынка рекрумента занимает услуги по подбору среднего и высшего менеджмента, подбор низкоуровневых позиций не развит [30, С. 55].

Отличительная черта кадровых агентств – они не берут деньги с кандидатов, ведь они не оказывают им никаких услуг.

Кадровое агентство для соискателя – это возможность сделать карьеру, а не найти работу. Как правило, эти агентства работают с людьми уже имеющими работу и им предлагается работа с наиболее лучшими условиями.

Но перевод кадров из одной компании в другую дело не перспективное. Для избежания этого принят профессионально-этический кодекс консультанта по подбору персонала. Среди заповедей консультанта, самая главная – запрет на целенаправленное переманивание специалистов. В последнее время был сделан вывод о том, что необходимо выращивать собственные кадры, а для этого привлекать студентов вузов и колледжей.

При подборе специалистов на вакансии среднего уровня используется технология стандартного метода поиска. Она состоит из 6 этапов.

1. Полное описание вакансии: излагается суть позиции, требования к кандидату, круг его обязанностей и пакет социальных гарантий.
2. Одновременно с описанием вакансии клиенту направляется договор, в котором описываются условия работы над проектом. После его подписания агентство создает рабочую команду, в которую входят: консультант (рекрутер), ресечер (сотрудник, осуществляющий поиск и составление списка потенциальных клиентов на вакансию, и предоставляющий его рекрутеру с целью последующего отбора), ассистенты. Над заявкой может трудиться так же, и один рекрутер.
3. Разработка стратегии поиска. Она включает анализ предыдущих заказов на аналогичные вакансии, поиск кандидатов в компьютерной базе данных, отбор поступающих резюме и т.д. После предварительного отбора претенденты, прошедшие этот тур, приглашаются на собеседование с рекрутером или консультантом, ответственным за работу с клиентом по данной вакансии.
4. В случае необходимости информация об агентстве дается в СМИ, Интернете.
5. На основании результатов предыдущих этапов рекрутером составляется полная выборка наиболее подходящих кандидатов. Этот список предоставляется клиенту для окончательного выбора.
6. По желанию клиента консультант может участвовать в переговорах между клиентом и кандидатами.

Технология прямого поиска (синоним – «хэдхантинг», от английского словосочетания «head hunting», что переводится как «охота за головами») подходит для подбора персонала высшего управленческого звена. Главное отличие этого поиска – закрытие вакансий специалистов, уже востребованных рынком и не обращающихся сами в компании в поиске работы. Суть работы заключается в прямом поиске топ – менеджеров, путем выхода на известных в соответствующих кругах высококвалифицированных специалистов и обращение к ним с предложением о смене места работы.

Наиболее распространенным и перспективным типом являются универсальные агентства, занимающиеся подбором персонала на вакансии практически любого уровня (исключение составляют рабочие специальности), которые могут гибко подстраиваться под меняющиеся условия рынка.

Одним из признаков классификации является подразделение по типам найма. Выделяют:

– агентства по подбору на постоянную занятость;

– агентства по подбору на временную занятость (лизинг персонала).

Подбор на постоянную занятость состоит в найме специалистов на контрактной основе на срок от 1 до нескольких лет с возможностью последующего продления трудового контракта по взаимному согласию сторон. В условиях современного рынка России это работа по трудовой книжке, которая неофициально может представлять и временную занятость.

Подбор на временную занятость (лизинг персонала) – явление, характерное для стран Европы. О размере рынка этих услуг говорит увеличение числа компаний, занимающихся этой деятельностью в 1,5 раза. Их суммарный оборот превышает 60 млрд. долларов. Ежегодный оборот самой крупной на этом рынке международной компании Manpower оценивается более чем в 4 млрд. долларов.

Позитивными сторонами использования лизинга является снижение издержек предпринимателей, гибкое приспособление к изменению рынка.

Для нормального функционирования современной рыночной экономики требуются специализированные бизнес – услуги, в том числе в области работы с персоналом. По мнению специалистов, в России уже сформировалась отрасль услуг по подбору персонала. Ее развитие происходило несколько этапов.

Этап рождения (1990 – 1994 гг.) – неразвитость инфраструктуры рынка услуг по найму и отбору персонала, отсутствие технологической базы.

Появление первых агентств («Анкор», «Триза», «Контакт», «БЛМ-Консорт»), которые открывались на базе организаций и союзов по трудоустройству граждан.

Этап становления, формирования первичной инфраструктуры рынка услуг по подбору персонала (1995 – 1997 гг.) – рост числа рекрутинговых агентств (более 200 фирм). Это связано с небольшим первоначальным капиталовложением в организацию агентств по подбору персонала (около 5 000 $); превышением спроса на этот вид услуг над предложением, ввиду несформированности рынка.

Так же стали появляться печатные издания для лиц, ищущих работу («Работа для вас», «Приглашаем на работу», «Работа и зарплата» и т.д.).

Этап стабилизации. Финансово-экономический кризис 1998 г. в России оказал негативное влияние на рынок рекрутинговых услуг: они не закрепились как привычные и необходимые, многие агентства закрылись ввиду слабости финансовой и материальной базы, недостаток специализированных кадров не позволили в полной мере отреагировать на экономические изменения. Вследствие чего оборот рынка уменьшился в 2,5 – 3 раза. На рынке труда отмечалось массовое сокращение персонала низшего и среднего звена, зарплата высококвалифицированных сотрудников была частично уменьшена.

Для адаптации к кризису кадровым агентствам пришлось изменить условия работы: снизить расценки на свои услуги, начать брать деньги с кандидатов на работу, внедрять новые услуги (психологическое и профессиональное тестирование, организационное консультирование, возможность за плату ознакомиться с базой данных кандидатов).

С осени 1999 г. компании вновь начали активно набирать персонал, и к 2000 г. рынок услуг вырос вдвое.

В настоящее время, российский рынок рекрутмента насчитывает от 500 до 800 кадровых агентств, из которых 300 располагаются в Москве, 100 в Санкт-Петербурге. Самыми популярными агентствами, по данным журнала «Карьера» в 1999 г., являются «Анкор», «БЛМ-Консорт», «Метрополис», «Триза», «Manpower» и «Kelly Services».

Современный рынок услуг по подбору персонала характеризуется следующими чертами:

– широкое распространение агентств по регионам, свидетельствующее о востребованности рекрутмента;

– повышение качества предоставляемых услуг, что связано с повышением числа заказов;

– расширение ассортимента предоставляемых услуг, использование новых технологий. Очень эффективным является применение Интернета, с его помощью находят работу 16,1% людей. Этому способствует скорость, доступность и бесплатность информации, возможность подробнее сформулировать требования к кандидату.

Важным событием, которое говорит о сформированности рынка кадровых услуг стало создание в 2000 г. коммерческого объединения специализированных кадровых компаний – Сеть Специализированных Кадровых Агентств, в которую вошли 10 московских компаний (Агентство кадровых решений, Агентство – Контакт, Арсенал и т.д.). Среди агентств была выделена специализация по различным отраслям (банки, индустрия гостеприимства, информационные и телекоммуникационные компании, нефтяные компании, оборудование и т.д.), оговорены услуги, предоставляемые кадровыми агентствами: лизинг, рекрутмент, консалтинг, проведение тренингов, профессиональное и психологическое тестирование, подбор персонала для региональных представительств, филиалов на территории СНГ, исследование и расчет заработных плат, целевое обучение и подбор из числа выпускников бизнес-школ.

В настоящее время поменялся тип компаний, заказывающих услуги фирм по подбору персонала. Если после кризиса 1998 г. российские компании набирали сотрудников намного активнее иностранных, то теперь ситуация выглядит иначе. Вновь «охоту» за высококвалифицированными специалистами начали иностранные представительства, которые, как правило, могут предложить и более конкурентоспособный оклад, и лучшие карьерные перспективы. К ним присоединились крупные российские компании, расширяющие свое влияние в новых регионах.

Рекрутинговый бизнес в России занял на рынке труда свою нишу, которая обеспечивает выполнение основной функции кадровых агентств – улучшение структур занятости, повышение конкурентоспособности бизнеса в целом путем подбора наиболее квалифицированных специалистов в ведущие компании. В перспективе распространение рекрутмента с помощью Интернета, повышение качества предоставляемых услуг, создание и развитие новых направлений подбора персонала.

Механизм регулирования рынка труда, охватывая весь спектр экономических, юридических, социальных и психологических факторов, определяющих функционирование рынка труда, осуществляется через систему трудоустройства, включающую как государственные, так и частные структуры.

Новые для российского общества институты обеспечивают открытость путем предоставления публичных вакансий, доступных для широкого круга соискателей. О развитии и возрастании значимости новых рыночных механизмов свидетельствует быстрое увеличение и числа коммерческих агентств по трудоустройству и подбору кадров, особенно в крупных городах.

Государственные и частные структуры занятости обслуживают различные сегменты рынка труда и с различной эффективностью. Так, например, клиенты частных агентств это преимущественно молодые люди в возрасте от 18 до 35 лет. И хотя и в государственных службах занятости и в кадровых агентствах среди кандидатов на вакансии преобладают женщины, разрыв между долями мужчин и женщин все же меньше в частных агентствах. В качестве общей черты пользователей услуг формальных посредников при трудоустройстве можно отметить высокий уровень образования, но при этом доля кандидатов с высшим образованием в частных службах занятости в 1,8 раза выше по сравнению с государственными службами занятости. Клиенты частных служб более состоятельные люди, особенно это, очевидно в Москве: если среди обратившихся в государственную службу занятости доля имеющих среднедушевой семейный доход ниже городского прожиточного минимума составила 65,5 %, то среди обратившихся в частную службу занятости таковых было всего 16,8 %.

Таким образом, контингент клиентов государственных и частных организаций, содействующих трудоустройству различен, а среди факторов, определяющих вероятность использования того или иного канала трудоустройства можно выделить следующие группы:

– факторы, характеризующие ресурсы индивида на рынке труда: социально-демографические (пол, возраст, образование и пр.) и экономические (материальное положение, статус занятости на момент обращения и пр.);

– факторы, характеризующие уровень претензий индивида;

– особенности стратегии поиска работы;

– субъективные оценки своих возможностей на рынке труда и представления об эффективности работы институциональных каналов рынка.

По сравнению со службой занятости, в частную структуру с большей вероятностью обращаются люди, имеющие достаточные ресурсные возможности на рынке труда: молодые, имеющие высокий уровень образования, место работы (занятые), определенный достаток, ищущие не только работу, но и варианты дополнительной работы. Определенное значение имеет также субъективная оценка своих возможностей на рынке труда. Если индивид недоволен своим состоянием здоровья или имеет представление о своей профессии как невостребованной, то он с меньшей вероятностью будет обращаться в коммерческую службу. В тоже время, клиенты частных агентств высказывают больше доверия к институциональным каналам рынка труда вообще. В частности, они в отличие от клиентов службы занятости, не считают работу данной службы неэффективной.

Для сравнения работы двух типов посредников в трудоустройстве могут быть использованы несколько показателей: количество и качество предлагаемых клиентам вакансий, оценка совпадения предоставленной службами занятости информации о вакансии и требованиях работодателя к соискателям действительным характеристикам рабочего места и реальным запросам работодателя, удовлетворенность предоставляемыми услугами.

В разрезе этих показателей каждый из действующих на российском рынке труда формальных посредников имеет ряд сравнительных преимуществ. Нередко одним из достижений государственной службы занятости признается создание объемного банка вакансий, который по количественным показателям превосходит ту базу данных, которыми пользуются частные службы. В свою очередь, частные агентства превосходят государственные службы качеством вакансий и полнотой информации, которую они предоставляют клиентам и работодателям. Для того чтобы выдерживать конкуренцию со стороны частного кадрового бизнеса, государственная служба занятости должна осваивать технологии частной службы, прежде всего с работодателями и вакансиями, четко определить сегменты рынка труда, на которых они работают, и решить проблему кадрового обеспечения своей работы.

Государственные и частные структуры, содействующие трудоустройству граждан, взаимно дополняют друг друга, поэтому необходимо налаживать взаимодействие и отрабатывать механизмы по обмену опытом и согласованию работы этих двух участников российского рынка труда.

Так, например, сегодня московская служба занятости обменивается с некоторыми агентствами банками вакансий, предлагает свой интернетовский сервер для размещения резюме, снабжает своими методическими разработками. Ряд частных агентств принимали участие в ярмарках вакансий, проводимых этой службой. С рядом агентств, помимо реализации проектов, связанных с трудоустройством, она сотрудничала в деле создания новых рабочих мест и патронажных служб [29, С. 41].

**1.5 Эффективность служб занятости**

Безусловным принципом деятельности службы занятости является активный характер воздействия на рынок труда. При этом виды и формы воздействия имеют различную степень социальной эффективности и оцениваются, как правило, дифференцированно. Общепринятое понимание активности политики занятости связывается с осуществлением мер, направленных на изменение социально-профессиональных и психологических характеристик безработного, и в меньшей степени – с воздействием на рынок рабочих мест, освоением новых сфер и видов занятости, взаимодействием с другими институализированными агентами рынка труда. Пассивность политики занятости определяется как выраженная ориентация на осуществление функций регистрации и контроля, формирование фонда занятости и выплаты пособий.

Нужно отметить некоторую условность разделения политики занятости на активную и пассивную. Если профессиональное обучение или профориентация не приводят к позитивным изменениям в процессах перераспределения рабочей силы или создание рабочих мест и развитие системы общественных работ не снижают напряженности на рынке труда, то активность этих форм в данных условиях достаточно условна. В то же время, если усилия по обеспечению выплаты пособий создают определенный социальный эффект, а состояние Фонда занятости позволяет разрабатывать новые подходы и технологии, реализовывать целевые программы и мероприятия по обучению и профориентации, то трудно говорить о пассивном характере этого направления.

Если в Октябрьском районе Волгоградской области в течение полугода погашена годовая задолженность по выплате пособий, то это не только повышает социальный статус службы занятости, но и формирует условия для совершенствования работы, расширения деятельности службы занятости. Формально-статистический парадокс сокращения задолженности по выплате пособий заключается в наличии зависимости между величиной задолженности и уровнем регистрируемой безработицы, что подтверждает некоторую условность показателя «уровень регистрируемой безработицы» как характеристики состояния рынка труда, так и одного из показателей деятельности службы занятости. Поэтому, независимо от оценки политики как активной или пассивной, главным является ее эффективность.

В качестве первого приближения к проблеме оценки эффективности органов занятости необходимо рассмотреть целефункциональную направленность органов занятости как социальной организации. Любая организованная система представляет собой социальную конструкцию, создаваемую обществом для выполнения определенных функций, которые интегрируются как цель деятельности. Целевая направленность при создании организации определяется как цель-задание, отражающая назначение организации как социального инструмента. Другой уровень целевой направленности организации определяют цели-ориентации, которые раскрывают общие и индивидуальные предпочтения и ориентиры работников как в пространстве функциональных задач, так и на уровне личностных интересов. В деятельности любой организованной структуры особое значение имеют цели системы. Поддержание целевой направленности на уровне целей системы обеспечивает стабильность и адаптивность системы как по отношению к внешним воздействиям, так и к внутренним возмущениям. Понятно, что цели-задания, определяющие социальную целесообразность создания и функционирования организации, являются ведущими. Однако согласование целей в процессе функционирования организации – вопрос не тривиальный. На практике отношения между ними не всегда носят характер взаимосогласованности.

Безработица, как имманентное свойство современного этапа цивилизованного развития, будет воспроизводиться постоянно, как в силу структурной и инвестиционной динамики, так и в силу социально-трудовой мобильности населения. Другой вопрос – какими качественно-количественными параметрами безработица будет характеризоваться и какие негативные социально-психологические и экономические тенденции будет провоцировать. При этом отнесение параметров занятости и безработицы к деятельности службы занятости как специализированному социальному регулятору рынка труда может быть относительным, а сами параметры в большей мере характеризуют пространство деятельности органов занятости, но никак не эффективность. Речь в данном случае не идет о разведении показателей состояния сферы занятости и показателей деятельности службы занятости. Главное заключается в том, что влияние службы занятости на те или иные процессы в сфере занятости и, соответственно, на параметры этих процессов не является линейным и однозначным. Проблема же заключается в выделении процесса, регулирование которого может рассматриваться в качестве стратегической задачи службы занятости, а качественно-количественные характеристики процесса могли бы фиксироваться интегральным показателем, отражающим влияние службы занятости и эффективность ее деятельности.

При выделении цели-задания одним из основных вопросов является определение специфичности, то есть особого назначения службы занятости, позволяющего обеспечивать ее организационную и функциональную целостность в социальной системе. Цели-ориентации, обеспечивая в идеале реализацию цели-задания, должны отражать понимание работниками своего вклада в достижение общей цели организации и исключать тенденции автономизации программ, направлений и видов работы, проводимых службой занятости. Цели системы (организации) не всегда отражают социальные ожидания, особенно в условиях нечетко зафиксированной цели-задания. Стремление к достижению устойчивости организационной структуры, управляемости может стать причиной трансформации основной цели, редукции функций. Формирование цели-задания не является одномоментным актом, а представляет собой пролонгированный процесс, включающий этапы формулирования, освоения, пересмотра, уточнения в силу изменения внешних и внутренних условий.

Мировая система служб занятости в своем социальном и целефункциональном самоопределении прошла путь от выраженной направленности на социальную защиту безработных и посредничества в трудоустройстве к активному влиянию на рынок труда. В первых документах Международной организации труда гуманитарная функция органов занятости (конторы трудового посредничества, бюро занятости) определяется как защита от безработицы в двух формах: создание государственных контор трудового посредничества и страхование на случай безработицы. Устанавливается важнейший принцип деятельности контор – паритетность интересов работников и нанимателей и государственный контроль за деятельностью платных контор. Государство входит в систему регулирования занятости через создание государственных органов занятости и лицензирование деятельности платных структур трудоустройства.

В рекомендациях 1944 года определяется основная функция органов занятости – «обеспечение в сотрудничестве с другими заинтересованными государственными и частными органами возможно лучшей организации занятости в промышленности, сельском хозяйстве и в других областях как неотъемлемой части национальной программы полного использования производственных ресурсов». Конкретизация задач и функций службы занятости закреплена конвенцией и рекомендацией, принятыми в 1948 году.

В качестве основного направления деятельности службы занятости определяется осуществление наилучшей организации рынка труда в рамках государственной программы обеспечения и поддержания полной занятости. Регулирующая функция службы занятости рассматривается через расширение и углубление анализа и прогноза рынка труда, в том числе прогноз будущей потребности в рабочей силе (численности, квалификации) по отраслям и территориям. Особый акцент делается на оказании помощи предприятиям и организациям в разработке социальных и экономических планов, направленных на улучшение положения в сфере занятости.

Сохранение же функции социальной защиты безработных на фоне усиления экономической функции еще в большей степени определило место службы занятости как регулятора и канала циркуляции рабочей силы и обеспечения процессов перехода из состояния безработицы в состояние занятости. Конвенция и рекомендация «О политике в области занятости», принятые в 1964 году, снимают монопольность функции регулирования рынка труда со службы занятости. Впервые признается, что проблемы занятости не исчерпываются проблемами организации рынка труда, а имеют, в первую очередь, политическую и общеэкономическую основу. Новый контекст проблем занятости актуализирует функцию трудоустройства, переподготовки, профессиональной ориентации и адаптации, организацию общественных работ и осуществление специальных программ для молодежи.

Указанные моменты позволяют зафиксировать в качестве основного направления деятельности службы занятости регулирование рынка рабочей силы и рынка рабочих мест с целью обеспечения их сбалансированности. И, соответственно, в качестве регулируемого процесса – процесс перераспределения рабочей силы, в котором состояние безработицы может рассматриваться как возможное, но не обязательное состояние. Концептуальные наработки Международной организации труда и практический опыт стран с рыночной экономикой по содействию занятости обеспечили основу организации службы занятости в России на достаточно высоком институциальном уровне.

Социальное конструирование органов содействия занятости в России на основе опыта зарубежных стран и в условиях развивающегося системного кризиса предопределило акцент на функциях защиты и трудоустройства, то есть на функциях сопровождения нарастающей безработицы. С одной стороны, такой подход был оправдан хотя бы потому, что социальный опыт подавляющей части россиян не включал переживание безработицы и навыков поведения в рамках этого статуса. С другой стороны, активное влияние на субъектов рынка труда и других агентов, определяющих его динамические параметры, требовало социальной легитимизации службы занятости как нового социального института и достижения необходимого уровня социально-экономического влияния не только на специфические, но и на контекстные процессы.

В то же время имеющийся мировой опыт позволил зафиксировать в законодательном порядке основные задачи службы занятости в Российской Федерации. В качестве главной задачи определена реализация государственной политики занятости. Глобальность этой задачи практически не обеспечивалась законодательно закрепленными правами служб занятости, которые распространялись на достаточно ограниченную сферу и не поддерживались обязанностями других социальных институтов. Именно в этот период и в данном нормативном поле формируется социальный статус службы занятости как организации, оказывающей услуги по трудоустройству и социальной поддержке. К чести руководителей и специалистов службы занятости, проводивших работу по формированию службы занятости в России, нужно сказать, что усилия направлялись на реализацию концепции активной роли службы занятости в социальных процессах. Другой вопрос, что усложнение и расширение функций службы занятости создает предпосылки рассеивания цели и автономизации направлений деятельности, а в условиях недостаточности ресурсного обеспечения программ занятости и предпосылки конкурентных отношений между структурами службы занятости.

Законодательное оформление первого этапа развития службы занятости в России осуществлено в законе «О занятости населения в Российской Федерации» в редакции 1996 года. Наиболее существенным моментом в концептуальном плане является закрепление программно-целевой основы деятельности службы занятости на всех уровнях функционирования и федерального статуса самой службы. В то же время закон, а позже и положение о Департаменте Федеральной Государственной Службы Занятости Населения практически возлагают на службу занятости задачу по разработке и реализации государственной политики занятости.

Несмотря на расширение прав службы занятости и усиление их нормативности в отношении субъектов рынка труда, а также развитие института социального партнерства, обеспечивающего основу координации и взаимосодействия, можно говорить о существующем дисбалансе между целью-заданием и возможностями службы занятости. Наработанный же безусловно полезный опыт по социальной поддержке безработных становится фактором противодействия усилению роли службы занятости в системе активного регулирования рынка труда. Проблемная ситуация заключается в том, что политический и макроэкономический фон реализации политики занятости не являются прогнозируемыми настолько, чтобы обеспечить разработку долгосрочной стратегии, с одной стороны, а содержание политики занятости, определяемое в федеральных программах содействия занятости, имеет настолько многоуровневый и вариативный характер, что не позволяет выделить интегральный и специфический показатель эффективности деятельности служб занятости, с другой стороны.

Региональный уровень формирования программ занятости в некоторой степени компенсирует социально-экономическую неопределенность, но сохраняет многомерность при оценке деятельности службы занятости. Если исходить из объективного ограничения возможностей службы занятости влиять на фоновые макропроцессы, а также учитывая существующую ситуативную детерминацию деятельности службы занятости, необходимо выделить инвариантный показатель эффективности. Такой показатель должен обладать следующими основными свойствами:

– опосредованно отражать состояние рынка труда: рынка рабочей силы и рынка рабочих мест;

– отражать параметры процессов, входящих в сферу компетентности и ответственности службы занятости, как частично регулируемых;

– отражать активный характер деятельности службы занятости и регулирующий характер ее деятельности;

– иметь интегрирующий характер в отношении всех направлений деятельности службы занятости и возможность дифференциации по категориям населения, территориям;

– отражать уровень взаимодействия службы занятости со всеми социальными институтами и структурами.

Для конкретизации цели-задания службы занятости, которая является одним из реализаторов политики занятости, воспользуемся понятием политики на рынке труда как политики, направленной на улучшение организации и функционирования рынка труда с целью сокращения периода поиска рабочего места и заполнения вакансий. Основная цель заключается в скорейшем возвращении искателей работы к активному труду, предотвращении их «дрейфа» в длительную безработицу и социальное исключение.

В качестве показателя, обладающего в той или иной мере выделенными свойствами, представляется интересным рассмотреть «продолжительность поиска работы». На наш взгляд, это один из самых информативных показателей отражающих деятельность службы занятости, если исходить из понимания «работы» как любой формы трудовой занятости, в том числе предпринимательской деятельности, самозанятости, временных и общественных работ. Анализ важнейших целевых показателей Федеральной программы содействия занятости населения на 2005–2007 годы показывает, что по отношению ко всем выделяемым целям и задачам показатель «продолжительность поиска работы», отражающий интенсивность процесса перераспределения трудовых ресурсов, носит основополагающий характер и сохраняет функциональную определенность. В Комплексной программе содействия занятости населения Октябрьского района Волгоградской области на 2009–2010 годы особо выделена задача уменьшения этого показателя. По отношению к другим показателям, использующимся при оценке деятельности службы занятости, данный показатель является интегрирующим.

Рассматривая процесс выхода из состояния безработицы, вводится коэффициент «результативного выхода», который отражает объемный показатель трудоустройства зарегистрированных безработных. Вместе с показателем «продолжительность поиска работы», отражающим скорость перераспределения, этот показатель может отражать эффективность деятельности службы занятости. Другие показатели, такие как количество обученных, получивших профориентационные услуги, количество безработных, открывших свое дело, количество созданных рабочих мест, объем общественных работ и другие обязательные параметры, определяющие деятельность службы занятости, могут оцениваться как необходимые и достаточные только в отношении интенсивности и эффективности процесса перераспределения.

Показатели же регистрируемой безработицы и напряженности на рынке труда (отношение количества вакансий к численности зарегистрированных в службе занятости), связанные с процессами «входа» в безработицу, определяются в большей степени контекстными факторами: макроэкономическими тенденциями, субъективной привлекательностью службы занятости как системы поддержки в индивидуальной ситуации незанятости или желанием работодателя предоставить информацию о всех вакансиях. Кроме того, второй показатель является производным от первого, который может регулироваться, в том числе, и административными мерами.

С позиции повышения социальной значимости службы занятости принципиально важным является ее направленность на максимальное сокращение сроков нахождения работников в состоянии незанятости, сокращение объемов застойной и хронической безработицы. Такая констатация позволяет зафиксировать общую стратегию деятельности органов занятости как системы регулирования процессов перераспределения трудовых ресурсов, с одной стороны, и как субъекта регулирования процессов формирования трудовых ресурсов – с другой. Кроме того, определение параметра времени нахождения в состоянии незанятости как основного позволяет интегрировать направления деятельности органов занятости в рамках внешней (активизация рынка рабочих мест и активизация рынка рабочей силы) и внутренней задачи (минимизация срока безработицы).

Другие параметры, традиционно используемые для оценки деятельности органов занятости, в рамках данной парадигмы сохраняют статус рабочих или ситуативных, отражая маркетинговые возможности службы, ее ресурсные возможности, привлекательность и действенность как канала трудовой циркуляции и, в меньшей степени, характеризуя степень влияния (регулирования) службы занятости на состояние рынка труда и его динамику. Вполне понятно, что для легитимизации показателей «продолжительность поиска работы» и «результативный выход» в качестве основных необходимо провести глубокий и всесторонний анализ. Но уже сейчас можно сказать, что информативность этих параметров деятельности службы занятости определяется возможностью их конкретизации по всем характеристикам рабочей силы: пол, возраст, образование, профессия и др. Кроме того, они отражают влияние службы занятости на ее целевой контингент – безработных, обладающих низким потенциалом занятости.

На основе изученного можно сделать следующие выводы:

1. Механизм регулирования рынка труда в условиях рынка охватывает широкий спектр экономических, юридических, социальных и психологических факторов, определяющих функционирования рынка труда. Оно осуществляется через систему трудоустройства, включая широкую сеть бюро по занятости, банки данных о рабочих местах, государственные программы помощи в приобретении профессиональных знаний и трудоустройстве незанятому, но желающему работать населению, целевые программы предприятий, предусматривающие переподготовку кадров в связи с планируемой модернизацией производства, проведение на предприятии политики стабилизации кадров и т.п. Все эти составные части рыночного механизма регулирования занятости в разных отраслях находятся в разном соотношении в зависимости от экономических и исторических условий развития данной отрасли.

2. В соответствии со статьей 14 Закона Российской Федерации «О занятости населения в Российской Федерации» в целях содействия полной, продуктивной и свободно избранной занятости населения государство осуществляет:

– разработку мер финансово – кредитной, инвестиционной и налоговой политики, направленных на рациональное размещение производительных сил, повышение мобильности трудовых ресурсов, развитие временной и самостоятельной занятости, поощрение применения гибких режимов труда, и других мер, способствующих сохранению и развитию системы рабочих мест;

– правовое регулирование в области занятости на основе соблюдения законных прав и интересов граждан и соответствующих государственных гарантий, дальнейшее совершенствование законодательства о занятости населения;

– разработку и реализацию федеральной и территориальных программ содействия занятости населения;

– внедрение эффективных механизмов проведения активной политики занятости населения, включая организацию и проведение специальных мероприятий по профилированию (распределению безработных граждан на группы в зависимости от профиля их предыдущей профессиональной деятельности, уровня образования, пола, возраста и других социально-демографических характеристик в целях оказания им наиболее эффективной помощи при содействии в трудоустройстве с учетом складывающейся ситуации на рынке труда) безработных граждан;

– оказание социальной поддержки гражданам, признанным в установленном порядке безработными.

– создание федеральной государственной службы занятости населения

3. Федеральная государственная служба занятости населения является единой федеральной системой органов и учреждений, деятельность которой направлена на: разработку и реализацию федеральных, территориальных (республиканских, краевых, областных, окружных, районных, городских) и других программ, предусматривающих мероприятия по содействию занятости населения, включая программы содействия занятости граждан, находящихся под риском увольнения, а также граждан, особо нуждающихся в социальной защите и испытывающих трудности в поиске работы; осуществление социальных выплат гражданам, признанным в установленном порядке безработными, в соответствии с настоящим Законом и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации и другие цели, определенные в статье 15 Закона о занятости населения.

4. Услуги, связанные с содействием занятости населения, предоставляются гражданам бесплатно.

5. Учреждения федеральной государственной службы занятости населения могут оказывать работодателям платные услуги, перечень и порядок предоставления которых определяются Правительством Российской Федерации.

6. Анализ структуры вакансий, например, по промышленным предприятиям позволяет сделать вывод, что уровень профессиональных требований к работнику существенно повысился, а прежние правила присвоения разрядов и тарификации работ устарели. Новые требования обусловлены изменениями в содержании трудового процесса и повышенными стандартами качества продукции, особенно на производствах, продукция которых выходит на мировой рынок. Освоение предприятиями производства новых видов продукции на уровне международных стандартов потребовало не только коренной реконструкции предприятий, но и более высокого качества труда, а значит, и квалификации работников. Нередко эти требования к квалификации выходят за рамки традиционных (5-6-го) разрядов станочников.

**2 Порядок проведения работы Государственного учреждения Октябрьский центр занятости населения Волгоградской области**

**2.1 Организация деятельности Государственного учреждения Октябрьский центр занятости населения Волгоградской области**

Государственное учреждение Октябрьский центр занятости населения Волгоградской области зарегистрирован с 26 декабря 2000 года.

В своей работе руководствуется Федеральным Законом 1032-ФЗ от 19.04.1991 года, Уставом ГУ Октябрьский ЦЗН, Постановлениями правительства РФ и Приказами Минздравсоцразвития России. Финансируется из средств федерального и областного бюджетов. Лимиты устанавливаются согласно Постановления правительства РФ № 35 от 22.01.2007 г. «Об утверждении методики определения общего объема средств». Средства расходуются согласно Административных регламентов утвержденных Приказом Минздравсоцразвития РФ № 819 от 30.11.2006 г.

На информационных досках в вестибюле вывешены законы, приказы, нормативные документы, перечень документов необходимых для постановки на учет график работы и прочее.

Прием ведут три специалиста, очередь неиссякаемая.

1. Первоначально заносят все данные о гражданах в базу, формируют группы для консультаций.

2. Консультации проводит специалист, который рассказывает:

– по каким критериям все нуждающиеся в поиске работы могут быть поставлены на учет,

– какие документы необходимы для постановки на учет по категориям,

– какие профессии необходимы в данный момент,

– какие есть возможности по получению профессиональной подготовки и переподготовки,

– когда отмечаться.

3. По истечении 10 дней обратившемуся гражданину присваивается статус безработного, но выплата начисляется со дня первоначальной постановки на учет. Все данные заносятся в программу, которая формирует индивидуальную карточку и автоматически производит начисление пособия. В центре занятости работает системное программное обеспечение, которое не только облегчает работу всех сотрудников учреждения, но и областная служба занятости населения имеет возможность оперативного получения информации, которая стекается в аналитический отдел. Но специалистам районной службы занятости все же приходится вести карточки обратившихся и постановленных на учет граждан на бумажных носителях.

Категории граждан:

– безработные,

– испытывающие трудность в поиске работы:

– инвалиды,

– предпенсионного возраста,

– матери – одиночки, многодетные матери,

– разведенные.

Если гражданин предпенсионого возраста (за 2 года до пенсии) досрочно отправляется на пенсию, то служба занятости компенсирует пенсионному фонду выплату пенсии.

Территориальный орган является юридическим лицом, имеет в территориальных органах Федерального казначейства лицевой счет получателя средств федерального бюджета и лицевой счет по учету средств, полученных от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности, обособленное имущество, печать с изображением Государственного герба Российской Федерации и со своим наименованием, иные печати, штампы и бланки установленного образца.

Место нахождения территориального органа указывается в Положении о территориальном органе.

**2.2 Анализ деятельности Государственного учреждения Октябрьский центр занятости населения Волгоградской области**

В течение 2009 года в органы службы занятости в поисках работы обратились 1129 человек, однако, согласно совместно проделанной Администрацией района со службой занятости населения определенной работы 752 человека нашли работу, в том числе 213 человек трудоустроены на постоянную работу, 539 человек трудоустроены на временную работу, из которых 231 человек привлечены на общественные работы и 66 человек прошли профобучение и направлены на работу.

К концу 2009 года в органах службы занятости осталось стоять на учете 352 не занятых трудовой деятельностью граждан (что по отношению к концу 2006 года снизилось на 12 человек.), столько же человек стали иметь статус безработного.

С целью получения достоверной информации о наличии вакантных мест на предприятиях и в организациях области принято постановление Главы Администрации Волгоградской области от 16 февраля 2009 г. № 193 «Об утверждении порядка представления работодателями информации о наличии вакантных рабочих мест (должностей) в органы службы занятости населения Волгоградской области». Появился рычаг воздействия на работодателя, который позволит снизить напряженность на рынке труда.

Уровень регистрируемой безработицы по состоянию на 1 января 2010 года снизился на 0,51 процент к 2006 году от экономически активного населения.

Причины роста уровня безработицы:

– рост востребованности услуг службы занятости у безработных граждан;

– стремление безработных формализовать свой статус посредством обращения в службу занятости;

– отсутствие в сельских поселениях работодателей;

– основным источником доходов, особенно у сельского населения, иногда, становятся пособие по безработице.

Развитию ситуации будут способствовать благоприятное развитие экономики района, в том числе в сельском хозяйстве, в частности за счет реализации приоритетных национальных проектов, дальнейшее расширение взаимодействия службы занятости с работодателями.

**Таблица 1 –Показатели, характеризующие**

**занятость населения 2007–2010 гг.**

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| №п/п |  Наименование задач, программ  | Единица измерения | 2007 год | 2008 год | 2009 год | 2010 год |
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 |
| 1. | Содействие гражданам в поиске подходящей работы (учет ищущих работу) | человек | 978 | 957 | 956 | 943 |
| 2. | Уровень регистрируемой безработицы | процентов | 3,08 | 3,51 | 3,55 | 3,18 |
| 3 | Организация ярмарок вакансий и учебных рабочих мест | человек | 91 | 100 | 100 | 100 |
| 4 | Организация проведения оплачиваемых общественных работ | человек | 231 | 184 | 221 | 227 |
| 6 | Трудоустройство граждан, проживающих в сельской местности | человек | 505 | 995 | 1099 | 1181 |
| 7 | Профессиональная подготовка, переподготовка и повышение квалификации безработных граждан | человек | 67 | 60 | 63 | 70 |

Таблица 2 –Финансирование направления «Занятость населения»

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Срокреализации,годы | Всего | в том числе |
| федеральныйбюджет | областнойбюджет | местныйбюджет | бюджет поселений | внебюджетные источники |
| Всего (текущие расходы) |
| 2008 | 1,721 | 0,609 | 0,105 | 0,01 | 0,881 | 0,116 |
| 2009 | 1,810 | 0,656 | - | 0,011 | 1,027 | 0,116 |
| 2010 | 2,096 | 0,716 | - | 0,014 | 1,228 | 0,138 |
| 2008-2010 | 5,627 | 1,981 | 0,105 | 0,035 | 3,136 | 0,37 |

Основные функции Государственного учреждения Октябрьский центр занятости населения Волгоградской области носят преимущественно организационный, распорядительный и контрольный характер:

– разработка территориальных мероприятий (в том числе программ) содействия занятости населения и их организационно-методическое сопровождение;

– планирование и распределение финансовых средств для реализации мероприятий содействия занятости;

– контроль за расчетом размеров и оформлением пособий, стипендий, других выплат;

– проведение финансовых операций и взаимодействие с органами федерального казначейства;

– управление федеральной собственностью органов службы занятости и т.д.

В центре занятости населения Государственного учреждения Октябрьский центр занятости населения Волгоградской области осуществляются, преимущественно, функции по предоставлению конкретной помощи незанятому населению в трудоустройстве, а также по материальной поддержке безработных граждан:

– выплата пособий по безработице, стипендий и материальной помощи на условиях и в порядке, установленных законодательством о занятости населения;

– информирование организаций и граждан о положении на рынке труда, спросе и предложении на рабочую силу, возможностях трудоустройства, профессиональной подготовке;

– учет и регистрация граждан, обращающихся в центры занятости в целях поиска подходящей работы, регистрация граждан в качестве безработных;

– проведение профессиональной ориентации, оказание психологической поддержки для ищущих работу и безработных;

– отбор и направление на профессиональное обучение, переподготовку, повышение квалификации безработных граждан, а также высвобождаемых работников в соответствии с действующим законодательством;

– формирование, ведение и использование банка данных о рынке труда, в том числе о спросе и предложении на рабочую силу;

– проведение финансовых операций и взаимодействие с органами федерального казначейства и т.д.

Учебные центры и центры профориентации Государственного учреждения Октябрьский центр занятости населения Волгоградской области, действующие на основе полной самоокупаемости, оказывают услуги на договорной основе безработным гражданам, высвобождаемым работникам и персоналу предприятий, а также координирует работу образовательных учреждений, привлеченных к профессиональному обучению безработных граждан, в части совершенствования организационной и учебно-методической работы.

Необходимо отметить, что сложилась действенная система органов занятости населения, которая в основном позволяет решать проблемы, связанные с обеспечением занятости населения.

**2.3 Мероприятия по содействию занятости населения и социальной поддержке безработных граждан**

Количество рабочих мест в сфере малого предпринимательства к 2010 году составит 1754 человека, что на 6,7 процентов больше, чем в 2007 году. Численность работников малых предприятий к 2010 году составит 326 человек, произойдёт рост численности на 1,2 процента к 2007 году.

Оборот малых предприятий увеличится на 9 процентов в отношении к 2007 году и составит 206,4 млн. рублей.

Доля налоговых поступлений от малого предпринимательства в консолидированный бюджет района в общем объёме налоговых поступлений к 2010 году увеличится до 9 процентов, что составит 9376,5 тыс. рублей.

Задачей предприятий малого бизнеса, оказывающих услуги розничной торговли является насыщение потребительского рынка района конкурентоспособными товарами Волгоградских производителей.

Основные мероприятия по указанному направлению:

– повышение доступности информации по вопросам малого предпринимательства;

– анализ и прогноз развития малого предпринимательства, определение приоритетных направлений его развития.

К 2010 году планируется открытие 15 торговых точек, 2 точек общественного питания, 3 мастерских по предоставлению бытовых услуг, строительство универсального рынка, реконструкция действующего розничного сельскохозяйственного рынка.

Будет активизировано участие субъектов малого предпринимательства в реализации областной целевой программы «Развитие и поддержка малого предпринимательства в Волгоградской области» в части возмещения из областного бюджета части затрат на уплату процентов по кредитам, полученным в банках субъектами малого предпринимательства.

В результате данных мероприятий субъекты малого предпринимательства получат дополнительные средства на расширение и капитализацию собственного производства, будут привлечены к непосредственному участию в создании новых производственных площадей, системы бытового обслуживания в сельских и городском поселениях, производственному процессу по переработке сельскохозяйственной продукции.

**Таблица 3 – Показатели, характеризующие развитие малого предпринимательства 2006-2010 гг.**

|  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| №п/п | Наименование показателей | Единицаизмере-ния | 2006год | 2007год | 2008год | 2009год | 2010год |
| *1* | *2* | *3* | *4* | *5* | *6* | *7* | *8* |
| 1 | Количество малых предприятий  | единиц | 64 | 64 | 64 | 64 | 65 |
| 2 | Количество малых предприятий на 1тыс. жителей | единиц | 2,8 | 2,8 | 2,8 | 2,8 | 2,9 |
| 3 | Объем оборота малых предприятий  | млн. руб. | 184,9 | 189,2 | 196,7 | 202,1 | 206,4 |
| 4 | Объем оборота малых предприятий на одного жителя | тыс. руб. | 8,1 | 8,1 | 8,2 | 8,5 | 8,7 |
| 5 | Объем налоговых поступлений в консолидированный бюджет района  | тыс. руб. | 5847,7 | 5365,3 | 6705,0 | 8013,0 | 9376,5 |
| 6 | Объем налоговых поступлений в консолидированный бюджет района в расчете на одного жителя | тыс. руб. | 256,8 | 223,3 | 281,0 | 336,9 | 395,9 |

Таблица 4 – Финансирование направления «Поддержка и развитие малого предпринимательства» 2008-2010 гг.

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| №п/п | Наименованиемероприятия | Источники финансиро-вания | Объёмыфинансированиятыс. руб. |
| 2008год | 2009 год | 2010год |
| 1 | Развитие малого предпринимательстваСтроительство и реконструкция объектов малого предпринимательства | Федеральный бюджет и бюджет ФСС | - | - | - |
| Областной бюджет | - | - | - |
| Местный бюджет | - | - | - |
| Собственные средства | 3950,0 | 3600,0 | 1800,0 |

Позитивные тенденции в социально-экономическом развитии Октябрьского муниципального района возможны только при проведении эффективной инновационной политики.

В районе продолжится внедрение новых технологий в отраслях:

–закупка современного сельскохозяйственного оборудования, применение инновационных технологий в растениеводстве, животноводстве.

Получат дальнейшее развитие технологии:

– комплектация общеобразовательных учреждений компьютерными классами, создание Интернет обучающих молодежных центров.

Продолжится формирование таких автоматизированных банков данных, как земельного кадастра, учета недвижимости и других.

Обеспечен доступ населения и организаций всех форм собственности к открытым информационным ресурсам. Так в ГУ «Октябрьский центр занятости населения» для широкого круга населения Октябрьского муниципального района установлен информационный киоск, позволяющий получить информацию о правовых документах и вакансиях Октябрьского района, а также по вопросам профессионального обучения и о службах занятости Волгоградской области.

1. Мероприятия по содействию трудоустройству населения, в том числе:

– организация ярмарок вакансий и учебных рабочих мест;

– информирование населения и работодателей о положении на рынке труда;

– организация общественных работ;

– организация временного трудоустройства безработных граждан, особо нуждающихся в социальной защите;

– социальная адаптация безработных граждан на рынке труда;

– оказание содействия самозанятости населения;

– организация временного трудоустройства несовершеннолетних граждан в возрасте от 14 до 16 лет.

2. Мероприятия по профессиональному обучению безработных граждан и профессиональной ориентации граждан, в том числе:

– профессиональное обучение безработных граждан;

– профессиональная ориентация граждан.

Введение конкретных видов направлений деятельности позволяет осуществлять более четкий контроль за расходованием бюджетных средств, ужесточает требования к обоснованности планирования средств федерального бюджета на реализацию тех или иных мероприятий по поддержанию занятости, что обеспечивает прозрачность распределения средств на указанные цели.

В этой связи, в настоящее время перед ГУ «Октябрьский центр занятости населения» занятости населения стоят две важные задачи:

во-первых, четкая работа с органами казначейства по обеспечению своевременного финансирования мероприятий по содействию занятости населения и социальной поддержке безработных граждан;

во-вторых, оценка эффективности тех или иных мероприятий активной политики занятости с целью определения приоритетов финансирования на 2010 год, исходя из специфики ситуации на рынке труда в каждом конкретном регионе.

Анализируя соотношение затрат на указанные выше мероприятия и на социальную поддержку безработных граждан, можно сделать вывод, что снижение объемов финансирования мероприятий, направленных на трудоустройство безработных граждан, ведет к увеличению затрат на выплату пособий по безработице.

**2.4 Предложения по комплексу мер, направленных на поддержание занятости населения**

Мероприятия по поддержанию занятости населения в принципе включают в себя широкий спектр действий по регулированию экономических и социальных процессов.

Вместе с тем, в условиях существенных изменений, происходящих на рынке труда и связанных со структурными преобразованиями в экономике, изменениями в демографической ситуации, осуществлением финансирования программ содействия занятости населения и материальной поддержки безработных граждан за счет бюджетов разных уровней, требуется реализация прямых мер по поддержанию занятости населения по следующим направлениям:

– совершенствование действующего законодательства в сфере занятости населения;

– повышение эффективности использования бюджетных средств на реализацию политики занятости;

– совершенствование анализа, прогноза и мониторинга рынка труда в целях сбалансированности спроса и предложения рабочей силы;

– повышение конкурентоспособности граждан на рынке труда;

– повышение эффективности деятельности органов службы занятости.

Проведенный во второй главе анализ деятельности ГУ Октябрьского центра занятости населения Волгоградской области можно сделать следующие выводы:

Всесторонняя оценка эффективности функционирования ГУ «Октябрьский центр занятости населения» может быть дана на основе использования системы взаимосвязанных показателей, характеризующих конечные результаты ее работы (ежеквартально, нарастающим итогом). Соответствующая методика должна основываться на следующих принципиальных положениях:

– охват всех направлений деятельности службы занятости, по которым достигнутые результаты отражаются в конкретных показателях;

– ограниченность количества принятых для оценки показателей, исключающих их дублирование;

– «сквозной» характер оценочных показателей, обеспечивающих возможность сравнительного анализа и оценки деятельности;

– единый подход к расчету показателей, однозначность их толкования;

– полная объективность оценочных показателей;

– использование действующих форм учета и отчетности.

Критериями эффективности работы ГУ «Октябрьский центр занятости населения» следует считать повышение их роли в организации рынка труда и степень удовлетворения спроса со стороны как не занятых трудовой деятельностью граждан, так и работодателей.

В качестве отдельной проблемы можно выделить состояние рынка труда на селе. Ограниченность сфер занятости на селе, отсутствие развитого рынка жилья, низкая территориальная и социально-профессиональная мобильность сельского населения, слабая социальная защита безработных сдерживают процесс оптимизации уровня и структуры занятости в крупном сельскохозяйственном производстве. В результате растет латентная безработица.

**3 Мероприятия по повышению эффективности работы Октябрьского центра занятости населения Волгоградской области**

**3.1 Мероприятия, проводимые в целях повышения качества рабочей силы и конкурентоспособности граждан на рынке труда**

Совершенствование эффективности деятельности Октябрьского центра занятости населения Волгоградской области включает в себя два основных направления:

– внедрение в деятельность современных технологий, позволяющих сокращать период безработицы граждан, обращающихся к услугам ГУ Октябрьского центра занятости, продолжительность участия граждан в активных и пассивных программах содействия занятости населения, предоставлять более качественные услуги, что предусматривает:

– совершенствование технологий работы специалистов ГУ «Октябрьский центр занятости населения» с незанятыми и безработными гражданами в части их приема, создания и использования банков вакансий и банков безработных, поиска работы, профориентационной работы;

– использование интенсивных технологий обучения;

– проведение мероприятий по развитию системы информационного обеспечения;

– внедрение эффективных механизмов профилирования безработных граждан.

К интенсивным технологиям обучения относятся: модульное, дистанционное, с использованием мультимедийных обучающих программ, позволяющие ускорить освоение знаний, умений и навыков предусмотренных программой обучения.Профилирование безработных граждан – распределение безработных граждан на группы в зависимости от профиля их предыдущей профессиональной деятельности, уровня образования, пола, возраста и других социально-демографических характеристик, в целях оказания им наиболее эффективной помощи при содействии в трудоустройстве с учетом складывающейся ситуации на рынке труда.

**3.2 Реализация мероприятий по содействию занятости населения**

В настоящее время отсутствуют нормативы расходов на реализацию конкретных активных программ содействия занятости населения, что приводит к неравномерному распределению средств на эти цели в ГУ «Октябрьский центр занятости населения» и невозможности объективного планирования объемов финансирования на перспективу. В результате зачастую отмечается недостаток финансовых средств в одних субъектах и их излишек – в других.

Разработка нормативов затрат позволит более обоснованно определять объемы затрат на реализацию мероприятий по содействию занятости населения, распределять бюджетные средства с учетом реальной потребности и контролировать их использование.

Повышение эффективности использования средств федерального бюджета требует и разработки механизма оценки эффективности программ содействия занятости населения с точки зрения их социально-экономической результативности в части непосредственного трудоустройства после завершения программы, повышения конкурентоспособности на рынке труда и обеспечения дальнейшего трудоустройства безработных граждан, обеспечения временной занятости и т.д.

Вместе с тем, в условиях ограниченности средств федерального бюджета стоит задача расширения привлечения средств из других источников, и прежде всего, бюджета Октябрьского района Волгоградской области и средств работодателей.

Для этого необходимо:

– повысить эффективность взаимодействия ГУ «Октябрьский центр занятости населения» с органами местного самоуправления, работодателями;

– обеспечить привлечение средств региональных и местных бюджетов на реализацию мероприятий активной политики занятости, имея в виду увеличение доли регионального финансирования мероприятий по содействию занятости населения.

В целом анализ социально-экономического развития Октябрьского муниципального района позволяет выделить благоприятные факторы реализации Программы в условиях принимаемых мер по повышению уровня социально-экономического развития и улучшению качества жизни населения района.

К числу благоприятных факторов (или конкурентных преимуществ) относятся:

– благоприятные условия для развития высокоэффективного сельскохозяйственного производства (Октябрьский муниципальный район один из наиболее крупных сельскохозяйственных районов Волгоградской области, занимает 5-ое место по наличию сельхозугодий в составе Волгоградской области);

– выгодное географическое положение, способствующее эффективной интеграции в перевозочные процессы с использованием потенциала естественных транспортных артерий, позволяющей вести активный товарообмен с близлежащими территориями.

Социально-экономическое развитие Октябрьского муниципального района осуществляется в рамках федеральных законов, Указов Президента Российской Федерации, постановлений Правительства Российской Федерации, законов Волгоградской области, постановлений Главы Администрации Волгоградской области.

В Волгоградской области активно совершенствуется региональный экономический механизм государственного регулирования. Ведется работа по совершенствованию нормативно-правовой базы. Принимаются меры поддержки промышленности, транспорта, агропромышленного комплекса, малого предпринимательства, инвестиционной деятельности, по изысканию резервов пополнения доходов в бюджеты всех уровней и экономии бюджетных средств.

Оценка социально-экономического развития района и проводимой региональной социально-экономической политики в рамках единого государственного регулирования показывает, что в последние годы в районе наблюдается позитивное развитие в экономике и социальной сфере, которое определяет возможность прогнозирования продолжения устойчивого развития в перспективе при учете неблагоприятных факторов и проблем.

Анализ позитивных и негативных факторов социально-экономического развития района позволил выявить проблемы в развитии территории, на решение которых должны быть направлены усилия органов власти и хозяйствующих субъектов на период до 2010 года.

Отсутствуют оценки масштабов предполагаемого высвобождения работников из различных отраслей в связи со структурными изменениями экономики; объемов инвестиций, направляемых на создание новых рабочих мест как в разрезе отраслей, так и регионов; потребности в кадрах по основным профессиям.

Повышению эффективности регулирования процессов на рынке труда должно способствовать совершенствование мониторинга спроса и предложения рабочей силы, предусматривающее:

– разработку показателей в прогнозах и сценарных условиях социально-экономического развития на среднесрочную и долгосрочную перспективу, отражающих движение рабочих мест и рабочей силы в территориально-отраслевом аспекте, в том числе в депрессивных регионах и отраслях;

– обеспечение наличия в разрабатываемых инвестиционных федеральных целевых, региональных и иных программах разделов по созданию рабочих мест и влиянию реализации этих программ на ситуацию на региональных рынках труда; развитие межотраслевой координации работ по обеспечению занятости населения;

– расширение банка вакансий и свободных рабочих мест, предоставляемых работодателями в ГУ «Октябрьский центр занятости населения»;

– формирование локальных банков вакансий с учетом оплаты труда не ниже величины прожиточного минимума;

– усиление взаимодействия с работодателями по трудоустройству безработных и незанятых граждан в рамках социального партнерства;

– проведение мониторинга результатов реализации активных программ содействия занятости, степени сбалансированности спроса и предложения рабочей силы.

Это позволит ГУ «Октябрьский центр занятости населения» своевременно принимать превентивные меры по снятию напряженности на региональных рынках труда и сократить расходы федерального бюджета на ликвидацию негативных последствий безработицы.

**3.3 Осуществление социальной поддержки безработных граждан**

Важнейшее направление работы ГУ «Октябрьский центр занятости населения» – социальная поддержка безработных граждан.

Основными получателями пособий по безработице являются лица, которым трудно самостоятельно найти работу, у кого низкая квалификация, небольшой трудовой стаж, кто не способен в силу ряда обстоятельств справиться с жизненными переменами и профессиональными трудностями. Среди них свыше половины – лица, особо нуждающиеся в социальной защите.

Анализ практики работы ГУ «Октябрьский центр занятости населения» в условиях перехода на бюджетное финансирование выявил общие положительные тенденции:

– повышение эффективности и усиление контроля за целевым использованием финансовых средств;

– прозрачность прохождения финансовых потоков;

– детализированный учет затрат по отдельным статьям расходов;

– возможность планирования расходов на активные и пассивные мероприятия по содействию занятости населения;

– обеспечение более равномерного распределения финансовых средств на мероприятия по поддержанию занятости населения в зависимости от ситуации на рынке труда.

Вместе с тем, обозначился и ряд проблем по отдельным направлениям деятельности непосредственно связанных с финансированием из федерального бюджета.

1. Учитывая, что бюджетные расходы формируются в соответствии с действующим законодательством о занятости, в настоящее время отсутствует возможность финансирования превентивных мероприятий по предупреждению безработицы – таких, как организация опережающего обучения высвобождаемых работников, содействие в трудоустройстве выпускникам профессиональных образовательных учреждений, опережающая профессиональная ориентация в общеобразовательных учреждениях, отраслях, где предусмотрена военная служба, а также для граждан в местах лишения свободы.

2. Утрачена возможность корректировки в течение бюджетного года объемов финансирования программ содействия занятости населения от их приоритета в зависимости от меняющейся ситуации на региональных рынках труда.

**3.4 Комплекс мер по повышению эффективности работы службы**

Если говорить о социально-экономической политике в целом, то главное заключается в приоритете «человеческого измерения» в осуществлении управления социальными процессами. «Человеческое измерение» – это безусловное отражение требования Конституции о направленности государственной политики на создание условий, обеспечивающих достойную жизнь и свободное развитие человека. Исходя из этого, любые решения и программы должны быть направлены на повышение индекса человеческого развития, включающего такие аспекты, как состояние здоровья, уровень и качество жизни, уровень образования, социальной защищенности и безопасности, занятости. Другой принципиальный момент связан со стратегией развития. В его основу должна быть заложена модель устойчивого развития, а не выживания. К сожалению, сегодня нельзя сказать, что социальная политика Октябрьского района в полной мере отражает эти принципы.

В настоящее время сложилась ситуация, когда предприятия и организации Октябрьского района практически не инвестируют средства в профессиональное развитие своих работников, также как и вновь создаваемые предприятия, привлекая подготовленную рабочую силу, никак не компенсируют затраты на их подготовку. Возможно, имеет смысл поставить вопрос о формировании областной программы развития человеческих ресурсов.

В 2010 году ГУ Октябрьский центр занятости населения потратил на выплату пособий по безработице 2 876 000 рублей.

Чтобы ликвидировать столь высокие расходы по выплате пособий предлагается направить безработных, находящихся на учете в Октябрьском центре занятости населения по Октябрьскому району на профобучения согласно заявкам работодателей и за счет их средств.

Рассчитаем затраты на это мероприятие. Для этого стоимость обучения умножим на число обучаемых сотрудников:

2000 рублей х 215 человек = 430000. Из них 200000 возмещает работодатель. Итого расходы Октябрьского центра занятости населения составят 230000 рублей.

После проведения данных мероприятий планируется снижение расходов на пособие на 40 % (в связи с трудоустройством переобученных сотрудников). Таким образом затраты сократятся на 0,4.

0,4 х 2 876 000 = 1 150 400 рублей.

Эффект – 1 150 400 руб. Рассчитаем экономическую эффективность данного мероприятия по формуле:

где: Эф – экономический эффект,

З – затраты на проект.

Ээ=1 150 400/ 230 000 = 5,0.

Таким образом, экономическая эффективность данного мероприятия составит 5,0, что является хорошим результатом.

Для расширения возможностей трудоустройства граждан и оказания услуг работодателям в подборе необходимых работников органами службы занятости необходимо провести работу по информированию населения и работодателей о положении на рынке труда путем пополнения банка вакансий (свободных рабочих мест). Спросом пользуются в основном рабочие специальности, на их долю приходится от 78 % до 80 % вакансий. Наибольшее число вакантных рабочих мест отмечалось в летние месяцы, при этом каждая четвертая вакансия заявлялась организациями промышленности, каждая шестая – организациями здравоохранения, социального обеспечения, образования, культуры и науки, каждая седьмая – организациями строительства, каждая десятая – организациями торговли или общественного питания. Однако существующее несоответствие между спросом и предложением не позволяло полностью заполнять имеющиеся вакансии.

Наиболее приоритетным направлением среди мероприятий по содействию трудоустройству населения, является организация временного трудоустройства несовершеннолетних граждан в возрасте от 14 до 18 лет.

Значительное внимание в 2010 году необходимо уделить реализации мероприятий по организации общественных работ, которые являются наиболее эффективной формой решения проблемы занятости населения, поскольку способствует снижению напряженности на рынке труда и сохранению у безработных граждан мотивации к труду.

В целях привлечения граждан к организации самозанятости органами по вопросам занятости населения необходимо проводить информирование и консультирование граждан по организации предпринимательской деятельности с использованием информационно-справочных материалов и учебных пособий, тестирование граждан, желающих организовать собственное дело, и направление безработных граждан на обучение по профессиям, позволяющим заниматься предпринимательской деятельностью.

Безработным гражданам предоставлять организационно-консультационные услуги по вопросам организации самозанятости (содействие в подготовке бизнес-планов, проведение экспертизы разработанных бизнес-планов, предоставление возможности по использованию каналов связи и средств оргтехники, оказывалась правовая и информационная помощь в организации предпринимательской деятельности), а также финансовую помощь на организацию самозанятости (подготовку учредительных документов, оплату государственной пошлины за регистрацию предпринимательской деятельности, получение свидетельства на право заниматься предпринимательской деятельностью, приобретение бланочной документации, изготовление печатей, штампов).

В целях совершенствования анализа, прогноза и мониторинга рынка труда для достижения сбалансированности спроса и предложения рабочей силы предусматривается осуществлять:

– разработку показателей занятости и безработицы в прогнозах и сценарных условиях социально-экономического развития на среднесрочную и долгосрочную перспективу с учетом итогов Всероссийской переписи населения 2002 года;

– проведение мониторинга результатов реализации активных программ содействия занятости, степени сбалансированности спроса и предложения рабочей силы.

Создание и сохранение рабочих мест, в том числе и в сфере общественных работ должно стать одним из важнейших направлений социально-экономической политики. Эта задача должна решаться на нескольких уровнях: реализация проектов полного перепрофилирования предприятий, модернизация уже существующих производств или их расширение, а также реализация локальных проектов, предполагающих создание новых рабочих мест в сфере малого бизнеса.

В целях расширения практики общественных работ и повышения их эффективности Департаменту федеральной государственной службы занятости необходимо подготовить проект постановления «Об организации общественных работ в Октябрьском районе». Принятие этого постановления позволит увеличить число занятых в различных отраслях народного хозяйства. Расширение спектра видов и форм общественных работ, повышение ответственности местных органов власти за их организацию позволит сформировать достаточно самостоятельный и объемный сегмент рынка труда.

Полагаю также, что необходимо совершенствовать механизмы формирования и реализации индивидуальных программ реабилитации инвалидов. В профессиональной части индивидуальной программой реабилитации инвалидов (или в каком-то другом сопутствующем документе) необходимо давать описание профессионального статуса инвалида, включающего следующую информацию:

– профессиональная группа, к которой относится инвалид;

– уровень профессиональной состоятельности (степень владения профессиональными знаниями, навыками);

– профессиональное образование, квалификация;

– профессионально значимые психофизиологические функции, которые может выполнять инвалид;

– описание индивидуальной модели рабочего места инвалида (необходимость специальных условий, режима и т. п.).

За 2010–2012 годы предполагается трудоустроить не менее 200 инвалидов, в т.ч. на квотируемые рабочие места – 160 человек, на временную работу с поддержкой доходов – 170 человек.

Сегодня, к сожалению, не решается очень важный вопрос экспертной оценки рабочих мест для инвалидов. Стандартизированная информация об условиях работы, нагрузках на психофизиологические системы человека, согласованная к тому же с рекомендациями индивидуальной программы реабилитации инвалидов, необходима при решении вопросов трудоустройства. Для этого нужно разобраться, кто должен этим заниматься, и обеспечить финансовый ресурс для реализации этой задачи. Для начала – хотя бы по нескольким наиболее актуальным профессиям.

Говоря о проблеме трудоустройства выпускников профессиональных учебных заведений, в качестве направлений решения этой проблемы необходимо выделить формирование государственного заказа на подготовку специалистов, совершенствование механизма профориентационного обеспечения перераспределения молодежи по профилям, уровням и формам обучения, развитие целевой подготовки, обеспечение социального партнерства между системой образования и службой занятости.

Существенные изменения в сложившуюся ситуацию призван внести недавно принятый Федеральный закон «Об объединениях работодателей». Он дает возможность работодателям более активно участвовать в социальном диалоге как в плане полноценного представительства, так и в плане ответственности за выполнение принимаемых обязательств. Назрела необходимость в принятии на федеральном уровне закона о профориентации, закона о профессиональных стандартах. Профессиональный стандарт должен стать системообразующим документом нормативной базы развития кадрового потенциала.

**Заключение**

Важным принципом с позиций обеспечения занятости населения при стабилизации экономики является нахождение компромисса между экономическими и социальными результатами. На деле это означает, что все варианты мер, направленных на стабилизацию, должны предварительно оцениваться по их влиянию на рынок труда и корректироваться, если возникнет в этом необходимость.

При выборе путей формирования рынка труда надо исходить из необходимости изучения и анализа внутренних закономерностей, присущих развитию занятости и сохраняющихся в условиях рыночной экономики, поскольку многие факторы, влияющие на важнейшие параметры занятости, зависят непосредственно от человека (численность населения, его половозрастная структура, расселение населения в городской и сельской местностях и т.д.).

Одним из основных элементов формирования политики эффективной занятости является разработка и задействование механизма, регулирующего динамичное равновесие спроса и предложения рабочей силы на рынке труда. В этой связи следует выделить два блока проблем:

– оживление экономической ситуации и инвестиционной активности в стране, создание условий для динамичного движения капитала, разработка мер по развитию системы рабочих мест и увеличению потребности предприятий и организаций в рабочей силе;

– совершенствование системы оплаты труда, расширение возможностей получения населением дополнительных доходов (дивиденды от ценных бумаг, проценты по вкладам и т.д.), развитие системы социальных пособий, дотаций и льгот, снижающих потребность в труде отдельных социально-демографических групп населения, особенно женщин, учащейся молодежи и пенсионеров.

В реализации первого направления большое значение приобретают методы воздействия на занятость населения в условиях структурных сдвигов в экономике и развития новых форм собственности.

Начавшемуся под влиянием рыночных реформ стихийному процессу реструктуризации производства важно придать управляемый характер. Другими словами, государство должно стимулировать создание и преобразование рабочих мест (естественно, на новых принципах инвестирования) в жизнеобеспечивающих производствах, а также в наиболее развитых в технологическом отношении отраслях экономики. Предстоит усилить роль собственных источников финансирования инвестиций предприятий, то есть стимулировать проток децентрализованных средств (предпринимателей, населения, западных инвесторов и т.д.).

Касаясь второго направления достижения динамичного равновесия спроса и предложения рабочей силы на рынке труда, следует отметить, что предварительное рассмотрение демографических факторов, определяющих формирование экономически активного населения и их возможное воздействие на рынок труда в конце 90-х годов, показывает, что при разработке и реализации мер по регулированию занятости населения в условиях существенных инвестиционных ограничений надо особое внимание уделить вопросам снижения спроса на рабочие места со стороны отдельных социально-демографических групп населения.

Существенное влияние на ситуацию на федеральном и региональном рынках труда оказывает своевременное решение проблем подготовки и переподготовки кадров. На данном этапе перехода к рыночной экономике следует акцентировать внимание на двух взаимосвязанных вопросах: что изменится в профессиональном образовании в новых условиях и как защитить профессиональное образование от влияния сиюминутных интересов. Ведь возникает очередное противоречие между формальным и реальным образованием. Учебные заведения готовят кадры, практически не интересуясь ситуацией на рынке труда, касающейся тех или иных профессий и специальностей. В то же время работодателя в первую очередь интересует вопрос, не какой у нанимаемого работника диплом, а что конкретно он умеет делать. Разрешение указанного противоречия во многом будет способствовать стабилизации ситуации на рынке труда.

В настоящее время возникает необходимость активизации деятельности федеральных и региональных органов по прогнозированию, постоянному учету и анализу в территориальном и отраслевом разрезах потребностей предприятий, учреждений и организаций в квалифицированных рабочих и специалистах и созданию соответствующих условий для их подготовки. Одновременно следует шире развивать дуальную форму получения образования, основанную на периодической смене учебного процесса и производственной практики (опыт Германии), что позволит устранить определенные противоречия между формальным образованием и реальным содержанием учебного процесса с учетом потребностей производства.

При решении вопросов регулирования занятости населения важно учитывать специфические черты российской модели рынка труда. Это: более высокая степень коллективизма как традиционного способа взаимной поддержки работающих (отсюда преобладающими, видимо, останутся и коллективные формы найма и увольнения, социальной поддержки в сфере труда); разная скорость движения к рынку различных отраслей и секторов экономики; неравномерность перехода к рынку в отдельных регионах, городах и сельской местности.

Понимая неизбежность нарастания масштабов безработицы в России в условиях углубления экономических реформ, в ближайшие годы, видимо, следует ориентироваться на социально допустимые масштабы безработицы в размере 7-8%, определяемой как отношение числа лиц, ищущих работу, ко всей численности экономически активного населения. С учетом специфики российской экономики это ниже, чем в других странах, переходящих от плановой к рыночной экономике.

Предметом взаимной заботы федеральных и региональных органов исполнительной власти остаются проблемы регулирования миграционного движения населения по территории России с учетом ситуации, складывающейся на региональных рынках труда. Особенности обеспечения возвращения русскоязычного населения из ближнего зарубежья в Россию должны учитываться при реализации мер, связанных с их расселением и обустройством. Вопрос сегодня состоит в том, каким образом и с помощью каких рычагов и стимулов Россия должна воздействовать на создание единого политического и экономического пространства на территории бывшего СССР, позволяющего простому россиянину (а не беженцу или вынужденному переселенцу), проживающему в настоящее время за пределами России, реализовать свое право жить там, где он пожелает, в том числе и в Российской Федерации. Достичь этого можно только путем политических и экономических решений.

Перемещение людей в экономическом пространстве должно происходить прежде всего сообразно их интересам. Причем роль государства заключается в том, чтобы создавать на соответствующих территориях такие правовые, экономические и социальные условия, которые бы позволили заинтересовать часть населения в перемещении в нужном государству направлении.

Рассматривая характерные особенности региональных рынков труда, следует прежде всего учитывать специфику территориального распределения приростов численности населения трудоспособного возраста. В частности, преобладающая часть (примерно 3/4) прироста численности населения трудоспособного возраста в 1998–2010 гг. будет приходиться на Поволжский, Волгоградский экономические районы, и без того характеризующиеся излишками трудовых ресурсов и относительно низким уровнем занятости населения.

Целесообразно шире привлекать средства фонда занятости для создания новых рабочих мест. В соответствии с приказом Федеральной службы занятости от 01.01. 2010 г. за счет средств фонда рекомендуется осуществлять:

– инвестирование и выдачу кредитов непосредственно товаропроизводителям на договорных началах под гарантии сохранения, создания дополнительных или новых рабочих мест;

– инвестирование и кредитование предприятий и организаций, осуществляющих по договорам профессиональную подготовку и переподготовку безработных граждан с последующим их обязательным трудоустройством;

– финансирование и кредитование безработных граждан, изъявляющих желание заниматься предпринимательской деятельностью.

В настоящее время в законодательной и хозяйственной практике слабо учитываются территориальные особенности формирования и использования трудовых ресурсов. основное внимание должно быть уделено созданию необходимых экономических, организационных и правовых предпосылок для привлечения инвестиций (в том числе зарубежных) с целью реконструкции, модернизации и технического перевооружения действующих производств, более эффективного использования основных производственных фондов и рабочих мест, постоянного снижения доли малоквалифицированного ручного труда, особенно в строительстве и сельском хозяйстве, сокращения числа малопривлекательных рабочих мест с тяжелыми и вредными условиями труда.

В то же время в трудоизбыточных районах страны для обеспечения занятости населения следует открывать (в первую очередь в сельской местности, в малых и средних городах) небольшие предприятия и производства по переработке и хранению сельскохозяйственной продукции, изготовлению строительных материалов и товаров народного потребления из местного сырья и отходов производства, а также предприятия и организации сферы обслуживания.

На ситуацию на региональных рынках труда большое влияние оказывает отраслевая структура производства. В частности, анализ отчетных данных показывает, что в тех отраслях, где уровень оплаты труда выше (например, в добывающих отраслях промышленности), количество свободных (вакантных) рабочих мест незначительно. В то же время, например, в машиностроении, где уровень средней заработной платы в начале 2007 г. составлял всего 72% средней зарплаты по промышленности в целом, количество свободных (вакантных) рабочих мест достигло 48,5 тыс. единиц, что составляло примерно 43% всех свободных рабочих мест в промышленности.

При разработке прогноза социально-экономического развития России на 2010 г. особое внимание уделялось выравниванию уровня заработной платы работников материального производства и отраслей непроизводственной сферы. Политика в области труда и его оплаты по основным сферам хозяйства России в 2010 г. разрабатывалась таким образом, чтобы создать приоритеты для сферы обслуживания населения. В частности, в непроизводственных отраслях предусматривается рост численности работников с 20,4 млн. человек в 2007 г. до 20,6 млн. человек в 2010 г. Среднемесячная оплата труда здесь возрастет по сравнению с 2005 г. в 2,1 раза. Последнее обстоятельство позволяет несколько сократить разрыв в оплате труда работников производственных и непроизводственных отраслей.

Касаясь вопросов взаимодействия федеральных и региональных органов исполнительной власти при формировании методов регулирования занятости населения, следует подчеркнуть актуальность разработки сбалансированной системы механизмов регулирования рынков труда, элементы которой были бы достаточно эффективны как на федеральном, так и на отраслевом и региональном уровнях, обеспечивая решение не только краткосрочных (оперативных), но и среднесрочных (на 1-2 года) и долгосрочных (на 5-10 лет) задач. Указанные меры должны предусматривать не только административное, но и косвенное экономическое влияние на процессы занятости населения и ситуацию на рынке труда.

Очевидно, чем более оперативный и кратковременный характер носит та или иная проблема занятости (например, внутрипроизводственное перераспределение работников в целях снижения общих объемов высвобождения кадров), тем выше вероятность использования прямого административного воздействия.

В то же время для решения долгосрочных стратегических задач, связанных, в частности, с формированием оптимальной региональной производственной специализации на тех или иных территориях, требуется глубоко продуманная политика привлечения в эти сферы как местного, так и внешнего капитала, основанная на реализации комплекса в первую очередь финансовых и внешнеэкономических мероприятий.

Одновременно с учетом близости объекта управления при одинаковом характере решаемых задач в области занятости населения доля прямого административного регулирования на региональном и отраслевом уровнях будет существенно выше, чем на федеральном. Этому, в частности, способствуют и принимаемые директивные решения, связанные, например, с предоставлением права региональным органам исполнительной власти устанавливать предельно допустимый уровень безработицы, сдерживать высвобождено работников с предприятий и организаций и т.д.

Такие же сложные комплексные проблемы, как формирование единых общероссийских рынков капитала, товаров и труда, обеспечение их оптимального взаимодействия и функционирования, создание единой финансово-кредитной, налоговой, антимонопольной и внешнеэкономической политики, решение методологических вопросов приватизации и акционирования, разрабатываются на федеральном уровне и уже потом адаптируются к специфическим отраслевым и региональным условиям.

Своеобразие ситуации, сложившейся перед этапом стабилизации, состоит в том, что старые производственные структуры, не способные адаптироваться к изменившимся условиям, испытывают на себе наиболее сильное влияние кризиса и в первую очередь обусловливают глубину спада производства. Рассчитывать на то, что поддержка этих структур поможет его замедлить и вывести страну из спада, не приходится. В то же время сокращение производства в них пока не компенсируется его ростом на новых или реорганизованных, более эффективных и конкурентоспособных предприятиях. Частный капитал продолжает концентрироваться в торговле и финансовом секторе, считая инвестирование промышленности пока еще слишком рискованным и недостаточно выгодным.

Особую актуальность приобретают в настоящее время вопросы совершенствования государственной статистики в области занятости населения, формирования и регулирования рынка труда. Остро ощущается отсутствие статистической информации по вопросам использования рабочей силы на негосударственных (коммерческих) предприятиях и в организациях, развития на них процессов подготовки и переподготовки кадров, совершенствования условий и оплаты труда и т.д. В работе статистических органов в области занятости населения наблюдается значительный крен в сторону изучения проблем безработицы и социальной защиты лиц, нуждающихся в трудоустройстве. В то же время обойдены вниманием вопросы эффективности использования рабочей силы на предприятиях и в организациях различных форм собственности, движения рабочих мест, подготовки и переподготовки кадров на региональном уровне и т.д.. Подобные статистические исследования помогут, в частности, выявить, как развитие новых форм собственности будет влиять на изменение отраслевой структуры занятости, на многообразие различных видов деятельности населения.

Забота государства о достижении в стране наиболее полной и эффективной занятости как важной социальной гарантии для экономически активного населения является важнейшим аспектом государственного регулирования рынка труда, механизм формирования которого будет постоянно совершенствоваться применительно к новым условиям развития многоукладной экономики, структурной перестройки производства, формирования эффективной социальной политики.

**Глоссарий**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **№ п\п** | **Понятие** | **Содержание** |
| 1 | Аутплейсмент (Outplacement) | вид услуги, при которой агентство занимается целенаправленным трудоустройством персонала, увольняемого из компании–заказчика в определенные сроки и на определенных условиях |
| 2 | Безработица | Ситуация в экономике, когда часть экономически активного на селения не может применить свою рабочую силу. Безработным считается человек, не имеющий работы, но желающий и способный работать. |
| 3 | Безработные граждане | Трудоспособные граждане, которые не имеют работы и заработка, зарегистрированные в органах службы занятости в целях поиска подходящей работы, ищущие работу и готовые приступить к ней. |
| 4 | Биржа труда | Рынок, созданный для того, чтобы соединить потребности тех, кто ищет работу (предложение труда), и компаний, государственных и других организаций, которым необходимо заполнить свои вакансии (спрос на труд).Биржа труда на практике отражает весь круг обязанностей на производстве и различия рабочих заданий – от неквалифицированной или низко квалифицированной работы (рабочие, шоферы, операторы станков и т.д.) до задач, требующих специальных навыков для выполнения и знаний экспертов. |
| 5 | Вакансия | (От лат. Vacans – пустующий) – наличие незанятого рабочего места, должности, на которую может быть принят новый работник. |
| 6 | Государственные службы занятости | это специальные организации, существующие за счет бюджета и осуществляющие свои посреднические функции бесплатно как для работодателей, так и для соискателей |
| 7 | Занятость | это деятельность граждан, связанная с удовлетворением личных и общественных потребностей, не противоречащая законодательству Российской Федерации и приносящая, как правило, им заработок, трудовой доход. |
| 8 | Коэффициент напряженности на рынке труда | Отношение общей численности безработных к количеству вакансий в крупных и средних организациях.  |
| 9 | Лизинг (Leasing) | предоставление агентством на определенный срок на определенных условиях сотрудников, которые находятся в трудовых отношениях с агентством, в распоряжение фирмы–арендатора |
| 10 | Остаточная безработица | Категория, охватывающая лиц, которые остаются безработными даже в условиях полной занятости. В большинстве своем это люди настолько физически или морально искалеченные, что они фактически не в состоянии работать. Поэтому данная группа лиц и не фигурирует в статистике занятости. |
| 11 | Политика занятости | Совокупность мероприятий, направленных на улучшение распределения рабочей силы и поддержание эффективной занятости.  |
| 12 | Пособие по безработице | Денежная помощь безработным (как правило не распространяется на сельскохозяйственных работников) обычно при наличии определенного стажа, уплате соответствующих взносов, регулярной регистрации на бирже труда, активных поисках работы. |
| 13 | Рабочая сила | Общее число лиц в работоспособном возрасте от 16 лет и до принятого возраста выхода на пенсию, работающих или безработных, исключая недееспособных. Различают общую рабочую силу, включающую лиц, находящихся на военной службе, и гражданскую, за вычетом лиц, находящихся на действительной военной службе. Чаще применяются иные термины – трудоспособное, экономически активное население. |
| 14 | Рекрумент (Recruitment) | услуги по подбору руководителей среднего звена, специалистов и офисного персонала |
| 15 | Рынок труда | рынок, который определяет, кто имеет работу, а также уровень оплаты за нее. Представляет собой теоретическую концепцию, используемую в макроэкономике. |
| 16 | Уровень занятости | Количество занятых в общем объеме рабочей силы. |
| 17 | Федеральная государственная служба занятости | Организационно самостоятельная служба на территории Российской Федерации, деятельность которой направлена на:оценку состояния и прогноз развития занятости населения, информирование о положении на рынке труда;разработку и реализацию федеральной, территориальных (краевых, областных, районных, городских) и других целевых программ содействия занятости населения, включая программы содействия занятости граждан, находящихся под риском увольнения, а также граждан, особо нуждающихся в социальной защите и испытывающих трудности в поиске работы;содействие гражданам в поиске подходящей работы, а работодателям в подборе необходимых работников. |
| 18 | Хэдхантинг (Head-hunting) | вид услуг, при которой агентство, занимающееся поиском и отбором руководителей высшего звена, «переманивает» определенного специалиста для компании–заказчика |
| 19 | Экзекьютив сеч (Executive Search) | поиск и подбор высоко квалифицированного специалиста в области управления |

**Список использованных источников**

# 1. Конституция Российской Федерации (принята на всенародном голосовании 12 декабря 1993 г.) / Справочно-правовая система «Гарант» : [Электронный ресурс] / НПП «Гарант – сервис». – Последнее обновление 26.04.2010 г.

2. Гражданский кодекс Российской Федерации (ГК РФ) (части первая, вторая, третья и четвертая) (с изм. и доп. от 26 января, 20 февраля, 12 августа 1996 г., 24 октября 1997 г., 8 июля, 17 декабря 1999 г., 16 апреля, 15 мая, 26 ноября 2001 г., 21 марта, 14, 26 ноября 2002 г., 26 января, 5 февраля, 20 апреля, 26 июня, 19, 24 июля 2009 г.)// Справочно-правовая система «Гарант»: [Электронный ресурс] / НПП «Гарант – сервис». –Последнее обновление 26.04.2010 г.

3. Закон РФ от 19 апреля 1991 г. № 1032-1
«О занятости населения в Российской Федерации»// Справочно-правовая система «Гарант»: [Электронный ресурс] / НПП «Гарант – сервис». – Последнее обновление 26.04.2010 г.

4. Трудовой кодекс Российской Федерации от 30 декабря 2001 г. № 197–Ф// Справочно-правовая система «Гарант»: [Электронный ресурс] / НПП «Гарант - сервис». – Последнее обновление 26.04.2010 г.

5. Федеральный закон от 27 ноября 2002 г. № 156-ФЗ
«Об объединениях работодателей» (с изменениями от 5 декабря 2009 г.) // Справочно-правовая система «Гарант»: [Электронный ресурс] / НПП «Гарант – сервис». – Последнее обновление 26.04.2010 г.

6. Об общих принципах организации местного самоуправления в Российской Федерации: Федеральный закон от 6 октября 2003 г. №131-ФЗ // Справочно-правовая система «Гарант»: [Электронный ресурс] / НПП «Гарант – сервис». – Последнее обновление 26.04.2010 г.

7. Приказ Об утверждении регламента Федеральной службы по труду и занятости от 11 сентября 2007 г. № 211// Справочно-правовая система «Гарант»: [Электронный ресурс] / НПП «Гарант – сервис». – Последнее обновление 26.04.2010 г.

8. Аганбекян Р.Л. Рынок и занятость в переходной экономике [Текст] : / Р.Л. Аганбекян; Моск. гос. пед. гос. ун-т. – М.: Прометей, 2007. – 279 с.

9. Адамчук В.В. Экономика и социология труда: Учеб. [Текст] : / В.В. Адамчук, О.В. Ромашов, М.Е. Сорокина. – М.: ЮНИТИ, 2006. – 407 с.

10. Адамчук В.В. Экономика труда: Учеб. [Текст] : / В.В. Адамчук, Ю.П. Кокин, Р.А. Яковлев. - М.: Финстатинформ, 2007. – 431 с.

11.Андреев Б.Ф. Системный курс экономической теории. Микроэкономика. Макроэкономика: Учеб. пособие [Текст] : / Б.Ф. Андреев. – СПб.: Лениздат, 2007. – 574 с.

12. Бартенев С.А. История экономических учений в вопросах и ответах [Текст]: / С.А. Бартенев. – М.: Юристъ, 2008. – 188 с.

13. Барр Н. Рынок труда и социальная политика в Центральной и Восточной Европе: переходный период и дальнейшее развитие. [Текст]: / Н. Барр – М.: Юрайт, 2007.– 431 с.

14. Боровик В.С., Ермакова Е.Е., Похвощев В.А. Занятость населения. [Текст]: / В.С. Боровик – Ростов-н/Д: Феникс, 2008. – 286 с.

15. Борисов, Е.Ф. Экономическая теория: Учеб. [Текст] : / Е.Ф. Борисов. – М.: Юристъ, 2007. – 567 с.

16. Горелов И.А. Социальная защищенность и мотивация деятельности в условиях рынка. [Текст]: /И.А. Горелов – СПб.: ЮНИТИ–ДАНА, 2008. – 450 с.

17. Вереникин А.О. Занятость и государство в переходной экономике [Текст]: / А.О. Вереникин; МГУ. – М.: ТЭИС, 2008. – 116 с.

18. Виноградов, В.В. Экономика России: Учеб. пособие [Текст] : / В.В. Виноградов. – М.: Юристъ, 2007. – 319 с.

19. Гатаулин А.М. Экономическая теория: Толковый терминол. слов.: Учеб. Пособие [Текст] : / А.М. Гатаулин. – М.: Колос, 2007. – 247 с.

20. Генкин Б.М. Экономика и социология труда: Учеб. [Текст] : / Б.М. Генкин. - 2-е изд., испр. и доп. – М.: НОРМА–ИНФРА–М, 2008. – 399 с.

21. Гриценко Ю.М. Сборник справочных пособий по трудовому законодательству (в схемах и таблицах) [Текст] : / Ю.М. Гриценко. – Ульяновск, 2007. – 236 с.

22. Еремина С.Н. Трудовое право для работодателя: Справ. [Текст] : / С.Н. Еремина. – М.: Эксперт. бюро: ПРИОР, 2009. – 414 с.

23. Кабалина В., Кларк С. Занятость и трудовые отношения в новом частном секторе / Новые формы занятости. [Текст]: /В. Кабалина – М.: БЕКК, 2008. – 392 с.

24. Капелюшников Р.И. Проблема безработицы в российской экономике. [Текст]: /Р.И. Капелюшников – М.: Экономика, 2006. – 254 с.

25. Капелюшников Р.И. Российский рынок труда: адаптация без реструктуризации. [Текст]: / Р.И. Капелюшников М.: ГУ ВШЭ, 2001. 309 с.

26. Кейнс Дж. М. Общая теория занятости, процента и денег: Пер. с англ. [Текст] : / Дж. М. Кейнс. – М.: Гелиос АРВ, 2007. – 352 с.

27. Козлов А.Г. Социальная сущность безработицы. [Текст]: / А.Г. Козлов – М.: Юристъ, 2008. – 281 с.

28. Кокин Ю.Л., Стрельникова Л.В. В помощь безработному. [Текст]: /Ю.Л. Кокин – М.: Юридическая литература, 2009. – 180 с.

29. Коммандер С., Емцов Р. Безработица в России: масштабы, характеристики и региональные параметры // Бедность в России [Текст]: / Под ред. Дж. Клугман. –М.: МИД, 2007. – 380 с.

30. Куприянова З. Оценка работниками их положения на рынке труда [Текст]: // З. Куприянова. Мониторинг общественного мнения: экономические и социальные перемены. 2009. №6. С. 23–29

31. Кулинцев И.И. Экономика и социология труда [Текст] : / И.И. Кулинцев. – М.: Центр экономики и маркетинга, 2008. – 273 с.

32. Курбанов Н.Х. Общий рынок труда стран СНГ: проблемы формирования и развития [Текст] : / Н.Х. Курбанов. – М., 2006. – 216 с.

33. Магомедов М.М. Трудовой потенциал [Текст] : / М.М. Магомедов. – М., 2008. – 170 с.

34. Мацкуляк И.А. Стратегия занятости, предотвращение безработицы. [Текст]: / И.А. Мацкуляк – М.: Юридическая литература, 2007. – 387 с.

35. Малева Т. Российский рынок труда и политика занятости: парадигмы и парадоксы // Государственная и корпоративная политика занятости [Текст]: / Под ред. Т. Малевой. М.: Академия, 2008. – 220 с.

36. Мацкуляк И.А. Стратегия занятости, предотвращение безработицы. [Текст]: / И.А. Мацуляк. – М.: Финансы и статистика, 2008. – 476 с.

37. Меньшиков С. Новая экономика. Основы экономических знаний: Учеб. пособие [Текст] : / С. Меньшиков. – М.: Междунар. отношения, 2007. – 394 с.

38. Новиков В.А. Практическая рыночная экономика: Толкование 4000 терминов: Слов. [Текст] : / В.А. Новиков; Моск. психолого-соц. ин-т. – М.: Флинта, 2008. – 371 с.

39. Павлова Н. Трудовые контракты (срочные, сезонные, временные и постоянные) [Текст] : / Н. Павлова. – М.: ПРИОР, 2007. – 64 с.

40. Палий В.Ф. Финансовый учет: Учеб. Пособие [Текст] : / В.Ф. Палий, В.В. Палий. – 2-е изд., перераб. и доп. – М.: ИД ФБК-ПРЕСС, 2007. – 664 с.

41. Павленко В.А. Рынок труда. [Текст]: / В.А. Павленко – М.: Юристъ, 2006. – 461 с.

42. Пешехонов Ю. Социальная защита населения в условиях рыночной экономики [Текст]: // Проблемы теории и практики управления. 2010. №2. С. 54–59

43. Пошерстник Н.В. Заработная плата в современных условиях [Текст] : / Н.В. Пошерстник, М.С. Мейксин, Е.Б. Пошерстник. – 6-е изд., перераб и доп. – М.; СПб.: «Изд. дом Герда», 2008. – 387 с.

44. Прокопов Ф.Т. Безработица и эффективность государственной политики на рынке труда в переходной экономике России [Текст] : / Ф.Т. Прокопов; МГУ. – М., ТЕИС, 2008. – 312 с.

45. Прокопов Ф.Т. Политика противодействия безработице [Текст] : / Ф.Т. Прокопов, Т.М. Малева; Бюро экон. анализа. – М.: РОССПЭН, 2007. – 182 с.

46. Плакся В.И. Безработица в рыночной экономике. [Текст]: / В.И. Плакся –М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2008. – 503 с.

47. Росс С. Основы корпоративных финансов: Пер. с англ. [Текст] : / С. Росс, Р. Вестерфилд, Б. Джордан. – М.: Лаб. Базовых Знаний, 2007. – 718 с.

48. Сычева И.Н. Занятость как фактор трансформации социальной структуры региона [Текст] : / И.Н. Сычева; Алт. гос. техн. ун-т. – Барнаул, 2006. – 160 с.

49. Фадеев В.Ю. Малое предпринимательство в Российской Федерации. Проблемы и перспективы [Текст] : / В.Ю. Фадеев. – М.: Наука, 2007. – 271 с.

50. Чернейко Д.С. Безработица и неполная занятость в переходной экономике: Препр. [Текст] : / Д.С. Чернейко; СПбУЭФ. – СПб., 2008. – 28 с.

51. Черняк Т.В. Конфликты в организации и технология их разрешения: Учеб. Пособие [Текст] : / Т.В. Черняк; Сиб. акад. гос. службы. – Новосибирск, 2007. – 120 с.