

МИНИСТЕРСТВО ОБРАЗОВАНИЯ И НАУКИ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
Федеральное государственное автономное образовательное учреждение высшего образования
«Южно-Уральский государственный университет» (национальный исследовательский университет)
Высшая школа экономики и управления
Кафедра «Экономическая теория, региональная экономика, государственное и муниципальное управление»

РАБОТА ПРОВЕРЕНА

Рецензент, Начальник отдела

организационно-кадровой и

правовой работы

_____/ Ю. О Ахатов/

« ____ » _____ 2018 г.

ДОПУСТИТЬ К ЗАЩИТЕ

Заведующий кафедрой, д.э.н., профессор

_____/ В.С. Антонюк /

« ____ » _____ 2018 г.

Государственное регулирование рынка труда в РФ (на примере Челябинской области)

ВЫПУСКНАЯ КВАЛИФИКАЦИОННАЯ РАБОТА

ЮУрГУ – 38.04.04.2018.989.ВКР

Руководитель, к.э.н., доцент

_____/ Т.Ф. Амирова /

«06» Июня 2018 г.

Автор

студент группы ЭУ – 219

_____/ М.В. Антипин /

«06» Июня 2018 г.

Нормоконтролер, ассистент

_____/ Д.В. Кремер /

«08» Июня 2018 г.

Челябинск 2018

АННОТАЦИЯ

Антипин М.В. Государственное регулирование рынка труда в РФ (на примере Челябинской области). – Челябинск: ЮУрГУ, ЭУ – 219, 106 с., 34 ил., 25 табл., библиогр. список –53 наим., 19 л. плакатов ф. А4.

Объектом магистерской диссертации являются трудовые ресурсы и рынок труда Челябинской области.

Цель дипломной работы – изучить регулирование рынка труда и занятости населения, а так же разработать рекомендаций по совершенствованию государственного регулирования трудовой занятости населения в Челябинской области.

В магистерской диссертации раскрыты теоретические аспекты и основные характеристики рынка труда, показаны методы государственного регулирования, произведен анализ эффективности государственного регулирования занятости населения, выявлены проблемы, разработаны рекомендации по совершенствованию эффективности государственного регулирования рынка труда.

Результаты магистерской диссертации имеют практическую значимость и могут применяться Главным управлением по труду и занятости населения Челябинской области для снижения роста безработицы.

ОГЛАВЛЕНИЕ

ВВЕДЕНИЕ	9
ГЛАВА 1 ТЕОРЕТИКО - МЕТОДОЛОГИЧЕСКИЕ АСПЕКТЫ ФУНКЦИОНИРОВАНИЯ РЫНКА ТРУДА	12
1.1 Содержание понятия, структура, функции и классификация рынка труда...	12
1.2 Модели и инструменты регулирования рынка труда в РФ и за рубежом	20
1.3 Методика анализа занятости населения и рынка труда.....	35
ГЛАВА 2 АНАЛИЗ ГОСУДАРСТВЕННОГО РЕГУЛИРОВАНИЯ РЫНКА ТРУДА В ЧЕЛЯБИНСКОЙ ОБЛАСТИ.....	48
2.1 Анализ динамики и структуры занятости и безработицы в Челябинской области	48
2.2 Анализ государственного регулирования рынка труда и занятости населения в Челябинской области.....	63
ГЛАВА 3 СОВЕРШЕНСТВОВАНИЕ РЕГИОНАЛЬНОЙ ПОЛИТИКИ ПО УПРАВЛЕНИЮ РЫНКОМ ТРУДА	78
3.1 Направления повышения эффективности развития рынка труда.....	78
3.2 Мероприятия по повышению эффективности управления рынка труда и его эффективность.....	84
ЗАКЛЮЧЕНИЕ	96
БИБЛИОГРАФИЧЕСКИЙ СПИСОК.....	99
ПРИЛОЖЕНИЕ А – Организационная структура главного управления по труду и занятости населения Челябинской области.....	104
ПРИЛОЖЕНИЕ Б – Задачи, индикаторы и показатели Главного управления по труду и занятости населения Челябинской области.....	105

ВВЕДЕНИЕ

Проблема государственного регулирования рынка труда играет очень существенную роль в развитии современного государства, поскольку трудовая занятость тесно связана с целым рядом экономических и социальных аспектов жизнедеятельности общества и образует важнейшее направление политики РФ.

Поскольку при рыночной экономике механизмы социальной защищённости граждан изначально отсутствуют, возникает необходимость их привнесения извне. Эту задачу как раз и призвано решить государство посредством разработки и проведения мероприятий, направленных на содействие гражданам в трудоустройстве и защиту их от безработицы. Эти мероприятия составляют содержание политики государства в области регулирования рынка труда.

Вместе с тем, для того, чтобы государственная политика была эффективной, необходимо осуществлять полный и всесторонний анализ существующей социально-экономической ситуации, определять дальнейшие цели и задачи, разрабатывать конкретные мероприятия по их достижению. В этой связи при проведении политики в области занятости большое внимание должно уделяться разработке различных государственных программ в указанной области.

Своевременная и адекватная реакция государства на изменения, происходящие на рынке труда, позволяют скорректировать ситуацию в нужном направлении, смягчить последствия негативных изменений и создать соответствующие условия для благоприятного развития рынка труда в будущем. Тщательный анализ занятости, и исходя из результатов анализа – правильно подобранный комплекс мер в сочетании друг с другом позволит вывести экономическое развитие на путь улучшения и долгосрочного усовершенствования.

Таким образом тема выбора государственной политики в области занятости населения на рынке труда является актуальной на сегодняшний день.

Целью работы - является изучение теоретических и практических аспектов регулирования особенности предоставления государственных услуг в сфере

занятости и разработке рекомендаций по совершенствованию государственного регулирования трудовой занятости населения г. Челябинска.

В рамках работы для достижения поставленной цели были решены следующие задачи:

1. Изучены теоретические аспекты механизма, функций и инструментов государственного регулирования трудовой занятости населения;
2. Составлен алгоритм оценки государственного регулирования рынка труда;
3. Проанализирована ситуация на рынке труда г. Челябинска;
4. Проанализирована и дана оценка практической деятельности главного управления по труду и занятости населения Челябинской области по стабилизации ситуации на региональном рынке труда и произведена оценка эффективности финансирования мероприятий в области государственного регулирования занятости населения;
5. Разработаны рекомендации по совершенствованию управления трудовой занятостью населения г. Челябинска и дана оценка ожидаемого эффекта от реализации мероприятий.

Объектом исследования – выступают отношения, возникающие в связи с предоставлением и использованием населения государственных услуг в сфере занятости.

Предмет исследования – являются нормы трудового права и обязанности центров занятости, регулирующие государственные услуги, теоретические исследования по данной теме.

При выполнении работы были использованы методы теоретического, эмпирического и статистического анализа, синтеза, дедукции, индукции и другие общенаучные и специальные методы.

Информационной базой исследования выступили научные публикации, монографии отечественных авторов по проблеме анализа рынка труда, трудовой занятости населения, материалы, государственная статистика и отчётность.

Выпускная квалификационная работа состоит из введения, трёх глав, заключения и списка использованных источников.

Во введении обоснована актуальность исследуемой темы, определены цель, задачи, объект и предмет исследования. Указана информационная база и методология исследования, структура работы.

В первой главе представлены результаты изучения теоретических аспектов механизма, функций и инструментов государственного регулирования трудовой занятости населения, представлен разработанный алгоритм оценки государственного регулирования трудовой занятости населения.

Во второй главе представлены результаты анализа текущего состояния рынка труда г. Челябинска и практических аспектов деятельности главного управления по труду и занятости населения Челябинской области по регулированию регионального рынка труда и трудовой занятости населения.

В третьей главе представлены разработанные рекомендации по совершенствованию управления региональным рынком труда для главного управления по труду и занятости населения Челябинской области, сформулированные на основе результатов проведённого анализа и разработан проект совершенствования деятельности управления.

В заключении представлены ключевые выводы по результатам проведенного исследования. Выпускная квалификационная работа представлена на 106 страницах текста. В работе содержится 25 таблиц, 34 рисунков, в списке использованных источников представлено 53 наименования.

ГЛАВА 1 ТЕОРЕТИКО - МЕТОДОЛОГИЧЕСКИЕ АСПЕКТЫ ФУНКЦИОНИРОВАНИЯ РЫНКА ТРУДА

1.1 Содержание понятия, структура, функции и классификация рынка труда

Сфера труда – это сложная многогранная и важнейшая область социальной и экономической жизни общества. Данная сфера включает: рынок труда – рабочей силы, спрос, предложение и применение трудовых ресурсов в общественном производстве. Главной особенностью рынка труда от иных рынков, является то что – его элементами выступают живые люди, они не только являются обладателями рабочей силы, но и наделены специфическими качествами: культурными, социальными, религиозными, психофизическими, , политическими и др. Эти качества производят большое воздействие на степень рабочей активности людей, мотивацию и в целом сказываются на состоянии рынка труда.

На рынке рабочей силы трудовые ресурсы получают свою стоимостную оценку, решается величина зар. платы и условия найма, возможность получения образования, профессионального и карьерного роста, условия труда, гарантии и т.д. В динамике занятости рынок труда отражает основные тренды и тенденции, в важнейших направлениях (профессионально-квалификационных, демографических, отраслевых,), т.е. в коллективном разделении труда и мобильности рабочей силы, а так же масштаб и динамику безработицы [7].

Рынок труда можно рассматривать как механизм реализации контактов меж продавцами рабочей силы (нанимаемыми) и покупателями рабочей силы (нанимателями). В этот рынок входят не только все индивидуальные сделки по найму рабочей силы, но и специально организованные учреждения – биржи труда, коммерческие агентства и другие организации.

Рынок рабочей силы, так же, сильно связан с множеством подсистем рынка. Так например, рабочая сила должна обладать определенной совокупностью умственных, профессиональных и физических данных для того, чтобы пользоваться спросом. На

рынке рабочей силы должна присутствовать конкуренция как основная движущая сила совершенствования способностей работника к труду [4].

Рынок труда пребывает в постоянном процессе движения: работодатели находятся на рынке труда до того момента, пока не найдут работника, соответствующего заявленным критериям. В свою очередь, работники находятся на рынке труда до момента устройства на работу. Стоимость труда может измениться в зависимости от различных моментов. Таким образом, между рабочей силой и работодателями возникают социально- трудовые отношения. В рамках социального института в виде рынка труда у человека должны быть удовлетворены потребности в труде, самореализации, получении определенного дохода за выполненный труд. Между работодателем и рабочим должны быть определены условия труда (должностные обязанности, рабочее время, размер заработной платы и др.) Рынок труда должен удовлетворять потребности обеих сторон трудовых отношений [9].

С целью раскрытия сущности понятия «рынок труда» рассмотрим ряд определений (таблица 1).

Таблица 1 – Понятие рынка труда с точки зрения различных авторов

Автор	Понятие
В.И. Липсиц	Рынок труда – совокупность экономических и юридических процедур, позволяющих обменять людям свои трудовые услуги на заработную плату и другие выгоды, которые фирмы согласны им предоставить в обмен на эти услуги.
А.И. Рофе	Формирование рынка труда связано с экономическими, социальными и юридическими предпосылками. Экономическими предпосылками являются различные экономические свободы, свобода труда (запрет принудительного труда, за исключением законодательно определенных случаев), свобода предпринимательской деятельности. К социальным предпосылкам относится социальное неравенство в обществе: неравномерное распределение граждан по уровню дохода, семейному положению, здоровью, профессиональным навыкам и образованию и т.д. Социальное неравенство выражается в выделении в обществе бедных, богатых и «среднего класса». Юридические предпосылки выражены в законодательстве, которое обеспечивает экономические свободы, а также социальную защиту населения.
Дж. М. Кейнс	В рыночной экономике не существует никакого механизма, гарантирующего полную занятость. Цены и заработная плата четко фиксированы, их снижению, как правило, предшествуют внешние (войны, стихийные бедствия и т.д.) и внутренние факторы нестабильности. Отсюда рынок труда рассматривается как инертная, статическая система, нуждающаяся в государственном регулировании. Государство должно бороться с безработицей и ее регулировать, используя финансовую политику.

Окончание таблицы 1

Автор	Понятие
В.С. Федоляк Н.Н. Жгулева	Рассматривается единство рынка рабочей силы и рынка рабочих мест. Рынок рабочей силы приравнивается к рынку потенциального труда.
С.В. Моховик	Выделяются три различных понятия: рынок труда, рынок занятости и рынок рабочей силы. Рынок труда считается наиболее универсальным по сравнению с двумя другими и определяется как система общественных отношений по поводу подготовки, найма, последующего использования рабочей силы

В условиях РФ рынок труда возможно рассматривать по критериям пространственного масштаба, с ее характерным федеративным государственным типом построения и соответствующим административным разделением на федеративный рынок труда, республиканские, автономных образований, краевые, областные рынки труда, рынки труда городов федерального значения (Москва, Санкт–Петербург), городские рынки, районные, сельские рынки труда и иные рынки труда субъектов РФ и муниципальных образований.

Так же можно говорить о международном рынке труда на уровне межгосударственных отношений, особенно выделяются рынки крупных межгосударственных регионов: стран СНГ, Европейский, Латиноамериканский среднеазиатский и т.д.

Рынки труда можно различать по критериям временных параметров на потенциальный, перспективный, прогнозируемый и текущий (реальный) рынки труда.

Можно, так же, выделить гибкий рынок труда и жесткий рынок труда, то есть по степени эластичности.

В контексте всей рыночной экономики, рынок труда может быть нерегулируемым и регулируемым государством. Нерегулируемый рынок труда, зачастую, характеризуется практически полным отсутствием социальной защищенности людей, социальных гарантий, гарантий занятости, охраны труда в обмен на выплату работникам материального вознаграждения, чтобы привлечь нужных работников, подчас довольно высокого[5].

В отличие от нерегулируемого, регулируемый рынок труда предусматривает

развитую нормативно-правовую базу, на её основе между субъектами рынка труда строятся взаимоотношения. Данная нормативно-правовая база включает: коллективно–договорное регулирование; социальное и трудовое право; систему трудовых договоров, индивидуальных соглашений; правила внутреннего устава на предприятиях и в учреждениях; судебные и арбитражные решения и т.п. Главная роль на регулируемом рынке труда принадлежит государству, оно берет на себя часть социальных издержек по воспроизводству рабочих ресурсов, особенно в числе неимущих и слабо обеспеченных слоев населения.

Существует различная градация по критериям классификации рынка труда, выделяют организационный критерий т.е. различают неорганизованный и организованный рынки труда. Организованный рынок предусматривает два аспекта характеристики: по структуризации и институционализации. Наличие представительных организаций, системы отношений партнеров, выступающих на рынке труда, как трудящихся, так и работодателей, которые строят свои отношения с государством и между собой на принципе «трипартизма», т.е. к институтам рынка труда можно отнести достижения сбалансированности интересов партнеров. Структуризация рынка труда – это классификация его на различные виды, связанные общими свойствами (по профессиональным признакам, демографическим, формам занятости, сегментам).

На неорганизованном, конкурентном рынке труда – отдельные работники, и фирмы не могут оказывать сильного влияния на спрос и предложение. Рынок труда в чисто конкурентной форме характеризуется такими особенностями как:

- при найме работников определённого вида труда, большое количество фирм конкурируют за них;
- конкретные квалифицированные работники, имеющие одну и ту же квалификацию, независимо друг от друга, формируют предложение на данный вид труда;
- работниками и фирмами не осуществляется контроль над ставкой заработной платы, они не «диктуют заработную плату» [9].

Выделяют понятия локального рынка труда и интегрированного рынка труда по критерию интегрированности, локальный рынок труда может дифференцироваться в профессиональном и территориальном плане.

Можно выделить рынки: рынок преимущественно умственного труда (служащие); физического труда (рабочие); рынок труда менеджеров и специалистов (техническая интеллигенция, директорский корпус, предприниматели); рынок крестьянского труда; рынок преимущественно творческого труда (научная и художественная интеллигенция). Все эти рынки делятся по критерию сегментации.

Существует деление на равновесный (сбалансированный), дефицитный (спрос превышает предложение) и избыточный (предложение превышает спрос) рынков труда, то есть деление по критерию соотношения спроса и предложения труда. Эти понятия относятся как к профессиональному так и региональному анализу, отношение, как к локальным (региональным, профессиональным) субрынкам труда, так и к интегрированному рынку труда [5].

Можно с уверенностью говорить, что ролью труда в жизни населения определяются функции трудового рынка, труд является важнейшим источником благосостояния и доходов общества. Труд – это важнейший производственный ресурс, с экономической точки зрения. В связи с вышесказанным определяют главные функции рынка труда:

- социальная функция, которая состоит в обеспечении приемлемого уровня благосостояния и доходов людей, благоприятного уровня производительных способностей работников и воспроизводства.

- экономическая функция, заключается в разумном размещении, вовлечении, использовании и регулировании труда, а это позволяет выделить селективную и размещающую функции.

- размещающая функция, состоит в размещении рабочих сил в соответствии со спросом. Исходя из этой функции, функционирование и организация рынка рабочей силы должны быть связаны с рациональным размещением её по отдельным фирмам и предприятиям, регионам и отраслям. Основой регулирования рынка труда на всех уровнях управления является развитие такой сети размещения. Чем

эффективнее реализация размещающей функции, тем эффективнее система рынка труда и тем совершеннее методы достижения целей управленческого воздействия. Из этого следует, что эффективность, в целом, всей экономики обусловлена тем, насколько рационально и оптимально совершается процесс функционирования системы регулирования рынка труда. Данная функция, чаще всего проявляется на макрорегиональном и региональном уровнях.

– селективная функция, представляет собой выбор рабочей силы опирающийся на предложение и спрос, а так же профессионально–квалификационные характеристики рабочей силы. Самым существенным образом эта функция проявляется на микроэкономическом уровне.

Также рынок труда осуществляет стимулирующую функцию, она способствует развитию конкуренции между участниками, росту заинтересованности в высокоэффективной силе и труде, повышению профессионализма и смены профессии.

Исходя из вышесказанного следует, рынок труда – это многогранное понятие, имеющее массу видов и определений, а также выполняющее ряд важнейших функций: размещающей, экономической, селективной, социальной, стимулирующей.

Важное значение для регулирования трудового рынка имеет его классификация по критериям:

– критерий административно–территориальной зависимости и пространственной протяжённости, так можно различить: внутрифирменный рынок труда; отдельного региона (республики, области) страны; национальный рынок труда, на территории страны; международный рынок труда.

– критерий временных параметров, его можно разделить на текущий (реальный), потенциальный, перспективный и прогнозируемый рынки труда.

– критерий степени эластичности, его можно разделить на гибкий рынок, легко приспособляющийся к изменяющимся условиям хозяйствования, количественно, а так же функционально и жесткий рынок труда, характеризуемый строгой регламентацией стандартных форм занятости и рабочего времени.

– критерий степени конкуренции, определяется взаимодействием покупателей и продавцов рабочей силы, выделяется четыре модели: монополистический рынок труда, чисто конкурентный, при участии профсоюзов и двусторонней монополии.

– критерий развития рыночных отношений, рынок труда может быть разделён на: организованный и теневой, фрагментарным (частичным), регулируемым.

Фрагментарный подразумевает ограниченное функционирование факторов предложения и спроса на рабочие ресурсы в рамках нормативно-правового регулирования рынка труда (законодательство, которое регулирует вопросы увольнения работника и найма, оплату труда, его условия и т.п.).

Регулируемый рынок труда, обеспечивает поведения субъектов правовыми основами, а так же Определяет наряду с нормативно-правовым воздействием на экономические, социальные и трудовые отношения развитую систему общественных соглашений как источника правового регулирования.

Организованный рынок труда –это наиболее развитый рынок трудовых ресурсов, который имеет развитую инфраструктуру и широкое взаимодействие политики содействия занятому населению с иными направлениями технической и социально–экономической политики.

Теневой рынок труда содержит в себе нерегулируемые форматы занятости, выражающиеся в несоблюдении трудового законодательства, уклонении от налогов и статистического учёта, а так же включающие различные виды труда.

– критерий моделирования среды, делит рынок на внутренний и внешний.

Внешний рынок труда подразумевает географическую и профессиональную мобильность рабочих ресурсов между фирмами. На данном рынке организации укомплектовываются работниками со стороны, подбираются готовые кадры, предполагая их подготовку вне предприятия.

Внутренний рынок труда предполагает внутрифирменное профессиональное движение людей. Квалификация работников, замкнута внутренним трудовым рынком, такими кадрами сложно пользоваться другим фирмам, так как они носят специальные характеристики.

– демографический критерий, по большей части определяется признаками трудоспособного населения, его отдельными категориями и группами, делятся на рынки труда пожилых трудящихся, молодёжи, инвалидов и т.д.

– профессиональный критерий, данный критерий делит рынок на рынок труда учителей, рынок труда инженеров, рынок труда учёных и т.д.

Классификация рынков труда рассматривается ниже (рисунке 1).

Рынок труда	По пространственной протяжённости и административно-территориальной зависимости	международный рынок
		национальный рынок
		на территории страны
		региональный рынок
		отдельного региона
	По временным параметрам	внутрифирменный рынок
		текущий (реальный)
		перспективный
		потенциальный
	В зависимости от степени конкуренции на рынке труда	прогнозируемый
		чисто конкурентный рынок труда
		монопсонистический рынок труда
		модель при участии профсоюзов
	В зависимости от степени развития рыночных отношений	модель двусторонней монополии
		фрагментарный (частичным)
		регулируемый
		организованный
	По степени эластичности	теневой (нерегулируемым)
		жесткий рынок труда
	По демографическим признакам	гибкий рынок труда
		молодёжи
инвалидов		
По профессиональным признакам	пожилых	
	инженеров	
	учёных	
По критерию моделирования среды	учителей	
	внешний	
	внутренний	

Рисунок 1 – Классификация рынков труда по различным критериям

Данную классификацию мы будем использовать для анализа рынка труда Челябинской области во второй главе.

1.2 Модели и инструменты регулирования рынка труда в РФ и за рубежом

Исходя из разнообразия внутренних механизмов рынка труда, а также в связи с повышенной социальной важностью его эффективного функционирования, рынок рабочей силы требует квалифицированного регулирования. Высокая роль в общем положении занятости принадлежит государству.

В государственном регулировании рынка труда выделяют четыре главных направления:

- программы по увеличению числа рабочих мест в государственном секторе и стимулированию роста занятости;
- программы, направленные на переподготовку и подготовку безработных;
- программы найма безработных;
- программы соц. страхования, т.е. определяются пособия безработным.

Основными целями в государственном регулировании рынка труда является:

- отсутствие циклической безработицы при сохранении «естественного уровня безработицы», определяемого уровнем ее фрикционной и структурной форм или по другому обеспечению полной занятости;

– организация рынка способного легко и быстро приспосабливаться к изменениям внешних и внутренних условий развития экономики, сохранять стабильность и подконтрольность государственному регулированию. Или по другому, создание «гибкого рынка труда». Такая «гибкость», в сравнении с традиционным трудовым рынком, выражается в гибкой эксплуатации работников на условиях временной занятости, неполного рабочего дня, изменения количества смен, сменяемости рабочих мест, расширения или добавления в зависимости от необходимости рабочих обязанностей. Любой человек стремящийся трудиться должен найти на данном рынке труда рабочее место, отвечающее потребностям [4].

Программы по обеспечению занятости осуществляются на трех уровнях:

- федеральный уровень (общегосударственный);
- региональный уровень (субъекта Российской Федерации);

– местный уровень (на территории органа местного самоуправления).

Основные меры государственной политики занятости создаются на федеральном уровне. В основном данная сфера регламентируется ФЗ №1032–1 РФ «О занятости населения в Российской Федерации» и другими нормативно правовыми актами.

Государственная политика РФ в сфере занятости населения, на основании действующего законодательства направлена на:

– предупреждение и сокращение массовой и длительной-хронической безработицы;

– развитие человеческих ресурсов;

– обеспечение достойного развития и жизни человека;

– стимулирование предпринимательской инициативы и трудовой деятельности граждан;

– проведение специальных мероприятий и реализация гарантий социальной защиты в сфере занятости;

– реализация гарантий равных возможностей гражданам РФ;

– обеспечение взаимодействия и координации деятельности в сфере занятости с деятельностью по иным направлениям социальной и экономической политики;

– поощрение организаций, сохранивших действующими и создающих дополнительные, новые рабочие места;

– координировании действий государственных и муниципальных органов, иных представительных органов, профессиональных союзов на рынке труда в создании и реализации мероприятий по повышению занятости граждан;

– поддержание самостоятельности органов власти местного самоуправления и субъектов РФ в обеспечении занятости граждан;

– сотрудничество по решению проблемы занятости населения на международном уровне.

По большей части, развитие региональных сегментов рынка труда определяет эффективное функционирование национального рынка труда РФ. Напряженность на всероссийском трудовом рынке невозможно снизить, без решения проблем,

возникающих на уровне субъектов РФ, поэтому государственное регулирование занятости населения должно быть согласовано между всеми имеющими полномочия на регулирование трудового рынка органами власти [17].

Исходя из законодательства РФ, а в частности ФЗ N 1032-1 (ред. от 07.03.2018) «О занятости населения в РФ» полномочия региональных и федеральных органов власти в сфере содействия занятости разграничены. Разграниченные полномочия региональных и федеральных органов государственной власти в сфере содействия занятости граждан в систематизированном виде представлены в таблице 2.

Таблица 2 – Разграничение полномочий федеральных и региональных органов государственной власти в сфере занятости населения

Полномочия федеральных органов государственной власти	Полномочия органов власти субъекта РФ
<ul style="list-style-type: none"> • разработка и реализация государственной политики, принятие федеральных законов и иных нормативных правовых актов РФ в сфере занятости населения; • осуществление надзора и контроля за соблюдением и исполнением законодательства РФ о занятости населения; • обобщение практики применения и анализ причин нарушений законодательства о занятости населения в РФ; • формирование средств на финансирование мероприятий по содействию занятости населения и социальной поддержке безработных граждан и контроль за целевым использованием указанных средств; • разработка и реализация федеральных программ в сфере занятости населения; • координация деятельности по созданию экономических условий для обеспечения занятости населения, развития предпринимательства и самозанятости; • установление норм социальной поддержки безработных граждан; • мониторинг состояния и разработка прогнозных оценок рынка труда; • формирование и ведение регистров получателей государственных услуг в сфере занятости населения; • определение перечня приоритетных профессий (специальностей) для профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации безработных граждан; • информирование о положении на рынке труда в РФ, правах и гарантиях в области занятости населения и защиты от безработицы. 	<ul style="list-style-type: none"> • осуществление контроля за обеспечением государственных гарантий в области занятости населения; • проверка, выдача обязательных для исполнения предписаний об устранении нарушений законодательства о занятости населения, привлечение виновных лиц к ответственности в соответствии с законодательством РФ; • принятие мер по устранению обстоятельств и причин выявленных нарушений законодательства о занятости населения и восстановлению нарушенных прав граждан; • обобщение практики применения и анализ причин нарушений законодательства о занятости населения в субъекте Российской Федерации, а также подготовка соответствующих предложений по совершенствованию данного законодательства; • регистрация граждан в целях содействия в поиске подходящей работы, а также регистрация безработных граждан; • реализация мер активной политики занятости населения и оказание в соответствии с законодательством о занятости населения гос. услуг по поддержке незанятого населения; • разработка и реализация региональных программ, предусматривающих мероприятия по содействию занятости населения.

В общефедеральном пространстве РФ не может с успехом использоваться единая политика на общенациональном трудовом рынке. Особенности локальных и региональных рынков труда слишком велики. Таким образом в каждом субъекте РФ нужно учитывать особую специфику при решении данных задач.

Государственное регулирование на рынке труда реализуется в двух основных форматах:

– активной политикой – организация новых рабочих мест, увеличение уровня занятости и уменьшение безработицы путем переобучения, повышения квалификации и обучения работников;

– пассивной политикой – помощь безработным путем предоставления пособий.

Активная политика включает следующие меры.

1. Реализация мероприятий способствующих организации новых рабочих мест. Система управления занятостью, по своим целям, это совокупность организационных структур, методов, механизмов и средств управления, реализующая занятость населения. Таким образом, устройство системы регулирования занятости содержит управления и службы занятости, то есть подразделения, организации и органы всех уровней. Они регулируют занятость населения и осуществляют взаимодействие с профсоюзными органами, работодателями и другими субъектами трудового рынка.

2. Повышение профессиональной квалификации безработных, а так же обучение и переподготовку. Проф. подготовка, переподготовка и повышение квалификации безработной части населения проводится в образовательных организациях дополнительного и профессионального образования, учебных учреждениях службы занятости и других учебных заведениях в соответствии с договорами. Обучение безработного населения осуществляется интенсивно и, обычно, составляет не более шести месяцев, а в отдельных случаях – календарного года.

По направлению службы занятости может производиться профессиональная подготовка, переподготовка и повышение квалификации безработного населения, если: 1) невозможно найти нужную работу из-за отсутствия у человека необходимых знаний, квалификации или умений; 2) требуется сменить

специальность или род занятий за неимением работы, соответствующей имеющимся у человека навыкам; 3) гражданин утратил способности к осуществлению работы по прежней специальности.

3. Работники государственных органов службы занятости способствуют в трудоустройстве населения . Осуществляют активное исследование рынка труда и подбор для незанятых граждан подходящих мест.

4. Организация субсидирования при создании фирмами новых рабочих мест. Мероприятия включающиеся в субсидирование занятости это: исходящие из поощрения самозанятости, субсидий предпринимателям, берущих на работу некоторые категории граждан или не увольняющие их. Главный социально-экономический смысл субсидирования занятости, в предоставлении организации определённых средств для доплат к зар/плате работников, которые в связи с пониженным уровнем трудоспособности не могут показывать нужную степень эффективности труда.

5. Организация общественных работ и создание рабочих мест на них. Общественные работы – это труд, имеющий социальную направленность и организуемый для дополнения социальной помощи людям, которые ищут работу. Через систему общественных работ обеспечивается трудовая адаптация граждан, ищущих работу впервые, так же обеспечивается трудовая реабилитация граждан, имеющих длительный перерыв в трудовой деятельности. На основании договоров с работодателями организуются рабочие места с целью трудоустройства граждан на общественные работы

6. Проведение мер по предупреждению увольнений работников. Настоящим Федеральным законом № 273 от 25 декабря 2008 года (в ред. Федеральных законов от 11.07.2011 N 200–ФЗ, от 21.11.2011 N 329–ФЗ) устанавливаются основные принципы противодействия коррупции, правовые и организационные основы предупреждения коррупции и борьбы с ней, минимизации и (или) ликвидации последствий коррупционных правонарушений.

7. Содействие малому предпринимательству:

- информационная поддержка и консалтинг (проведение семинаров и курсов, распространение информации, подготовка обучающих материалов);
- инфраструктурная поддержка (создание среды для развития бизнеса, бизнес-инкубаторы и фонды развития предпринимательства);
- поддержка инноваций и научно-технических разработок;
- организационная помощь в ярмарочно-выставочной деятельности (льготное или бесплатное предоставление мест на мероприятиях и выставочного оборудования);
- упрощение таких составляющих деятельности субъектов МСП, как правовое регулирование, бухгалтерское сопровождение, порядок лицензирования и оформления разрешительной документации;
- финансовые меры поддержки (субсидии, гранты, компенсации, льготы).

8. Квотирование рабочих мест. По своей сути квотирование рабочих мест является разновидностью субсидирования занятости, так как квотирование относится к предоставлению льгот фирмам, берущим на работу лиц со пониженным уровнем трудоспособности в численности, определённой субъектами государственного регулирования занятости. Видом экономического влияния на предпринимателей, принимающих решения о возможности принятия на работу граждан со сниженной трудоспособностью, могут быть штрафные санкции. Ресурсы, накапливаемые через штрафные санкции с фирм, не относящихся к программам квотирования, могут направляться на увеличение масштабов занятости. Так же субсидирование занятости населения, как инструмент повышения спроса на трудовые ресурсы имеет определённые финансовые ограничения, так как средства идущие на реализации данных программ поступают из государственного бюджета, а его средства в свою очередь формируются за счет налоговых отчислений предприятий и физических лиц. Таким образом программы квотирования и субсидирования занятости рабочих мест основываются на перераспределении денежных ресурсов в пользу фирм, участвующих в этих программах.

Пассивная политика регулирования рынка труда в РФ нацелена на ослабление негативных последствий безработицы. Основные действия в рамках пассивной политики осуществляемые на рынке труда.

1. Социальная выплата пособий. Пособие по безработице представляет собой форму социальной выплаты, по сути это денежные средства передаваемые безработным гражданам, зарегистрированным в службе занятости и признанными в установленном порядке безработными. Данная социальная выплата – пособие платится безработным не весь срок не трудоустройства. Срок выплаты пособия и её объём меняется.

Период выплат по пособиям не должен превышать двенадцати месяцев, в течение восемнадцати календарных месяцев.

2. Предоставление материальной поддержки нетрудоустроенным. Государственными органами регулирующими рынок труда может предоставляться материальная помощь нетрудоустроенным людям, потерявшим право на получение пособия по безработице из за истечения регламентированного срока его выплаты и безработным в период приобретения дополнительного профессионального образования и обучения по направлению органов службы занятости.

Порядок предоставления материальной помощи безработным, и условия ее выплаты регламентируются органом исполнительной власти уполномоченным на это Правительством Российской Федерации.

В статье 36 Закона о занятости населения определяется порядок оказания материальной помощи безработным гражданам. В соответствии со статьей 36 материальная помощь может быть оказана безработным гражданам, утратившим право на пособие, а также гражданам, обучающимся по направлению органов службы занятости. На основании статьи 36 условия оказания материальной помощи определяются уполномоченным Правительством РФ федеральным органом исполнительной власти.

3. Осуществление доплат на иждивенцев. В соответствии с Законом РФ от 12.02.1993 № 4468–1 «О пенсионном обеспечении лиц, проходивших военную службу, службу в органах внутренних дел, государственной противопожарной

службе, органах по контролю за оборотом наркотических средств и психотропных веществ, учреждениях и органах уголовно–исполнительной системы, Федеральной службе войск национальной гвардии Российской Федерации, и их семей»неработающим пенсионерам, получающим пенсию за выслугу лет (ст. 17 «б» Закона) или по инвалидности I или II группы (ст. 24 Закона) и имеющим на своем иждивении нетрудоспособных членов семьи, может быть установлена надбавка к пенсии на иждивенцев.

4. Выдачу малоимущим гражданам недорогих товаров первой необходимости. Выдача продуктовых карточек малоимущим. На них будут зачисляться баллы и бонусы, которые можно будет обменять в магазинах на продукты, а также семена и саженцы.

5. Организацию питания безработных в специальных столовых.

Современное государственное регулирование рынка труда в России – это комплекс экономических, административных и организационных мер, где вмешательство государства осуществляется как мерами прямого воздействия (программы создания рабочих мест, программы в области образования, подготовки и переподготовки, изменения в трудовом законодательстве), так и мерами косвенного (экономического) воздействия. К экономическим мерам можно отнести помощь в открытии предприятий, государственные субсидии на расширение производства, открытие новых государственных предприятий, предоставление госзаказов, организацию общественных работ. Сюда же относятся меры по налоговому регулированию, воздействию на заработную плату.

Методы регулирования рынка труда представлены на рисунке 2



Рисунок 2 – Классификация основных методов и инструментов управления занятостью

Административные методы базируются на силе государственной власти и содержат меры запрета, разрешения или принуждения (к ним относятся: регулирование демографических и миграционных процессов; лицензирование деятельности предприятий; создание рабочих мест). Административные методы являются неотъемлемой частью хозяйственной деятельности.

В свою очередь экономические методы должны создать экономические стимулы у участников рынка труда, и таким образом, скорректировать их Административные Методы и инструменты управления занятостью Экономические Организационные Создание новых рабочих мест Регулирование демографических и миграционных процессов Бюджетная политика Государственные заказы организациям Государственные инвестиции Трансфертные платежи (субсидии) Денежно-кредитная политика Валютная политика Административные Составление территориальных схем Реализация территориальных программ Стимулирование занятости Регулирование трудовых отношений Организация службы занятости

населения поведение для достижения эффективной занятости. Государство, используя такие инструменты, как: налогообложение фонда оплаты труда; предоставление налоговых льгот предприятиям, создающим и сохраняющим рабочие места; правительственные расходы на финансирование мероприятий в области содействия занятости; государственные инвестиции; государственные заказы предприятиям; субсидирование занятости, поощрение самозанятости; дотации, субвенции и субсидии субъектам Федерации и т.д., оказывает непосредственное влияние на вектор развития рынка труда.

Организационные методы применяются государством с целью создания социально–экономических условий для всех участников рынка труда. К основным инструментам данной группы можно отнести: составление территориальных схем развития, прогнозирование рынка труда, организация работы служб занятости населения; профориентационная работа и т.д

Чтобы иметь более полное представление о моделях и механизмах регулирования рынка труда, а так же возможности усовершенствования и реформирования данных элементов рынка в РФ, необходимо проанализировать международный опыт политики занятости населения.

Опыт государственного регулирования рынка труда в Японии:

В различных странах под воздействием многих факторов, таких например как национальные различия, менталитет, культура, уровень экономического развития и т.д., формируется собственная модель рынка труда. Одной из наиболее интересных в мире являются японская модель.

Ярко выраженная черта японского рынка труда – «система пожизненного найма», она предусматривает гарантии на полный период трудовой деятельности человека. Такие гарантии – результат практической традиции сложившейся как отношения между организациями и работниками. Эти традиции законодательно регламентированны, но поддерживаются профсоюзами; обеспечивается лояльность последних по отношению к организациям. Данная модель называется закрытой и рынок труда имеет, внутреннюю направленность.

После произошедшего кризиса 1974–1975 годов в стране восходящего солнца стал формироваться и внешний рынок, напоминающий классический, обслуживающий, в основном мелкие предприятия. И для внешнего, и для внутреннего рынка труда Японии важнейшей особенностью является стабильная занятость, характерная не только для периода высоких темпов роста экономики, но и после вступления в полосу неустойчивого развития (после кризиса 1975 г.). Использование работников в течение длительного времени позволяет компании организовать профессиональную подготовку и повышение квалификации на внутрифирменном уровне в соответствии с научно–техническим прогрессом, структурой рабочих мест, модификацией производимой продукции, воспитывать у работников творческое отношение к труду, к высокому качеству работы, заранее планировать профессиональную мобильность внутри фирмы. Руководство фирмы по собственному решению управляет перемещениями работников между подразделениями и структурными звеньями.

В формировании заработной платы, так же имеются особенности. В течение долгого периода она зависела от возраста и стажа, однако на сегодняшний день берётся в расчёт эффективность труда и квалификация. Старая система формирования заработной платы ставит барьеры в свободном переходе работников в другие организации и стимулирует наращивание стаж работы,.

Особенностью японской модели является патерналистское отношение менеджеров и руководителей к работникам, заинтересованность работников во всех сторонах деятельности предприятия и большое внимание ко всем сторонам жизни персонала. В данных особенностях большую роль обуславливают кружки качества. Некоторые учёные считают, что в основе этой модели лежит заинтересованность японских работодателей в защите своих инвестиций в трудовые ресурсы[18].

Опыт государственного регулирования рынка труда в США.

Под влиянием технологических перемен, а так же движения капиталов и либерализации торговли, развития процессов интеграции, формирование новых развивающихся рынков мировая экономика больше и больше вбирает в себя экономики национальные. То есть, имеется в виду расширение мирового движения

капитала и экономики во всех форматах, миграции рабочей силы и населения, развитие информационного трафика.

Так экономика США как одна из самых мощных в мире «глобализируется» в наибольшем объеме, так как нацелена на извлечение максимально выгодного эффекта из вторжения на другие рынки. Экономика США, будучи очень вовлеченной в мировую экономическую деятельность, попадает в зависимость от состояния мировой конъюнктуры и национальных экономик, и по этому заинтересована в международной экономической и финансовой стабильности.

Дивиденды, получаемые Штатами от глобализации, очень высоки. Это, выгодный импорт из стран третьего мира, который сдерживает инфляцию способствует этим росту доходов населения, повышению спроса и росту экономики. Так же, динамичное развитие и открытость экономики, подталкивают приток капитала и квалифицированных рабочих кадров из-за границы, а это положительно влияет на рост экономики и, как следствие, на занятость. Кроме этого приток капитала, помогает процентной ставке удерживаться на низком уровне, что стимулирует рост инвестиций. Помимо этого, экспорт американской продукции приводит к формированию дополнительных рабочих мест, часто высокооплачиваемых. Всё это в конечном счете способствует укреплению американской экономики.

Но существуют и минусы глобализации. Первое миллионы жителей США теряют работу из за переноса производства за границу и рост объемов импорта. Распространенные информационные технологии создают угрозу организациям сферы услуг , так как осуществление этой работы в странах с дешевой рабочей силой выгодно. Второе , международная конкуренция приводит к снижению заработной платы что бы не переводить предприятие за границу. третье, поскольку фирма, открывается фирмами США за границей, она оснащается самой инновационной техникой и организации, расположенные в самом США, могут потерять свои конкурентные преимущества.

На нынешнем этапе глобализации ее позитивные последствия для американской экономики и рынка труда явно перевешивают негативные. Однако все более

очевидны потери, несущие экономикой США из-за сокращения рабочих мест в последствии переезда фирм за рубеж.

Итак, глобализация сильно влияет на рынок труда Штатов и отношения в этой сфере, порождая множество проблем. К некоторым из них экономика может приспособиться, иные требуют взвешенной и активной политики государства.

Для совершенствования адаптивности и производительности к инновационным технологиям ряд предприниматели все чаще применяют нетипичные формы стимулирования и организации труда. Имеется в виду активное вовлечение кадров в процесс принятия решений, расширение полномочий работников с целью максимизации и реализации выросшего квалификационного потенциала, использование разных схем ротации персонала и улучшение организационного климата на производстве. Той же цели способствуют и программы передачи работникам производственных активов компании, участие в распределении доходов.

Интересным трендом в демократизации капитала корпораций в США является возможность рядовых работников приобретать опционы, т. е. по фиксированным ценам в благоприятное время, осуществлять выкуп части акционерной собственности корпорации. Ранее такой инструмент был доступен только высшему персоналу (топ менеджменту).

При высоких издержках на рабочую силу и «жестком» рынке труда формирование оплаты труда в компаниях часто реорганизуется на сугубо индивидуальную модель с унифицированной. При этом в разных отраслях темпы роста заработной платы заметно отличается: если в торговле она повышается – на 1,7–1,8%, то в производстве компьютеров повысится на 12%, а в изготовлении полупроводников – на 4,5%, а в телефонной связи уменьшится на 0,7%. Можно признать два противоположных тренда в особенности занятости. С одной стороны, под влиянием глобализации и усиления международной конкуренции американские предприниматели ищут возможности сокращения издержек, переводя часть работающих на нетрадиционные графики труда, тем более что современные технологии позволяют это сделать. С другой – в условиях «жесткого» рынка труда повышается спрос на профессионалов, часто с целью их привлечения и удержания

используются нетрадиционные формы мотивации – владение активами, право на опционы, акции т. п.

Государство предпринимает меры, на законодательном уровне, для смягчения негативных последствий глобализации, связанных прежде всего с увольнением граждан результате, например, переезда фирмы за рубеж. На это направлены федеральные программы и законы по адаптации экономики к международной торговле. Такие программы, реализуются под патронажем министерства труда, предполагают ряд мер, в том числе переподготовку и содействие занятости работникам, материальную помощь.

Опыт государственного регулирования рынка труда в ФРГ.

В Германии программы управления рынком труда направлены на стимулирование мобильности кадров, обеспечение высокого уровня занятости, поддержку групп нуждающегося населения или находящегося в невыгодном положении на рынке труда.

Направления регулирования предусматривают:

- субсидирование рабочего места, но включают только граждан, получающих пособие по безработице. Срок участия этих программах – один год;

- поддержку организаций в профобучении и занятости. Основные цели – стимулирование реорганизаций фирм, переобучение незанятых граждан и тех, кому грозит безработица, координация субсидирования рабочего места. Максимальный срок данных программ переобучения – два года;

- компенсация за работу по неполному дню. По сравнению с пособиями по безработице преимущество этих компенсаций состоит в том, что гражданин остается в привычной обстановке, понижается степень миграции квалифицированных специалистов. Период выплаты компенсаций – шесть месяцев. В особенных случаях эти выплаты продлевают до двух лет;

- раннего выхода на пенсию, его финансирование.

Изучение литературы по практическим и теоретическим характеристикам рынков труда развитых стран, позволяет сделать вывод о том, что внимание государственного регулирования сконцентрировано на особенностях страновых

моделей, а именно: институтах внутрифирменной и межфирменной мобильности рабочей силы, специфике социальной и правовой защиты, системах оплаты труда, механизме регулирования занятости. Основные признаки отличий моделей рынков труда развитых стран («японской», «американской–США», «европейской–ФРГ») систематизированы в таблице 3.

Таблица 3 – Сравнение моделей рынков труда развитых стран

Признаки отличия	Европейская (ФРГ)	Американская (США)	Японская
Система профобразования кадров	Законченная профподготовка вне рамок организации; тенденция к росту внутрифирменной подготовки	Законченная профподготовка, подтверждаемая дипломом или сертификатом об образовании	Внутрифирменная подготовка, инвестиции в человеческий капитал
Межфирменная мобильность рабочей силы	Невысокая территориальная и межфирменная мобильность	Высокая территориальная и межфирменная мобильность	Низкая территориальная и межфирменная мобильность
Дифференциация заработной платы	Небольшая дифференциация оплаты труда	Очень высокая дифференциация оплаты труда (в десятки раз)	Низкая дифференциация оплаты труда (в среднем в 4–8 раз)
Доступ молодежи на рынок труда	Затруднен	В настоящее время более свободный	Свободный, поддерживается государством
Активность институтов рабочего представительства	Высокая	Низкая	Средняя
Влияние профсоюзов	Сильные профсоюзы, наличие институтов рабочего представительства	Невысокий охват работников профсоюзами (в среднем 25%)	Формирование самостоятельных профсоюзных организаций внутри компаний
Уровень правовой и социальной защиты	Жесткие нормы трудового права; высокий уровень правовой защищенности работника	Децентрализация законодательства о занятости; свобода работодателя в отношении найма и увольнения	Система «пожизненного найма», регулирование трудовых отношений на уровне предприятия
Сроки выплаты пособий	Длительные (от 2–5 лет)	Короткие (полгода)	Средние (1 год)
Уровень безработицы	Высокий	Невысокий	Низкий

Таким образом основные отличительные черты японской модели системы трудовых отношений – это система «пожизненного найма», при котором гарантируется занятость постоянного работника на предприятии до достижения им возраста 55 – 60 лет; внутрифирменная подготовка, большие инвестиции в человеческий капитал; низкая территориальная и межфирменная мобильность; формирование самостоятельных профсоюзных организаций внутри компаний.

Для американской модели характерна децентрализация законодательства о занятости и помощи безработным, которая принимается каждым штатом отдельно, на предприятиях действует жесткое отношение к работникам, а так же характерна высокая территориальная и межфирменная мобильность.

Основные отличительные черты ФРГ – это то что политика регулирования рынка труда Германии не всегда оказывает содействие повышению занятости. Результативность реализовываемых мер часто низка. Немало денег расходуется на организацию общественных работ для безработных, тем не менее, как показывает практика, после их окончания шансы участников на получение хорошего рабочего места не только не увеличиваются, а скорее всего, понижаются. Но именно благодаря государственным мерам по предоставлению временной работы статистика безработицы кажется более успешной.

Тем не менее, рынок труда Германии не является конкурентным, так как правила поведения на нем строго урегулированы. Трудовым и социальным законодательством установлено, что все субъекты рынка труда не способны легко заключать трудовые договора, а должны входить в корпоративные союзы. Главную задачу на рынке труда Германии исполняют союзы работодателей, профессиональные союзы наемных работников и Федеральное ведомство по труду.

1.3 Методика анализа занятости населения и рынка труда

Особенность национального рынка труда заключается в том, что в нем не может быть достигнуто состояние полной занятости населения. Это связано с тем, что для развития национальной экономики необходимо наличие незадействованных или еще

не освоенных ресурсов, к числу которых относятся трудовые ресурсы. Наличие свободных трудовых ресурсов, не задействованных в экономике, позволяет ей развиваться. При тотальной занятости развитие либо полностью прекращается, либо происходит медленными темпами.

По отношению к рынку труда выделяются следующие категории населения [7, с.39]:

– экономически неактивная часть населения. Это население, которое не выполняет никаких экономических функций либо по причине нахождения в нетрудоспособном возрасте, либо в силу неспособности к ней по физическим причинам – инвалиды. Оно не участвует в функционировании экономики, а поэтому не рассматривается как часть рынка труда;

– экономически активная часть населения. Это население, которое принимает активное участие в экономической деятельности, находится в трудоспособном возрасте и обладает физическими возможностями к осуществлению экономической деятельности. Его делят на население занятое и не занятое в национальной экономике. Рынок труда состоит именно из этой второй группы населения, которая и определяет его функционирование.

На особенности функционирования рынка труда оказывают влияние [15, с.110]:

– динамика оплаты труда;

– состояние национальной экономики. Рынок труда является одним из наиболее подверженных влиянию других рынков. Например, изменение стоимости потребительских товаров неизбежно повлечет изменение уровня оплаты труда;

– динамика доходов, не формирующихся под влиянием рынка труда. Например, рост объемов пособий на ребенка приведет к изменению состояния рынка труда;

– динамика досуговых предпочтений населения;

– изменение психологического восприятия определенных профессий. Например, снижение престижа определенной профессии приведет к трансформации рынка труда;

– динамика демографической ситуации.

Таким образом, рынок труда является основополагающим элементом национальной экономики. От его динамики и состояния зависит функционирование национальной экономики. В процессе своего функционирования он подвержен влиянию множества факторов.

Одним из важнейших макроэкономических показателей является состояние рынка труда, которому оказывается пристальное внимание, поскольку сложившаяся ситуация на рынке труда – ключевой фактор состояния экономики. Поэтому в современной мировой экономике приняты следующие показатели рынка труда. При статистическом изучении рынка труда выделяют категории экономически активного и экономически неактивного населения.

Экономически активное население – это часть населения, которая предлагает свой труд для производства товаров и услуг.

В международных статистических стандартах говорится о том, что термин "экономически активное население" может иметь два значения в зависимости от продолжительности периода, к которому оно применяется. Если определяется экономически активное население за короткий период, равный неделе или дню, то подразумевается население, активное в данный период, к которому применяется также термин «рабочая сила», если за длительный период – то подразумевается обычно активное население.

Население, активное в данный период (или рабочая сила), – это наиболее часто используемый показатель, характеризующий численность экономически активного населения. Коэффициент экономической активности населения определяется как соотношение между численностью экономически активного населения и численностью всего населения страны [4, с.20]:

$$K_{э.ан} = P_{э.ак} / P_t \quad (1)$$

где $P_{э.ак}$ – численность экономически активного населения на t -ю дату;

P_t – численность всего населения на t -ю дату.

Экономически активное население включает две категории – занятых и безработных.

К занятым относятся лица обоего пола в возрасте от 16 лет и старше, а также лица младших возрастов, которые в рассматриваемый период:

а) выполняли работу по найму за вознаграждение, деньги или с ними расплачивались в натуральной форме, а также иную работу, приносящую доход, самостоятельно или с компаньонами как с привлечением, так и без привлечения наемных работников независимо от сроков получения непосредственной оплаты или дохода за свою деятельность;

б) временно отсутствовали на работе по причине: болезни или травмы; выходных дней; ежегодного отпуска; различного рода отпусков как с сохранением содержания, так и без сохранения содержания, отгулов; отпуска по инициативе администрации; забастовки и других причин;

в) выполняли работу без оплаты на семейном предприятии.

На основе данных о численности занятого населения и экономически активного населения можно рассчитать коэффициент занятости населения:

$$K_{зан.} = T_t / P_{э.ак} * 100\% \quad (2)$$

где T_t – численность занятых на t -ю дату.

Коэффициент занятости рассчитывается как по населению в целом, так и по полу и отдельным возрастным группам населения.

К безработным относятся лица от 16 лет и старше, которые в течение рассматриваемого периода:

а) не имели работы (либо занятия, приносящего доход);

б) искали работу;

в) готовы были приступить к работе.

Для характеристики уровня безработицы исчисляется коэффициент безработицы:

$$K_{безр} = B_t / P_{э.ак} * 100\% \quad (3)$$

B_t – численность безработных на t -ю дату;

$P_{э.ак}$ – численность экономически активного населения на t -ю

В том случае, если в числителе стоит общее число безработных, то получают коэффициент безработицы по методологии МОТ, а если в числителе стоит

численность официально зарегистрированных безработных, то получают коэффициент официально зарегистрированной безработицы.

Экономически неактивное население – это население, которое не входит в состав рабочей силы (включая и лиц, моложе возраста, установленного для учета экономически активного населения). Численность экономически неактивного населения может быть определена как разность между численностью всего населения и численностью рабочей силы.

$$\text{ЭНАН} = \text{Н} - \text{РС} \quad (4)$$

где ЭНАН – экономически неактивное население,

Н – численность населения,

РС – численность рабочей силы.

Экономически неактивное население измеряется по отношению к обследуемому периоду и включает следующие категории [20, с.17]:

– учащиеся и студенты, слушатели и курсанты дневной формы обучения (включая магистратуру и аспирантуру);

– пенсионеры по старости, на льготных условиях и лица, получающие пенсии по случаю потери кормильца при достижении ими пенсионного возраста;

– лица, занятые ведением домашнего хозяйства, уходом за детьми и т.п.

– лица, которые прекратили поиски работы, исчерпав все возможности ее получения, но которые могут и готовы работать;

– другие лица, которым нет необходимости работать независимо от источника их дохода.

Данные об экономически неактивном населении разрабатываются также по полу, возрасту, уровню образования и другим признакам.

Для того, чтобы правильно изучить, проанализировать, выявить основные тенденции и направления развития необходимо определить систему показателей рынка труда. Система показателей, характеризуют изучаемое явление со всех сторон. Система показателей рынка труда учитывает существующие взаимосвязи между явлениями и между самими показателями. В систему входят те показатели, которые являются величинами, адекватно характеризующими отображаемое

явление в конкретных условиях времени, места. В системе показателей, характеризующих исследуемый рынок, выделяют как абсолютные, так и относительные величины.

Абсолютные величины – это количественные показатели, которые характеризуют размер (уровень, объем, численность) изучаемых общественных явлений. Различают индивидуальные абсолютные величины, характеризующие признаки отдельных единичных явлений (например, численность экономически активного населения в одном регионе страны) и итоговые (или суммарные) абсолютные величины, характеризующие совокупность явлений (например, общая численность экономически активного населения страны).

Для исследования рынка труда характерен анализ экономически активного населения, путем выявления абсолютных величин численности занятого населения, выявления численности безработных из числа экономически активного населения, а также численности тех безработных, которые имеют официальный статус на бирже труда. Тем самым мы охарактеризуем общее состояние рынка труда со стороны количественного предложения рабочей силы. Сюда же можно отнести и систему показателей, характеризующих численность неполно занятых людей. А этот показатель можно рассматривать и по отраслям экономики, что даст нам представление о размещении неполно занятой рабочей силы по отраслям. Однако, при этом следует учитывать и такой показатель рынка труда как средняя фактическая продолжительность рабочего дня по отраслям экономики. А также для анализа рынка труда используется показатель числа занятых по возрасту и образованию.

Важным показателем является распределение числа безработных и занятых по половозрастному признаку. Это поможет охарактеризовать состояние рынка труда на основе качества рабочей силы и основных требований, предъявляемых к ней спросом.

Важны также и причины безработицы, поэтому используется такой показатель рынка труда, как состав безработных по обстоятельствам незанятости. Это позволяет оценить факторы, которые влияют на безработицу.

Еще одним показателем, характеризующим рынок труда, является заработная плата. По сути, заработная плата представляет собой цену на рынке труда.

Относительные величины выражают соотношение между явлениями в виде степени, доли или темпа. Исчисляются сопоставлением между собой абсолютных величин. Выражаются данные величины в коэффициентах, процентах и в промиллях. К данным показателям для рынка труда относятся:

- уровень экономической активности, который определяется как отношение общей численности экономически активного населения к общей численности населения старше 16 лет.

- уровень безработицы, который определяется как удельный вес безработных в общей численности экономически активного населения;

- коэффициент напряженности определяется как численность незанятых граждан, зарегистрированных в органах службы занятости, в расчете на одну заявленную вакансию.

Уровень безработицы представляет собой один из ключевых макроэкономических показателей, и правильное его определение необходимо для осмысления и прогнозирования результатов социально–экономической политики. Вместе с тем современный рынок характеризуется постоянными динамическими изменениями, переливами рабочей силы из одного состояния занятости в другое.

Оценка динамических потоков на рынке труда позволяет выявить фактор, в наибольшей степени детерминирующие изменения в структуре безработицы. Так, высокий ее уровень в какой–либо социально–экономической группе населения может быть связан не только с большой вероятностью потери работы, но и с частой переменой места работы, низкой социально–экономической мобильностью и недостаточной активностью в поиске работы, длительным периодом безработицы, малой вероятностью сохранения полученного рабочего места и т.п. Для целей макроэкономической политики важно не только правильно оценить уровень безработицы в той или иной группе населения, но и установить, какие из потоков рабочей силы на рынке труда приводят к такому уровню безработицы.

За рубежом, государственными органами управления занятостью на практике, часто применяются такие показатели как:

- индекс защиты занятости определяется по действующим мерам, затрудняющим увольнение гражданина;

- индекс социальной защиты определяется на основании показателя «щедрости» выдаваемых пособий и материальных льгот по безработице, пенсионного обеспечения, болезни и т.д.;

- индекс формализации права определяется из расчёта показателя государственного регулирования простых, гражданских дел и числа разных юридических процедур, которые необходимы для создания новой организации, времени, которое уйдёт на это, и требуемых в этой связи расходов.

Для анализа государственного регулирования рынка труда Челябинской области используем специальный методологический подход, который обуславливает роль органов службы занятости населения в решении частных задач обеспечения занятости населения на территории области. Их состав, перечень и методика определения вытекают из целевого задания конкретным управленческим структурам – главного управления по труду и занятости населения Челябинской области. К числу показателей, применяемых для оценки используются следующие:

- показатели объёма государственной услуги (например, численность трудоустроенных граждан, обратившихся в поиске подходящей работы; заявленная потребность работодателей в работниках для замещения свободных рабочих мест (вакантных должностей); численность безработных граждан, направленных на обучение или повышение квалификации и т.д.);

- показатели качества оказания государственной услуги (например, доля трудоустроенных граждан от обратившихся за содействием в поиске подходящей работы; доля трудоустроенных безработных граждан от числа признанных безработными; доля устроившихся на работу после прохождения обучения и т.д.).

- показатели достижения нормативных значений установленных государственным заданием на оказание конкретного вида государственной услуги.

В целях оценки реализации выполнения государственного задания используется оценка уровня исполнения следующих видов государственных услуг и работ:

1. Информирование о положении на рынке труда в Челябинской области.
2. Содействие гражданам в поиске подходящей работы, а работодателям в подборе необходимых работников.
3. Профессиональная ориентация граждан.
4. Психологическая поддержка безработных граждан.
5. Направление для получения профессионального обучения или получения дополнительного профессионального образования безработных граждан, включая обучение в другой местности.
6. Организация осуществления социальных выплат гражданам, признанным в установленном порядке безработными.
7. Организация проведения оплачиваемых общественных работ.
8. Организация временного трудоустройства.
9. Социальная адаптация безработных граждан на рынке труда.
10. Содействие самозанятости безработных граждан.
11. Содействие безработным гражданам в переезде и безработным гражданам и членам их семей в переселении в другую местность для трудоустройства по направлению органов службы занятости.
12. Организация ярмарок вакансий и учебных рабочих мест.

Оценка указанных показателей проводится за определённый период с определением уровня достижения плановых индикативных показателей. Величина уровня достижения плановых индикативных показателей от 100 % и более означает выполнение и перевыполнение плановых индикативных показателей. Соответственно, величина уровня достижения плановых индикативных показателей менее 100%, означает не выполнение плановых индикативных показателей.

На базе определённых значений показателя формируется итоговая интегральная оценка достижения индикативных показателей:

$$\text{ДИП} = \frac{\sum_{1}^{12} X_{\text{факт}}/X_{\text{план}}}{12} \times 100\% \quad (5)$$

Далее формулируется общий вывод об эффективности государственного регулирования трудовой занятости населения в регионе.

Алгоритм проведения исследования оценки эффективности государственной политики занятости в Челябинской области будет включать в себя следующие этапы:

- анализ состояния рынка труда и занятости населения в Челябинской области;
- оценка эффективности реализации программ государственной политики занятости населения в Челябинской области;
- выявление проблем реализации государственной политики занятости населения на территории Челябинской области.

На первом этапе представляем не обработанные данные по состоянию рынка труда.

Данные будут представлены по категориям населения (таблица 4).

Таблица 4 – Категории населения

№	Наименование показателя	Единицы измерения
1	Всего население Челябинской области	Человек
2	Экономически активная численность населения	Человек и % к общему объёму населения
3	Количество занятого населения	Человек и % к общему объёму населения
4	Количество безработного населения	Человек и % к общему объёму экономически активного населения
5	Количество зарегистрированных безработных граждан	Человек и % к общему объёму экономически активного населения
6	Количество безработных граждан по гендерному различию	Человек и % к общему объёму безработных
7	Количество безработных граждан по возрасту	Человек и % к общему объёму безработных
8	Количество безработных граждан по уровню образования	Человек и % к общему объёму безработных

В рамках проводимого анализа рассчитываем следующие показатели:

- доля экономически активного населения к общей численности в регионе;
- уровень занятости населения;
- уровень безработицы;

- уровень зарегистрированной безработицы;
- оценка безработных по возрастной структуре;
- оценка безработных по гендерному различию;
- оценка безработных по уровню образования;
- оценка безработных по категориям населения.

Все представленные показатели рассчитываем в динамике, за 2013–2016 гг порядок расчета следующий. Основной информационной базой будет гос. статистика.

Определим расчёт темпа роста показателей. Темп роста рассчитывается по формуле:

$$\Delta\text{Без} = \text{Без}_n / \text{Без}_{n-1} \quad (6)$$

где $\Delta\text{Без}$ – темп роста уровня занятости или регистрируемых безработных;

Без – показатель уровня занятости или безработицы;

n – период.

В рамках анализа эффективности деятельности главного управления по труду и занятости населения Челябинской области при реализации системы мер по обеспечению трудовой занятости осуществляется:

- анализ показателей трудоустройства безработных органами службы занятости;
- анализ программ в области содействия занятости населения;
- оценка эффективности программ;
- анализ объемов финансирования программ.

Динамика выделяемых финансов для финансирования программ занятости определяется по формуле темпа роста. Темпы изменения объема финансирования:

$$\Delta T = (T_n - T_{n-1}) / T_{n-1} \quad (8)$$

где ΔT – темп роста объема финансирования;

T – показатель объема финансирования;

n – n период.

Изменение объема финансирования отдельных программ

$$T = \sum T / T_i \quad (9)$$

где T – доля по каждой программы;

ΣT – сумма по всем программам;

T_i – сумма по каждой программе.

Указанный алгоритм применим к анализу государственного регулирования трудовой занятости населения в Челябинской области.

Вывод по главе 1

Занятость – это деятельность граждан, связанная с удовлетворением личных и общественных потребностей, не противоречащая законодательству Российской Федерации и приносящая им, как правило, заработок, трудовой доход.

Под управлением занятостью населения со стороны государства понимается форма реализации политики занятости, совокупность целенаправленных мероприятий, с помощью которых она реализуется. Управление занятостью населения предполагает выполнение ряда мероприятий, имеющих целью воздействие на отдельные параметры рынка труда. Одним из наиболее эффективных институтов, призванным реализовывать государственную политику в сфере занятости являются органы государственной службы занятости.

Практика использования методов влияния на занятость рассматривает два типа представления относительно государственного регулирования на рынке труда – активной и пассивной. Активная предполагает реализацию мер, направленных на повышение конкурентоспособности рабочей силы и расширения сферы приложения труда с целью предотвращения безработицы и увеличения численности занятых. К числу конкретных инструментов активной политики относятся: профессиональная ориентация, профессиональное обучение, организация общественных работ, организация самозанятости населения.

Пассивная политика государства в области занятости предусматривает его ответственность за положение наемных работников и работодателей на рынке труда. Пассивная политика осуществляется пассивными мерами, к которым относятся: регистрация и учет безработных и незанятых граждан, ищущих работу, организация системы оказания помощи по безработице; осуществления как денежных, так и

неденежных форм поддержки безработных и членов семей, находящихся на их иждивении. Эти меры не влияют на соотношение спроса и предложения рабочей силы и в условиях нашего рынка труда не регулируют занятость населения.

Выделяется два подхода к оценке государственного регулирования трудовой занятости населения на региональном уровне. Первый из подходов позволяет оценить конкретные статистические показатели и проанализировать общее состояние рынка труда. Второй подход обуславливает роль органов службы занятости населения в решении частных задач обеспечения занятости населения на определённой территории. Их состав, перечень и методика определения вытекают из целевого задания конкретным управленческим структурам – главного управления по труду и занятости населения Челябинской области и центрам занятости населения отдельных муниципальных образований.

Разработанный алгоритм анализа и разработки системы мер по обеспечению занятости населения в муниципальном образовании включает в себя два ключевых блока:

- оценка уровня и структуры занятости населения;
- анализ эффективности деятельности главного управления по труду и занятости населения Челябинской области при реализации системы мер по обеспечению трудовой занятости населения.

Данный алгоритм будет использован при анализе государственного регулирования трудовой занятости населения в Челябинской области.

ГЛАВА 2 АНАЛИЗ ГОСУДАРСТВЕННОГО РЕГУЛИРОВАНИЯ РЫНКА ТРУДА В ЧЕЛЯБИНСКОЙ ОБЛАСТИ

2.1 Анализ динамики и структуры занятости и безработицы в Челябинской области

В целях анализа ситуации на рынке труда г. Челябинска, рассмотрим основные показатели, его характеризующие, которые были рассмотрены в п.1.3 исследования. К числу таких показателей относятся: численность населения, численность экономически активного населения, численность занятых в экономике Челябинской области. К группе показателей характеризующих состав безработного населения, относятся: оценка безработных по возрастной структуре, оценка безработных по гендерному различию, оценка безработных по уровню образования, к группе качественных показателей, характеризующих рынок труда Челябинской области относятся: удельный вес экономически активного населения в общей его численности, удельный вес занятых в экономике в общей численности экономически активного населения, уровень занятости и уровень безработицы, соотношение темпа роста занятости к темпам роста безработицы. Данные для анализа представлены в таблице 5.

Таблица 5 – Соотношение экономически активного населения к общей численности

Категория населения	2013 год	2014 год	2015 год	2016 год
Всего население Челябинской области млн. чел.	3485,272	3490,053	3497,274	3500,716
Экономически активная численность населения млн. чел.	1876,6	1859,9	1856,1	1853,9

Источник: по данным Федеральной службы государственной статистики

В таблице 5 мы видим динамику изменения численности всего населения и экономически активного населения. Мы наблюдаем постепенный спад экономически активного населения, при этом численность всего населения

увеличивается. В таблице 6 представлена доля экономически активного населения к общей численности населения в Челябинской области.

Таблица 6 – Доля экономически активного населения

Показатели	2013 год	2014 год	2015 год	2016 год
Всего население Челябинской области, чел.	3485,272	3490,053	3497,274	3500,716
Экономически активная численность населения, чел.	1876,6	1859,9	1856,1	1853,9
Доля экономически активного населения%	53,8	53,2	53	52,9

Источник: по данным Федеральной службы государственной статистики

На основании таблицы 6 можно сделать вывод о том, что происходит постепенный спад доли активной части населения на территории Челябинской области.

На основе проведенного анализа, рост численности населения не связан со спадом экономически активной численности населения Челябинской области. Это создает необходимость увеличивать инвестиции в развитие предприятий и организаций на территории Челябинской области. На основе таблицы, построим рисунок 3, где представим долю экономически активного населения в динамике

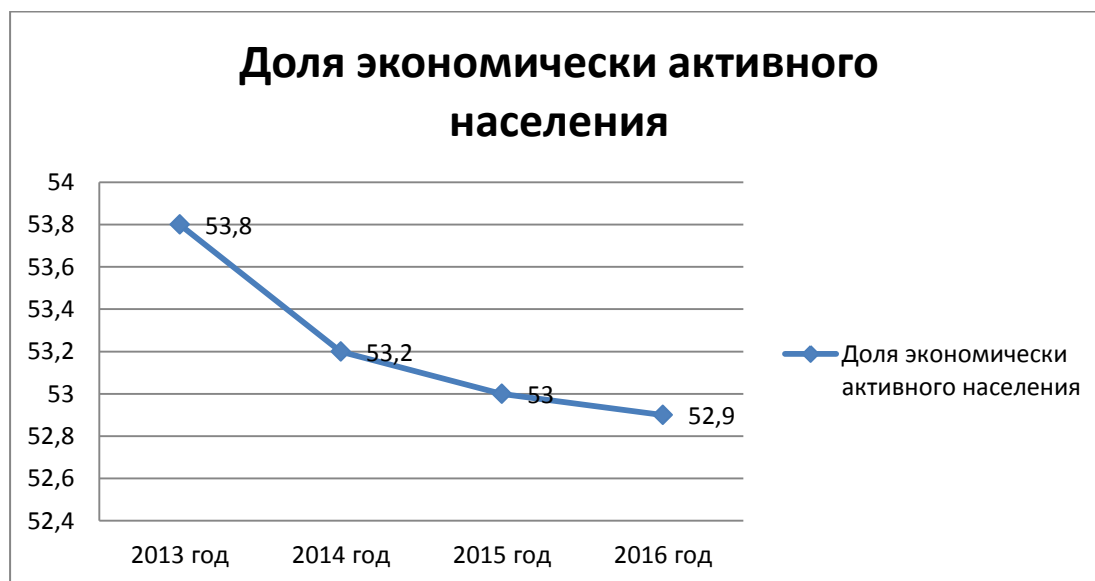


Рисунок 3 – Доля экономически активного населения

На рисунке видим уменьшение доли экономически активной части населения, что означает уменьшение желающих найти работу или увеличение доли экономически неактивного населения.

Следующий рассматриваемый нами показатель – это уровень занятости, который представляет собой отношение экономически активной численности населения к количеству занятых (таблица 7).

Таблица 7 – Уровень занятости населения

Показатели	2013 год	2014 год	2015 год	2016 год
Экономически активная численность населения, чел.	1876600	1859900	1856100	1853900
Количество занятых, чел.	1763300	1743800	1735200	1722700
Уровень занятости, %	93,9	93,7	93,4	92,9

Источник: по данным Федеральной службы государственной статистики

На основании таблицы 7 построим график иллюстрирующий снижение уровня занятости активной части населения (рисунок 4).

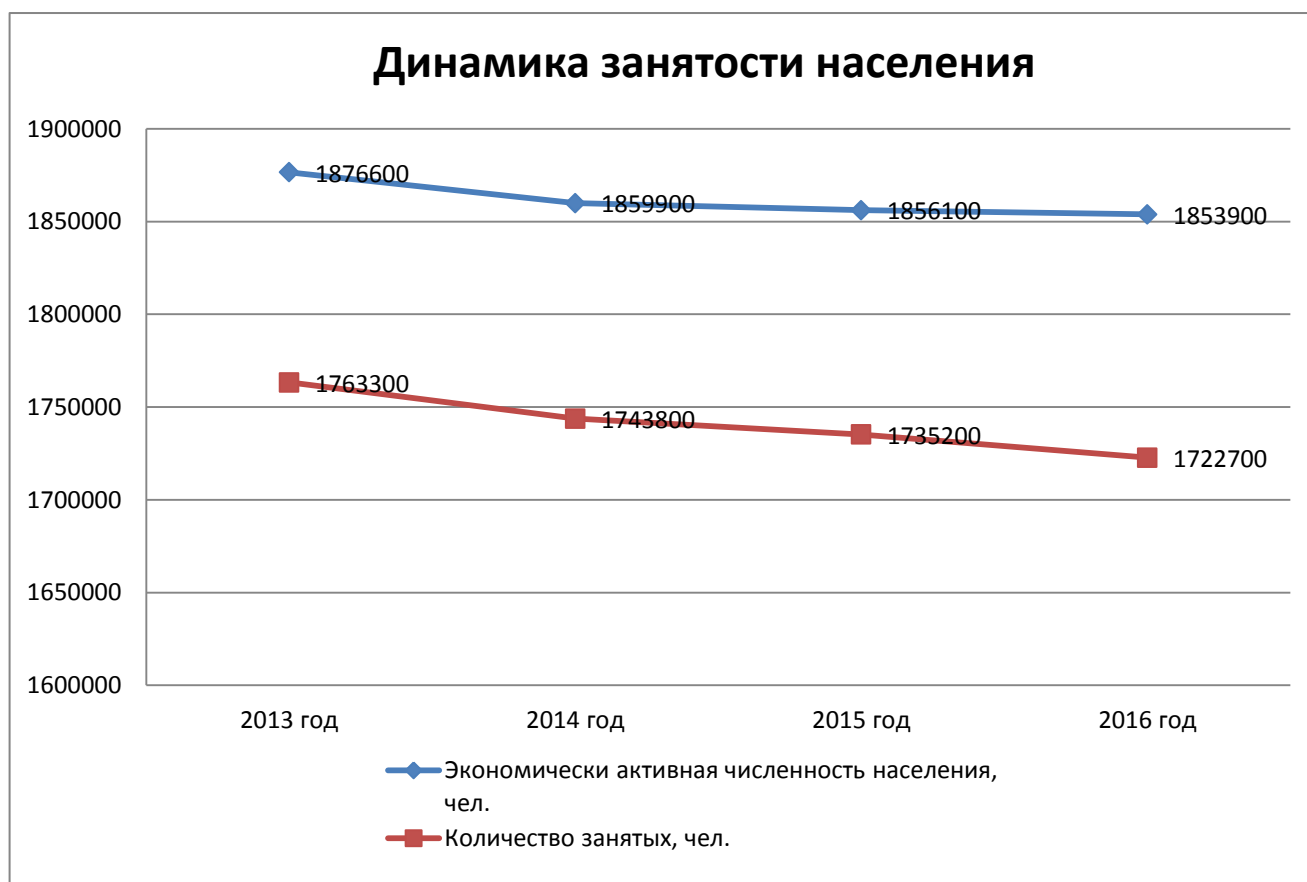


Рисунок 4 – Динамика занятости населения

Снижения занятости среди активной части населения свидетельствует об ухудшении положения на рынке труда и увеличение зарегистрированной и скрытой безработицы.

Судя по динамике и проведенным расчетам мы наблюдаем снижение уровня занятости населения к 2016 году до уровня 92,9% и соответственно увеличение уровня реальной безработицы на территории Челябинской области, а не только зарегистрированной безработицы.

Уровень занятости в процентном отношении представлен на рисунке 5.

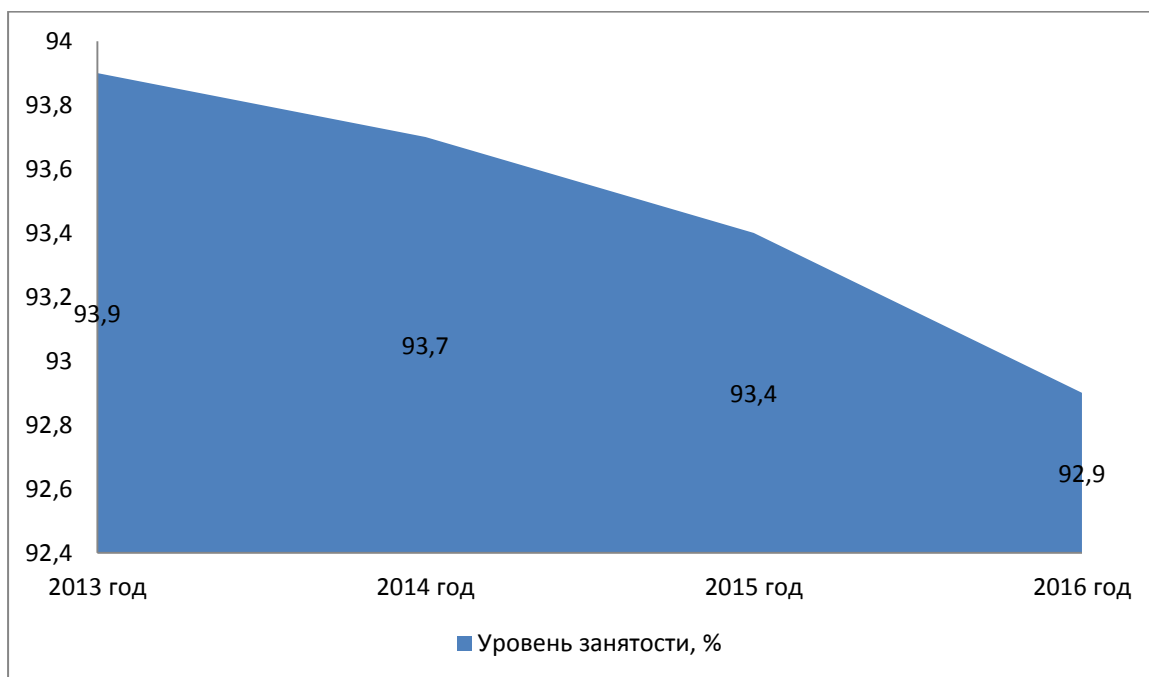


Рисунок 5 – Уровень занятости населения

Обратный показатель уровню занятости – это показатель уровня безработицы. Уровень реальной безработицы рассчитывается как отношение безработных граждан к экономически активному населению (таблицы 8).

Таблица 8 – Уровень реальной безработицы

Показатели	2013 год	2014 год	2015 год	2016 год
Экономически активная численность населения, чел.	1876600	1859900	1856100	1853900
Количество безработных граждан, чел	113300	116100	129000	129200
Уровень безработицы, %	6	6,2	7	7

Судя по таблице 8 на рынке труда Челябинской области происходит увеличение реального уровня безработицы, так к 2016 году он составил 7%. При этом в Европе в настоящий момент уровень безработицы около 10%.

Так же рассчитаем уровень зарегистрированной безработицы (таблица 9).

Таблица 9 – Уровень зарегистрированной безработицы

Показатели	2013 год	2014 год	2015 год	2016 год
Экономически активная численность населения, чел.	1876600	1859900	1856100	1853900
Количество зарегистрированных безработных граждан, чел.	26100	27500	34601	33214
Уровень зарегистрированной безработицы, %	1,4	1,5	1,9	1,8

Источник: по данным Федеральной службы государственной статистики

В данном случае мы видим, что уровень зарегистрированной безработицы, примерно, в 3,5 раза меньше реальной. Проиллюстрируем это на рисунке (рисунок 6).

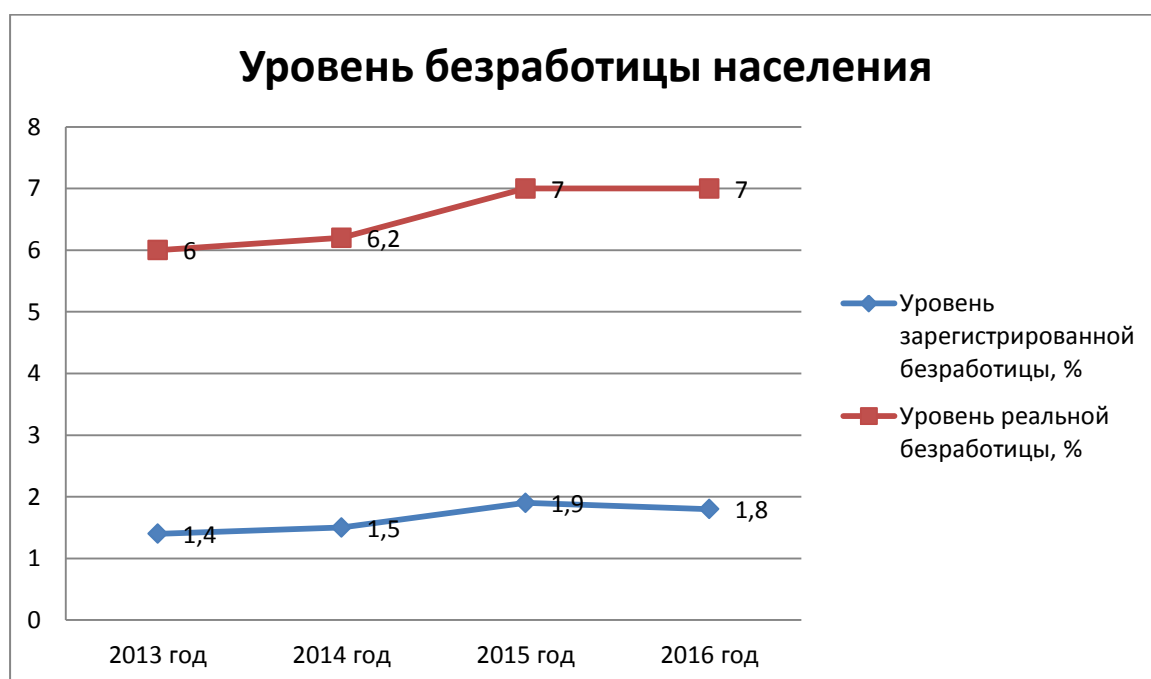


Рисунок 6 – Уровень безработицы населения

На основе анализа наблюдаем, что уровень зарегистрированной безработицы нестабильно растет, при этом он намного ниже уровня реальной безработицы в Челябинской области. Так, уровень реальной безработицы в 2013 году составлял 6%, а зарегистрированной безработицы 1,4%. В 2016 году реальная безработица выросла до 7%, оставаясь стабильной два года подряд. Зарегистрированная безработица выросла до 1,8%, но при этом стала ниже по сравнению с предыдущим 2015 годом на 0,1%. Следовательно, реальная безработица растет более высокими темпами.

Для исследования рынка труда характерен анализа числа занятых по возрасту, образованию, гендерному признаку.

Это поможет охарактеризовать состояние рынка труда на основе качества рабочей силы и основных требований, предъявляемых к ней спросом.

В таблице 10 представим структуру безработных по гендерному признаку.

Таблица 10 – Структура безработных граждан по гендерному признаку

Показатель	2013 год		2014 год		2015 год		2016 год	
	человек	в % к общ. числу	человек	в % к общ. числу	человек	в % к общ. числу	человек	в % к общ. числу
Количество безработных граждан, чел. всего	113300	100,0	116100	100,0	129000	100,0	129500	100,0
–женщины	51200	45,2	50900	43,8	54700	42,4	59000	45,6
–мужчины	62100	54,8	65200	56,2	74300	57,5	70200	54,4

Источник: по данным Федеральной службы государственной статистики

Судя по данным Росстата – число безработных женщин, с течением времени, меньше примерно на 10%, чем безработных мужчин.

По таблице 10, представим структуру безработных по гендерному признаку визуально (рисунок 7).

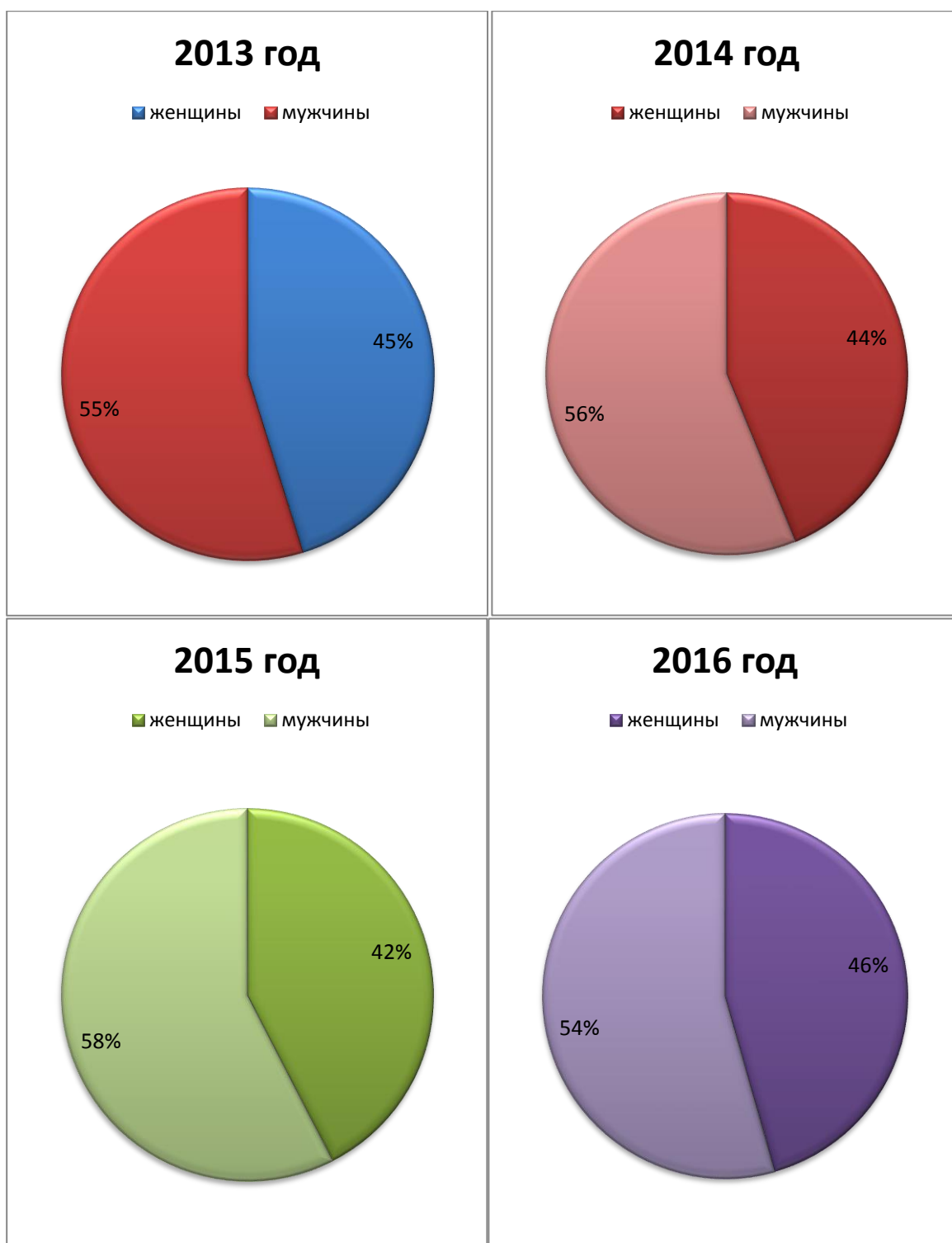


Рисунок 7 – Структура безработных по гендерному различию с 2013–2016 годы

В течение исследуемого периода наблюдаем, что основная доля среди безработных приходится на мужчин, т.к. женщины быстрее ищут работу, а так же в силу определённого менталитета.

Следующий показатель характеризующий рынок труда – это структуру безработных по возрастным группам (таблица 11).

Таблица 11– Структуру безработных по возрастным группам

Состав безработных по возрасту, %	2013 год	2014 год	2015 год	2016 год
15–19 лет	2,8	3,3	3,7	2,8
20–29 лет	39,7	36,7	33,6	39,5
30–39 лет	24,9	26,4	34,1	30,4
40–49 лет	16,2	15	13,1	12,8
50–59 лет	14,7	16,7	13,5	12,6

Источник: по данным Федеральной службы государственной статистики

На основе таблицы 11 представим на рисунке 8 структуру безработных по возрастному признаку.

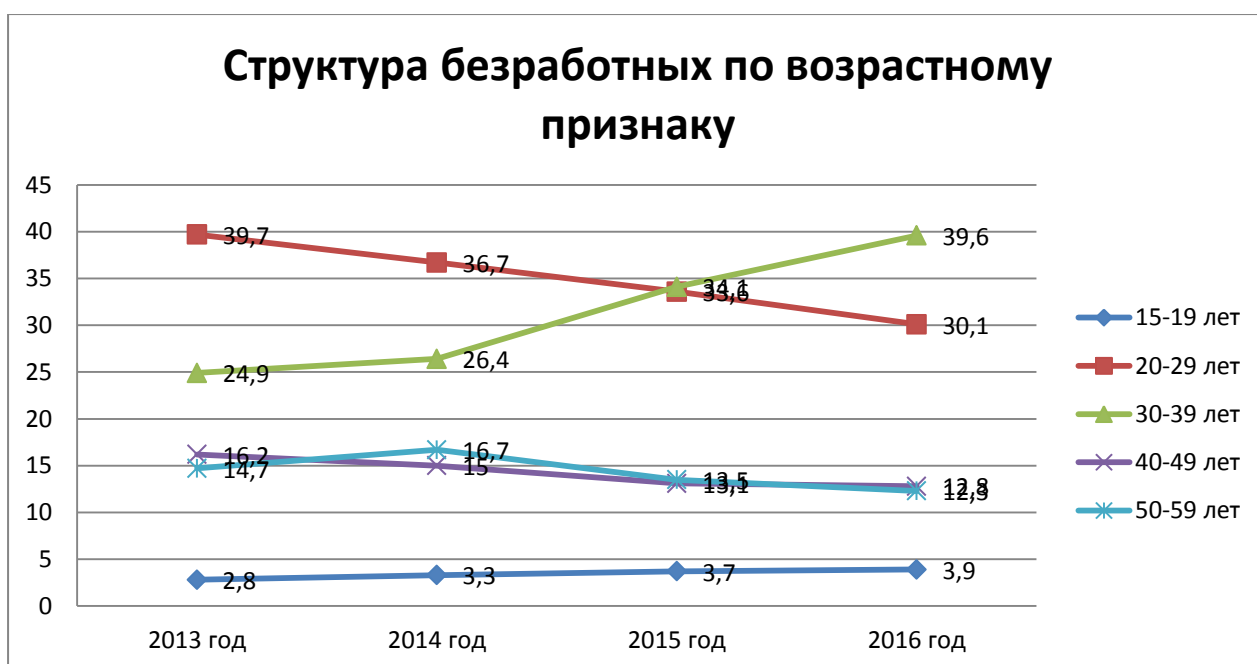


Рисунок 8 – Структура безработных по возрастному признаку

В течение исследуемого периода можно увидеть, что основная доля среди безработных приходится на население в возрасте от 30 до 39 лет и на втором месте от 20 до 29 лет. Но так же доля этой категории граждан упала.

Другим важным показателем, для характеристики рынка труда является доля безработных распределённых по уровню образования. В таблице 12 представим структуру безработных по уровню образования.

Таблица 12 – Структура безработных граждан по уровню образования

Показатель	2013 год		2014 год		2015 год		2016 год	
	человек	в % к общ. числу	человек	в % к общ. числу	человек	в % к общ. числу	человек	в % к общ. числу
Количество безработных граждан, чел. всего	113300	100,0	116100	100,0	129000	100,0	129500	100,0
Высшее образование	15800	13,9	15800	13,6	17900	13,8	25800	14,2
Среднее профессиональное образование	28500	25,1	51900	44,7	49400	38,2	65000	40,4
Среднее общее образование	27300	24	23200	19,9	21600	16,7	30500	17,3
Не имеют основного общего образования	900	0,7	1200	1	400	0,3	1000	0,2

Источник: по данным Федеральной службы государственной статистики

Как можно заметить по предыдущей таблице, наибольший процент безработных в Челябинской области имеют среднее профессиональное образование а пик безработицы (51900 человек) пришёлся на 2014–й год.

Исходя из таблицы 13 представим структуру безработных по уровню образования в динамике (рисунок 9).

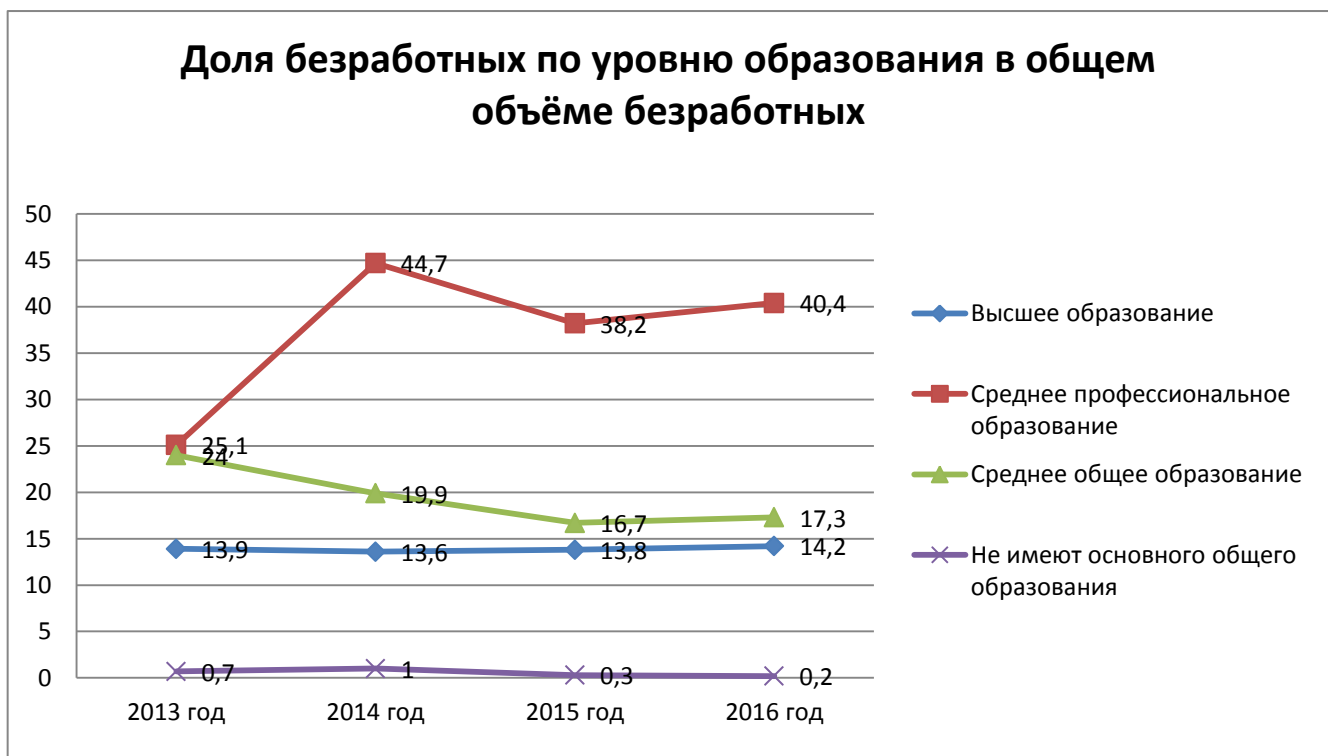


Рисунок 9 – Структура безработных по уровню образования

В течение исследуемого периода наблюдаем, почти, по всей структуре, кроме граждан со средне специальным образованием, незначительное понижение в числе безработных или нейтральную направленность тренда. Однако доля безработных со среднее профессиональным образованием резко увеличилась с 2013 по 2014–й год, почти на 10%.

Следующий рассматриваемый показатель характеризует рынок труда, а точнее возможность скорого нахождения работы соискателю и желание соискателя как можно скорее приступить к работе.

Показатели средней продолжительности безработицы и коэффициент напряженности представлены в таблице 13.

Таблица 13 – Коэффициент напряженности и средняя продолжительность безработицы на рынке труда

Показатель	2013 год	2014 год	2015 год	2016 год
Численность незанятых трудовой деятельностью граждан, состоящих на учете в службах занятости, чел.	26100	27500	34601	33214
Количество вакансий, (рабочих мест), ед	23300	22900	16500	15800
Коэффициент напряженности	0,89272	0,832727	0,476865	0,475703
Средняя продолжительность безработицы мес.	3,43	5,11	5,01	4,78

Источник: по данным Федеральной службы государственной статистики

Судя по показателям таблицы сверху количество вакансий на рынке труда Челябинской области после 2014–го года резко сократилось и негативная динамика продолжается, при том что численность незанятых трудовой деятельностью граждан только увеличивается повышая коэффициент напряженности в обществе.

Проиллюстрируем это в динамике – рисунок 10.

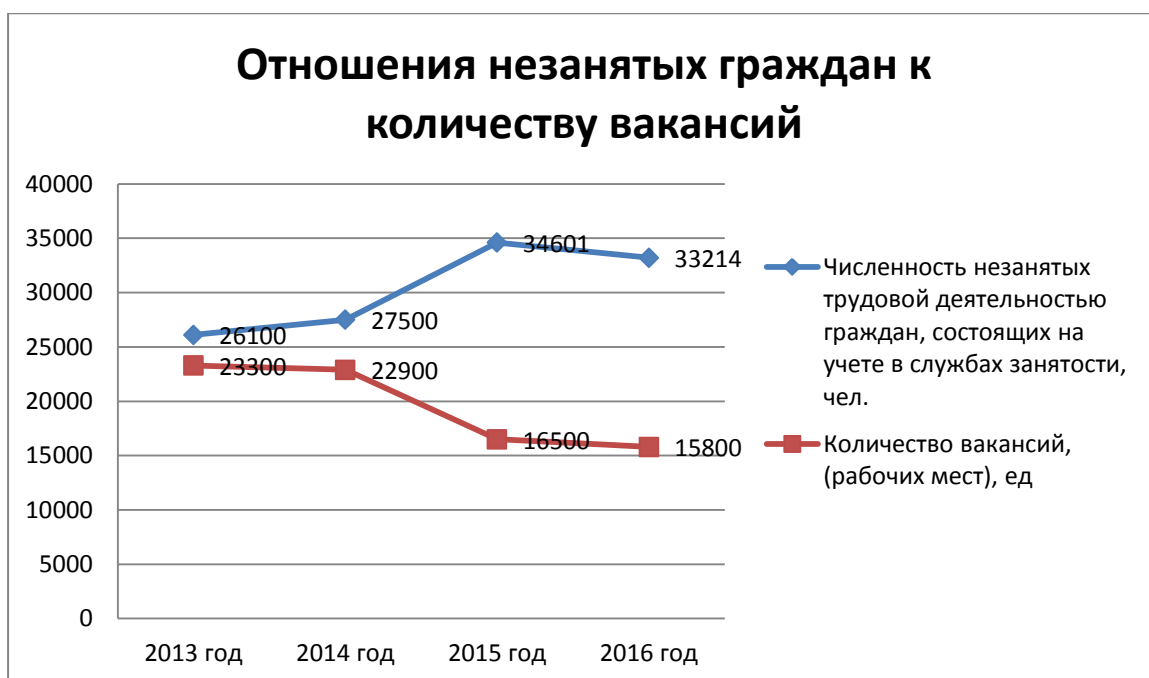


Рисунок 10 – Отношения незанятых граждан к количеству вакансий

На основании всех рассмотренных выше показателей рассчитаем темп роста: численности безработных, уровня реальной безработицы, уровня регистрируемой безработицы, напряженности на рынке труда, средней продолжительности безработицы (таблица 14).

Таблица 14 – Динамика основных показателей рынка труда Челябинской области

Показатель	2013	2014	Темп роста	2015	Темп роста	2016	Темп роста
Численность безработных чел.	113300	116100	1,024	129000	1,111	129500	1,001
Уровень безработицы %	6	6,2	1,03	7	1,12	7	1
Уровень зарегистрированной безработицы, %	1,4	1,5	1,071	1,9	1,26	1,8	0,94
Коэффициент напряженности	0,89	0,83	0,93	0,47	0,56	0,47	1
Средняя продолжительность безработицы мес.	3,43	5,11	1,49	5,01	0,98	4,78	0,95

Судя по таблице 14 ситуация на рынке труда Челябинской области не удовлетворительна, а так же динамика за прошлые годы отрицательна, так например численность безработных с 2013 по 2016 год увеличилась на 15900 человек. Однако темп роста по ряду показателей имеет низходящий тренд (рисунок 11).

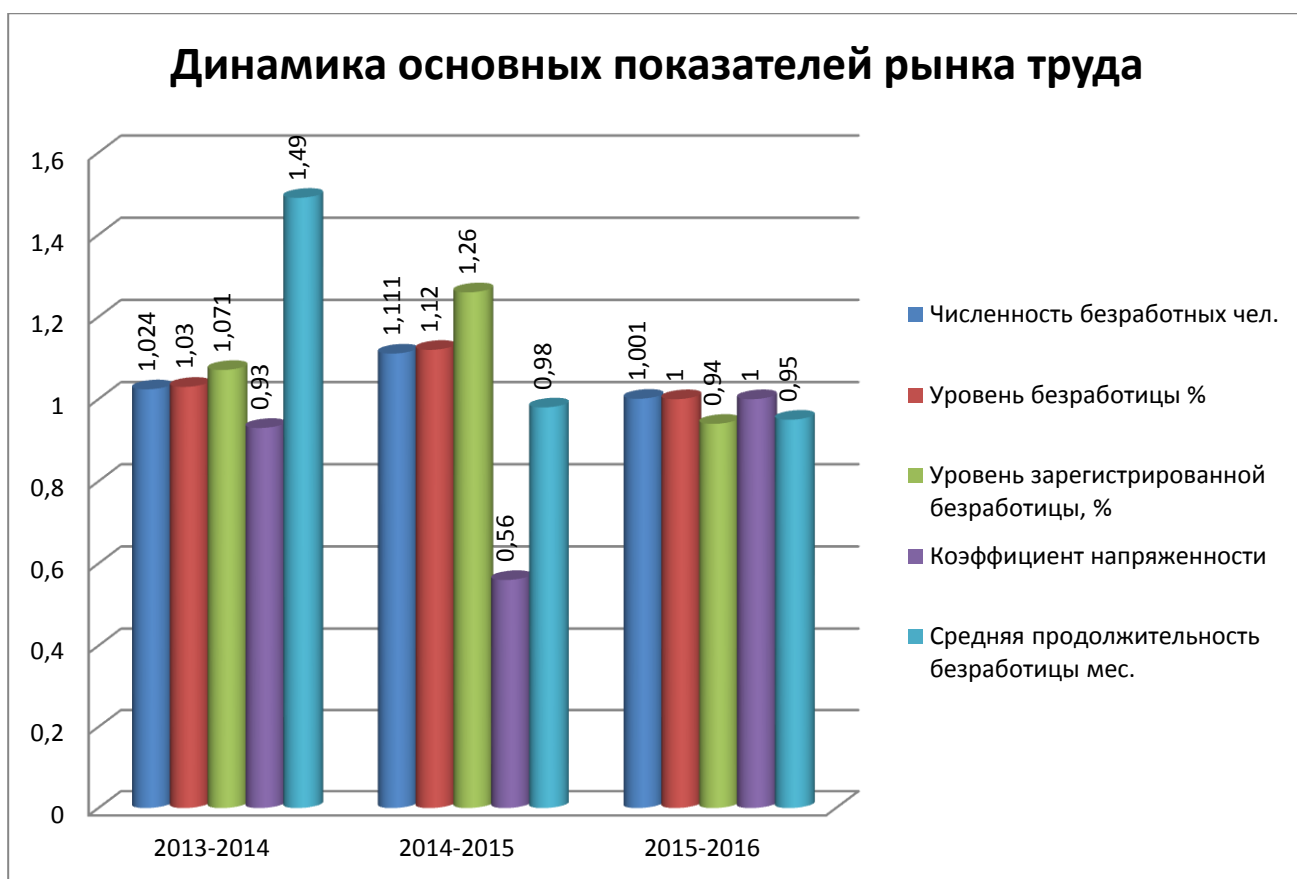


Рисунок 11 – Динамика основных показателей рынка труда Челябинской области

На диаграмме видно что показатель темпа роста средней продолжительности безработицы снижается из года в год. Но темп роста коэффициента напряженности, при этом в 2014 году упал, почти в 2 раза и остаётся на прежнем уровне.

Далее в рамках анализа рассмотрим темп роста безработных по возрасту (таблица 15).

Таблица 15 – Темп роста безработных по возрасту

Показатель	2013	2014	Темп роста	2015	Темп роста	2016	Темп роста
Безработных Всего. %	100	100	1	100	1	100	1
15–19 лет	2,8	3,3	1,17	3,7	1,12	2,8	0,75
20–30 лет	39,7	36,7	0,92	33,6	0,91	39,5	1,17
31 – 40 лет	24,9	26,4	1,06	34,1	1,29	39,6	1,16
41 – 50 лет	16,2	15	0,92	13,1	0,87	12,8	0,97
Старше 50 лет	14,7	16,7	1,13	13,5	0,8	12,6	0,93

Из таблицы 15 видно, что категория граждан от 31–40 лет за период с 2013–2016 год неуклонно наращивала долю в общем объёме безработных и в 2016 году вышла на первое место опередив группу с интервалом от 20–30 лет.

На основании данных из таблицы 15 построим график темпа роста безработных по возрасту (рисунок 12).

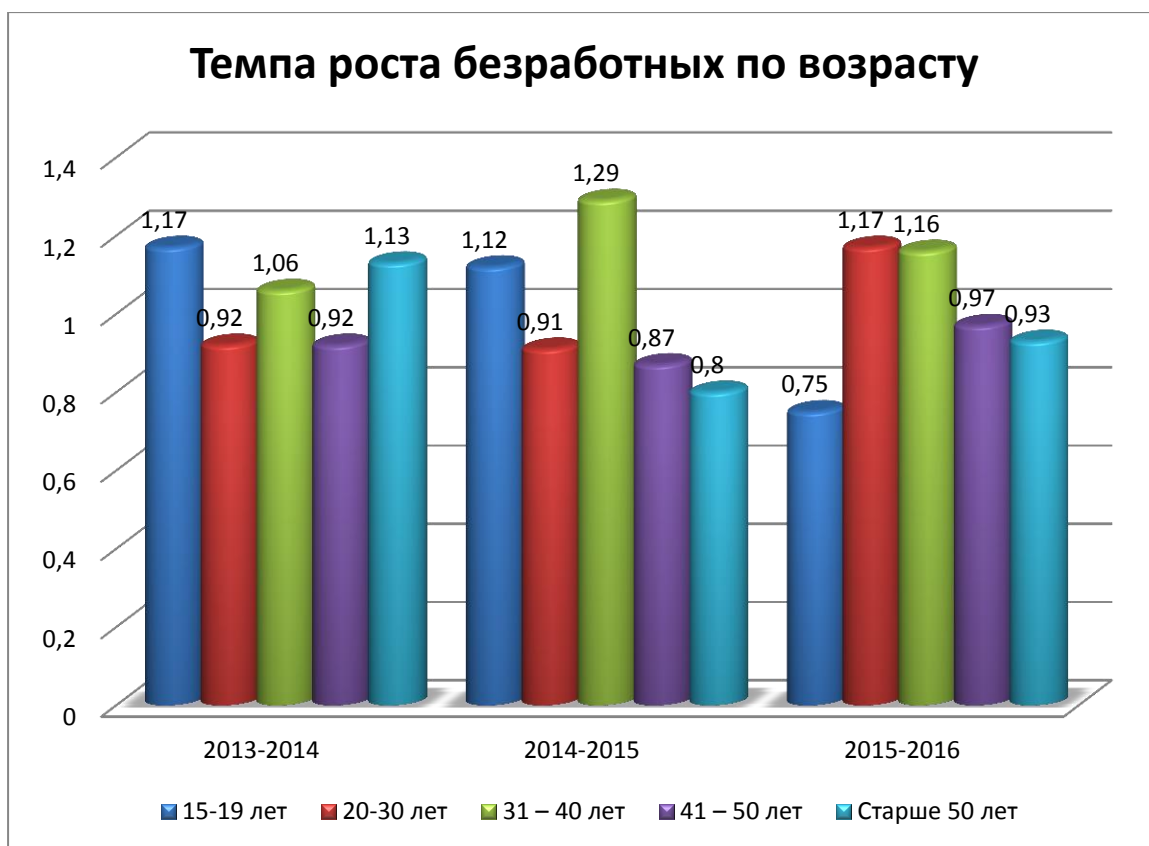


Рисунок 12 – Темп роста безработных по возрасту

Судя по показателям из таблицы 15 и рисунка 12 мы видим уменьшение темпа роста всех возрастов, но при этом самый высокий темп роста безработных является у граждан 20–23 лет.

Далее соотнесем по аналогии с предыдущими показателями структуру безработных по полу рассчитав темп роста безработицы среди мужчин и женщин (таблица 16).

Таблица 16 – Темп роста безработных по гендерному признаку

Показатель	2013	2014	Темп роста	2015	Темп роста	2016	Темп роста
Безработных всего чел.	113300	116100	1,024	129000	1,111	129500	1,003
Мужчины	62100	65200	1,049	74300	1,139	70200	0,944
Женщины	51200	50900	0,994	54700	1,074	59000	1,078

Проиллюстрируем данные таблицы, для большей наглядности на графике (рисунок 13)



Рисунок 13 – Темпы роста безработных по гендерному различию

По данным рисунка и таблицы видно, что темп роста не имеет ярко выраженного тренда на повышение или понижение, однако стоит отметить что в силу менталитета и сложившихся обстоятельств социально – культурного развития региона для рынка труда Челябинской области характерен меньший уровень женской безработицы, по отношению к мужской.

Далее рассчитаем темп роста по другой характеристики рынка труда – уровню образования (таблица 17).

Таблица 17 – Структура безработных по уровню образования

Показатель	2013	2014	Темп роста	2015	Темп роста	2016	Темп роста
Безработных всего чел.	113300	116100	1,024	129000	1,111	129500	1,004
Высшее образование	15800	15800	1,000	17900	1,133	25800	1,441
Среднее профессиональное образование	28500	51900	1,821	49400	0,952	65000	1,316
Среднее общее образование	27300	23200	0,850	21600	0,931	30500	1,412
Не имеют основного общего образования	900	1200	1,333	400	0,333	1000	2,500

По таблице видно, что наибольшее число безработных имеют среднее профессиональное образование, по данным на 2016 год это 65000 незанятых граждан.

Проиллюстрируем структуру безработных по уровню образования исходя из темпа роста (рисунок 14).

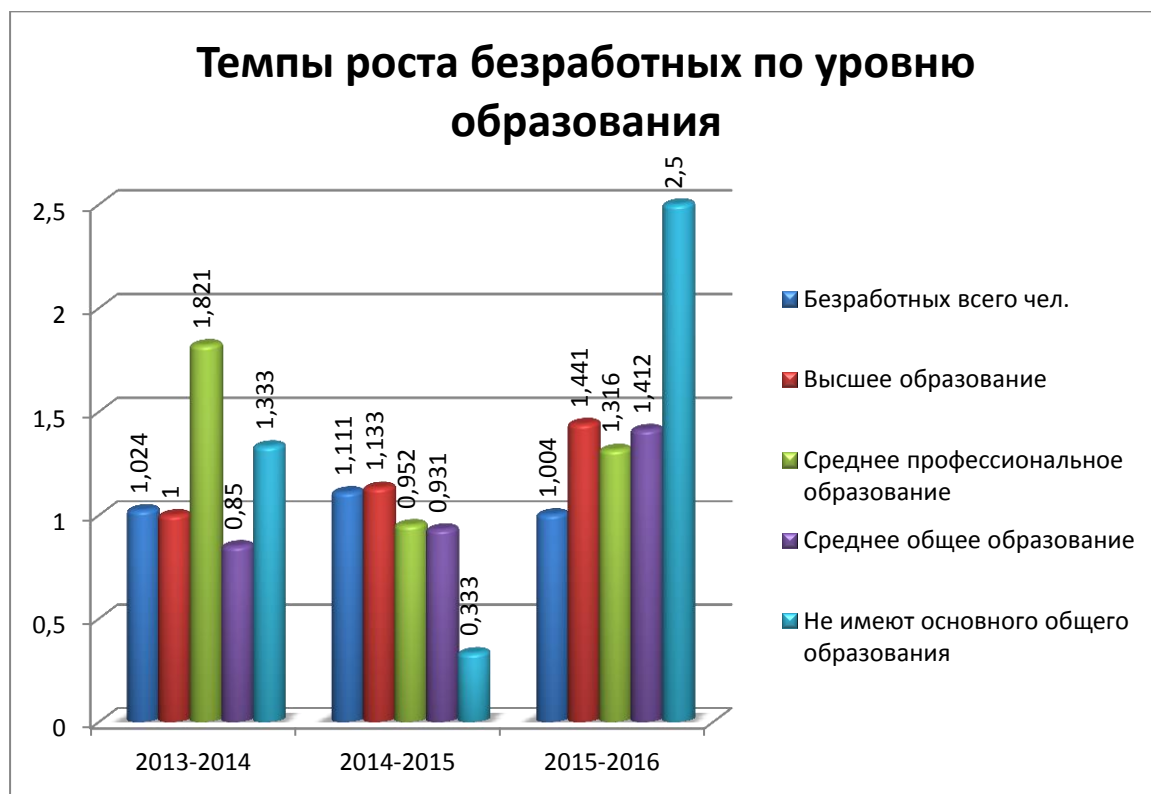


Рисунок 14 – Темпы роста безработных по уровню образования

Как видно из рисунка 14 самый высокий темп роста среди безработных по уровню образования в 2016 году показала группа не имеющая основного общего образования. Однако всего людей без основного общего образования 1000, а в 2015 их было 400 человек –это довольно мало по сравнению с другими группами и исходя из этого темп роста может меняться кардинально сильно, при небольшом изменении в численности безработных.

В совокупности динамика темпа роста по всем группам растёт.

В целом, на мой взгляд, рынок труда в Челябинской области находится в удовлетворительном состоянии, но имеется ряд проблем требующих значительного государственного регулирования.

2.2 Анализ государственного регулирования рынка труда и занятости населения в Челябинской области

В Челябинской области государственное регулирование трудовой занятости населения осуществляется Главным управлением по труду и занятости населения Челябинской области а на уровне города Челябинск – Областным казённым учреждением Центр занятости населения города Челябинска. Сокращённое наименование: ОКУ ЦЗН г. Челябинск.

Главное управление по труду и занятости населения Челябинской области и ОКУ ЦЗН г. Челябинска призвано оказывать услуги жителям и работодателям Челябинской области и муниципального образования г. Челябинск соответственно.

Потребителями государственных услуг при этом выступают: граждане Российской Федерации, иностранные граждане, лица без гражданства, работодатели, обратившиеся за содействием в подборе необходимых работников (юридические лица, индивидуальные предприниматели, физические лица).

Нормативные правовые акты, регулирующие порядок оказания государственных услуг в Челябинской области:

– закон Российской Федерации от 19.04.1991 г. № 1032–1 «О занятости населения в Российской Федерации» согласно данному закону безработными признаются трудоспособные граждане, которые не имеют работы и заработка, зарегистрированы в органах службы занятости в целях поиска подходящей работы, ищут работу и готовы приступить к ней. При этом в качестве заработка не учитываются выплаты выходного пособия и сохраняемого среднего заработка гражданам, уволенным в связи с ликвидацией организации либо прекращением деятельности индивидуальным предпринимателем, сокращением численности или штата работников организации, индивидуального предпринимателя. Так же Безработными не могут быть признаны граждане: не достигшие шестнадцати летнего возраста;

Решение о признании гражданина, зарегистрированного в целях поиска подходящей работы, безработным принимается органами службы занятости по

месту жительства гражданина не позднее 11 дней со дня предъявления органам службы занятости паспорта, трудовой книжки или документов, их заменяющих, документов, удостоверяющих его квалификацию, справки о среднем заработке за последние три месяца по последнему месту работы, а для впервые ищущих работу (ранее не работавших), не имеющих квалификации - паспорта и документа об образовании и (или) о квалификации.

– постановление Правительства РФ от 07.09.2012 № 891 «О порядке регистрации граждан в целях поиска подходящей работы, регистрации безработных граждан и требованиях к подбору подходящей работы»;

– приказ Министерства труда и социальной защиты РФ от 29.06.2012 г. № 10н «Административный регламент предоставления государственной услуги по осуществлению социальных выплат гражданам, признанным в установленном порядке безработными»;

– закон Челябинской области от 15.12.2011 г. № 249–ЗО «О регулировании отношений в области содействия занятости населения в Челябинской области»;

– постановление Правительства Челябинской области от 18.06.2014 г. № 303–П «Административный регламент предоставления государственной услуги по содействию гражданам в поиске подходящей работы, а работодателям – в подборе необходимых работников».

ОКУ ЦЗН организуют свою деятельность в соответствии с государственным заданием на выполнение государственных услуг [6–8]. Государственное задание формируется на трёхлетний период. В текущий момент ОКУ ЦЗН организуют процесс оказания государственных услуг в соответствии с Государственным заданием на период 2017–2019 годы. Главное управление организуют свою деятельность в соответствии с Постановлением губернатора от 4 апреля 2008 г. N 108 и государственными программами.

Основные задачи Главного управления по труду и занятости населения Челябинской области являются: осуществление полномочий Челябинской области в области содействия занятости населения и полномочия Российской Федерации в

области содействия занятости населения, переданного для осуществления органам государственной власти субъектов Российской Федерации, а также решение вопросов в области социально–трудовых отношений в пределах своей компетенции.

Финансирование осуществляется за счет субвенций из федерального бюджета областному бюджету.

Структура Главного управления по труду и занятости населения Челябинской области представлена в приложении А.

Штатная численность Главного управления по труду и занятости населения Челябинской области утверждённая постановлением губернатора Челябинской области от 4 апреля 2008 г. N 108 представлена в таблице 18.

Таблице 18 – Штатная численность управления по труду и занятости населения

N п/п	Наименование должности	Количество единиц	
		количество государственных гражданских служащих	количество единиц, не относящихся к государственным гражданским служащим
1.	Начальник Главного управления	1	
2.	Первый заместитель начальника Главного управления	1	
3.	Заместитель начальника Главного управления	2	
4.	Начальник отдела	13	
5.	Заместитель начальника отдела	6	
6.	Консультант	2	
7.	Главный специалист	27	
8.	Ведущий специалист	24	
9.	Специалист 1 разряда	2	
10.	Ведущий специалист-эксперт		3
11.	Старший специалист-эксперт		4
Итого		72	13
Всего численность единиц		85	

Главное управление по труду и занятости населения Челябинской области – орган исполнительной власти Челябинской области, основными целями которого являются создание правовых, экономических и институциональных условий, способствующих эффективному развитию рынка труда, повышение эффективности занятости населения, профилактика безработицы и обеспечение социальной защиты населения Челябинской области от безработицы.

Для оценки результатов деятельности Главного управления по достижению целей выбрана система индикаторов, показателей и осуществлена их оценка за 2013 – 2017 годы (приложение Б).

Согласно приложению Б, первой задачей главного управления по труду и занятости населения является содействие гражданам в поиске подходящей работы, а работодателям в подборе необходимых работников. В рамках этой задачи необходимо подробно проанализировать индикаторы и первым возмём показатель «удельный вес трудоустроенных граждан в общей численности граждан, обратившихся за содействием в поиске работы в течение года, процентов»



Рисунок 15 – Трудоустроенных граждан в общей численности, обратившихся за содействием в поиске работы

Как мы видим из рисунка 15, удельный вес трудоустроенных граждан в общей численности граждан, обратившихся за содействием в поиске работы с каждым годом увеличивается, что говорит о результативности главного управления по основной его функции.

Следующий рассматриваемый показатель – это «удельный вес безработных граждан, ищущих работу 12 и более месяцев, в общей численности безработных граждан, состоящих на учете в органах службы занятости» (рисунок 16).



Рисунок 16 – Процент безработных граждан, ищущих работу 12 и более месяцев

Данный показатель характеризует наиболее опасный, для экономики и общества, тип безработицы – хроническую, от которой необходимо избавляться как можно скорее.

Как можно заметить на рисунке, за выбранный для анализа промежуток времени, наблюдается положительная динамика.

Ещё один индикатор, непосредственно характеризующий работу главного управления по труду и занятости населения Челябинской области, это «численность трудоустроенных при содействии службы занятости граждан» (рисунок 17).

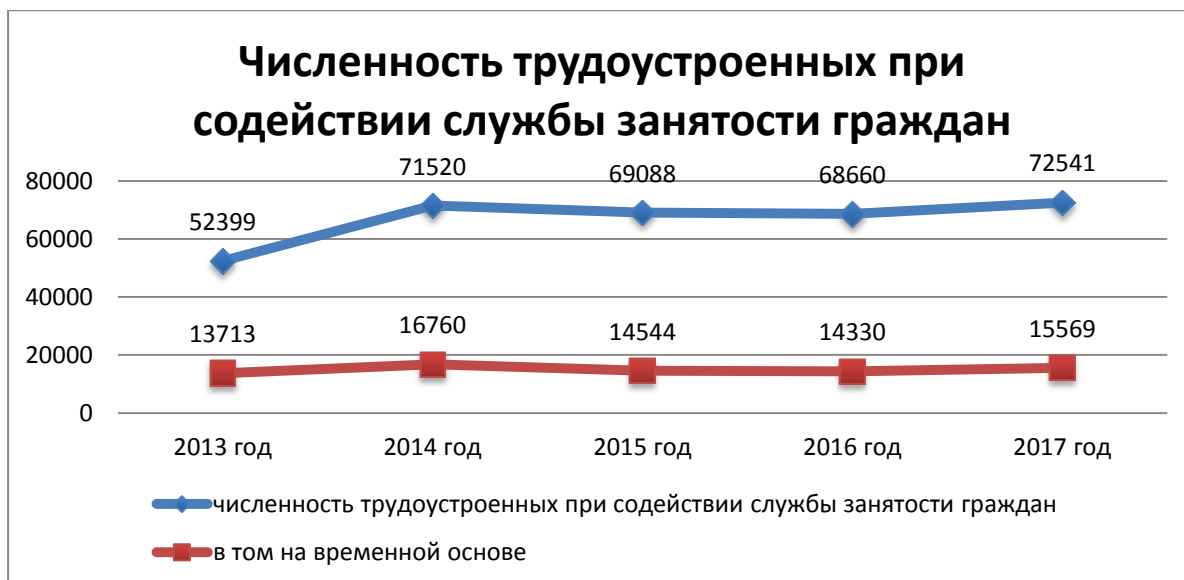


Рисунок 17 – Численность трудоустроенных при содействии службы занятости

На графике видно, что темп роста трудоустроенных при содействии службы занятости граждан, имеет положительную динамику. Однако, содействие в трудоустройстве на временной основе имеет низкую долю в общем объеме и с течением времени изменяется слабо.

Основная группа безработных участвующих и соглашающихся на временные работы – это несовершеннолетние граждане в возрасте от 14 до 18 лет (рисунок 18).

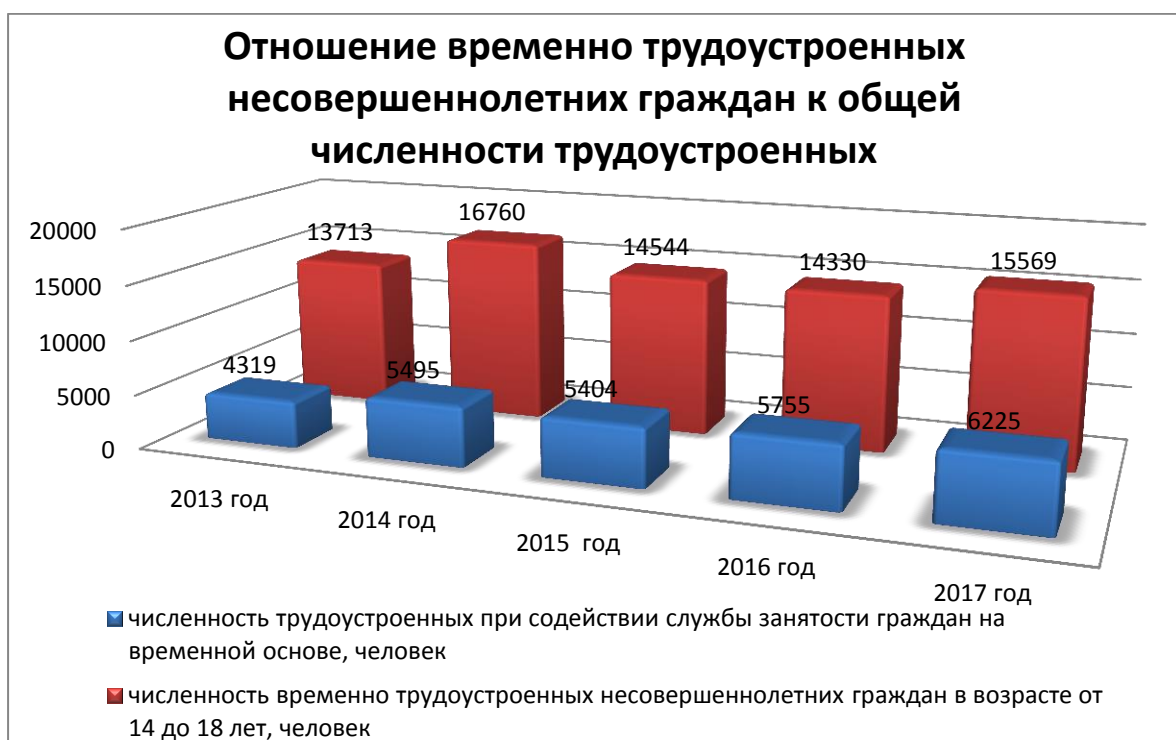


Рисунок 18 – Отношение временно трудоустроенных несовершеннолетних граждан к общей численности трудоустроенных

Как видно из графика, доля временно трудоустроенных несовершеннолетних граждан к общей численности трудоустроенных высока и составляет от 30% до 40%.

Следующей важной задачей, решаемой главным управлением по труду и занятости населения Челябинской области, является информирование населения о положении на рынке труда. Показателем, служащим определению успешности выполнения данной задачи является «удельный вес граждан, получивших услугу по информированию о положении на рынке труда, в среднегодовой численности экономически активного населения, в процентах» (рисунок 19).



Рисунок 19 – Информирование граждан о положении на рынке труда

Как видно по данному показателю, задача информирования о положении на рынке труда выполняется на приемлемом уровне, однако возможно применение дополнительных мер повышающих этот показатель.

Далее рассмотрим показатель «информирование населения и работодателей по программе временного трудоустройства, в процентах» (рисунок 20).



Рисунок 20 – Информирование населения и работодателей по программе временного трудоустройства

Судя по рисунку 20 показатель информирование населения о положении на рынке труда выполняется, значительно, лучше показателя информирование населения и работодателей по программе временного трудоустройства. Данный вывод говорит о проблеме в деятельности главного управления по труду и занятости населения Челябинской области.

Третьей задачей выполняемой управлением является обеспечение сбалансированности спроса и предложения рабочей силы и повышение конкурентоспособности граждан на рынке труда. Первым рассматриваемым индикатором характеризующим выполнение этой задачи является «удельный вес граждан, признанных безработными из числа завершивших проф. обучение, получивших дополнительное профессиональное образование, в общей численности безработных граждан, завершивших профессиональное обучение и получивших дополнительное профессиональное образование, в процентах» (рисунок 21).



Рисунок 21 – Граждан, признанных безработными из числа завершивших проф. обучение, получивших дополнительное профессиональное образование, %

На графике видно, что динамика показателя в целом нисходящая, но сам уровень безработицы среди выпускников учебных заведений очень высок. Основная причина сложившейся ситуации на рынке труда Челябинской области по этому вопросу – отсутствие рабочего стажа и опыта. Анализ данного показателя явно указывает на наличие проблемы в регулировании рынка труда.

Следующий показатель – это «численность безработных граждан, приступивших к профессиональному обучению и получивших дополнительное профессиональное образование» (рисунок 22).



Рисунок 22 – Численность безработных граждан, приступивших к профессиональному обучению и получивших дополнительное профессиональное образование

Из графика видно, что численность безработных граждан, приступивших к профессиональному обучению и получивших дополнительное профессиональное образование находится на относительно невысоком уровне, но имеет тенденцию к росту.

Ещё один показатель характеризующий сбалансированность спроса и предложения рабочей силы – это «удельный вес граждан, получивших профориентационную услугу, к численности граждан, обратившихся в органы службы занятости населения в целях поиска подходящей работы» он представлен ниже (рисунок 23).

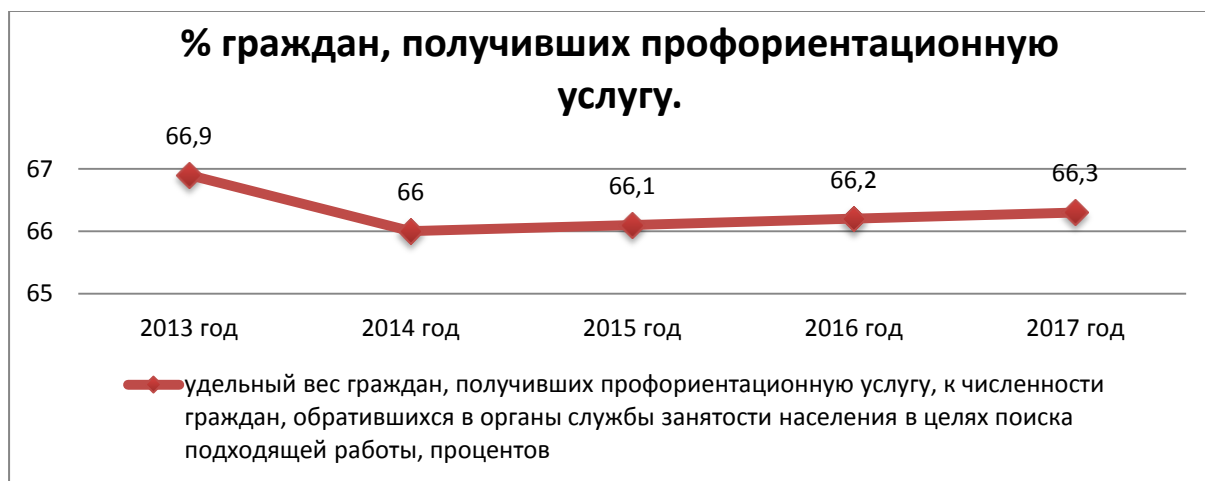


Рисунок 23 – Процент граждан, получивших профориентационную услугу

Согласно графику процент граждан, получивших профориентационную услугу, по большей части взятого на анализ периода – растёт, хотя и происходит это медленно, на доли процента в год и, по большей части, почти остаётся неизменным. С 2013 по 2014 год наблюдается падение, почти на процент. Падение, в первую очередь, связано с кризисными явлениями в стране, но так же это свидетельствует о проблеме регулирования по данному направлению.

Следующей задачей главного управления по труду и занятости населения Челябинской области является содействие самозанятости безработных граждан. Рассмотрим характеризующий эту задачу индикатор – «численность получателей услуг по содействию предпринимательству и самозанятости безработных» (рисунок 24).



Рисунок 24 – Численность получателей услуг по содействию предпринимательству и самозанятости безработных

Судя по индикатору меры по самозанятости и содействию предпринимательству реализуются успешно, кроме того годовая динамика имеет ярко выраженный, положительный тренд.

Ещё одной задачей поставленной перед главным управлением, является социальная поддержка безработных граждан. Основным инструментом социальной

поддержки служит предоставление пособий по безработице. Показатель представлен на рисунке 25.

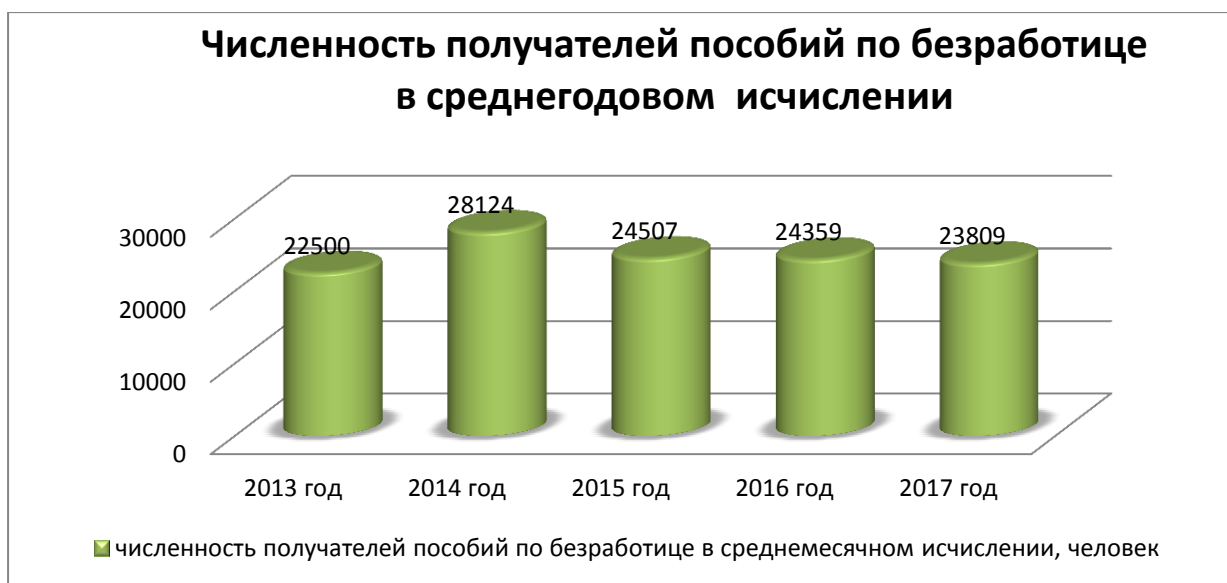


Рисунок 25 – Среднегодовая численность получателей пособий по безработице

Как можно заметить из графика среднегодовая численность получателей пособий по безработице в годовом выражении изменяется слабо, но тем не менее данный показатель чутко реагирует на изменения уровня безработицы.

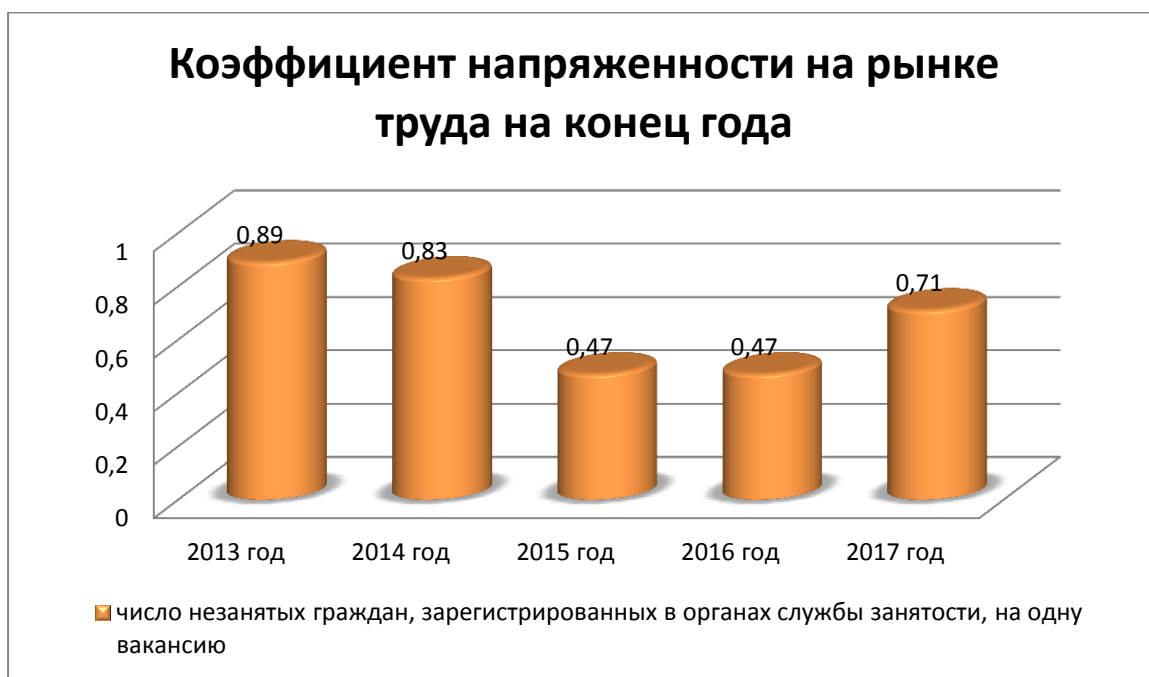
Следующий рассматриваемый показатель – это численность получателей государственной услуги по направлению социальная адаптация безработных граждан на рынке труда (рисунке 26).



Рисунок 26 – Социальная адаптация безработных граждан на рынке труда

На графике мы видим, что численность получателей государственной услуги по направлению социальная адаптация безработных граждан на рынке труда Челябинской области изменяется в сторону сокращения по предоставлению услуг. Подобная ситуация может свидетельствовать о наличии проблем в выполнении данного рода услуг.

В качестве консолидированного показателя характеризующего деятельность главного управления по труду и занятости населения Челябинской области и, в общем, ситуацию на рынке труда можно представить коэффициент напряженности на конец года. Или по другому число незанятых граждан, зарегистрированных в органах службы занятости, на одну вакансию (рисунок 27).



Рисунке 27 – Коэффициент напряженности на рынке труда на конец года

На рисунке 27 показана динамика изменения коэффициента напряженности. С 2013 по 2016 год коэффициент упал на 0,42 пункта, что говорит о положительной работе органов регулирования рынка труда, однако с 2016 по 2017 год динамика ухудшилась на 0,24 пункта, что говорит о усугублении проблем на рынке труда.

Выводы по главе 2

В параграфе 2.1 проведен анализ динамики и структуры занятости и безработицы в Челябинской области. По данным на 2013–2016 гг. можно сделать вывод, о состоянии рынка труда в Челябинской области (на конец 2016 года), в частности: 1) доля экономически активного населения к общей численности 1853,9 млн.человек, или 52,9% от общей численности населения области и динамика на повышение 2) уровень реальной безработицы около 7% и имеет положительный темп роста в годовом выражении 3) Соотношение темпа роста занятости к темпам роста безработицы увеличивается в сторону безработицы 4) наибольшее число безработных по возрастной градации, в сегментах от 20–29 лет и от 30–39 лет – 39,5% и 30,4% соответственно. 5) по гендерному различию безработные отличаются тем что женщин, почти, на протяжении всего периода взятого на анализ, меньше на 5–10% чем мужчин, в общем объёме безработных. 6) подавляющее количество безработных имеют среднее профессиональное образование в 2016 году это 6500 человек, однако в 2013 году было, относительно, равное количество безработных со среднее профессиональным образованием и средним общим образованием.

В целом, на мой взгляд, рынок труда в Челябинской области находится в удовлетворительном состоянии, но имеется ряд проблем требующих значительного государственного регулирования.

В параграфе 2.2 проведён анализ государственного регулирования рынка труда и занятости населения в Челябинской области.

Проведенный анализ позволяет заключить, что главное управление по труду и занятости населения Челябинской области в сложившихся условиях целесообразно развитие мер активной политики занятости населения в области.

Проведенный анализ показывает, что ситуация на рынке труда Челябинской области ухудшается, о чем свидетельствует превышение темпов роста безработицы в сравнении с темпами роста занятости населения. Следует отметить существенное различие значений реальной безработицы и официально регистрируемой безработицы, что свидетельствует о наличии проблем.

В Челябинской области государственное регулирование трудовой занятости населения осуществляется главным управлением по труду и занятости населения Челябинской области. Управление выполняет целый ряд важных функций, связанных с оказанием содействия гражданам в поиске подходящей работы, а работодателям в подборе необходимых работников. Функции главного управления по труду и занятости населения Челябинской области реализует в виде государственных услуг при установленных показателях объема и качества их предоставления.

Анализ показал, что не все из числа востребованных со стороны, прежде всего, населения, услуг, реализуются эффективно и результативно. В частности, востребованы, но слабо реализуются программы по:

- информированию о положении на рынке труда в Челябинской области (особенно о программе временного трудоустройства) ;
- развитию направления «Организация временного трудоустройства»;
- развитию программ обучения безработных граждан;
- решению проблем занятости молодежи;
- решению проблем связанных с психологической и социальной поддержкой безработных.

Вместе с тем, указанные направления являются элементами активной политики занятости и действенного воздействия на процессы регулирования рынка труда в субъектах РФ.

ГЛАВА 3 СОВЕРШЕНСТВОВАНИЕ РЕГИОНАЛЬНОЙ ПОЛИТИКИ ПО УПРАВЛЕНИЮ РЫНКОМ ТРУДА

3.1 Направления повышения эффективности развития рынка труда

Очевидно, что в России в 2014-2017 годах на положение рынка труда повлияли экономические явления и политические события, как внутри страны, так и за ее пределами. На состояние рынка труда оказали воздействия санкции со стороны Запада, ситуация на Украине, присоединение Крыма, инфляция, рост цен, низкий показатель уровня большей части населения и другое.

Государственная политика направлена на создание условий для достойной жизни человека, на его свободное развитие. Поэтому все решения и программы на региональном уровне должны быть нацелены на повышение индекса человеческого развития. Индекс человеческого развития включает такие аспекты как качество жизни, здоровье человека, его образование, безопасность и занятость. В основу стратегии регионального развития должен быть заложен принцип стабильного развития, а не выживания. Но на сегодняшний день нельзя с полной уверенностью сказать, что социальная политика Челябинской области полностью соответствует этим принципам.

Исходя из проведенного анализа, снижение занятости среди активной части населения свидетельствует об ухудшении положения на рынке труда и увеличение зарегистрированной и скрытой безработицы.

Мы можем выделить основные наиболее значимые и очевидные проблемы безработицы в Челябинской области:

- отсутствие мотивации у граждан к трудоустройству, а также недостаточное информирование населения и работодателей по программе временного трудоустройства;

- тяжело найти работодателей, предоставляющих временное трудоустройство. Работодателям в основном нужны работники: на постоянную работу, не судимые и с опытом работы, в возрасте от 21 до 35 лет;

– трудность вызывает организация временного трудоустройства несовершеннолетних граждан в возрасте от 14 до 18 лет. Большая ответственность при найме несовершеннолетних граждан, есть ограничения по времени и условиям работы;

– трудности, как в постоянном, так и временном трудоустройстве выпускников вузов. Нет рабочего стажа, выпускников необходимо обучать непосредственно на рабочем месте;

– трудности, как в постоянном, так и временном трудоустройстве инвалидов, лиц предпенсионного возраста;

Содействие занятости граждан, испытывающих трудности в поиске работы и создание дополнительных гарантий в их трудоустройстве – важное направление в деятельности Главного управления по труду и занятости населения Челябинской области.

Так в качестве рекомендации к работе главного управления по труду и занятости населения Челябинской области, а так же для ОКУ ЦЗН г. Челябинска, мы можем предложить следующие:

1. Информирование о положении на рынке труда в Челябинской области.

Потребители государственной услуги: граждане Российской Федерации, иностранные граждане, лица без гражданства, юридические лица, индивидуальные предприниматели. Информирование потребителей государственной услуги осуществляется на бесплатной основе. Информирование осуществляется посредством:

– личного обращения в главного управление по труду и занятости населения Челябинской области или ОКУ ЦЗН г. Челябинска;

– письменного обращения, включая электронную почту;

– использования средств телефонной связи

–использования электронного информирования, вычислительной и электронной техники;

– автоинформирования.

Так же в целях информирования организуется размещение информационных материалов:

- в СМИ и на Интернет-ресурсах;
- на информационных стендах в учреждениях, предприятиях, школах и т.д.;
- посредством издания информационных материалов (брошюр, буклетов и т.д.).

Одним из оперативных источников получения информации об услугах Центра занятости, административных регламентах, вакансиях является информационный зал, где оформлены стенды, находится раздаточный материал (буклеты, брошюры, информационные листки), работает информационное табло и информационный киоск. Информация в них обновляется по мере необходимости. Информирование осуществляется через газеты, радио, телевидение, интернет, информационные стенды, информационные мероприятия, в т.ч. ярмарки вакансий, круглые столы, клуб кадровиков, дни открытых дверей, «горячие» линии и другие

2. Развитие направления «Организация временного трудоустройства». В рамках развития данного направления целесообразно рекомендовать увеличение размера материальной поддержки по Программе временного трудоустройства безработных граждан, испытывающих трудности в поиске работы, дало бы возможность улучшения финансового положения участников программы. Так же как и в первом предложении, не в пользу развития данного направления свидетельствует тот факт, что эта мера также не будет способствовать долгосрочному влиянию на рынок труда муниципального образования.

Вместе с тем, реализация данного направления развития возможна для организации трудоустройства несовершеннолетних граждан, среди которых данная услуга, органов управления трудового рынка, является довольно востребованной. В этой связи в качестве предложения по совершенствованию деятельности по данному направлению можно рекомендовать обязательное участие и финансирование всех муниципальных образований и предприятий муниципального образования в организации временного трудоустройства подростков.

3. Развитие программ обучения безработных граждан. В рамках данного направления возможна рекомендация расширения перечня программ обучения по

видам профессий, которые становятся всё более востребованные на рынке труда г. Челябинска, а именно: кондитер, пекарь, тестовод, глазировщик, дражировщик, кладовщик, почтальон, оператор связи, варщик сиропов, соков, экстрактов и т.д. в совокупности к уже предоставляемым к обучению профессиям: водитель, электрогазосварщик, машинист крана и прочие.

4. Решением проблем занятости молодежи может стать расширение и улучшение качества профориентационных услуг в службе занятости. Для этого можно предложить соответствующую Программу, которая предусматривает развитие следующих направлений:

- профориентационный отбор с проведением профдиагностики профессионально важных качеств по всем профессиям переобучения;
- психологическая поддержка безработной молодежи, вынужденно потерявшей работу или находящейся под риском увольнения;
- профориентационная работа с учащейся молодежью города (по заявкам школ и других учебных заведений);
- профориентация на предприятиях, где ожидаются массовые увольнения (по договорам с предприятиями).

Профессиональное становление личности начинается уже со школьной скамьи, когда подросток впервые задумывается о будущей деятельности. Весьма важно найдет ли он свое место в жизни, не ошибется ли в выборе будущей профессии, ведь от этого зависит вся его дальнейшая судьба.

Поэтому согласно Программы профориентации молодежи можно предложить профориентационный курс для учащихся 7-11 классов. При этом курсы могут проводиться за счет часов, отводимых на трудовое обучение, общественно полезный производительный труд, факультативы.

Сама программа курса может быть разделена на несколько частей:

- первые темы должны быть ориентированы, в основном, на получение теоретических знаний;

– последующие темы курсов призваны сформировать у учащихся практические умения в освоении выбора профессиональной карьеры на основе личностных особенностей и способностей.

В процессе проведения профориентационного курса должны использоваться активные развивающие методы обучения: комбинированный урок, индивидуальные и групповые беседы, демонстрация видеофильмов, описание профессий, уроки с проведением профориентационных игр.

Методическое обеспечение курса должно состоять также из набора методик, включающих:

- ОПП (опросник профессиональных предпочтений Дж. Холланда);
- ДДО (дифференциально-диагностический опросник);
- методику «Карта интересов»;
- тест механической понятливости.

Консультативная помощь молодым людям в возрасте 16-18 лет, в том числе состоящим на учете в комиссии по делам несовершеннолетних.

Психологическая диагностика – одно из основных направлений деятельности органов занятости, когда у молодых граждан возникает потребность в профконсультации, а также появляется потребность:

- в профессиональном самоопределении (выборе или смене профессии);
- в выборе профиля переобучения (если существуют реальные возможности выбора);
- в профессиональном становлении, разработке этапов построения профессиональной карьеры.

Возможным направлением работы по профориентации молодежи может стать цикл радиопередач для выпускников вузов, средних специальных заведений, среднее профессионально-технических училищ о профессиях («Учитесь искать работу»), который будут вести специалисты службы занятости.

Естественным продолжением деятельности органов государственного регулирования занятости по направлению занятости молодежи является профессиональное обучение безработной молодежи, цель которого – повысить их

конкурентоспособность. Не менее важны переобучение и переподготовка безработной молодежи, в том числе и выпускников средних специальных и даже высших учебных заведений, ведь сейчас молодые специалисты с дипломами нередко остаются без работы. И в том случае, когда у безработного нет никакой специальности, и, когда диплом не гарантировал его обладателю трудоустройства, на помощь приходит служба занятости.

5. Мероприятия, связанные с психологической поддержкой, могут быть реализованы, например, через «Клуб ищущих работу». Такой клуб может быть организован силами собственных специалистов главного управления по труду и занятости населения Челябинской области и (или) при содействии служб практической психологии, когда на основе договоров наиболее квалифицированные практические психологи будут привлечены к консультированию и коррекции психологического состояния безработных молодых людей, к работе с учащимися общеобразовательных школ.

Основой работы такого клуба должна стать групповая консультация. Необходимость этой формы работы вызвана рядом причин. Во-первых, увеличившимся числом граждан, обращающихся в службу занятости, и, соответственно, потребностью оказания профориентационных услуг большему количеству людей. Во-вторых, возрастающим числом запросов на оказание профориентационных услуг выпускникам общеобразовательных школ. В-третьих, групповые формы консультационной работы отличаются большей эффективностью.

6. С точки зрения совершенствования работы главного управления по труду и занятости населения Челябинской области можно отметить такое направление, как создание консультационного центра «Персональный ассистент».

Создание консультационного центра «Персональный ассистент» – проект положения о службе подразумевает содействие временной занятости безработных и ищущих работу граждан. Данная социальная служба позволяет поручить найма и обучение персональных ассистентов самим людям, которые в этих услугах нуждаются. При помощи персонального ассистента, человек, имеющий

инвалидность, может учиться в открытом учебном заведении и работать на обычном предприятии.

Сведем все проблемы и пути решения в одну таблицу, таблицу 19.

Таблица 19 – Основные проблемы и пути их решения

№	Проблема	Решение
1	Отсутствие мотивации у граждан к трудоустройству, а также недостаточное информирование населения и работодателей по программе временного трудоустройства	Информирование о положении на рынке труда в Челябинской области.
2	Тяжело найти работодателей, предоставляющих временное трудоустройство.	Развитие направления «Организация временного трудоустройства». Развитие программ обучения безработных граждан.
3	Трудность вызывает организация временного трудоустройства несовершеннолетних граждан в возрасте от 14 до 18 лет.	Расширение и улучшение качества профориентационных услуг в службе занятости. Мероприятия, связанные с психологической поддержкой, могут быть реализованы, например, через «Клуб ищущих работу».
4	Трудность в организации временной занятости	Создание консультационного центра «Персональный ассистент».

Рассмотрим проект создания консультационного центра «Персональный ассистент» более подробно в параграфе 3.2.

3.2 Мероприятия по повышению эффективности управления рынка труда и его эффективность

Создание консультационного центра «Персональный ассистент» – проект положения о службе подразумевает содействие временной занятости безработных и ищущих работу граждан. Данная социальная служба позволяет поручить найм и обучение персональных ассистентов самим людям, которые в этих услугах нуждаются. При помощи персонального ассистента, человек, имеющий инвалидность, может учиться в открытом учебном заведении и работать на обычном предприятии.

Цель службы «Персональный ассистент»: содействовать временной занятости безработных и ищущих работу граждан имеющие, широкие возможности для

развития их потенциальных возможностей и талантов, и активного участия во всех аспектах жизни общества.

Задачи консультационного центра «Персональный ассистент»:

1. Создать действующую модель «Человек с особыми проблемами - ассистент».
2. Расширить круг населения, получающих помощь ассистентов.

Для этих целей необходим состав проектной группы по созданию консультационного центра, таблица 20.

Таблица 20 – Состав рабочей группы проекта

№	Должность
1	Руководитель службы «Персональный ассистент».
2	Ведущий специалист службы «Персональный ассистент».
3	Специалист отдела.

Рассмотрим распределение ответственности в проекте (таблица 21).

Таблица 21 – Распределение ответственности в проекте

Иерархическая структура работ	Состав рабочей группы			Сроки
	ФИО	ФИО	ФИО	
1 этап (подготовительный)				
Создание электронных баз данных.	(О)	(К,С)	(У)	Июнь - Июль 2018
Издание методических материалов, справочных, информационных и регламентирующих.	(И)	(К)	(У)	Сентябрь - Ноябрь 2018
Разработка организационной структуры и определение источников финансирования.	(О)	(К)	(У)	Июнь - Июль 2018
2 этап (организационный)				
Формирование кадрового состава и закупка оборудования.	(О)	(К,С)	(У)	Июль - Август 2018
Организация работы, согласно регламентации.	(И)	(К)	(У)	Август 2018
3 этап				
Организация социального мониторинга	(И)	(К)	(У)	Сентябрь – Апрель 2019
Анализ итогов результатов реализации программы	(И)	(К)	(У)	Апрель – Май 2019

Где О – ответственный;

И – исполнитель;

С – согласование;

К – консультация;

У – утверждение.

В рамках работы данного консультационного центра можно внедрить новые направления работы:

– создание электронных баз данных;

– издание методических материалов, справочной и информационной литературы;

– предоставление работодателям компенсации части затрат на оплату энергоносителей – субсидирование занятости;

– организовать проведение ежегодного областного конкурса «Лучший работодатель», одним из критериев которого является соблюдение квоты для трудоустройства граждан, особо нуждающихся в социальной защите, в том числе инвалидов;

– стимулирование работодателей, создающих временные рабочие места для граждан, испытывающих трудности в поиске работы, через дифференцированное распределение финансовых средств (материальная поддержка) федерального бюджета.

– расширение перечня специальностей, предлагаемых учреждениями начального профессионального образования для обучения инвалидов, с учётом потребности рынка труда и возможности трудоустройства инвалидов;

– организация специализированных рабочих мест в учебных центрах, обучающих инвалидов по зрению и слабослышащих (Челябинские региональные отделения «Всероссийского общества глухих» и «Всероссийского общества слепых»).

– работа со СМИ:

1) проводится регулярный мониторинг прессы;

2) организуются радио и телепередачи, пресс-конференции.

– поддержка интернет сайта.

Таким образом, сфера поддержки временной занятости безработных и ищущих работу граждан Челябинской области требует решения множества задач, и рассмотренные выше мероприятия могут позволить частично найти эти решения.

Произведем расчет эффективности предлагаемых мероприятий.

Таблица 22 – Затраты на создание проекта «Персональный ассистент»

Показатель	Количество, шт.	Сумма тыс. руб.
Оборудование, все		227500
компьютер	5	85000
принтер, сканер, ксерокс	2	30000
телефоны	5	3500
столы	14	39000
стулья	19	30000
шкаф	7	30000
прочее оборудование.	-	17000
Программное обеспечение	-	15000
Косметический ремонт помещения	-	100000
Итого	-	359500

Исходя из расчетов, затраты на создание учреждений будут составлять примерно 359,5 тысяч рублей. Эта сумма зависит от затрат на ремонт какого либо помещения. Можно рассчитывать на то, что затраты на организации предложенного проекта «Персональный ассистент» в Челябинске будут финансироваться за счет средств бюджета субъекта РФ. Проведем расчет затрат:

Таблица 23 – Расчет текущих затрат

Показатель	Персонал, чел	Затраты, тыс. руб.	
		За месяц	За год
Затраты на оплату труда, всего	-	502000	6024000
-директор	1	35000	420000
-бухгалтер	1	25000	300000
-юрист	1	25000	300000
-начальники отделов	3	75000	900000
-специалисты	15	300000	3600000
-охранник	1	12000	144000
-уборщица	1	10000	120000
Отчисления в фонды(соц. страхования, пенсионный, обязательного медицинского страхования, 30%)	-	150600	1807200
Канцелярские товары	-	5000	60000
Хозяйственные расходы	-	5000	60000
Коммунальные услуги, услуги связи	-	10000	120000
Итого		652600	7831200

В таблице 23 представлен приблизительный расчёт количества работников службы – это 23 человека, наибольшее количество штатных единиц относится к местам специалистов. Исходя из таблицы, основными видами затрат будут являться отчисления в фонды и оплата труда. Наибольшая доля оплаты будет передаваться специалистам, так как их подавляющее большинство в структуре организации. Суммарные отчисления в фонды составляют 30% от общей суммы оплаты труда или 150600 рублей в месяц.

За месяц потребность в финансировании службы будет составлять в сумме 652,6 тысяч рублей, за год – 7831,2 тысяч рублей.

Далее в рамках разработки проекта необходимо определить источники финансирования учреждения. Ими будут являться:

- бюджетные и внебюджетные ассигнования и дотации из бюджета;
- прибыль, полученная от реализации продукции, работ, услуг, а так же от других видов предпринимательской деятельности;
- кредитные ресурсы с согласия учредителя;
- безвозмездные или благотворительные взносы, пожертвования организаций, учреждений, предприятий и физических лиц;
- иные источники, не запрещённые законодательством.

Финансирование перечисленных мероприятий в области реализации государственной политики занятости населения осуществляется из федерального бюджета в объеме, требуемом для реализации полномочий по выполнению государственных услуг в рамках действующей программы "Содействие занятости населения Челябинской области на 2015 - 2020 годы".

Чтобы лучше понимать возможности финансирования предложенных мероприятий и проекта, проанализируем показатели осуществления государственных полномочий в сфере занятости населения

В таблице 24 представлены параметры финансового обеспечения реализации отдельных полномочий главного управления по труду и занятости населения Челябинской области, особое внимание при проведении анализ было уделено мероприятиям активной политики содействия занятости населения.

Таблица 24 – Финансирование мероприятий по реализации государственной политики занятости населения Челябинской области, тыс. руб.

Показатель	Значение, тыс руб			Темп роста, %	
	2017 г.	2018 г.	2019 г. прогноз	2018г к 2017г.	2019г. к 2018 г.
Реализация полномочий по осуществлению социальных выплат гражданами, признанным в установленном порядке безработными,	15084,6	16110,3	18440,	106,8	114,4
Реализация полномочий в части получения профессионального обучения или получения дополнительного профессионального образования безработных граждан, включая обучение в другой местности	10220,4	11448,45	12006,6	112,0	104,8
Реализация полномочий в части организации проведения оплачиваемых общественных работ	1264,65	1183,35	1299,6	93,6	109,8
Реализация полномочий в части организации временного трудоустройства	2154,75	2073,15	2179,65	96,2	105,1
Реализация полномочий в части содействия самозанятости безработных граждан	7380	7680	8940	104,1	116,1
Иные мероприятия по реализации государственных полномочий в области реализации государственной политики занятости населения	7285,35	8521,65	9937,95	117,0	116,6
Итого финансирование государственной политики занятости населения в г. Челябинск	43712,1	47256,3	60430,35	108,1	127,8

Проведение и финансирование мероприятий и проектов программы будет осуществляться за счёт бюджета субъекта РФ и бюджета города Челябинск в пределах утверждаемых ассигнований на текущий год, а также привлеченных средств.

Финансирование полномочий по осуществлению социальных выплат безработным в динамике представлено на рисунке 28.



Рисунок 28 – Реализация полномочий по осуществлению социальных выплат гражданами, признанным в установленном порядке безработными

Представим динамику финансирования реализации полномочий в части получения профессионального обучения или получения дополнительного профессионального образования безработных граждан, включая обучение в другой местности, рисунок 29.



Рисунок 29 – Динамика финансирования полномочий в части получения профессионального обучения

Представим динамику финансирования полномочий в части организации проведения оплачиваемых общественных работ и временного трудоустройства, рисунок 30.

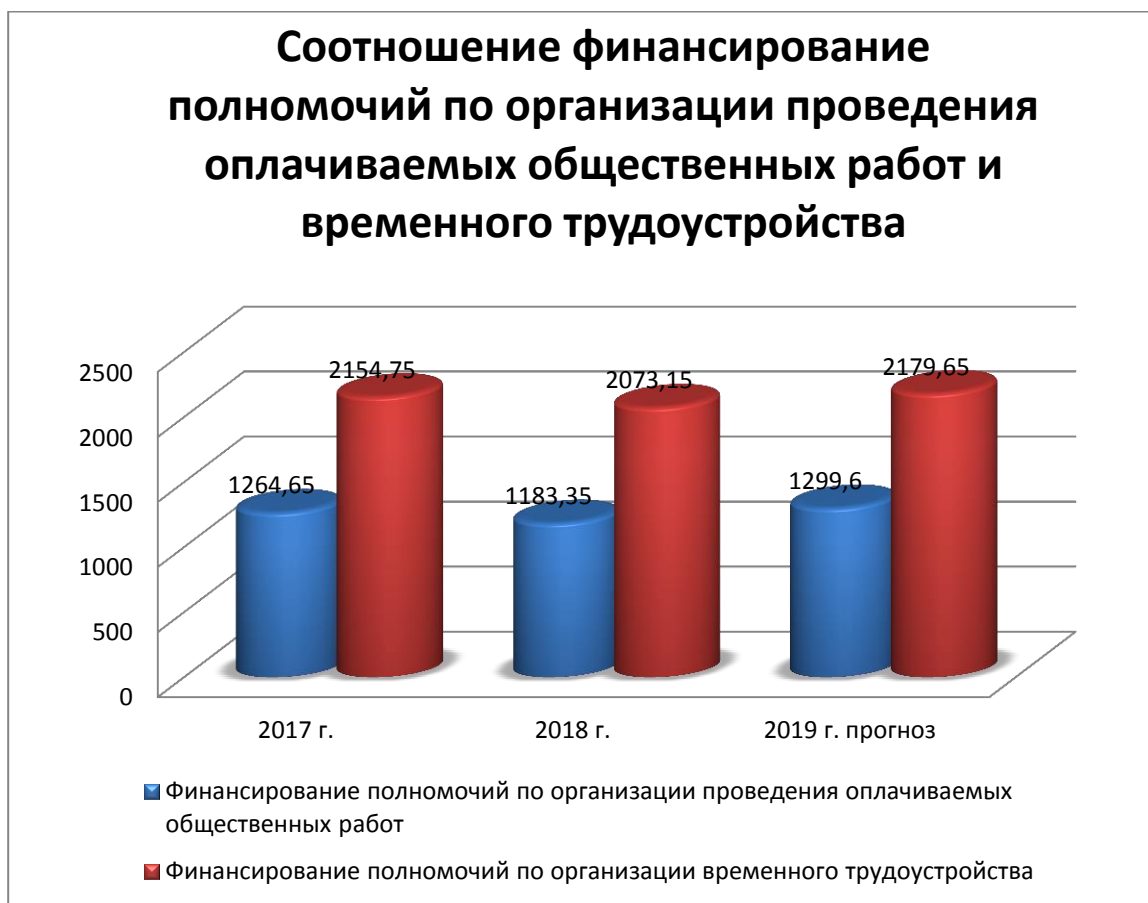


Рисунок 30 – Соотношение финансирование полномочий по организации проведения оплачиваемых общественных работ и временного трудоустройства

Проведенный анализ показывает, что ситуация на рынке труда г. Челябинска не улучшается, о чем свидетельствует превышение темпов роста безработицы в сравнении с темпами роста занятости населения (рисунки 3 и 4). Следует отметить существенное превышение значений безработицы среди экономически активного населения и официально регистрируемой безработицы, что свидетельствует о наличии проблем.

В рамках службы «Персональный ассистент», для безработных граждан будут осуществляться мероприятия по трудоустройству на постоянную работу, временную или по переподготовке. Для студентов будет организовываться прохождения практики на предприятиях города по их специальности, а так же предоставляться

возможность трудоустроится на временную работу, которую можно будет совмещать с учёбой.

Планируется трудоустроить с содействия службы «Персональный ассистент» на временную работу в 2018 – 700 человек, 2019 – 1200 человек, 2020 – 1700 человек.



Рисунок 32 – Трудоустройство безработных граждан и молодежи в 2018–2020 годах

На 2018 год в Челябинской области приходится 129500 тысяч человек безработных, из которых 30500 человек молодежь в возрасте 18-29 лет. Исходя из предложенного проекта «Персональный ассистент», можно представить положительную динамику, как среди молодежи, так и всего безработного населения (таблица 25).

Таблица 25 – Прогноз эффекта от реализации проекта

Единицы измерения	Безработное население до проекта			Безработное население после начала работы проекта		
	2016 год	2017 год	2018 (на апрель) год	2018 год (прогноз)	2019 год (прогноз)	2020 год (прогноз)
%	7	5,9	5,74	5,7	5,63	5,54
Человек	129500	110800	107600	106500	105500	103800

Как мы видим из таблицы эффективность проекта более чем оправдана, так как уровень безработицы по области снижается. В первые пол года работы проекта планируется трудоустроить 700 человек, что понизит уровень безработных на 0,04%

В итоге, согласно прогнозам, деятельность вводимой в эксплуатацию службы понизит долю безработного населения в общей численности экономически активного населения с середины 2018-го года по 2020-й год на 0,2%, или на 3600 человек.

Динамика безработных и прогноз до 2020-го года представлен на рисунке 33



Рисунок 33 – Прогноз эффекта от реализации проекта в %

Эту же динамику можно представить в абсолютных значениях – рисунок 34.



Рисунок 34 – Прогноз эффекта от реализации проекта, человек

Данный проект несёт в себе и экономический эффект, так как после трудоустройства граждане будут выплачивать в бюджет налоги.

В качестве косвенных последствий реализации проекта можно отметить следующие социальные эффекты: снижение численности безработных; увеличение численности мужчин желающих работать; помощь людям со средним профессиональным образованием, трудоустроенных и востребованных на рынке труда; улучшение социальной ориентации граждан, путем повышения их информированности о рынке труда Челябинской области; общее повышение уровня жизни населения и снижение преступности в области.

Выводы по главе 3

Исходя из проблем занятости в Челябинской области, сформулированы направления по содействию занятости населения. Реализация предложенных направлений позволит помочь в трудоустройстве слоям населения, которым трудно без помощи службы занятости найти работу.

В числе рекомендаций, позволяющих улучшить ситуацию на рынке труда Челябинской области было предложено:

- рекомендации по повышению информирования о положении на рынке труда в Челябинской области;
- рекомендации по развитию направления «Организация временного трудоустройства»;
- рекомендации по развитию программы обучения безработных граждан;
- рекомендации по расширению и улучшению качества профориентационных услуг в службе занятости;
- рекомендации связанные с психологической поддержкой граждан, например, могут быть реализованы через «Клуб ищущих работу»;
- создание консультационного центра «Персональный ассистент».

С помощью создания предложенного проекта «Персональный ассистент» можно будет эффективно содействовать выполнению государственных программ

занятости, осуществлять регулирование рынка труда в части предоставления необходимой информации, развития временного трудоустройства, трудового посредничества и других услуг работникам и работодателям, создавать дополнительные рабочие места и осуществлять социально-трудовую реабилитацию нуждающимся гражданам, организовывать профессиональную подготовку.

В общем, основной целью создания проекта является повышение качества, объёма и клиентоориентированности услуг предоставляемых государством в сфере занятости. Служба «Персональный ассистент» повысит гибкость предоставления данных услуг. Предлагаемые мероприятия позволят значительно улучшить ситуацию в сфере временной занятости безработных и ищущих работу граждан.

Вместе с тем, проект подразумевает эксплуатацию элементов активной политики занятости и действенного воздействия на процессы регулирования рынка труда в Челябинской области, а это позволяет обеспечить более качественное предложение на рынке труда востребованных профессий и стимулирует создание рабочих мест обеспечивая кумулятивный эффект развития экономики области.

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

На основании исследования, проведенных в рамках диссертации можно сделать следующие выводы. Рассмотрены основные теоретические и методологические подходы к проблеме занятости населения и безработицы. Можно определить занятость как экономическую категорию, которая существует во всех общественных формах. Так же занятость можно определить как совокупность экономических отношений, связанных с обеспечением рабочими местами и участием людей в хозяйственной деятельности.

В муниципальных образованиях, отдельных регионах и России в целом необходимо максимально четкое разграничение функций и полномочий для достижения более полной и эффективной занятости населения.

В целях реализации полной и эффективной занятости граждан, необходимо четкое разграничение функций между федеральными, региональными и муниципальными органами.

В настоящее время государственная политика занятости сформировалась на уровнях муниципальной власти и региональных органах власти. На них ложится вся нагрузка по реализации политики занятости населения и содействию гражданам в трудоустройстве. В рамках анализа состояния рынка труда и занятости населения муниципального образования рассчитаны показатели, проведен анализ и выявлены проблемы. В ходе анализа определено, что: на основе проведенных расчетов наблюдается снижение уровня занятости населения к 2016 году до уровня 92,9%. Что увеличивает уровень реальной безработицы на территории Челябинской области, а не только зарегистрированной. Уровень зарегистрированной безработицы, хотя и растет, но он намного ниже уровня реальной безработицы в Челябинской области. Так, уровень реальной безработицы в 2013 году составлял 6%, а зарегистрированной безработицы 1,4%. И если к 2016 году реальная безработица выросла до 7%, то зарегистрированная безработица выросла до 1,8%. Следовательно, реальная безработица и зарегистрированная безработица растут примерно одинаковыми темпами. В течение исследуемого периода наблюдаем, что

наибольшее число безработных по возрастной градации, в сегментах от 20–29 лет и от 30–39 лет. Доли этих категорий граждан на 2016 год, по отношению к общему объёму безработных 39,5% и 30,4% соответственно. Подавляющее количество безработных имеют среднее профессиональное образование в 2016 году это 6500 человек, однако в 2013 году было, относительно, равное количество безработных со среднее профессиональным образованием и средним общим образованием. В течение исследуемого периода наблюдается рост безработных имеющих среднее профессиональное образование, с 25,4% до 40,4%, основной всплеск пришёлся на 2013–й год и повысился, почти, на 20%, в данном сегменте, по отношению к общему объёму безработных. Основной причиной является рост служащих и кризисные явления в стране. По гендерному различию безработные отличаются тем что женщин, почти, на протяжении всего периода взятого на анализ, меньше на 5–10% чем мужчин, в общем объёме безработных. На основе проведенного анализа наблюдаем рост безработицы к 2016 году. Основной рост был обеспечен за счет населения до этого неработающего хотя бы в течение полугода. Кроме того часть людей работали без трудоустройства. Это тоже повлияла на рост безработицы. Так как таких граждан легче уволить с работы.

В целом проведённый анализ позволил разработать целый ряд рекомендаций как общих, так и для Челябинской области. В числе рекомендаций, позволяющих улучшить ситуацию на рынке труда Челябинской области было предложено:

- рекомендации по повышению информирования о положении на рынке труда в Челябинской области;
- рекомендации по развитию направления «Организация временного трудоустройства»;
- рекомендации по развитию программы обучения безработных граждан;
- рекомендации по расширению и улучшению качества профориентационных услуг в службе занятости;
- рекомендации связанные с психологической поддержкой граждан, например, могут быть реализованы через «Клуб ищущих работу»;
- создание консультационного центра «Персональный ассистент».

В ходе проработки проекта был разработан организационный план его реализации, а также определён размер затрат. Требуемые затраты на реализацию проекта составляют 7831,2 тысяч рублей.

С помощью создания предложенного проекта – «Персональный ассистент» можно будет эффективно содействовать выполнению государственных программ занятости, осуществлять регулирование рынка труда в части предоставления необходимой информации, развития временного трудоустройства, трудового посредничества и других услуг работникам и работодателям, создавать дополнительные рабочие места и осуществлять социально-трудовую реабилитацию нуждающимся гражданам а так же организовывать профессиональную подготовку незанятых граждан.

БИБЛИОГРАФИЧЕСКИЙ СПИСОК

- 1 Гражданский кодекс Российской Федерации. // КонсультантПлюс. – 2015.
- 2 О занятости населения в Российской Федерации: Федеральный закон РФ от 19 апреля 1991г. № 1032–1 (ред. от 22.12.2014) // КонсультантПлюс. – 2015.
- 3 Об общих принципах организации местного самоуправления в Российской Федерации: Федеральный закон РФ от 06 октября 2003г. № 131–ФЗ (ред. От 05.10.2015) // КонсультантПлюс. – 2015.
- 4 Об утверждении Правил предоставления и распределения субсидий из федерального бюджета бюджетам субъектов Российской Федерации на софинансирование региональных программ повышения мобильности трудовых ресурсов в рамках подпрограммы «Активная политика занятости населения и социальная поддержка безработных граждан»: Постановление Правительства РФ от 02 июня 2015г. № 530 // КонсультантПлюс. – 2015.
- 5 Об утверждении Положения о Федеральной службе по труду и занятости: Постановление Правительства РФ от 30 июня 2004г. № 324 (ред. от 11.04.2015) // КонсультантПлюс. – 2015.
- 6 Об утверждении государственной программы Российской Федерации «Содействие занятости населения»: Постановление Правительства РФ от 15 апреля 2014г. № 298 // КонсультантПлюс. – 2015.
- 7 О размерах минимальной и максимальной величин пособия по безработице на 2015 год: Постановление Правительства РФ от 17 декабря 2014г. № 1382 // КонсультантПлюс. – 2015.
- 8 О размерах минимальной и максимальной величин пособия по безработице на 2016 год: Постановление Правительства РФ от 12 ноября 2015г. № 1223 // КонсультантПлюс. – 2015.
- 9 Базылев, Н.И. Экономическая теория: учебник для студентов экономических специальностей высших учебных заведений / Н.И. Базылев, М.Н. Базылева. – М.: Книжный Дом, 2014. – 637с.

10 Борисов, Е.Ф. Экономическая теория: учебник / Е.Ф. Борисов –М.: ИНФРА–М, 2014. – 400 с.

11 Головина, С.Ю. Конституционные принципы и права в сфере труда и их конкретизация в трудовом законодательстве России / С.Ю. Головина // Российский юридический журнал. – 2015. – №1. – 537 с.

12 Занятость населения и ее регулирование: структурно–логические схемы и опорные конспекты: учебное пособие / М.Н. Максимова, З.Х. Нуриева, Е.С. Пигалёва. – Казань: медицина, 2011. – 534 с.

13 Занятость. Безработица. Служба занятости: Толковый словарь терминов и понятий / под ред. Ю.В. Колесникова. – М.: Юрайт, 2010. – 256 с.

14 Заяц О.В. Занятость населения и ее регулирование: учебник/ О.В. Заяц. – Владивосток: Издательство Дальневосточного университета, 2013

15 Исаков, К.И. Приоритетные установки политики занятости при регулировании рынка труда/ К.И. Исаков // Вестник Кыргызско–Российского славянского университета. – 2015. – Т. 8. – № 3. – С. 8–12.

16 Капица, Л.М. Макроэкономика: учебное пособие / Л.М. Капица, С.А. Бартнев, И.И. Большакова, Г.И. Сысоева, В.Б. Сулян; под ред. А.С. Булатова. – М.: Юрайт, 2014. – 416 с.

17 Кибанов, А.Я. Социально–трудовые отношения, рынок труда и занятость персонала: учебно–практическое пособие / А.Я. Кибанов, Л.И. Ивановская, Е.М. Митрофанова, И.А. Эсаулова; под общ.ред. А.Я. Кибанова. – М.: Проспект, 2014.– 64 с.

18 Кондрашова, А.В. Рынок труда: учебное пособие / Под ред. А.В. Кондрашова. – М.: Просвещение, 2014. – 224 с.

19 Кудряшов, Б.Г. Современный рынок труда/ Б.Г. Кудряшов // Экономист. – 2011. – № 11. – С. 65–69.

20 Кузнецова, Л.А. Рынок труда и занятость населения: учебное пособие / Л.А. Кузнецова. – Челябинск: издательство ЧелГУ, 2010. – 132 с. 64

21 Куликов, Л.И. Основы экономической теории: учебное пособие / Л.И. Куликов. – М.: Юрайт, 2014. – 456 с.

- 22 Кутепова, Н. Специфика российского рынка труда / Н.Кутепова // Человек и труд. – 2015 – № 3. – С. 11–14.
- 23 Лапшин, В.Ю. Рынок труда: теория и российская практика / В.Ю. Лапшин // Вестник Тамбовского университета. – Серия: Гуманитарные науки. – 2014. – № 2 (42). – С. 70–76.
- 24 Липсиц, И.В. Экономика: учебное пособие/ И.В. Липсиц. – М.: Омега-Л, 2014. – 608 с.
- 25 Маслова, И.Г. Рынок труда, занятость и заработная плата / И.Г. Маслова, Т.В. Бараненкова, Е.И. Кубишин // Экономист. – 2015. – № 11. – С. 74–75.
- 26 Методологические пояснения анализа рынка труда: Федеральная служба государственной статистики [Электронный ресурс] // Режим доступа, свободный: http://www.gks.ru/free_doc/new_site/population/trud/metodTrud.htm.
- 27 Никифорова, А.А. Рынок труда: занятость и безработица: учебное пособие/ А.А. Никифорова. – М.: ПРОФИ, 2014. – 200 с.
- 28 Организация трудоустройства и временной занятости. Аналитический обзор // Челябинск. – 2014. – № 6. – С.8.
- 29 Павловская О.Ю. Социально–правовые аспекты организации общественных работ в Российской Федерации / О.Ю. Павловская // Право и экономика. – 2015. – №7.
- 30 Посохов В.Т. Роль службы занятости в регулировании регионального рынка труда: учебное пособие/ В.Т. Посохов. – СПб.: Питер, 2013. – 134 с.
- 31 Потуданская, В.Ф. Социально–экономические проблемы формирования трудовых отношений: матер. междунар. науч.–практ. конф. / Отв. ред. В.Ф. Потуданская. – Омск: Изд–во ОмГТУ, 2014. – 504 с.
- 32 Рацлаф, А.А. Теория рынка труда: методологический аспект / А.А. Рацлав// Молодой ученый. – 2014. – № 1–2. – С. 250–253.
- 33 Ржаницына, Л. Разве страхование – это плохо, а раздача помощи – хорошо? / Л. Ржаницына, О. Ольшанская // Человек и труд. – 2014. – № 2. – С. 32– 34.
- 34 Савина, С. Три модели стимулирования труда персонала / С. Савина // Кадровик. Кадровый менеджмент. – 2011. – №12.

35 Саенко, Л.А. Технологии работы с безработными / Л.А. Саенко // Человек и общество: на рубеже тысячелетий: Международный сборник научных трудов. – 2013. – Вып. 17. – С. 198–200.

36 Старовойтова, Л.И. Занятость населения и ее регулирование: учебное пособие / Л.И. Старовойтова, Т.Ф. Золотарева. – М.: Академия, 2015. – 192 с.

37 Тенденции на рынке труда // Челябинский рабочий. – 2015. – 06 июня. – С. 2.

38 Трудовое право России: учебник / под ред. М.В. Преснякова, С.Е. Чаннова. – Поволжье: Поволжский институт управления им. П.А. Столыпина, 2014.

39 Хохидра, С.В. Роль государства в регулировании рынка труда / С.В. Хохидра // Вестник Нижегородского университета им. Н.И. Лобачевского. Серия: Право. – 2014. – № 1. – С. 201–208.

40 Чернейко, Д. Задачу государства я вижу не в борьбе с безработицей, а в регулировании уровня экономической активности, уровня занятости / Д.Чернейко// Человек и труд. – 2015. – № 1. – С. 9–14.

41 Чижов, Б.А. Прием на работу: актуальные аспекты / Б.А. Чижов // Экономико–правовой бюллетень. – 2016. – №9.

42 Чернова, Н. Рынок труда / Н. Чернова // Уральские общественные ведомости. – 2016. – 11 марта. – С. 7.

43 Шахова, И. Трудовой потенциал выпускника вуза – ресурс инновационной экономики / И. Шахова // Кадровик. Кадровый менеджмент (управление персоналом. – 2013. – №5.

44 Шилкина, Н. Стратегии адаптации выпускников высших учебных заведений на рынке труда / Н. Шилкина // Кадровик. Кадровый менеджмент (управление персоналом). – 2013. – №1.

45 Шуркалин, А.К. Основы экономической теории: учебник / А.К. Шуркалин. – М.: ИНФРА–М, 2012. – 592 с.

46 Экономика муниципальных образований: учебник / под общ. ред. В.Г. Игнатова. – М.: Издательский центр «Март», 2014. – 544 с.

47 Экономика труда: учебник / под общ. ред. Ю.М. Остапенко. – М.: Инфра– М, 2014. – 272 с.

48 Занятость и безработица в Челябинской области. Главное управление по труду и занятости населения Челябинской области [Электронный ресурс]. – Режим доступа: www.consultant.ru.

49 Ежегодник Челябинская область. 2012 год [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://chelstat.gks.ru/>

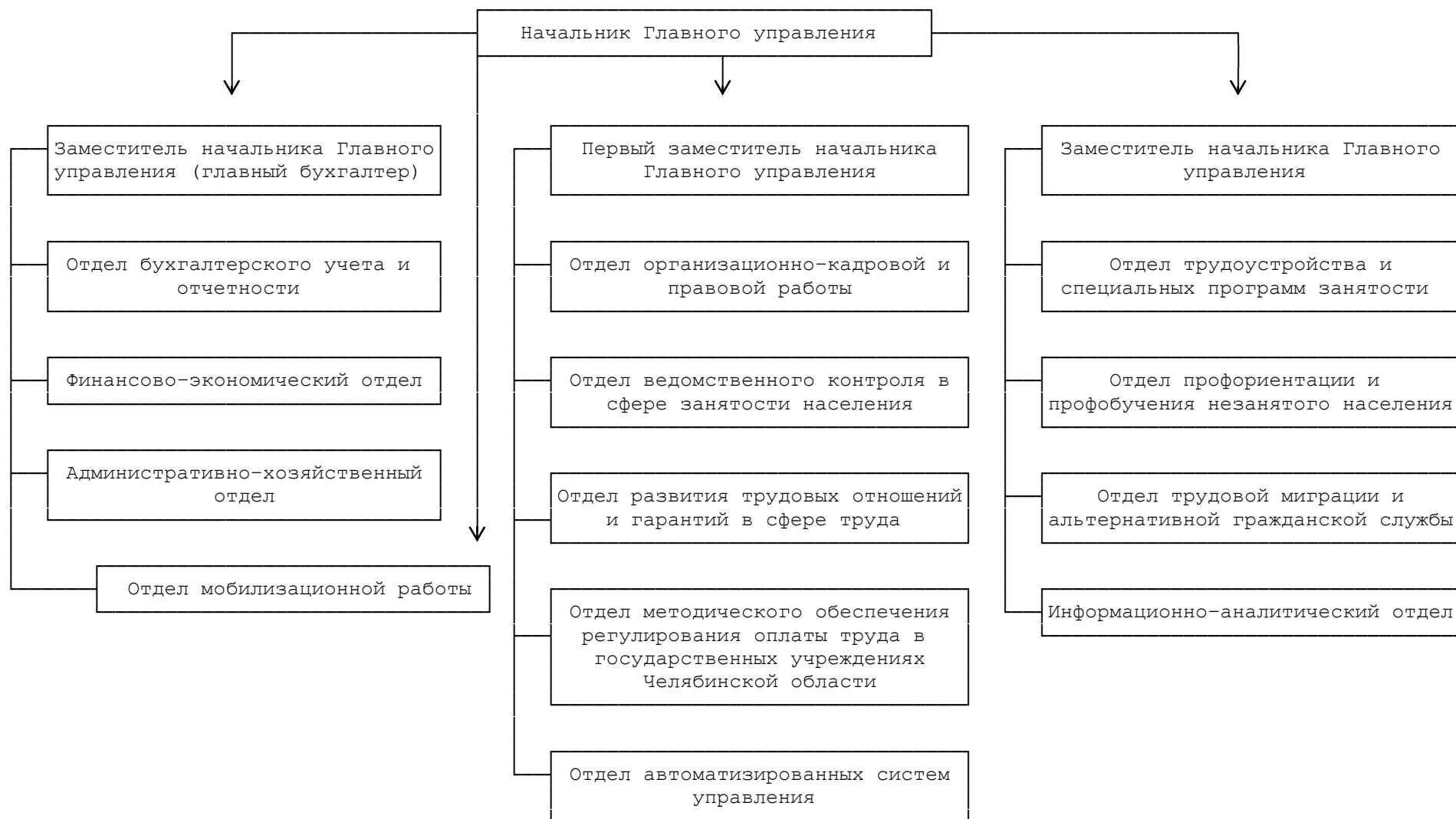
50 Ежегодник Челябинская область. 2013 год [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://chelstat.gks.ru/>

51 Ежегодник Челябинская область. 2014 год [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://chelstat.gks.ru/>

52 Ежегодник Челябинская область. 2015 год [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://chelstat.gks.ru/>

53 Ежегодник Челябинская область. 2016 год [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://chelstat.gks.ru/>

ПРИЛОЖЕНИЕ А – Организационная структура главного управления по труду и занятости населения Челябинской области



**ПРИЛОЖЕНИЕ Б – Задачи, индикаторы и показатели Главного управления
по труду и занятости населения Челябинской области**

№ п/п	Наименование индикаторов и показателей	Результаты достижения индикаторов и показателей				
		2013 год	2014 год	2015 год	2016 год	2017 год
	Цель: Создание правовых, экономических и институциональных условий, способствующих эффективному развитию рынка труда, повышение эффективности занятости населения, профилактика безработицы и обеспечение социальной защиты населения Челябинской области от безработицы					
1.	Задача 1. Содействие гражданам в поиске подходящей работы, а работодателям в подборе необходимых работников					
1.1.	уровень безработицы (по методологии Международной организации труда) в среднем за год, процентов	6	6,2	7	7	6,8
1.2.	уровень регистрируемой безработицы на конец года, процентов	1,4	1,5	1,9	1,8	1,4
1.3.	удельный вес трудоустроенных граждан в общей численности граждан, обратившихся за содействием в поиске работы в течение года, процентов	53,0	54,0	57,5	61,8	65,0
1.4.	численность безработных граждан, зарегистрированных в органах службы занятости на конец года, тыс. человек	26,1	27,5	34,6	35,2	28,5
1.5.	удельный вес безработных граждан, ищущих работу 12 и более месяцев, в общей численности безработных граждан, состоящих на учете в органах службы занятости, процентов	7,0	7,5	6,9	6,8	6,7
1.6.	численность трудоустроенных при содействии службы занятости граждан, в том числе на временной основе, человек	52399	71520	69088	68660	72541
		13713...	16760	14544	14330	15569
1.7.	численность временно трудоустроенных несовершеннолетних граждан в возрасте от 14 до 18 лет, человек	4319	5495	5404	5755	6225
1.8.	численность граждан, трудоустроенных на общественные работы, человек	–	–	7120	7151	7475
2.	Задача 2. Информирование о положении на рынке труда					
2.1.	удельный вес граждан, получивших услугу по информированию о положении на рынке труда, в среднегодовой численности экономически активного населения, процентов	62,9	71,0	67,8	69,1	73,7

Продолжение таблицы

№ п/п	Наименование целевых индикаторов и показателей	Результаты достижения целевых индикаторов и показателей				
		2013 год	2014 год	2015 год	2016 год	2017 год
2.2	информирование населения и работодателей по программе временного трудоустройства, процентов	38	41	45	36	39
3.	Задача 3. Обеспечение сбалансированности спроса и предложения рабочей силы и повышение конкурентоспособности граждан на рынке труда					
3.1.	удельный вес граждан, признанных безработными из числа завершивших проф. обучение, получивших дополнительное профессиональное образование, в общей численности безработных граждан, завершивших профессиональное обучение, процентов....	16,4	15,4	15,2	15,1	15,5
3.2.	численность безработных граждан, приступивших к профессиональному обучению и получивших дополнительное профессиональное образование, человек	5848	6960	6916	6259	6907
3.3.	удельный вес граждан, получивших профориентационную услугу, к численности граждан, обратившихся в органы службы занятости населения в целях поиска подходящей работы, процентов	66,9	66,0	66,1	66,2	66,3
3.4.	профессиональное обучение и дополнительное профессиональное образование женщин, находящихся в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет, включая обучение в другой местности, человек	159	150	157	167	151
4.	Задача 4. Содействие самозанятости безработных граждан					
4.1.	численность получателей услуг по содействию предпринимательству и самозанятости безработных, человек	3715	3930	3870	4421	4306
5.	Задача 5. Социальная поддержка безработных граждан					
5.1.	численность получателей пособий по безработице в среднегодовом исчислении, человек	22500	28124	24507	24359	23809
5.2	Социальная адаптация безработных граждан на рынке труда: численность получателей государственной услуги, человек.....	6314	6550	6451	6533	6158
6.	Задача 6. Повышение территориальной мобильности трудовых ресурсов и оптимизация привлечения иностранной рабочей силы					

Окончание таблицы

№ п/п	Наименование целевых индикаторов и показателей	Результаты достижения целевых индикаторов и показателей				
		2013 год	2014 год	2015 год	2016 год	2017 год
6.1.	численность получателей услуги по содействию безработным гражданам в переезде и безработным гражданам и членам их семей в переселении в другую местность для трудоустройства, человек	91	87	119	117	120
7.	Задача 7. Осуществление контроля за обеспечением государственных гарантий в сфере занятости населения					
7.1.	количество проверок юридических лиц и индивидуальных предпринимателей Челябинской области в сфере занятости населения, единиц	11	21	25	26	28
8.	Задача 8. Обеспечение осуществления полномочий органов службы занятости населения					
8.1.	коэффициент напряженности на рынке труда на конец года, число незанятых граждан, зарегистрированных в органах службы занятости, на одну вакансию	0,89	0,83	0,47	0,47	0,71