

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

Регулирование рынка труда и занятости населения в субъекте РФ (на примере Челябинской области)

ЮУрГУ – 38.03.04.2018. 333.ВКР

Руководитель, к.э.н., доцент
_____/ Т.Ф. Амирова /
« ____ » _____ 2018 г.

Автор
студент группы ВШЭУ – 438
_____/ М.В. Раджабова /
« ____ » _____ 2018 г.

Нормоконтролер, к.э.н., доцент
_____/ Е.М. Колмакова /
« ____ » _____ 2018 г.

Челябинск 2018

АННОТАЦИЯ

Раджабова М.В. Регулирование рынка труда и занятости населения в субъекте РФ (на примере Челябинской области). – Челябинск: ЮУрГУ, ВШЭУ – 438, 58 с., 21 ил., 16табл., библиогр. список –51 наим.

Объектом дипломной работы является рынок труда и занятости на примере Челябинской области.

Цель дипломной работы – разработка рекомендаций по совершенствованию политики занятости в Челябинской области.

В дипломном проекте выявлена сущность рынка труда, проанализированы особенности функционирования регионального рынка труда, рассмотрена методика анализа рынка труда, произведены мониторинг и оценка рынка труда Челябинской области, выявлены проблемы и рекомендации по совершенствованию политики занятости, а также выявлен эффект от реализации предложенного мероприятия.

ОГЛАВЛЕНИЕ

ВВЕДЕНИЕ.....	4
1 ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ И МЕТОДОЛОГИЧЕСКИЕ АСПЕКТЫ АНАЛИЗА РЕГИОНАЛЬНОГО РЫНКА ТРУДА	
1.1 Теоретические аспекты и основные характеристики рынка труда и занятости населения.....	6
1.2 Особенности реализации государственной политики и комплекс мер по обеспечению занятости населения в регионе.....	18
1.3 Методика оценки регионального рынка труда и политика занятости населения (на примере Челябинской области)	29
2 АНАЛИЗ РЕГИОНАЛЬНОГО РЫНКА ТРУДА И ПОЛИТИКА ЗАНЯТОСТИ НАСЕЛЕНИЯ (НА ПРИМЕРЕ ЧЕЛЯБИНСКОЙ ОБЛАСТИ)	
2.1 Оценка динамики и структуры занятости населения и безработицы в Челябинской области.....	33
2.2 Анализ эффективности государственной политики занятости и безработицы в Челябинской области.....	43
3 ПРОБЛЕМЫ И РЕКОМЕНДАЦИИ ПО СОВЕРШЕНСТВОВАНИЮ ПОЛИТИКИ ЗАНЯТОСТИ НАСЕЛЕНИЯ НА РЕГИОНАЛЬНОМ РЫНКЕ ТРУДА	
3.1 Проблемы и рекомендации по совершенствованию региональной политики занятости населения.....	51
3.2 Оценка эффективности предложенных мер.....	57
ЗАКЛЮЧЕНИЕ.....	64
БИБЛИОГРАФИЧЕСКИЙ СПИСОК.....	66

ВВЕДЕНИЕ

Изменения, происходящие во всем мире, в той или иной мере отражаются на экономике РФ. В последние годы против РФ Европой выдвинуты санкции, которые продлятся в течение нескольких раз. При этом происходит импортозамещение выпускаемой продукции. Все это оказывает влияние на изменения, происходящие на рынке труда и изменения, происходящие при формировании государственной политики занятости. Изменения на рынке труда и в формировании государственной политики занятости, отражаются на ее реализации в регионе.

В результате санкций, одни регионы выигрывают в результате выпуска импортозамещения и роста объема производства, тем самым увеличивая численность новых рабочих мест, а другие проигрывают за счет сокращения объема производства продукции и сокращения рабочих мест. Тем самым происходит дисбаланс на рынке труда между спросом и предложением.

Предмет – анализ государственной политики и ее реализации в регионе.

Цель – совершенствование государственной политики занятости населения в регионе (на примере Челябинской области).

Задачи дипломной работы:

- рассмотреть содержание, виды, формы занятости населения в системе рынка труда;
- определить особенности реализации государственной политики и комплекса мер по обеспечению занятости населения в регионе
- рассмотреть методику оценки эффективности государственной политики занятости в регионе
- проанализировать состояние рынка труда и занятости населения Челябинской области;
- оценить эффективность реализации программ государственной политики занятости населения в Челябинской области;

– определить проблемы реализации государственной политики занятости населения на территории Челябинской области;

В теоретической части дипломной работы рассмотрено содержание, виды, формы занятости населения в системе рынка труда. Определены особенности реализации государственной политики и комплекса мер по обеспечению занятости населения в регионе и рассмотрена методика оценки эффективности государственной политики занятости в регионе.

В практической части дипломной работы на основе методики проанализировано состояние рынка труда и занятости населения, оценена эффективность реализации программ государственной политики занятости населения в Челябинской области. На основе проведенного анализа определены проблемы реализации государственной политики занятости населения на территории Челябинской области.

В методической части дипломной работы рассмотрены направления по повышению эффективности государственного регулирования рынка труда и занятости населения Челябинской области и оценен прогноз эффективности предложенных мероприятий.

1. ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ И МЕТОДОЛОГИЧЕСКИЕ АСПЕКТЫ АНАЛИЗА РЕГИОНАЛЬНОГО РЫНКА ТРУДА

1.1 Теоретические аспекты и основные характеристики рынка труда и занятости населения

Одной из важнейших сфер жизни социума с социально-экономической точки зрения является сфера труда и занятости. Согласно 37 статье Конституции Российской Федерации, каждый «имеет право свободно распоряжаться своими способностями к труду, выбирать род деятельности и профессию» [1]. Политика государства в сфере занятости выражает конституционные права граждан на использование своих способностей к труду и возможностей определения выбора деятельности.

В настоящее время для России характерна переходная экономика. В данных условиях проблемы в сфере труда и занятости населения являются актуальными и затрагивают такие процессы как: функционирование рынка труда, подготовку, переподготовку и повышение квалификации граждан, создание и сохранение рабочих мест и другие.

Государство уделяет большое внимание политике в сфере занятости. На сферу труда и занятости оказывают влияние многочисленные факторы.

Государственная политика занятости включает в себя систему мер, которая реализуется государственными органами власти в отношении сферы труда и занятости.

Рынок труда и занятости является составной частью рыночной экономики. Государство, учитывая ситуацию на рынке труда и занятости населения, как с точки зрения спроса (интересов работодателей), так и с точки зрения предложения (наемной рабочей силы).

В широком понимании рынок труда представляет собой систему трудовых, социальных, правовых и экономических отношений между работодателем и наемным работником в целях учесть интересы двух сторон рынка, а также

обеспечения воспроизводства рабочей силы и эффективного использования трудового потенциала работника.

В узком понимании рынок труда рассматривается как система общественных отношений с согласованными интересами между работниками и работодателем.

На настоящий момент существует множество взглядов на понимание понятия «рынок труда» (таблица 1.1)

Таблица 1.1 – Взгляды на понимание понятия «рынок труда»

Автор	Определение
А.И. Рофе	рынок труда представляет составную часть структуры рыночной экономики, функционирующей в ней наряду с другими рынками: сырья, материалов, товаров народного потребления, услуг, жилья, ценных бумаг и др».
Н.А. Волгин	рынок труда представляет совокупность различных социально-трудовых отношений между покупателями и продавцами по поводу условий использования рабочей силы.
И.С. Маслова	рынок труда представляет собой систему отношений, которые формируются на стоимостной основе между работодателями и работниками по поводу удовлетворения спроса работодателей на труд как предпринимателей и потребностей работников в работе по найму как источнике получения средств.
А.А. Котляр	рынок труда представляет собой это сложную систему отношений по поводу обмена индивидуальных способностей к труду на фонд средств, которые необходимы для воспроизводства рабочей силы и размещения работников в системе общественного разделения труда.
В.В. Леонтьев	рынок труда представляет собой систему социально – экономических отношений между собственниками рабочей силы, которые нуждаются в работе, владельцами средств производства, предъявившими спрос на рабочую силу, по поводу вовлечения рабочей силы в общественное производство, ее функционирования и воспроизводства, распределения, а также перераспределения.

К субъектам рынка труда и занятости относятся:

- наемные работники, а также их объединения;
- работодатели и их объединения;
- государство и его органы.

К категории наемных работников относят граждан, которые продают свою рабочую силу на рынке труда.

К категории «работодатель»- лиц, нанимающих на работу одного или более человек.

Государство представлено органами власти федерального регионального уровней и отраслевыми органами управления. В качестве субъекта рыночных отношений, государство выполняет следующие функции.

1. Социально- экономические, выражающиеся в создании рабочих мест, что, в свою очередь, обеспечивает полную занятость на рынке труда.
2. Законодательные: разработка юридических норм и правил, регулирующих рыночные отношения.
3. Защитная, выражающаяся в защите субъектов рынка труда.
4. Рольевые, которые связывают с функциями, выполняемыми работодателями.

Следующей категорией рынка труда является рыночная инфраструктура, под которой понимается совокупность институтов, содействующих занятости.

В узком смысле инфраструктура – это совокупность основных элементов инфраструктуры рынка труда, гарантирующих полную и обоснованную занятость населения, а также достижения взаимосогласованных интересов субъектов рынка.

Особое место в инфраструктуре рынка труда занимают государственные структуры. Как показывает практика стран с развитой рыночной экономикой, что создание социально-ориентированной экономики, которая неразрывно включает в себя занятость населения страны, невозможно без государственного вмешательства или поддержки, именно поэтому государство берет на себя выплаты пособий побезработицы, а также осуществляет разработку и реализацию государственной политики в области содействия занятости населения.

Основным элементом инфраструктуры рынка труда является Министерство труда и социальной защиты Российской Федерации, которая осуществляет свою деятельность непосредственно через свои территориальные органы и государственные учреждения службы занятости (центр занятости населения) во взаимодействие с органами местного, регионального управления.

Негосударственные структуры – это частные агентства, осуществляющие свою деятельность на основании лицензий, выдаваемых органами исполнительной власти Российской Федерации, оказывающие в основном большой спектр

консультационных услуг, связанных с выявлением потребностей и возможностей потенциального работника или работодателя, а также публикующих информацию о свободных вакансиях в своих печатных изданиях.

Для нормального функционирования рынка труда и занятости населения также необходимы юридические нормы и социально-экономические программы, которые составляют нормативно-правовую среду, которая обеспечивает наиболее эффективное и рациональное функционирование рынка труда. Она заключена в законодательных актах, нормах, правилах, которые регулируют взаимоотношения между субъектами рынка и определяют их права. Такие нормы определены в Конституции Российской Федерации, в Законе РФ «О занятости населения в Российской Федерации», в Трудовом Кодексе РФ и в других законах, которые конкретизируются в указах Президента РФ и в решениях правительства.

На региональном уровне деятельность рынка труда и занятости населения регламентируется как Федеральными нормативно-правовыми актами, так и региональными.

Все перечисленные компоненты способствуют равновесию спроса и предложения на рынке труда и реализации конституционного права людей на свободный труд.

Механизм рынка труда – это совокупность взаимосогласованных разнообразных интересов работодателей и трудоспособного населения, выражающего интерес в работе по найму на основе информации в виде цены на труд, заключающаяся в структуру (рисунок 1.1).



Рисунок 1.1 – Структура механизма рынка труда

Из структуры видно, что рынок труда развивается по законам спроса и предложения, которые не обходят стороной не один рынок в экономике. Спрос на рабочую силу как элемент механизма функционирования рынка труда заключается в потребности работодателей в работниках на любой момент времени для производства товаров и услуг, гармонирующий со спросом в экономике.

Общий спрос на труд представляет собой сумму занятых и имеющихся вакантных рабочих мест. Сумма занятых составляет величину удовлетворенного или реализованного спроса на труд. Количество вакантных рабочих мест – это нереализованный спрос (резервный). Также существует эффективный спрос на рынке труда, который определяется как разность между общим спросом и величиной излишней численности работников. Для нормального функционирования экономики возникает необходимость определения потенциального спроса на труд с учетом перспектив развития.

Определенные рабочие места связаны с конкретными видами деятельности, с профилем предприятия. Они определяют структуру спроса на труд. То есть спрос на труд дифференцирован по количеству и профессиональному многообразию видов деятельности.

По признаку квалификационного уровня нанимаемых работников структуру спроса можно представить следующим образом:

- спрос на квалифицированных работников;
- спрос на работников средней квалификации;
- спрос на работников низкой квалификации;
- спрос на неквалифицированных работников.

В современной экономике смешанного типа кроме рыночного сектора существует нерыночный (государственный), который можно разделить на две группы:

- спрос в сфере материального производства;
- спрос в сфере нематериального производства.

К первой группе относятся сферы экономики, которые регулируются государством постоянно: рынок труда, рынок товаров, финансы и кредит, конкуренцию, малый бизнес, условия труда и трудовые отношения.

Ко второй группе относятся отрасли нерыночного характера: образование, здравоохранение, культура и др. Также сюда относятся отрасли государственной службы на всех уровнях.

Исходя из опыта стран с развитой рыночной экономикой, можно сказать, что существуют следующие ограничители спроса на труд:

- научно-технический прогресс;
- рост производительности общественного труда;
- внутриотраслевая и межотраслевая конкуренция;
- цены на продукцию предприятия.

Между ростом цен на продукцию предприятия и расширением спроса на труд существует взаимосвязь. При оценке роли цены в формировании спроса на труд учитывают:

- эластичность спроса;
- границы движения цен;
- цену спроса на труд.

Второй важный компонент из структуры функционирования механизма рынка труда является предложение рабочей силы.

Предложение рабочей силы – это предложение нанимаемого принадлежащей ему способности к труду, которая выступает на рынке труда в качестве товара – покупателю-работодателю за определенную заработную плату на определенный период времени. Как экономическая категория предложение труда выражает отношения собственности двух товаровладельцев: работодателя как собственника средств производства и нанимаемого как собственника рабочей силы. Они являются юридически равноправными, но неравноправны экономически, при этом взаимосвязаны и взаимозависимы.

Время, которым мы располагаем можно распределить на две части: первая – то, время, которое мы тратим на работу; вторая – время, которое мы тратим на досуг.

Когда индивид вступает на рынок труда, он несет некоторые затраты, еще не получив заработную плату за свою работу. К таким денежным издержкам могут относиться: оплата общественного транспорта, оплата прохождения медицинской комиссии, покупка специальной одежды и др. В связи с этим некоторые группы населения выбирают работу в домашнем хозяйстве, где таких издержек нет. Также существуют временные затраты на проезд на работу и обратно. В связи с этим работа является менее привлекательной, чем досуг.

Существование таких издержек ведет к уменьшению нетрудового дохода (например, может прекращаться выплата пособий индивидам, имеющим доход ниже прожиточного минимума).

Рассмотрим эффекты, которые возникают при изменении масштабов труда. Если досуг – нормально благо, следовательно изменение общего дохода будет оказывать влияние на число часов досуга и работы. Изменению количества часов работы при изменении общего дохода при неизменной ставке заработной платы и предпочтениях – это эффект дохода. При возрастании общего дохода предпочитаемый объем предложения труда уменьшается, при уменьшении возрастает. Таким образом, эффект дохода предложению труда имеет знак «-».

Когда изменяется ставка заработной платы при постоянном общем доходе, меняются альтернативные издержки досуга, что влияет на спрос, досуг и мотивацию к работе. Изменение предложения труда в ответ на изменение ставки заработной платы при постоянном доходе - это эффект замещения. Он имеет положительный знак, то есть при увеличении ставки заработной платы предложение труда возрастает, при уменьшении – снижается.

Спрос и предложение на труд являются одинаково важными факторами в деле формирования рыночной цены труда. Цена труда – это категория рынка труда,

которая формируется и зависит от соотношения спроса и предложения труда (рисунок 1.2).

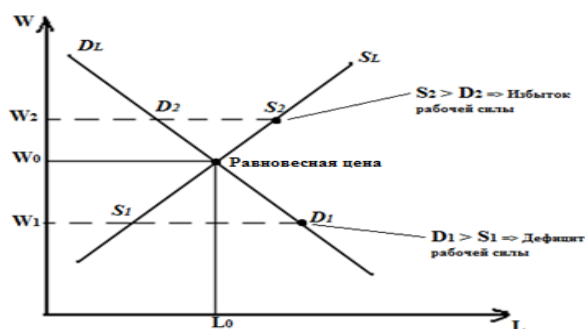


Рисунок 1.2 – Спрос и предложение на рынке труда

Пересечение кривых спроса и предложения показывают, что есть равновесная цена (w_0), при которой интересы субъектов рынка труда совпадают, иными словами рынок находится в равновесии. Это означает, что все работодатели согласны платить реальную заработную плату w_0 , и их спрос удовлетворен. Также в положении равновесия полностью трудоустроены все лица, желающие получить работу. Графически изображены изменения в равновесной заработной плате. Например, если цена опустится до w_1 , являясь положительным фактором для работодателя, то для работников нет, поэтому работодателям приходится повышать ставку до удовлетворяющей обе стороны. Если она вырастет до w_2 , то это станет толчком для конкуренции между работниками за лучшие условия работы (высокая заработная плата), спрос на рабочую силу будет падать и под таким давлением работодатели придут к равновесной цене на труд.

Одним из важных критериев развития рынка труда является занятость, которая представляет собой активную часть трудовых ресурсов страны в возрасте от 15 до 72 лет, в рассматриваемый период выполняющая оплачиваемую работу по найму, на семейных предприятиях, временно отсутствовавшая на работе, а также занимавшаяся в домашнем хозяйстве производством товаров и услуг для продажи или обмена.

В статье 1 Закона РФ «О занятости населения в Российской Федерации» занятость определяется как законодательно разрешенная деятельность граждан,

связанная с удовлетворением общественных и личных потребностей, приносящая им как минимум доход, который бы обеспечивал приемлемый уровень благосостояния.

Занятость также определяют в виде сферы действительности, которая заключается в противоречиях между предложением труда и ограниченным количеством рабочих мест в экономике.

В соответствии с Федеральным Законом №1032-1 «О занятости населения в Российской Федерации» (статья 2), занятыми считаются следующие категории граждан:

- работающие по трудовому договору, имеющие иную оплачиваемую работу, включая временные и сезонные работы;
- самостоятельно обеспечивающие себя работой – лица не работающие, но имеющие предприятие, такие как: фирма (ИП), ферма или предприятие обслуживания;
- члены производственных кооперативов;
- избранные, утвержденные или назначенные на оплачиваемую должность;
- военнослужащие любых родов войск, служащие в органах внутренних дел, Государственной противопожарной службе, учреждениях и органах уголовно-исполнительной системы;
- выполняющие работы по гражданско-правовым договорам;
- временно отсутствующие на работе (отпуск, болезнь, переподготовка, повышением квалификации, приостановкой производства, вызванной забастовкой, призывом на военные сборы, исполнением других государственных обязанностей или иными уважительными причинами);

Анализ рынка труда является не полным без исследования безработицы, которая рассматривается в прямой взаимосвязи с занятостью. Согласно статье 3 ФЗ от 19.04.1991 № 1032-1 «О занятости населения в Российской Федерации» 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».

С экономической теории безработица представляет собой превышение предложения над спросом на рабочую силу (рисунок 1.3).

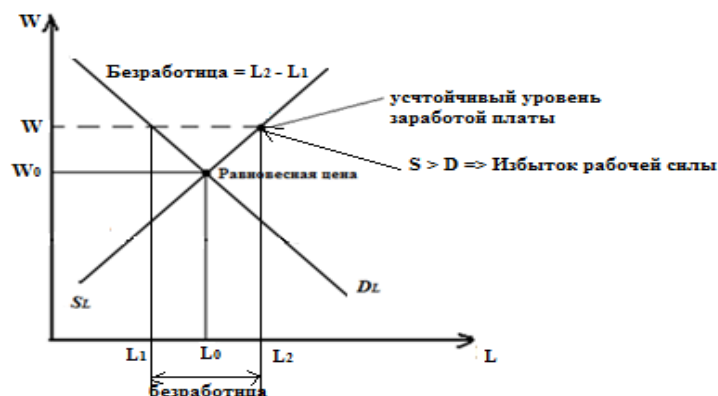


Рисунок 1.3 – Рынок труда. Безработица

На настоящий момент существует множество взглядов на понимание понятия «безработица» (Рисунок 1.4)

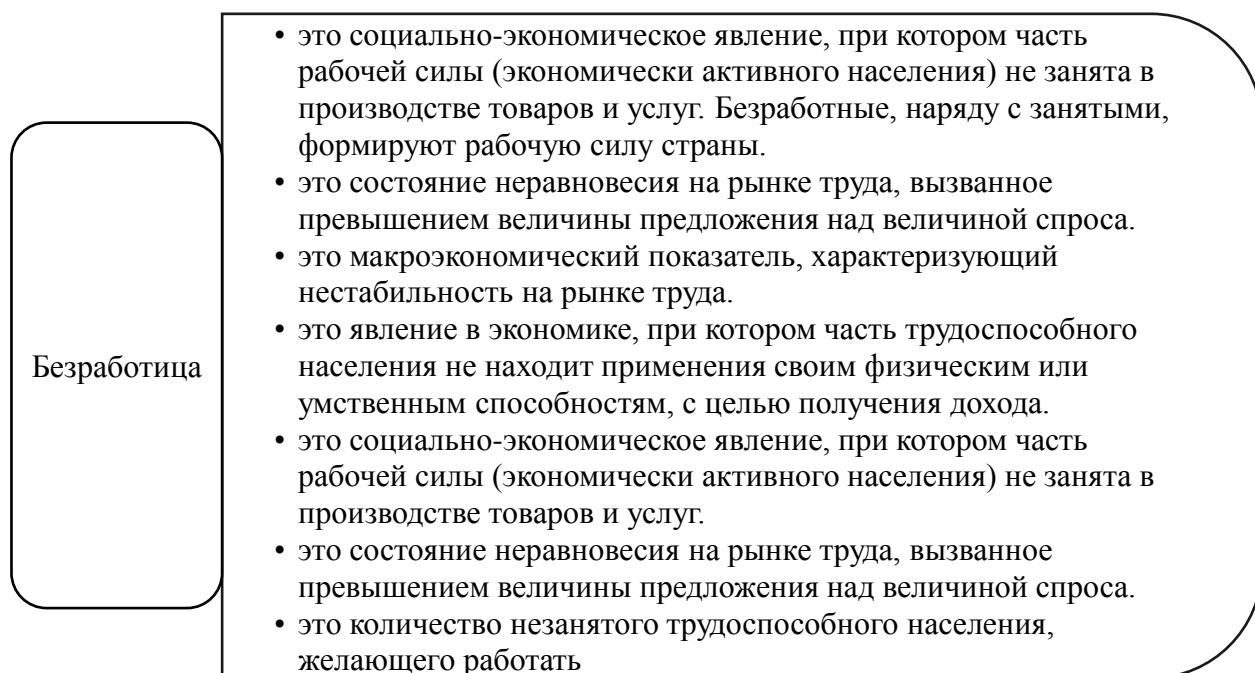


Рисунок 1.4 – Определения безработицы

В соответствии с методологическими принципами, выработанными Международной организацией труда, которые используются с незначительными

модификациями в большинстве стран мира, к безработным относят лиц, которые в рассматриваемый период удовлетворяли одновременно трем критериям:

- не имели работы (доходного занятия);
- занимались поиском работы: обращались в государственную или коммерческую службы занятости, использовали или помещали объявления в печати, непосредственно обращались к администрации предприятия или работодателю, использовали личные связи и т.д., или предпринимали шаги к организации собственного дела;
- были готовы приступить к работе в течение определенного периода времени.

Безработица, с одной стороны, является как бы обратной стороной занятости, с другой стороны - испытывает влияние факторов, отличных от тех, что формируют занятость. Тем не менее, безработица всегда рассматривается в контексте занятости: увеличение занятости, как правило, снижает безработицу, тогда как сокращение – увеличивает ее.

В современной экономической литературе нет единого подхода к классификации безработицы.

Так, В.Я. Иохин выделяет естественную и вынужденную безработицу. В свою очередь, естественная безработица подразделяется на фрикционную, добровольную и институциональную, а вынужденная – на технологическую, структурную и региональную.

Ряд отечественных ученых классифицирует безработицу на фрикционную, структурную и циклическую, отмечая, что имеется также специфический тип безработицы – скрытая. Отдельно авторы выделяют «экстремальный» тип безработицы, присущий российской экономике. Сферой распространения экстремального типа безработицы они определяют районы интенсивной миграции населения, «горячие точки» и т.д.

О.С. Белокрылова и Е.В. Михалкина классифицируют безработицу в зависимости от экономических причин, порождающих ее на четыре типа:

фрикционную, структурную, циклическую, сезонную. Отдельно авторы выделяют вынужденную, добровольную и скрытую безработицу.

С.Ю. Рощин и Т.О. Разумова связывают фрикционную безработицу с процессом поиска работником рабочего места. В связи с этим предлагают использовать модель поиска работы. Соотношение между объемами безработицы и вакансиями, существующими в экономике, позволяет проанализировать структурную составляющую безработицы.

Циклическую безработицу или спросодефицитную авторы определяют как безработицу, возникающую при недостаточном макроэкономическом совокупном спросе, а следовательно, и недостаточном спросе на труд. Спросодефицитная безработица иногда еще называется кейнсианской.

Ю.М. Остапенко утверждает, что, кроме традиционных видов безработицы, существуют еще следующие: технологическая, конверсионная, добровольная, вынужденная, частичная и др. Отдельно автор выделяет молодежную безработицу, обуславливая ее тем, что выпускники высших и средних специальных учебных заведений не находят спроса на свой труд в силу отсутствия квалификации, опыта работы или других причин.

О.А. Попазова считает, что молодежная безработица возникает, когда выпускники учебных заведений не находят спроса на свой труд (например, в силу недостаточности опыта).

Колосницина М.Г. за основу выделения различных причин и типов безработицы берет принципиально разные взгляды сторонников неоклассической и кейнсианской экономической теории. Если экономисты-неоклассики объясняют безработицу несовершенством рынка труда (то есть микроэкономическими причинами), то кейнсианцы объясняют безработицу макроэкономическими причинами, т.е. дефицитом агрегированного спроса на труд в экономике. Далее автор отмечает, что безработицу классифицируют по следующим типам: фрикционная, структурная, сезонная, безработица избыточного предложения и циклическая.

Ряд современных экономистов классифицируют безработицу по видам: фрикционная, сезонная, структурная, институциональная, циклическая и безработица избыточного предложения. По мнению авторов, институциональная безработица вызвана недостаточно эффективным функционированием инфраструктуры рынка труда (отсутствие, неполная или несвоевременная информация о вакансиях, завышенные пособия по безработице, подрывающие стимулы к трудоустройству, неразвитость программ переподготовки кадров).

В.И. Плакся классифицирует безработицу по различным критериям (степени учета, характеру проявления, причинам возникновения и пр.). Он считает, что такая конкретизация особенно необходима при исследовании проблем, возникающих по поводу безработицы, а также для разработки системы социальной защиты и путей минимизации объема безработицы. Молодежная безработица рассматривается здесь, как разновидность безработицы, классифицируемой по социально-экономическому составу безработных.

М.Е.Сорокина выделяет скрытую форму безработицы, которая, в свою очередь, делится на официальную и неофициальную. Кроме того, автор, основываясь на классификацию безработицы, описанную К. Марксом в труде «Капитал», также рассматривает текучую и застойную форму безработицы.

Таким образом, проведенный выше анализ показывает, что большинство экономистов выделяют следующие виды безработицы: фрикционную, структурную, циклическую. Назовем их «традиционными».

1.2 Особенности реализации государственной политики и комплекс мер по обеспечению занятости населения в регионе

Активная политика на рынке труда предусматривает совокупность правовых, организационных и экономических мер, проводимых государством в целях снижения уровня безработицы в стране.

Активная политика занятости включает.

1. Осуществление мероприятий по созданию новых рабочих мест. По своим задачам (целям) система управления занятостью есть совокупность организационных структур и механизмов (методов, средств) управления, обеспечивающая занятость населения. Исходя из этого, структура системы управления занятостью включает службы занятости (органы, подразделения и организации) всех уровней, регулирующие занятость населения и осуществляющие взаимодействие с работодателями, профсоюзными органами и другими субъектами занятости.

2. Обучение, переподготовку и повышение профессиональной квалификации безработных. Профессиональная подготовка, повышение квалификации и переподготовка безработных граждан осуществляются в образовательных учреждениях профессионального и дополнительного образования, учебных центрах органов службы занятости или иных учебных заведениях в соответствии с договорами. Профессиональное обучение безработных граждан является интенсивным и, как правило, не превышает шести месяцев, а в отдельных случаях – календарного года.

Профессиональная подготовка, повышение квалификации и переподготовка безработных граждан могут осуществляться по направлению службы занятости, если: невозможно подобрать подходящую работу из-за отсутствия у гражданина необходимой профессиональной квалификации; необходимо изменить профессию (специальность, род занятий) в связи с отсутствием работы, отвечающей имеющимся у гражданина профессиональным навыкам; гражданином утрачена способность к выполнению работы по прежней профессии (специальности).

3. Активный поиск и подбор для безработных подходящих должностей. Сотрудники государственной службы занятости населения помогают в трудоустройстве граждан.

4. Субсидирование создания новых рабочих мест. Субсидирование занятости включает в себя мероприятия, связанные с поощрением самозанятости и предоставлением субсидий предпринимателям, принимающим на работу

определенные категории граждан либо не увольняящим их. Экономический смысл субсидирования занятости связан с предоставлением предпринимателю средств для доплат к заработной плате работникам, которые в связи с пониженным уровнем трудоспособности не могут демонтировать необходимый уровень эффективности труда. Фактически это субсидирование заработной платы за счет средств государства.

5. Организацию рабочих мест для безработных через систему общественных работ. Под общественными работами понимается трудовая деятельность, имеющая социально полезную направленность и организуемая в качестве дополнительной социальной поддержки граждан, ищущих работу. Общественные работы позволяют обеспечить трудовую адаптацию граждан, впервые ищущих работу, или трудовую реабилитацию граждан, имеющих длительный перерыв в работе. Рабочие места для трудоустройства граждан на общественные работы организуются на основании договоров с работодателями.

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. Квотирование занятости по своей сути примыкает к мерам субсидирования занятости, так как оно связано с предоставлением льгот организациям, нанимающим на работу лиц со сниженным уровнем трудоспособности в количестве, определенном органами государственного управления занятостью. Разновидностью экономического воздействия на предпринимателя, принимающего решение о целесообразности принятия на работу лиц с пониженной трудоспособностью, могут стать штрафные санкции. Средства, аккумулированные через штрафные санкции с предпринимателей, не участвующих в программах квотирования рабочих мест, могут быть направлены на расширение масштабов занятости. Вместе с тем субсидирование занятости как мера стимулирования спроса на труд имеет четкие финансовые ограничения, связанные с тем, что источником средств для реализации названных программ служит государственный бюджет, средства которого формируются за счет налоговых отчислений организаций. Тем самым программы субсидирования занятости и квотирования рабочих мест базируются на перераспределении государственных финансовых ресурсов в пользу организаций, участвующих в названных программах.

Пассивная политика в области занятости направлена на сглаживание негативных последствий безработицы. Пассивная политика на рынке труда предполагает следующие действия.

1. Выплату пособий по безработице. Пособие по безработице – это денежные выплаты гражданам, признанным безработными в установленном надлежащем порядке. Пособие по безработице выплачивается только тем людям, которые зарегистрировались в службе занятости и были признаны безработными. Однако, важно понимать – пособие по безработице выплачивается не весь период не

трудоустройства. Период выплаты и размер его меняется в зависимости от срока, в течение которого Вы его получаете.

Итак, каждый период выплаты Вам пособия по безработице не может быть больше 12 месяцев (в общей сложности, они могут идти не последовательно друг за другом) в течение 18 календарных месяцев.

2. Оказание материальной помощи безработным. Безработным гражданам, утратившим право на пособие по безработице в связи с истечением установленного периода его выплаты, а также гражданам в период профессионального обучения и получения дополнительного профессионального образования по направлению органов службы занятости, органами службы занятости может оказываться материальная помощь.

Правила оказания материальной помощи гражданам, указанным в настоящей статье, и условия ее выплаты устанавливаются уполномоченным Правительством Российской Федерации федеральным органом исполнительной власти.

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.

Программы по обеспечению занятости населения могут осуществляться 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. Существует Закон РФ «О занятости населения в Российской Федерации» и другие законы.

Субъекты РФ работают и реализуют региональную политику занятости населения, опираясь на политику федерального уровня. Местные органы самоуправления организуют мероприятия по совершенствованию программ занятости населения.

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

- развитие людских ресурсов для труда;
- обеспечение равных возможностей всем гражданам РФ независимо от факторов (пол, возраст и т.д.) в реализации права на добровольный труд и свободный выбор занятости;
- создание условий, обеспечивающих достойную жизнь и свободное развитие человека;

– поддержку трудовой и предпринимательской инициативы граждан, осуществляемой в рамках законности, а также содействие развитию их способностей к производительному, творческому труду;

– обеспечение социальной защиты в области занятости населения, проведение специальных мероприятий, способствующих обеспечению занятости граждан, особо нуждающихся в социальной защите и испытывающих трудности в поиске работы;

– предупреждение массовой и сокращение длительной (более одного года) безработицы;

– поощрение работодателей, сохраняющих действующие и создающих новые рабочие места, прежде всего, для граждан, особо нуждающихся в социальной защите и испытывающих трудности в поиске работы;

– сочетание самостоятельности органов власти субъектов РФ, органов местного самоуправления в обеспечении занятости населения;

– координацию деятельности в области занятости населения с деятельностью по другим направлениям экономической и социальной политики;

– координацию деятельности государственных органов, профессиональных союзов, иных представительных органов работников и работодателей в разработке и реализации мер по обеспечению занятости населения и контроля над ними;

– международное сотрудничество в решении проблем занятости населения и т.д.

На федеральном уровне политика занятости осуществляется с помощью правовых, организационных, экономических мер и нормативных актов, которые нужны для руководства отношений субъектов рынка труда. Так же на федеральном уровне государство определяет предел допустимого уровня безработицы, стимулирование социально незащищенных групп населения, минимальный уровень пособий из бюджетных средств, размер квот, организация общественных работ и переподготовки. Меры инвестиционной, налоговой и

финансово-кредитной политики помогают обеспечить занятость на высоком уровне. В связи с этим разрабатываются региональные, государственные и республиканские программы занятости населения. Федеральная государственная служба занятости организуется с целью осуществления политики занятости населения на территории всей России. Государственный фонд занятости населения создан для финансирования мероприятий политики занятости.

Основные функции органов государственной власти в сфере занятости:

- разработка и реализация государственной политики в сфере занятости;
- функции федеральных органов государственной власти в сфере занятости;
- разработка и обеспечение действия экономических механизмов регулирования рынка труда;
- координация и контроль деятельности органов власти субъектов РФ в сфере занятости;
- организация обмена опытом работы в сфере занятости;
- функции региональных органов власти в сфере занятости;
- разработка региональной политики занятости на основе государственной политики и с учетом местных условий, ее нормативно-правовое обеспечение;
- разработка и финансирование региональных целевых программ;
- формирование и обеспечение функционирования региональной службы по труду и занятости населения;
- координация и контроль деятельности управляющих структур региона, муниципальных образований и других организаций в сфере занятости;
- разработка региональной политики занятости на основе государственной политики;
- функции местных органов власти в сфере занятости населения;
- реализация государственной политики занятости и с учетом местных условий;
- разработка и финансирование муниципальных целевых программ;

- реализация мероприятий по развитию бизнеса и созданию новых рабочих мест.

Главными направлениями политики занятости на федеральном уровне сегодня становятся:

- преодоление макроэкономических тенденций, связанных с падением инвестиционной активности, снижением объёмов производства, инфляцией и имеющим следствием нестабильность системы рабочих мест;

- сдерживание массового высвобождения работающих, прежде всего на градообразующих предприятиях;

- создание условий для развития и расширения занятости в альтернативных, негосударственных секторах экономики;

- обеспечение эффективной целевой поддержки и защиты граждан, вынужденно потерявших работу или находящихся под риском увольнения;

- дополнительное содействие занятости групп трудоспособного населения, испытывающих особые трудности с трудоустройством;

- смягчение последствий долговременной безработицы.

Самая главная задача государственной политики в поддержке занятости – сдерживать экономически перспективные рабочие места, содействовать росту инвестиционной активности, которая создает новые рабочие места путём проведения институциональных преобразований, селективной структурной политики, реализации инвестиционных и других целевых программ.

На федеральном уровне политика занятости создает систему правовой организации и регулирования отношений со странами СНГ и не только. Система создается по поводу пенсионного обеспечения и миграционного обмена. Такие меры предусмотрены в ситуациях вынужденного или добровольного переселения. Государство обеспечивает социальной защитой при выезде в другую страну с целью командировки или временных заработков. На международном рынке труда Россия выступает как равноправный партнер и осуществляет функции по выработке правовых норм.

На региональном уровне государственная политика реализуется через территориальные программы по обеспечению занятости населения, которые каждый год принимаются субъектами РФ. Региональный аспект политики занятости заключается в содействии продуктивной работы, которая ориентируется на организацию условий для осуществления прав граждан на труд на тех территориях, которые находятся в пределах управления органов власти определенного уровня (область, автономные области и округа, края и республики, районы и города).

На региональном уровне политика занятости осуществляется в виде федеральной программы. Выполняются региональные и местные программы содействия занятости населения. Они учитывают особенность демографического и социально-экономического развития территорий.

Региональные программы по обеспечению занятости населения обычно делятся на три уровня.

1. Республиканская программа занятости населения (она содержит список мероприятий, которые реализуются только на уровне республики).

2. Областная (краевая) программа (она организует мероприятия по занятости населения в рамках этого уровня, например, выделение городов приоритетного развития).

3. Районная (городская) программа занятости (она представляет собой набор конкретных мероприятий, направленных на решение проблем отдельных участников рынка труда).

Регионы включают содействие занятости в число основных приоритетов своей политики и в рамках своей компетенции осуществляют социальную политику. На региональном уровне в интересах политики занятости осуществляются программы жилищного, транспортного и производственного строительства и другие.

На региональном уровне меры поддержки фермерства и малого бизнеса более эффективны, чем на общегосударственном.

Проблемы трудоустройства на региональном уровне решаются таким образом:

- развитие системы подготовки и переподготовки населения (в первую очередь временно незанятого);
- совершенствование информационного обеспечения (включая компьютеризацию);
- обеспечение приспособленными помещениями и подготовленными кадрами центров занятости;
- целевая поддержка рабочих мест для сдерживания высвобождения работающих;
- повышение эффективности регистрации, трудоустройства и социальной поддержки безработных;
- поддержка на рынке труда беженцев и вынужденных переселенцев, граждан с ограниченной трудоспособностью, длительно безработных, женщин, молодежи и подростков и других социально незащищенных групп населения;
- организация общественных и временных работ.

Органы местного самоуправления могут принимать решения о выплате пособия по безработице при ликвидации предприятия, увеличение пособий по безработице, для некоторых категорий граждан. Они определяют для трудоустройства работодателями число граждан особо нуждающихся в социальной защите и организуют временные рабочие места.

В настоящее время государственная политика занятости сформировалась. И на органы муниципальной власти, и региональные органы ложится вся нагрузка по реализации политики занятости населения и содействию населения в трудоустройстве.

1.3 Методика оценки регионального рынка труда и политика занятости населения (на примере Челябинской области)

Самостоятельным элементом системы управления человеческими ресурсами является анализ рынка труда, который необходим всем субъектам рынка труда. Его проведение на региональном уровне заключается в необходимости обеспечения удовлетворительных условий труда для соискателей и работодателей, а также обеспечить полную занятость населения.

Цель анализа на региональном уровне заключается в поддержании соотношения спроса и предложения рабочей силы в рамках конкретного субъекта Российской Федерации (в рамках дипломной работы Челябинской области).

В рамках анализа рынка труда можно выделить следующие задачи:

- формирование регионального трудового потенциала, основанного на культурных традициях и требованиях региона;
- обеспечение организаций региона необходимыми кадрами;
- выявление перспективных направлений развития рынка труда с учетом стратегии развития отдельных сфер и отраслей экономики региона;
- обеспечение динамичной занятости через обучение, переобучение, трудоустройство высвобожденных работников и безработных;
- поддержание сбалансированности между предложением рабочей силы и структурой существующих рабочих мест в регионе по отраслевой и профессионально-квалификационной принадлежности.

В рамках дипломной работы рассмотрим направления методики анализа регионального рынка труда на примере (рисунок 1.6).

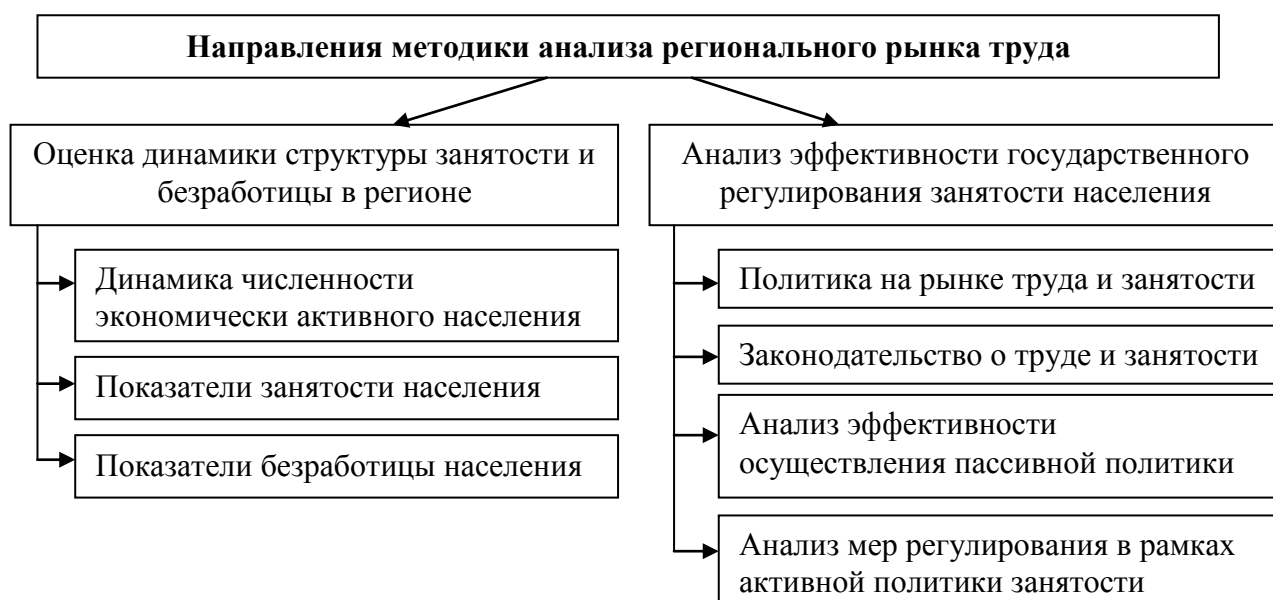


Рисунок 1.6 – Направления методики анализа регионального рынка труда

Анализ проводился по базовому методу, который позволяет сравнить изменения показателей к базовому значению, заключаемого в расчетах абсолютного и относительного отклонения.

Абсолютное отклонение – это разница между отчетным и базовым периодом.

$$\Delta_{\text{абс}} = y_i - y_0, \quad (1)$$

где y_i – уровень отчетного периода,

y_0 – уровень базисного периода.

Относительное отклонение – это соотношение отчетного к базовому периоду, выражаемого в процентах.

$$\Delta_{\text{отн}} = y_i / y_0 \cdot 100 \% \quad (2)$$

Оценка динамики структуры занятости и безработицы в Челябинской области позволяет проанализировать изменения, происходящие на рынке труда за рассматриваемый период (рисунок 1.7).



Рисунок 1.7 – Направления анализа структуры занятости и безработицы населения в регионе

При оценке показателей безработицы использованы следующие формулы:

– Коэффициент (уровень) безработицы определяется отношением общей численности безработных к численности экономически активного населения региона:

$$K_{\text{без}} = B / S_{\text{эк.ан}} \cdot 100\%, (3)$$

где B – безработные;

– Уровень зарегистрированной безработицы определяется отношением численности зарегистрированных безработных к численности экономически активного населения региона:

$$K_{\text{зарег.без}} = \frac{B_{\text{без}}}{S_{\text{эк.ан}}} \cdot 100 \% (4)$$

Анализ эффективности государственного регулирования занятости населения осуществляется по двум блокам: анализ осуществления пассивной политики региона и анализ мер регулирования активной политики (рисунок 1.8).

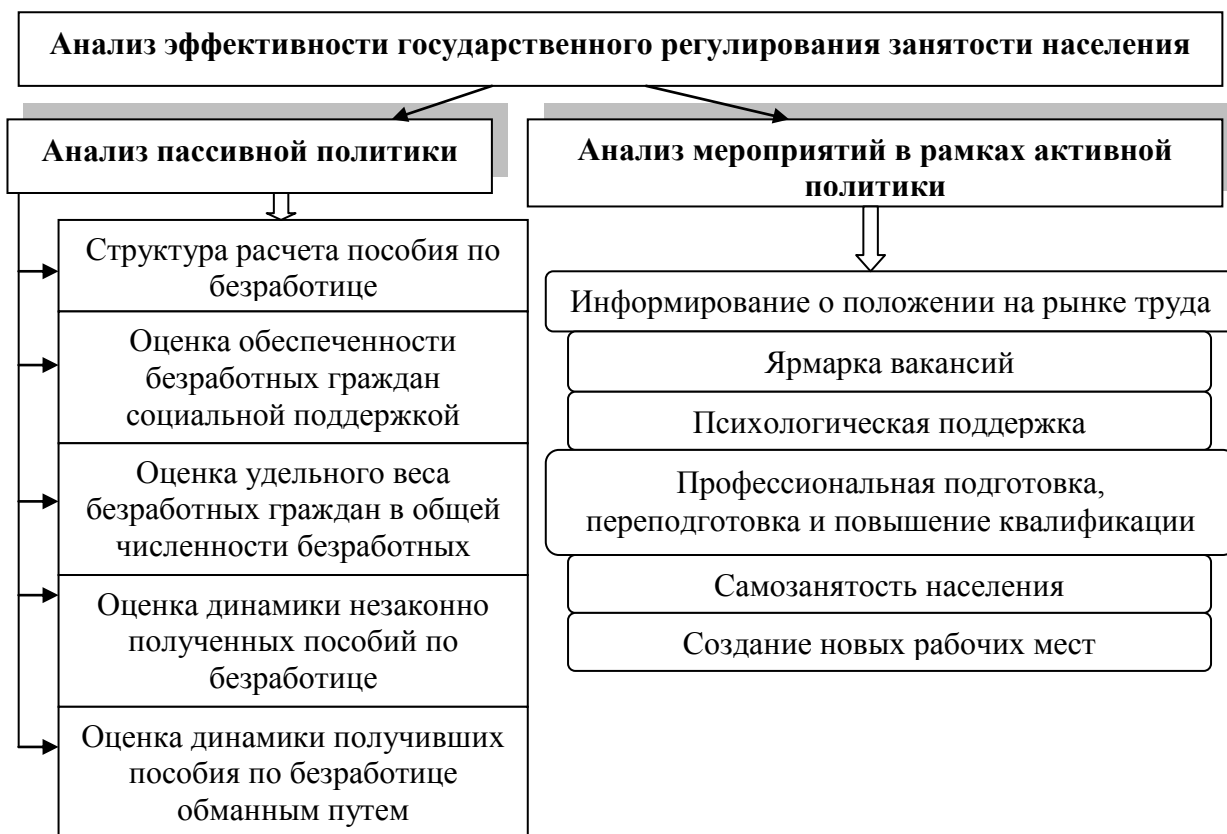


Рисунок 1.8 – Блоки и направления анализа эффективности государственного регулирования занятости населения в регионе

Источником информации выступают данные:

1) ежемесячных выборочных обследований населения по проблемам занятости, проводимого статистическим органом Челябинской области Российской Федерации;

2) экспресс-информаций «Занятость и безработица в Челябинской области».

Таким образом, государственное регулирование – это одно из направлений регулирования занятости населения. Основными направлениями государственного регулирования рынка труда являются: программы по стимулированию роста занятости и увеличению числа рабочих мест в государственном секторе; программы, направленные на подготовку и переподготовку рабочей силы; программы содействия найму рабочей силы; программы по социальному страхованию безработицы, т. е. выделяет средства на пособия по безработице. Государственным институтом решения проблем занятости населения являются биржи труда.

Вывод по разделу 1

Государственное регулирование – это одно из направлений регулирования занятости населения. Основными направлениями государственного регулирования рынка труда являются: программы по стимулированию роста занятости и увеличению числа рабочих мест в государственном секторе; программы, направленные на подготовку и переподготовку рабочей силы; программы содействия найму рабочей силы; программы по социальному страхованию безработицы.

Самая главная задача государственной политики в поддержке занятости – сдерживать экономически перспективные рабочие места, содействовать росту инвестиционной активности, которая создает новые рабочие места путём проведения институциональных преобразований, селективной структурной политики, реализации инвестиционных и других целевых программ.

Цель анализа на региональном уровне заключается в поддержании соотношения спроса и предложения рабочей силы в рамках конкретного субъекта Российской Федерации.

2 АНАЛИЗ РЕГИОНАЛЬНОГО РЫНКА ТРУДА И ПОЛИТИКА ЗАНЯТОСТИ НАСЕЛЕНИЯ (НА ПРИМЕРЕ ЧЕЛЯБИНСКОЙ ОБЛАСТИ)

2.1 Оценка динамики и структуры занятости населения и безработицы в Челябинской области

Рынок труда в Челябинской области формируется под воздействием спроса на рабочую силу, предложения рабочей силы и уровня оплаты труда за работу. Анализ состояние рынка труда Челябинской области определяется характером состояния трех основных рыночных параметров:

- объемов рынка труда и структурой спроса на трудовые ресурсы Челябинской области;
- объемом, структурой предложения трудовых ресурсов Челябинской области;
- уровнем цены рабочей силы (оплаты труда), динамикой параметров в анализируемом периоде.

Количество занятого населения формируется исходя из спроса и предложения рынка труда. Для оценки рынка труда рассмотрим количество активного населения и численность всего населения Челябинской области.

Таблица 2.1 – Анализ рынка труда в части экономически активного населения

Категория населения	2014 год	2015 год	2016 год	2017 год
Всего население Челябинской области	3485272	3490053	3497274	3500716
Экономически активная численность населения	1876,6	1859,9	1856,1	1853,9

Источник: по данным Федеральной службы государственной статистики

На основе таблицы 2.1 мы видим изменение численности всего населения и экономически активного населения. Мы наблюдаем постепенный спад

экономически активного населения, при этом численность всего населения увеличивается.

В таблице 2.2 представим долю экономически активного населения к общей численности населения в Челябинской области.

Таблица 2.2 – Доля экономически активного населения

Показатели	2014	2015	2016	2017
Всего население Челябинской области, чел.	3485272	3490053	3497274	3500716
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 основе таблицы 2.2 наблюдаем постепенный спад доли активной части населения.

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 2.2 на рисунке 2.1 представим долю экономического активного населения.

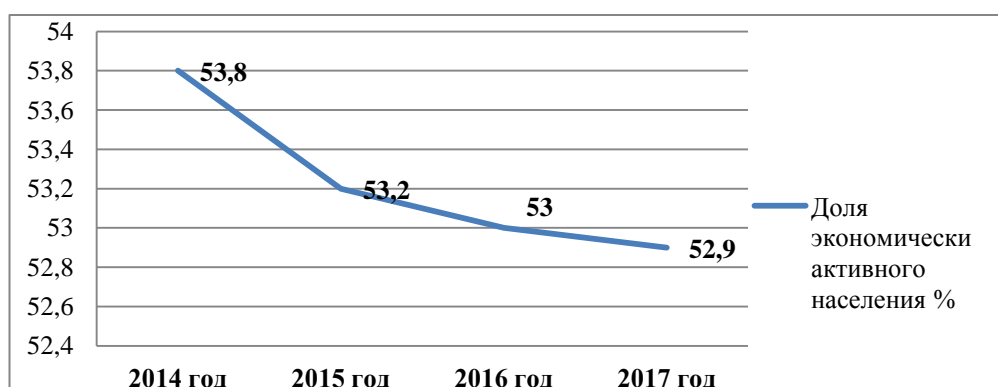


Рисунок 2.1 – Доля экономически активного населения

На рисунке 2.1 наблюдаем уменьшение доли экономически активной части населения, что означает уменьшение желающих найти работу.

Таблица 2.3 – Уровень занятости населения

Показатели	2014	2015	2016	2017
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 основе таблицы 2.3 наблюдаем постепенное снижение уровня занятости активной части населения (рисунок 2.2).

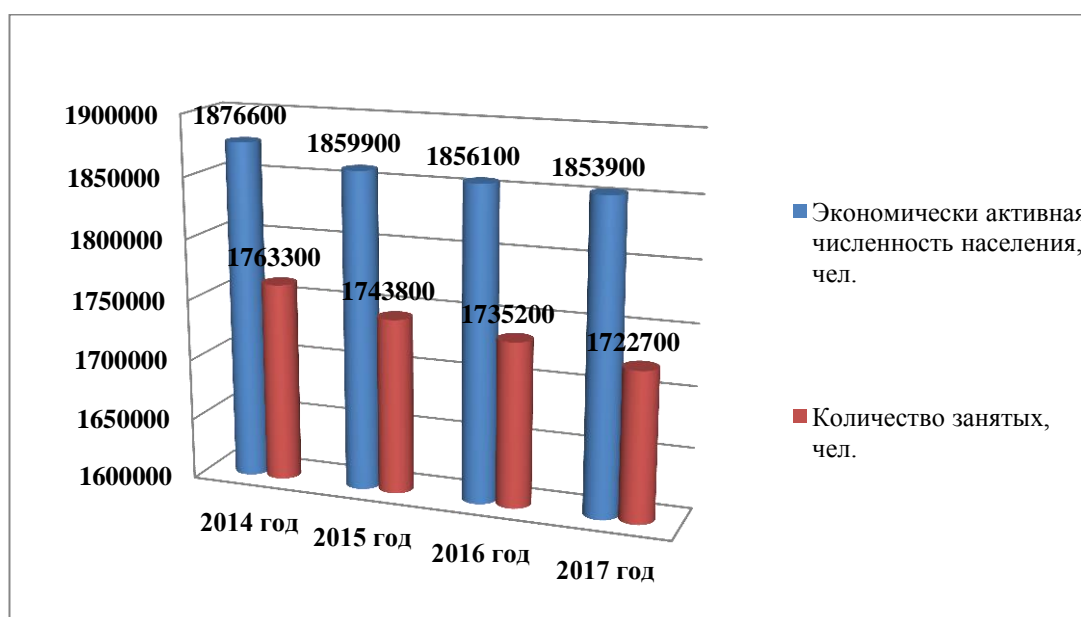


Рисунок 2.2 – Динамика занятости населения

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

На основе проведенных расчетов наблюдаем снижение уровня занятости населения к 2014 году до уровня 92,9%. Что увеличивает уровень реальной безработицы на территории Челябинской области, а не только зарегистрированной безработицы (рисунок 2.3).

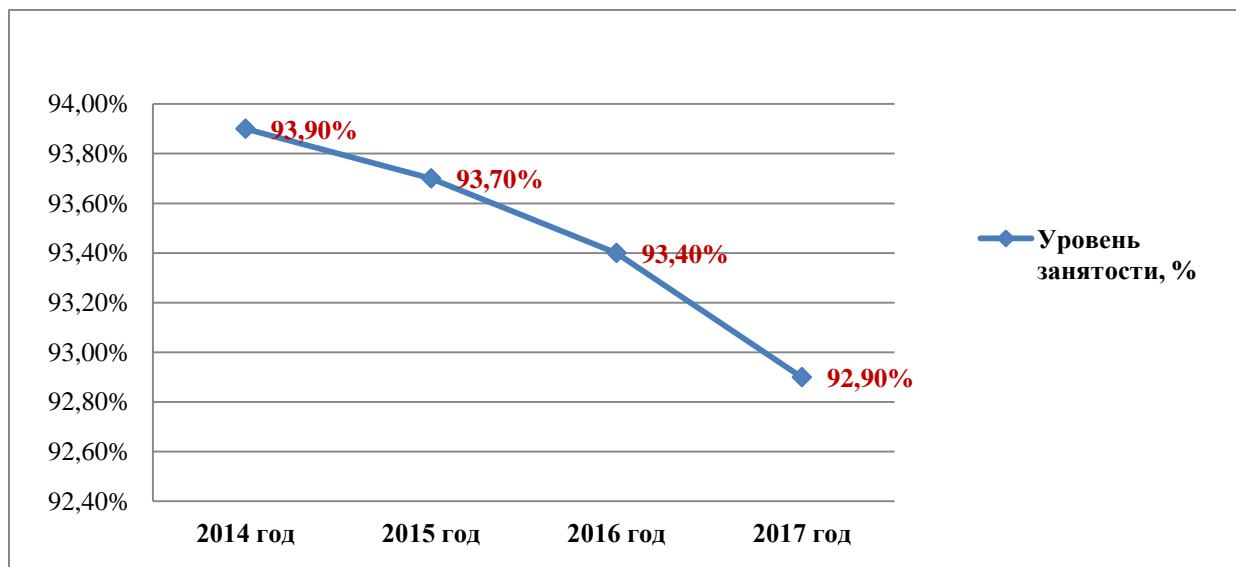


Рисунок 2.3 – Уровень занятости населения

На основе таблицы 2.4 определим уровень реальной безработицы.

Таблица 2.4 – Уровень реальной безработицы

Мероприятия	2014 год	2015 год	2016 год	2017 год
Экономически активная численность населения, чел.	1876600	1859900	1856100	1853900
Количество безработных граждан, чел.	113300	116100	129000	129200
Уровень реальной безработицы, %	6	6,2	7	7

Источник: по данным Федеральной службы государственной статистики

На основе таблицы 2.4 наблюдаем увеличение реального уровня безработицы, и к 2017 году он составил 7%. При этом в Европе в настоящий момент уровень безработицы около 10%.

Также рассчитаем уровень зарегистрированной безработицы (таблица 2.5).

Таблица 2.5 – Уровень зарегистрированной безработицы

Мероприятия	2014 год	2015 год	2016 год	2017 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

На основе таблицы 2.5, так же наблюдаем рост и зарегистрированной безработицы (рисунок 2.4).

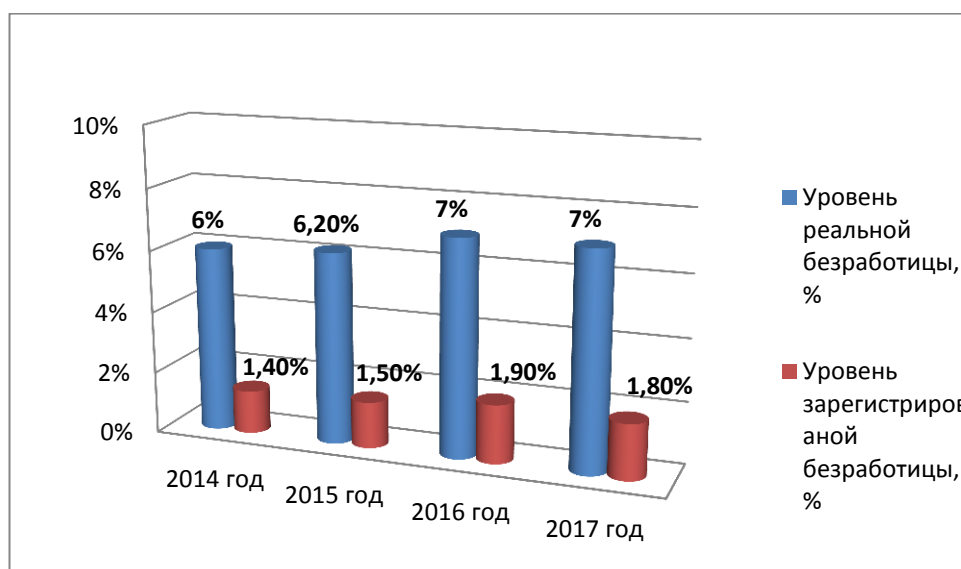


Рисунок 2.4 – Уровень безработицы населения

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 2014 году составлял 6%, а зарегистрированной безработицы 1,4%. В 2017 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

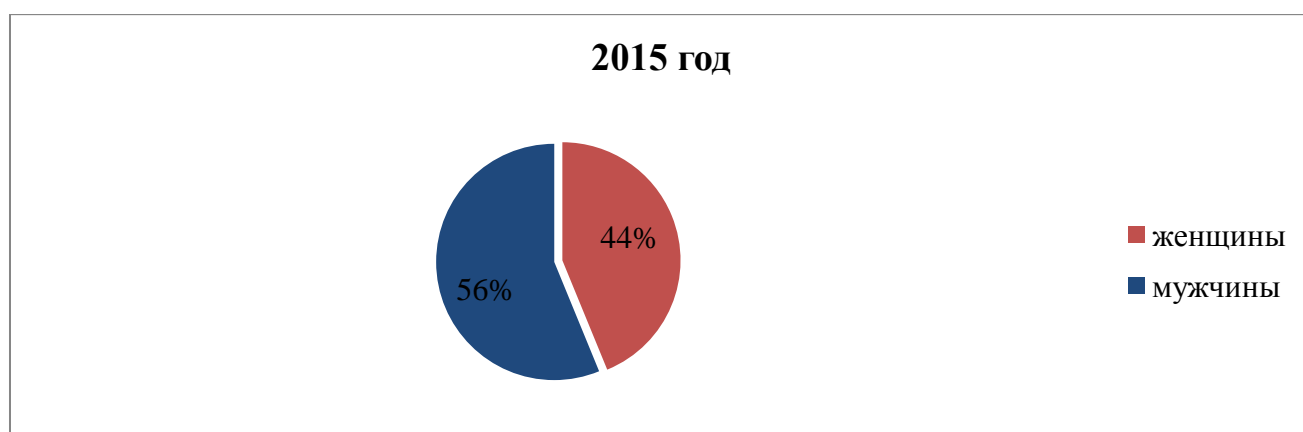
предыдущим 2016 годом на 0,1%. Следовательно, реальная безработица растет более высокими темпами.

В таблице 2.6 представим структуру безработных по гендерному признаку.

Таблица 2.6 – Структура безработных граждан по гендерному признаку

Показатель	2014 год		2015 год		2016 год		2017 год	
	челове к	в % к общ.числ у	челове к	в % к общ.числ у	челове к	в % к общ.числ у	челове к	в % к общ.числ у
Количество безработных граждан, чел.	113300	100,0	116100	100,0	129000	100,0	129200	100,0
По гендерному различию (не по данным ЦЗ)								
-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

На основе таблицы 2.6 на рисунке 2. 5 представим структуру безработных погендерному признаку.



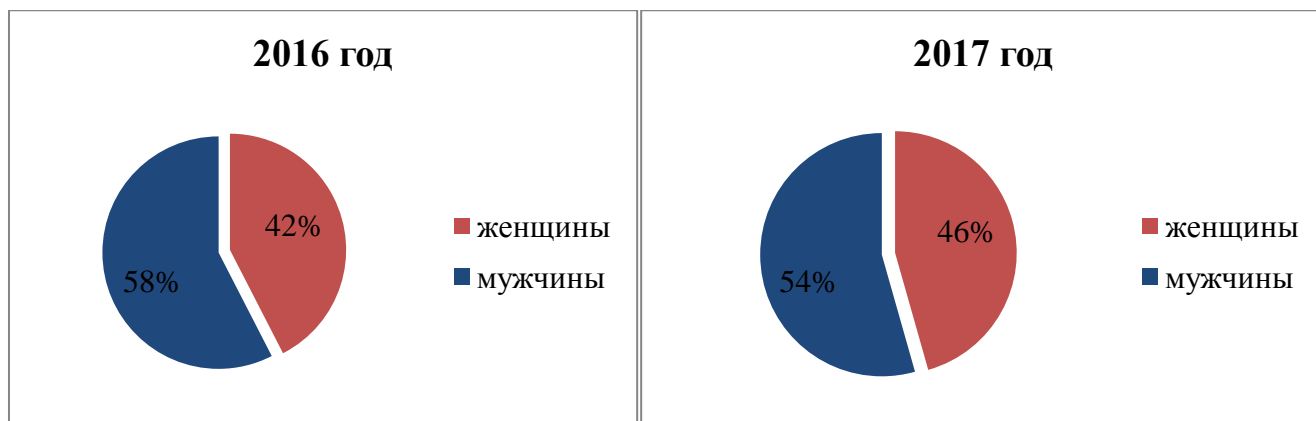


Рисунок 2.5 – Структура безработных по гендерному различию

В течение исследуемого периода наблюдаем, что основная доля среди безработных приходится на мужчин, т.к. женщины быстрее ищут работу и нацелены на обеспечения семьи.

В таблице 2.7 представим структуру безработных по возрасту.

Таблица 2.7 – Структура безработных граждан по возрасту

Состав безработных по возрасту, %	2014 год	2015 год	2016 год	2017 год
15-19 лет	2,8	3,3	3,7	3,9
20-29 лет	39,7	36,7	33,6	30,1
50-59 лет	14,7	16,7	13,5	12,3

На основе таблицы 2.7 на рисунке 2.6 представим структуру безработных по возрастному признаку.

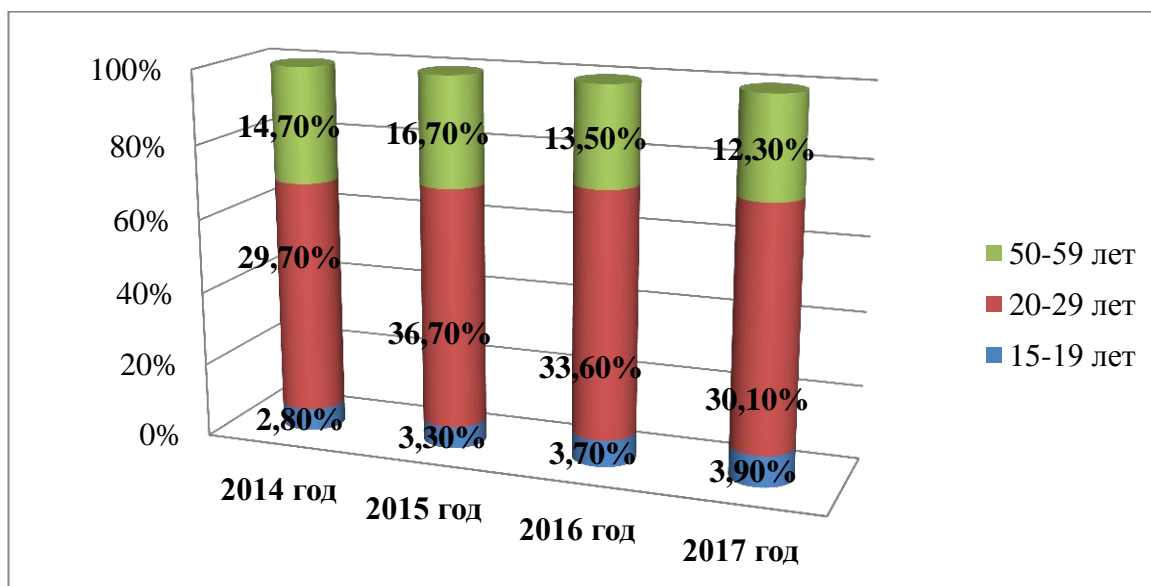


Рисунок 2.6 – Структура безработных по возрастному признаку

В течение исследуемого периода наблюдаем, что основная доля среди безработных приходится на население в возрасте от 20 до 29 лет. Но так же доля этой категории граждан упала с 36,6% до 30,1%.

В таблице 2.8 представим структуру безработных по уровню образования.

Таблица 2.8 – Структура безработных граждан по уровню образования

Показатель	2014 год		2015 год		2016 год		2017 год	
	челове к	в % к общ.числ у	челове к	в % к общ.числ у	челове к	в % к общ.числ у	челове к	в % к общ.числ у
Количество безработных граждан, чел.	113300	100	116100	100	129000	100	129200	100
Высшее	15800	13,9	15800	13,6	17900	13,8	18400	14,2
Среднее профессиональное	28500	25,1	51900	44,7	49400	38,2	50200	40,4
Среднее общее	27300	24	23200	19,9	21600	16,7	22400	17,3
Не имеют основного общего	900	0,7	1200	1	400	0,3	300	0,2

На основе таблицы 2.8 на рисунке 2.7 представим структуру безработных по уровню образования.

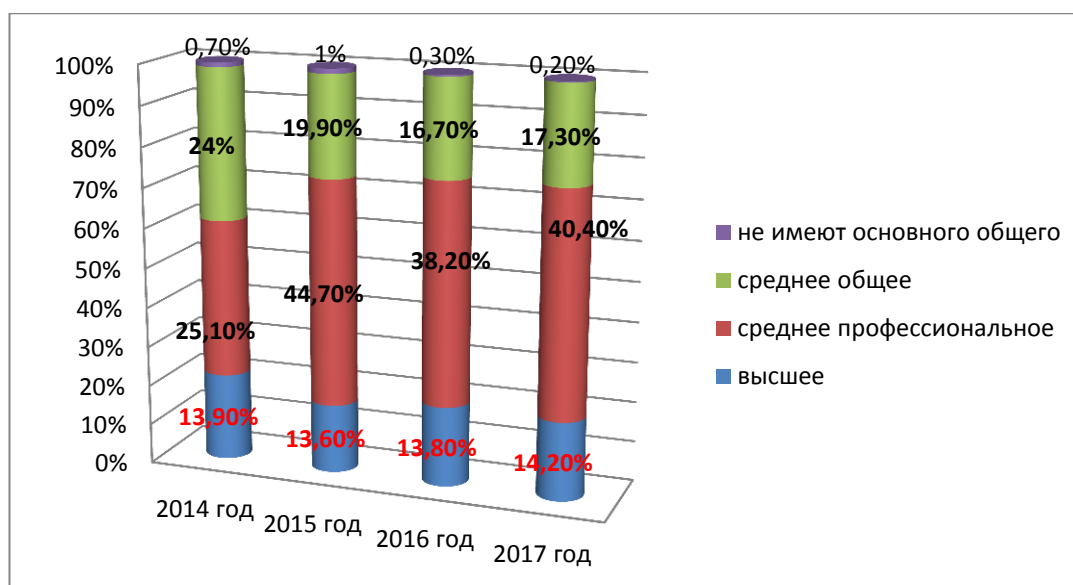


Рисунок 2.7 – Структура безработных по уровню образования

В течение исследуемого периода наблюдаем рост и при этом самый высокий показатель безработных среди людей, имеющих среднее профессиональное образование.

В таблице 2.9 представим темп роста безработицы.

Таблица 2.9 – Уровень безработицы

Показатель	2014	2015	Темп роста	2016	Темп роста	2017	Темп роста
Численность безработных	4036	5154	1,28	6404	1,24	6225	0,97
Уровень безработицы	0,8	1,1	1,38	1,4	1,27	1,3	0,93
Уровень регистрируемой безработицы	0,7	0,9	1,29	1,17	1,30	1,02	0,87
Напряженность на рынке труда	0,3	0,7	2,33	1,2	1,71	1,1	0,92
Средняя продолжительность безработицымес.	3,43	5,11	1,49	5,01	0,98	4,78	0,95

На основе таблицы 2.9 мы наблюдаем уменьшение темпа больше всего напряженности на рынке труда и уровня регистрируемой безработицы.

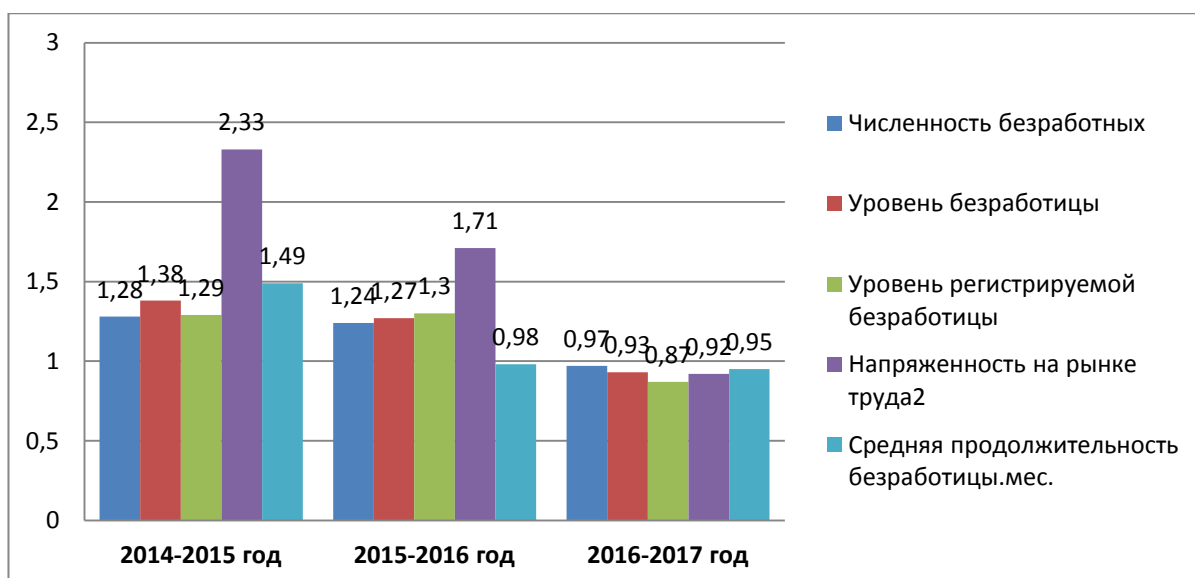


Рисунок 2.8 – Темп роста безработицы

В таблице 2.10 представим темп роста безработных по уровню образования.

Таблица 2.10 – Структура безработных по уровню образования

Показатель	2014	2015	Темп роста	2016	Темп роста	2017	Темп роста
Численность безработных	4036	5154	1,28	6404	1,24	6225	0,97
Среднее	476	576	1,21	745	1,29	687	0,92
Средне профессиональное	2176	2549	1,17	3147	1,23	3245	1,03
Высшее	1384	2029	1,47	2512	1,24	2293	0,91

Структура безработных по уровню образования показана на рисунке 2.9.

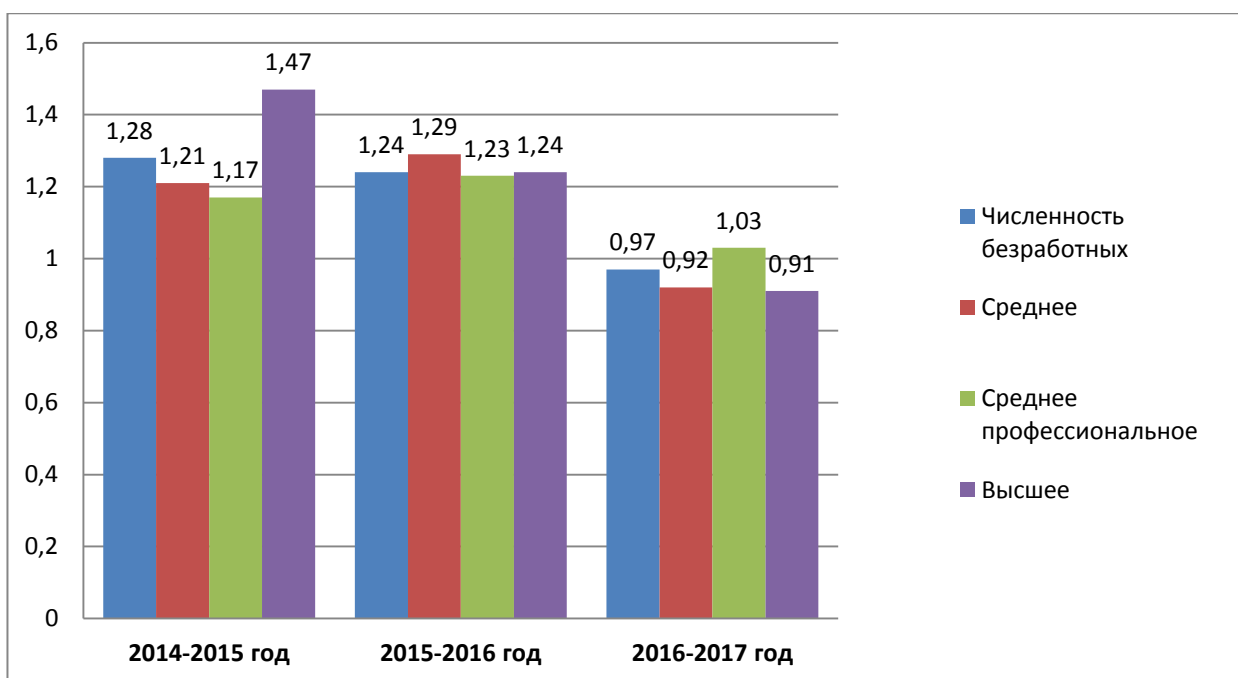


Рисунок 2.9 – Темпы роста безработных по уровню образования

На основе данных таблицы 2.10 и показателей рисунка 2.9 мы наблюдаем к 2016 году уменьшение темпа роста безработных по уровню образования, но самым высоким темпом роста является показатель среднее профессиональное образование.

Рассмотрим структуру безработных по различным категориям населения (таблица 2.11)

Таблица 2.11 – Структура безработных по категориям населения

Показатель	2014	2015	Темп роста	2016	Темп роста	2017	Темп роста
Численность безработных	4036	5154	1,28	6404	1,24	6225	0,97
Рабочие	459	686	1,49	893	1,30	732	0,82
Служащие	1865	1965	1,05	2154	1,10	2010	0,93
Специалисты	1347	1905	1,41	2623	1,38	2935	1,12

Структура безработных по категориям населения показана на рисунке 2.10.

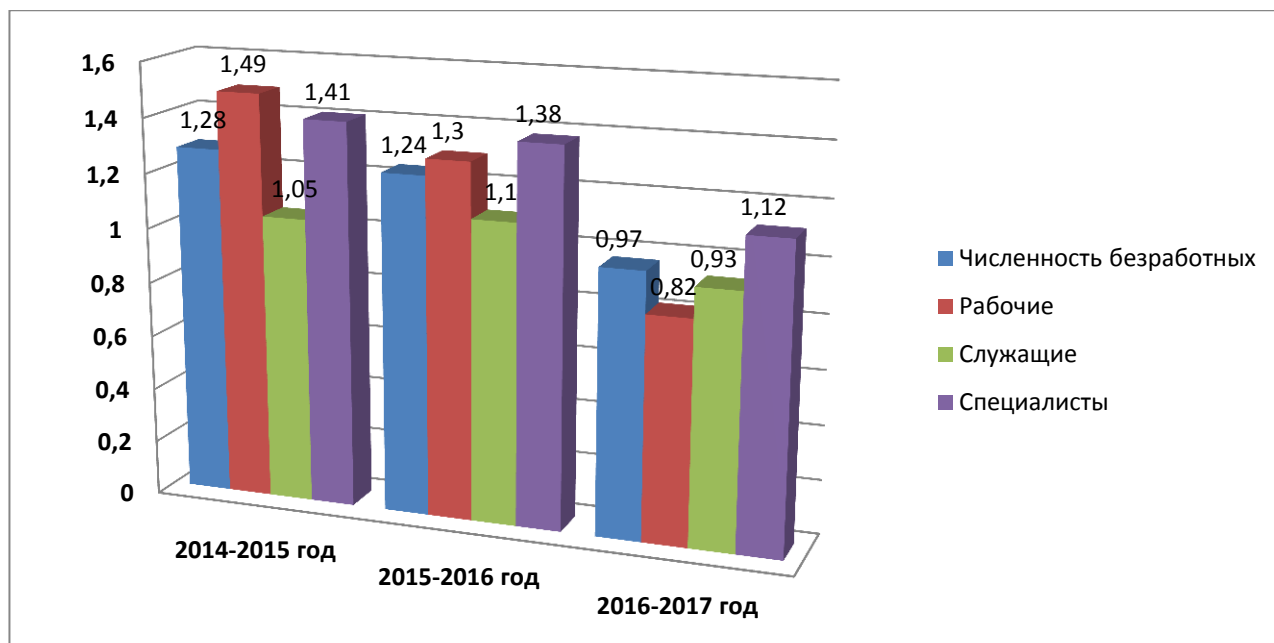


Рисунок 2.10 – Темп роста безработных по категориям населения

На основе таблицы 2.11 и показателей рисунка 2.10 мы видим снижение темпа роста всех категорий безработных.

2.2 Анализ эффективности государственной политики занятости и безработицы в Челябинской области

В таблице 2.12 представим максимальную и минимальную сумму пособий по безработице.

Таблица 2.12 – Размер пособий по безработице

Показатель	2014	2015	2016	2017
Минимальная сумма	850	850	850	850
Максимальная сумма	4900	4900	4900	4900

По данным таблицы 2.12 мы видим, что минимальная величина пособия по безработице составляет 850 рублей, а максимальная 4900 рублей и они остаются неизменными в течение нескольких лет.

В таблице 2.13 представим темпы роста пособий по безработице по категориям.

Таблица 2.13 – Категории населения, которым назначено пособие и суммы выплат

Показатель	2014	2015	Темп роста	2016	Темп роста	2017	Темп роста
Общая сумма выплат пособия по безработице в Челябинске, тыс. руб.	12592	15358	1,22	20582	1,34	19235	0,93
Попавшие под сокращение, тыс. руб.	2132	3654	1,71	4654	1,27	4235	0,91
Женщины, воспитывающие несовершеннолетних детей, тыс. руб.	5 037	6 143	1,22	8 233	1,34	7 694	0,93
Впервые вставшие на учет, тыс. руб.	2432	2134	0,88	3122	1,46	4321	1,38
Находящиеся на учете более 18 месяцев, тыс. руб.	2 991	3 427	1,15	4 573	1,33	2 985	0,65

Категории населения, кому назначено пособие, представлены на рисунке 2.11.

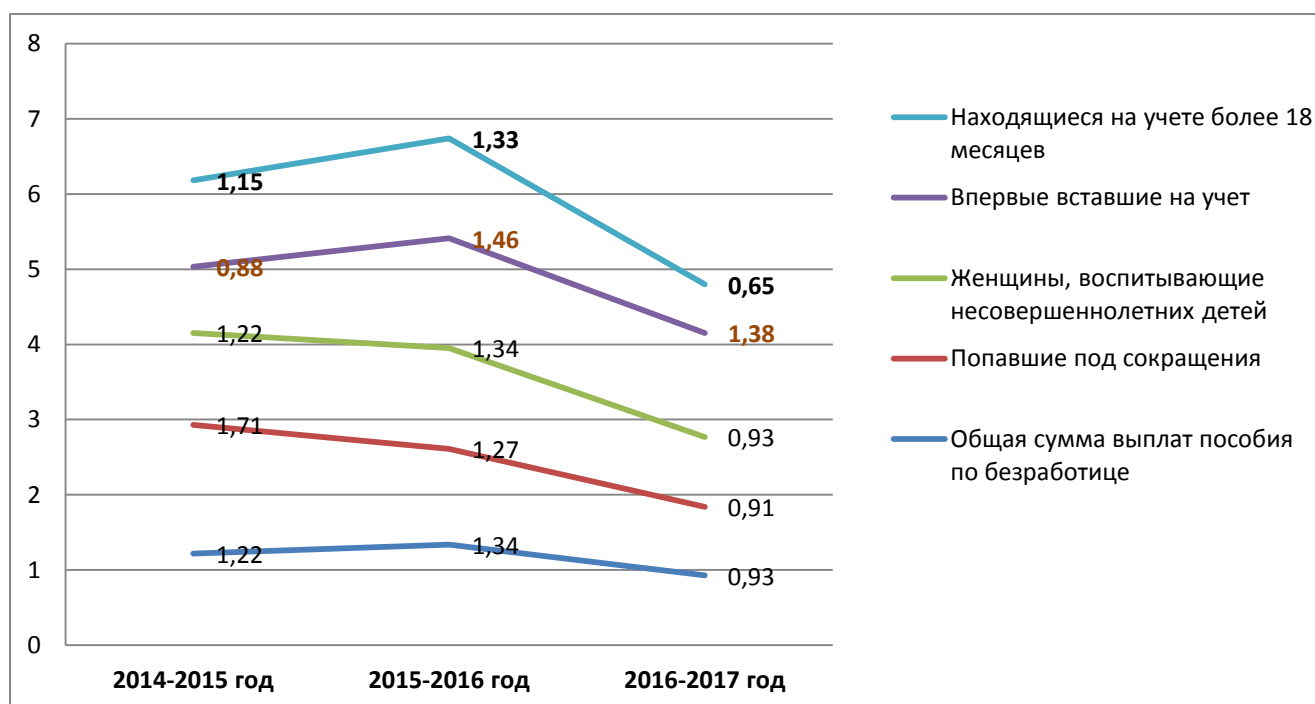


Рисунок 2.11 – Темпы роста категорий граждан, которым назначено пособие по безработице

На основе таблицы 2.13 и рисунка 2.11 можно сделать вывод, что темп роста выплат к 2014 году снизился.

Рассмотрим показатели реализации активной политики занятости населения в г. Челябинск (таблица 2.14).

Таблица 2.14 – Оценка активной политики

Показатель	2014	2015	Темп роста	2016	Темп роста	2017	Темп роста
Уровень трудоустройства безработных, %	39	35	0,90	32	0,91	38	1,19
Уровень трудоустройства к числу всех обратившихся граждан по вопросу трудоустройства, %	59	51	0,86	47	0,92	50	1,06
Уровень трудоустроенных после обучения, %	79	66	0,84	63	0,95	74	1,17
Уровень трудоустроившихся после социальной адаптации, %	52	47	0,90	46	0,98	49	1,07
Зарегистрировались в качестве индивидуальных предпринимателей, % после предоставления услуг по самозанятости	77	61	0,79	54	0,89	63	1,17
Доля трудоустроенных граждан посредством ярмарки вакансий	34	36	1,06	39	1,08	41	1,05
Общий коэффициент эффективности политики занятости в органах службы занятости	57	49	0,87	47	0,95	53	1,12

Основные показатели реализации активной политики занятости населения в г. Челябинск представлены на рисунке 2.12.

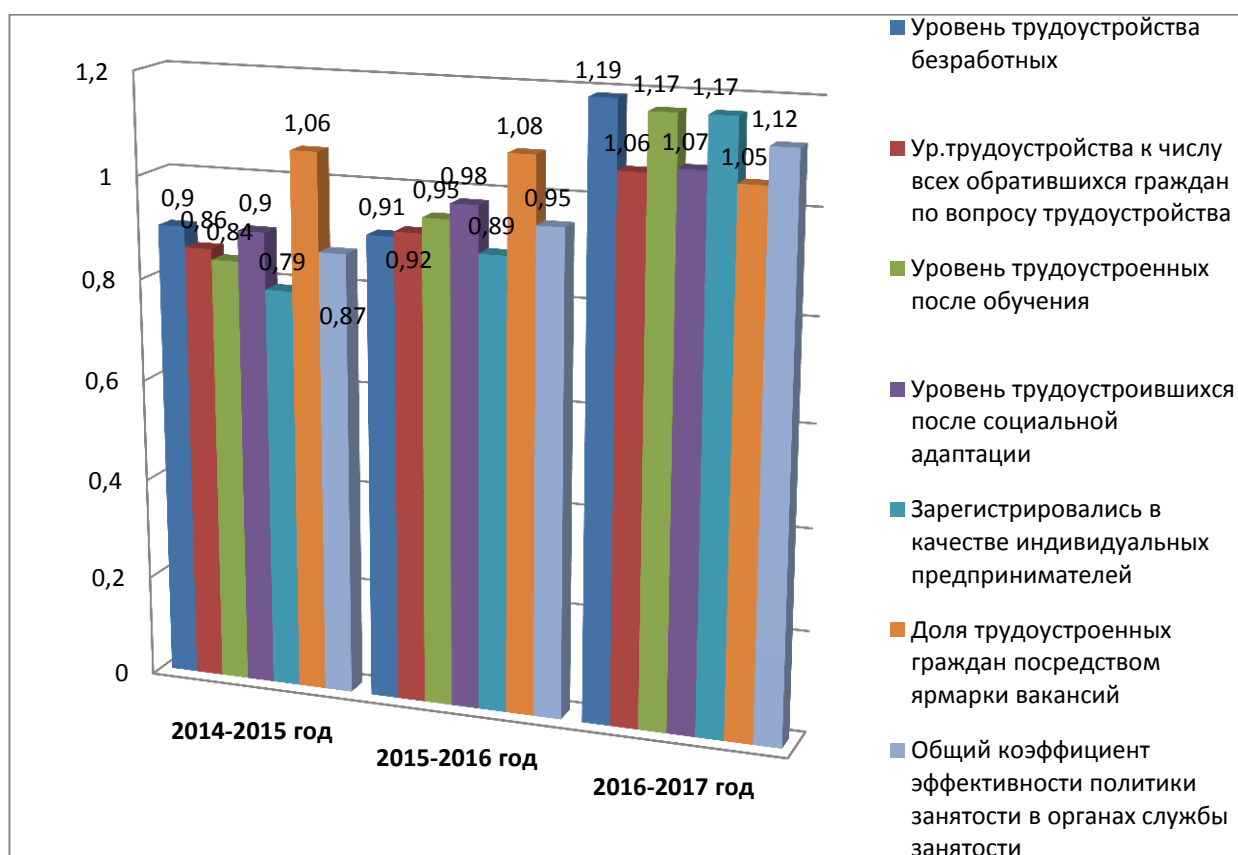


Рисунок 2.12 – Оценка активной политики занятости населения в г. Челябинск

На основе таблицы 2.14 и рисунка 2.12 можно понять, что темп роста активной политики в целом имеет позитивный характер, т.к. все показатели имеют положительную динамику, кроме доли трудоустроенных граждан посредством ярмарки вакансий.

Рассмотрим показатели расходования бюджетных средств на реализацию активной политики занятости населения в г. Челябинск (таблица 2.15).

Таблица 2.15 – Оценка эффективности использования бюджетных средств, руб.

Показатель	2015	2016	Индекс роста	2017	Индекс роста
осуществление социальных выплат гражданам, признанным в установленном порядке безработными	1306379,7	1344384,4	1,03	1380268,5	1,03
организация проведения оплачиваемых общественных работ	7624,9	7624,9	1,00	7624,9	1,00
организация временного трудоустройства несовершеннолетних граждан в возрасте от 14 до 18 лет в свободное от учёбы время, безработных граждан, испытывающих трудности в поиске работы, безработных граждан в возрасте от 18 до 20 лет, имеющих среднее профессиональное образование и ищущих работу впервые	9227,5	11227,5	1,22	11227,5	1,00
социальная адаптация безработных граждан на рынке труда	1192,6	1192,6	1,00	1192,6	1,00
содействие самозанятости безработных граждан	377,8	377,8	1,00	377,8	1,00
содействие безработным гражданам в переезде и безработным гражданам и членам их семей в переселении в другую местность для трудоустройства	3651,0	3651,0	1,00	3651	1,00
профессиональное обучение и дополнительное профессиональное образование безработных граждан и женщин, находящихся в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет, включая обучение в другой местности с предоставлением им финансовой поддержки	49857,2	60713,4	1,22	60713,4	1,00

Окончание таблицы 2.15

Показатель	2015	2016	Индекс роста	2017	Индекс роста
информирование о положении на рынке труда в челябинской области	2276,1	2276,1	1,00	2276,1	1,00
организация ярмарок вакансий и учебных рабочих мест	837,8	837,8	1,00	837,8	1,00
организация профессиональной ориентации граждан в целях выбора сферы деятельности (профессии), трудоустройства, профессионального обучения	0,0	783,6		783,6	1,00
психологическая поддержка безработных граждан	1019,9	1019,9	1,00	1019,9	1,00

На рисунке 2.13 показаны индексы роста изменения расходования бюджетных средств на мероприятия активной политики занятости населения в г. Челябинск.

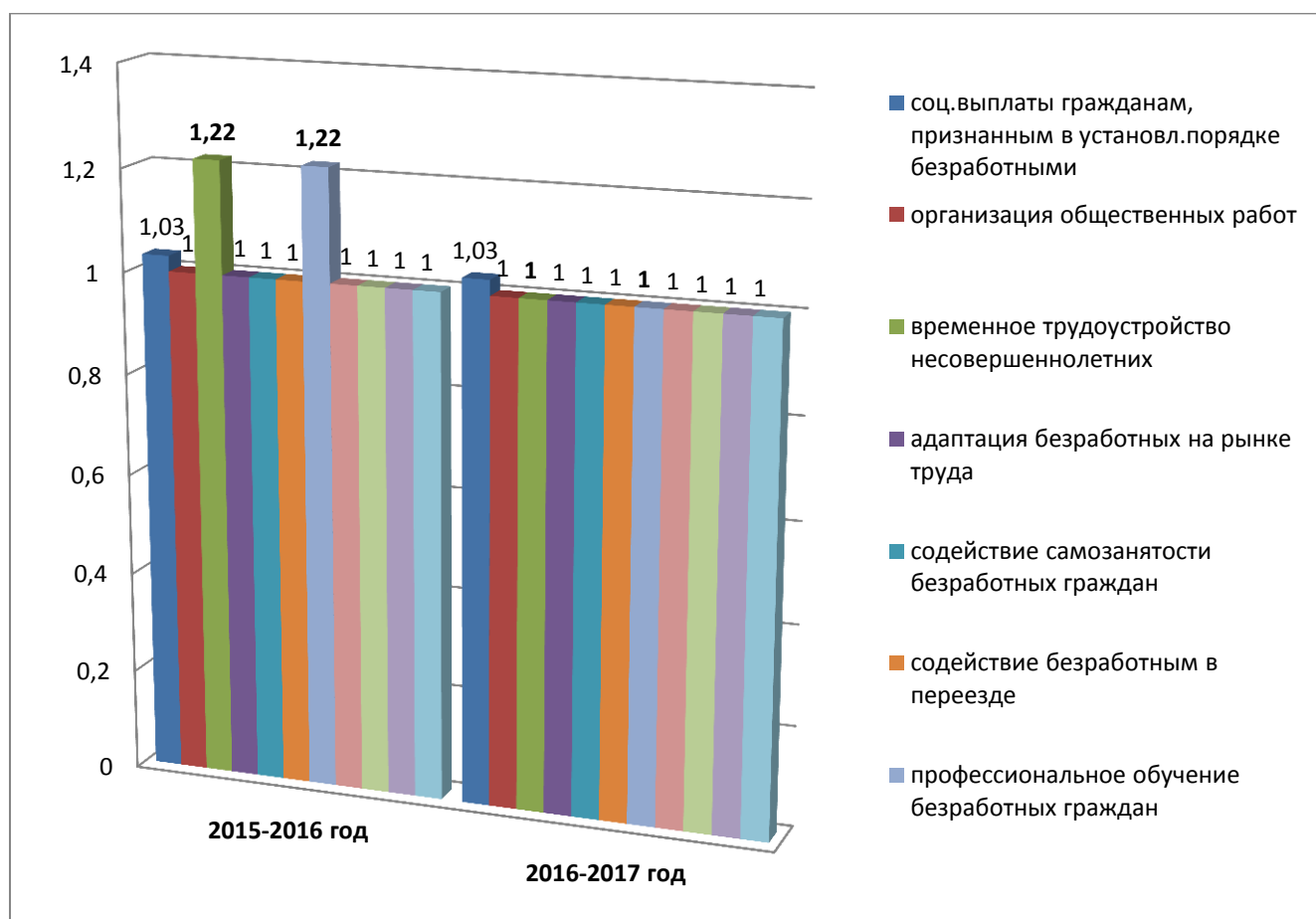


Рисунок 2.13 – Оценка использования бюджетных средств на реализацию мероприятий активной политики занятости населения в г. Челябинск

На основе таблицы 2.15 и рисунка 2.13 можно сделать вывод, что индекс роста эффективности использования бюджетных средств большинства сфер остается на одном уровне уже несколько лет.

Вывод по разделу 2

В течение исследуемого периода наблюдаем уменьшение доли экономически активной части населения в Челябинской области, что означает уменьшение желающих найти работу.

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

В течение исследуемого периода наблюдаем рост и при этом самый высокий показатель безработных среди людей, имеющих среднее профессиональное образование.

Темп роста активной политики в целом имеет позитивный характер, так как все показатели имеют положительную динамику, кроме доли трудоустроенных граждан посредством ярмарки вакансий. Индекс роста эффективности использования бюджетных средств большинства сфер остается на одном уровне уже несколько лет.

3 ПРОБЛЕМЫ И РЕКОМЕНДАЦИИ ПО СОВЕРШЕНСТВОВАНИЮ ПОЛИТИКИ ЗАНЯТОСТИ НАСЕЛЕНИЯ НА РЕГИОНАЛЬНОМ РЫНКЕ ТРУДА

3.1 Проблемы и рекомендации по совершенствованию региональной политики занятости

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 наблюдаем увеличение реального уровня безработицы, и к 2017 году он составил 7 %. При этом в Европе в настоящий момент уровень безработицы около 10 %.

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

- высокий уровень безработных мужчин, что является редким явлением в рыночной экономике;
- больше всего безработных по уровню образования приходится на граждан со средним профессиональным образованием;
- основная доля безработных по возрасту приходится на граждан от 20 до 29 лет.

В Челябинской области безработных мужчин оказалось больше, чем женщин. В нашем обществе с самого начала складывается ситуация половой дискриминации. Но исходя из проведенного анализа, женщинам в Челябинской области как-то удастся с ней справиться. Более того: они гораздо успешнее борются с посткризисной безработицей и активно занимают рабочие места.

Как показано в таблице 6 основная доля безработных приходится на мужчин. Каждый год, начиная с 2014 года их больше половины из всего состава безработных. Но при этом темп роста безработных мужчин снизился с 1,28 % (2014 год) до 0,97 % (2017 год).

Такой показатель можно объяснить тем, что большинство профессий требуют наличия образования, а женщины учатся чаще, чем мужчины. Так же многие рабочие профессии со временем могли потерять свою актуальность, к тому же Челябинская область периодически теряет свои крупные промышленные предприятия и как известно на предприятиях была значительная часть мужских профессий.

Для решения этой проблемы можно принять следующие меры: создавать условия для переподготовки мужчин. Многие профессии могут перестать быть востребованы из-за различных факторов. Одним из факторов является прогресс в области информационных технологий, исходя из этого многие рабочие профессии потеряли свою актуальность. А некоторые рабочие профессии успешно существуют и по сей день, но возможно немного изменили свою структуру, поэтому работнику необходимо повышение квалификации в этой области.

Следующая проблема некоторым образом связана с предыдущей проблемой. Среди людей со средним профессиональным образованием безработных гораздо больше, чем людей, например, с высшим образованием. Опять же хочется сказать об информационном обществе, в котором мы сейчас живем. Оно сложилось таким образом, что большинство работающих занято производством, хранением, переработкой и реализацией информации, особенно высшей её формы — знаний. В результате научно-технического прогресса происходит постепенное вытеснение традиционных отраслей производства и приводит к массовым увольнениям рабочих устаревших профессий и работников низкой квалификации.

В такой ситуации государством должны быть обеспечены условия для повышения квалификаций, либо переподготовке кадров (деятельность центров профориентации, учебных центров). Должна предоставляться информация о потребностях фирм в работниках (ярмарки вакансий).

Очевидная проблема Челябинской области и всей России, проблема безработных молодых специалистов. Не для кого ни секрет, что компании, фирмы и предприятия не берут на работу человека без опыта работы. Поэтому самый высокий показатель среди молодежи 20-29 лет предсказуем и очевиден. Лица в этом возрасте находятся в поиске работы и готовы приступить к ней, но не могут реализовать свое право на труд, тем самым теряя основные средства к существованию. И эта проблема намного глобальнее, чем кажется, ведь молодежь — это будущее общества, а ее трудовая деятельность является источником средств для социального обеспечению различных категорий населения.

Для снижения напряженности на молодежном рынке труда необходимо проводить работу в области профессиональной ориентации молодежи, разрабатывать различные программы социальной адаптации. Особое внимание необходимо уделять информированности молодежи о положении на рынке труда. Одной из форм предоставления информации могут стать небольшие видеофильмы о профессиях, которые могут использоваться в профессиональной работе с молодежью при проведении консультаций или семинаров по

профессиональной ориентации. Также необходимо использовать социальные сети, чтобы информировать молодых людей о востребованных профессиональных навыков.

За счет изменения безработицы в течение исследуемого периода наблюдаем, что основная доля среди безработных приходится на население в возрасте от 20 до 29 лет. Но доля этой категории граждан снизилась с 39,7% до 30,1%. При этом растет доля безработных имеющих высшее профессиональное образование, с 25,1% до 40,4%. Основной причиной является рост служащих.

Изменение безработицы связано с ростом зарегистрированных безработных к 2016 году. Основной рост был обеспечен за счет населения до этого неработающих хотя бы в течение полугода. При этом в 2014 и 2015 годах происходил рост безработных по собственному желанию. Но зачастую бывают, что таким образом проходит сокращение рабочих мест. Кроме того часть людей работали без трудоустройства. Это тоже повлияла на рост безработицы. Так как таких граждан легче выгнать с работы.

На основе проведенного анализа определены проблемы реализации государственной политики занятости населения на территории Челябинской области.

Содействие малому предпринимательству в Челябинской области:

- 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).

Проведённый анализ показал, что в сложившихся условиях состояния российского рынка труда и применяемой практики государственного регулирования рынка труда, а также с учётом выделенных особенностей и проблем регулирования и состояния рынка труда исследуемого региона совершенствование политики занятости населения возможно по следующим направлениям:

1. Развитие направления «Организация проведения оплачиваемых общественных работ». С целью совершенствования деятельности по данному направлению возможно расширение перечня видов общественных работ. Например, промышленные предприятия региона готовы создать временные рабочие места, но рекомендуемый перечень каталога видов общественных работ их ограничивает. Реализация данного направления требует изменения законодательной базы в части регулирования организации проведения оплачиваемых общественных работ и возможно на перспективу к реализации.

Реализация данной меры, вместе с тем не будет способствовать долгосрочному влиянию на рынок труда субъекта федерации по причине низкой востребованности данной услуги гражданами. Не востребованность услуги объясняется временным характером работ, без гарантий долгосрочной занятости, а также более низкой оплатой труда.

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, что дало бы возможность улучшения финансового положения участников программы. Также как и в первом предложении, не в пользу развития данного направления

свидетельствует тот факт, что данная мера также не будет способствовать долгосрочному влиянию на региональный рынок труда.

Вместе с тем, реализация данного направления развития возможна для организации трудоустройства несовершеннолетних граждан, среди которых данная услуга 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 на территории региона в организации временного трудоустройства подростков.

3. Развитие программ обучения безработных граждан. В рамках данного направления возможно расширение перечня программ обучения по видам профессий, которые становятся всё более востребованные на региональном рынке труда (такие как, кондитер, пекарь, тестовод, глазировщик, дражировщик, кладовщик, почтальон, оператор связи, варщик сиропов, соков, экстрактов и т.д.).

4. Развитие самозанятости в числе предложенных направлений по совершенствованию региональной политики занятости является самым перспективным. Перспективность данного направления обусловлена двумя факторами:

- наметившейся тенденцией диверсификации экономики Челябинской области, уход от узкой специализации на металлургической промышленности;
- высокой востребованностью данной услуги со стороны незанятого населения региона.

Помимо представленных направлений следует отметить, что Управление экономического развития Челябинской области с целью привлечения предпринимателей для участия в различных программах поддержки малого бизнеса взаимодействует со специалистами службы занятости, которые информируют граждан по данному направлению на всех массовых мероприятиях: дни открытых дверей, круглые столы, ярмарки вакансий. Вместе с тем, лишь порядка 10% из числа безработных граждан, получивших услугу по организации

самозанятости становятся частными предпринимателями и открывают своё дело, что является достаточно низким показателем эффективности оказания такой услуги.

В пользу перспективности развития данного направления свидетельствует также мировая и отечественная практика регулирования регионального рынка труда и обеспечения устойчивого экономического развития территории. Малый бизнес, несмотря на свои небольшие размеры, оказывает положительное воздействие, как на экономику территории, так и на её рынок труда, поскольку:

- увеличивается валовый региональный продукт;
- увеличиваются платежи в бюджеты всех уровней;
- сокращается уровень безработицы.

Таким образом, наиболее перспективным направлением среди мер активной государственной политики регулирования занятости в сложившихся условиях следует считать меру по развитию и стимулированию самозанятости населения.

3.2 Оценка эффективности предложенных мер

Молодые специалисты, выпускники вузов часто сталкиваются с проблемой трудоустройства. Как правило, организации и предприятия не принимают специалистов без опыта работы. Обычно для работодателей не является показателем образование, место обучения, оценки в дипломе и т.д. Поэтому молодежи очень тяжело устроиться на работу.

Государство старается профессионально ориентировать молодежь, разрабатывает различные программы социальной адаптации, пытается максимально информировать о положении на рынке труда.

Но односторонняя помощь со стороны государства не решит проблемы с безработной молодежью. Поэтому эффективным способом привлечения молодежи к труду будет являться создание специальных учреждений по типу молодежных бирж труда.

Юридическим лицом «Молодежной биржи труда» будет являться центр по трудоустройству молодежи. Цель организации молодежной биржи труда будет увеличение эффективности занятости молодежи и оказания информационных, консультационных и других услуг о трудоустройстве, организации профессиональной подготовке, общественных работ, дополнительных рабочих мест, поддержки трудовой инициативы и предпринимательства молодёжи.

Молодёжная биржа труда будет осуществлять следующие функции:

- оказание информационных услуг в области трудоустройства;
- создание банков данных о потребностях и возможностях использования трудовых ресурсов для обучения, переобучения и переквалификации;
- организация и участие в проведении совместно с местными органами власти и центром занятости населения оплачиваемых общественных работ;
- оказание помощи в подборе работы, ознакомлении с характером и условиями труда, уровнем его оплаты;
- комплектование организационных групп молодёжи для выполнения работ и услуг по договорам, заключённым между предприятиями и молодёжной биржей;
- обеспечение юридической защиты молодёжи;
- развитие всех форм эффективной занятости молодёжи путём создания новых рабочих мест;
- поддержка индивидуального труда и молодёжного предпринимательства посредством предоставления информационно-методической, юридической, финансовой и материальной помощи;
- разработка и создание совместно с городским центром занятости населения рекламных информационно-методических материалов, нормативных документов, сборников по вопросам трудоустройства и обучения молодёжи, проведение анализа состояния занятости молодёжи на основании взаимного обмена информацией.

Молодежная биржа труда будет являться посредником на рынке труда между молодыми людьми и работодателями и другими заинтересованными сторонами.

Функции по работе с молодёжью будут возложены на три отдела:

- отдел занятости и трудоустройства;
- информационно-аналитический отдел;
- учебно-производственный отдел.

Целью создания отдела занятости и трудоустройства является реализация основных программ занятости молодёжной биржи труда и обеспечение трудоустройства молодёжи.

Задачами отдела будут являться:

- заключение договоров с работодателями;
- организация временных, разовых, сезонных, периодических видов работ и форм занятости;
- приём молодёжи по вопросам трудоустройства, подборка вакансий, разъяснение прав и обязанностей;
- связь с работодателями по вопросу наличия вакансий;
- контроль трудоустройства молодёжи.

Целью создания информационно-аналитического отдела является информационное обеспечение основных служб молодёжной биржи и проведение рекламной компании в рамках её целевых программ.

Задачами этого отдела будут являться:

- изучение, обобщение и систематизация материала, характеризующего состояние занятости молодёжи;
- разработка аналитических материалов о состоянии рынка труда;
- сбор и систематизация информации о наличии на предприятиях, в учреждениях и организациях рабочих мест;
- сбор и систематизация информации о наличии свободной рабочей силы среди молодёжи;
- подготовка и выпуск справочников и бюллетеней;
- статистическая отчетность;
- рекламная кампания;

– освещения деятельности молодёжной биржи в средствах массовой информации.

Целью создания учебно-производственного отдела молодёжной биржи труда является создание новых рабочих мест для молодёжи и организация профессионального обучения.

Задачами отдела будут являться:

– подбор кадров из числа безработной молодёжи и студентов для профессионального обучения;

– согласование учебных планов курсов профессионального обучения с учебными заведениями.

Таблица 3.1 – Затраты на создание молодёжной биржи труда

Показатель	Количество, штук	Сумма, тыс. руб.
Оборудование, всего	-	197500
-компьютер	4	80000
-принтер	2	10000
-сканер		
-ксерокс		
-телефоны	5	3500
-столы	14	37000
-стулья	20	35000
-шкафы	8	32000
Компьютеры и прочие МБП	-	17000
Программное обеспечение	-	15000
Ремонт помещения	-	100000
Итого	-	329500

Исходя из расчетов, затраты на создание учреждений будут составлять примерно 329,5 тысяч рублей. Эта сумма также будет зависеть от затрат на аренду или на ремонт какого либо помещения (если помещения будут предоставляться из муниципального фонда исполнительными органами власти местного самоуправления). В ходе исследования в рамках выпускной квалификационной работы нами было предположено то, что затраты на организацию молодёжной биржи в Челябинске (для примера рассмотрено именно это муниципальное

образование на территории области) будут финансироваться за счет средств местного бюджета. Проведем расчет затрат:

Таблица 3.2 – Расчет текущих затрат

Показатель	Персонал, чел	Затраты, тыс. руб.	
		За месяц	За год
Затраты на оплату труда, всего	-	161000	1932000
-директор	1	30000	360000
-бухгалтер	1	20000	240000
-юрист	1	20000	240000
-начальник отделов	3	54000	648000
-специалисты	6	90000	1080000
-охранник	1	12000	144000
-уборщица	1	5000	90000
Социальный налог, 35,6%	-	57300	687600
Канцелярские товары	-	5000	60000
Хозяйственные расходы	-	5000	60000
Командировочные расходы	-	10000	120000
Коммунальные услуги, услуги связи	-	10000	120000
Итого	14	248300	2979600

В таблице 3.2 мы представили приблизительный расчёт количества работников биржи – 14 человек. Исходя из таблицы, основными видами затрат будут являться оплата труда и социальный налог. За месяц потребность в финансировании биржи будет составлять сумму 248,3 тысяч рублей, за год – 2979,6 тысяч рублей.

Источниками финансирования учреждения будут являться:

- бюджетные и внебюджетные ассигнования и дотации из бюджета;
- прибыль, полученная от реализации продукции, работ, услуг, а также 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.

Для молодежи будут осуществляться мероприятия по трудоустройству на постоянную работу 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 на временную работу в 2016 – 90 человек (из расчета 1–3 человека с группы), 2017 – 120 человек, 2018 – 170 человек (из расчета 8–10 человек группы) (Рисунок 3.1).

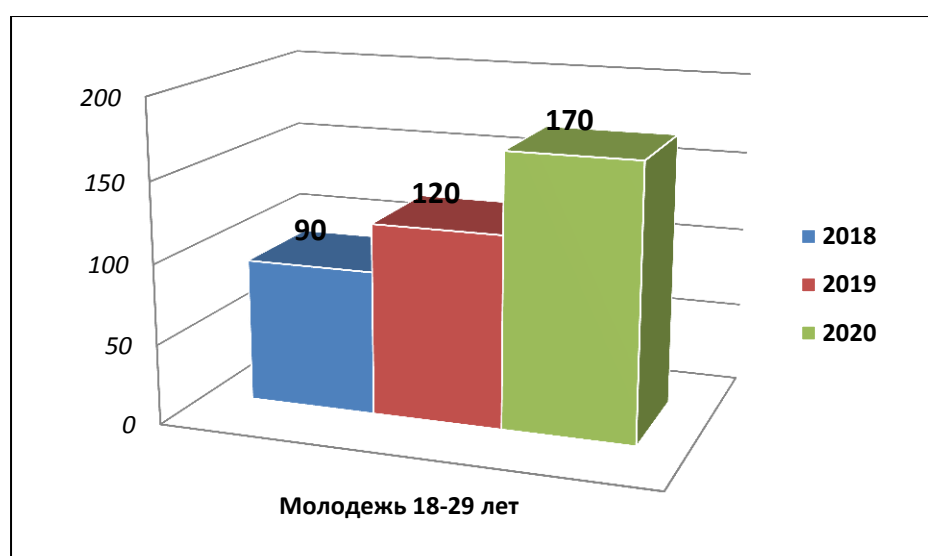


Рисунок 3.1 – Трудоустройство молодежи в 2018–2020 гг.

На 2017 год в Челябинской области приходится 129200 тысяч человек безработных, из которых 30500 человек молодежь в возрасте 18–29 лет. Исходя из программы «Молодежная биржа труда», можно представить положительную динамику, как среди молодежи, так и всего безработного населения (Рисунок 3.2).

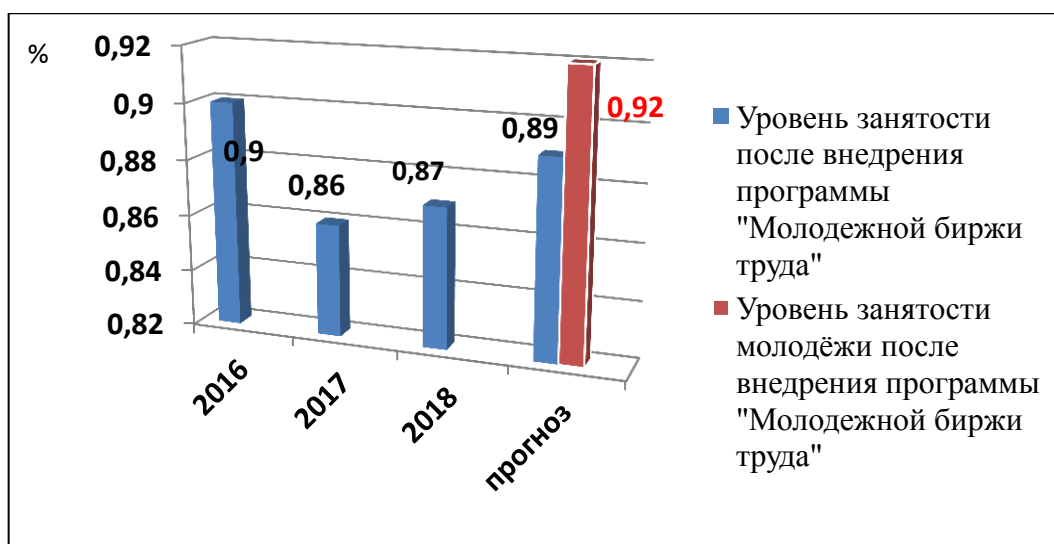


Рисунок 3.2 – Прогноз уровня занятости молодежи в Челябинской области

С помощью создания молодежной биржи труда можно будет эффективно содействовать выполнению государственных программ занятости, осуществлять регулирование рынка труда в части предоставления молодежи необходимой информации, трудового посредничества и других услуг работникам и работодателям, создавать дополнительные рабочие места и осуществлять социально-трудовую реабилитацию молодежи, организовывать профессиональную подготовку.

Вывод по разделу 3

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

На основе проведенного анализа наблюдаем социальный эффект от реализации программы: снижение численности безработных; увеличение численности мужчин желающих работать; помощь людям со средним профессиональным образованием, трудоустроенных и востребованных на рынке труда.

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

В теоретическом разделе рассмотрены основные теоретические и методологические аспекты рынка труда. Данный рынок является одним из элементов, который позволяет судить о национальном благосостоянии, стабильности и эффективности социально-экономических явлений страны. Его уникальность от остальных субъектов экономической деятельности страны заключается в предмете купли-продажи, на который нет единой точки зрения.

Рынок труда имеет свои основные компоненты, а именно субъекты, конкуренцию, конъюнктуру и инфраструктуру, каждый из которых имеет свою структуру. Результатом функционирования рынка труда послужило деление экономически активного населения на занятых в экономике и безработных граждан.

Рынок труда не имеет однородную структуру. По этой причине он сегментирован на внешний (перемещение рабочей силы между предприятиями, городами) и внутренний (внутрифирменное перемещение рабочих кадров).

Определяющим фактором в формирование социально-экономического состояния общества региона или страны в целом является занятость. Поэтому одной из важнейшей функцией государственного управления в регионе интерпретируется анализ состояния рынка труда, который в результате предоставляет адекватную картину безработицы и занятости.

На основе проведенных расчетов наблюдаем снижение уровня занятости населения к 2016 году до уровня 92,9%. Что увеличивает уровень реальной безработицы на территории Челябинской области, а не только зарегистрированной. При этом уровень зарегистрированной безработицы, хотя и растет, но он намного ниже уровня реальной безработицы в Челябинской области. Так уровень реальной безработицы в 2014 году составлял 6% а зарегистрированной безработицы 1,4%. И если к 2017 году реальная безработица

выросла до 7%, то зарегистрированная безработица выросла до 1,8%. Следовательно, реальная безработица растет примерно такими же темпами.

За счет изменения безработицы в течение исследуемого периода наблюдаем, что основная доля среди безработных приходится на население в возрасте от 20 до 29 лет. Но доля этой категории граждан снизилась с 39,7% до 30,1%. При этом растет доля безработных имеющих высшее профессиональное образование, с 25,1% до 40,4%. Основной причиной является рост служащих.

Вместе с тем, указанные направления по совершенствованию регулирования труда и занятости населения региона являются элементами активной политики занятости и действенного воздействия и позволяют обеспечить более качественное предложение на рынке труда востребованных профессий, а также стимулируют создание рабочих мест и обеспечивают кумулятивный эффект развития экономики региона.

БИБЛИОГРАФИЧЕСКИЙ СПИСОК

1. Гражданский кодекс Российской Федерации (ред. от 07.03.2018)[Электронный ресурс]. – <http://www.consultant.ru>
2. О занятости населения в Российской Федерации: Федеральный закон РФ от 19 апреля 1991г. № 1032-1 (ред. от 22.12.2014). [Электронный ресурс].– <http://www.consultant.ru>
3. Об общих принципах организации местного самоуправления в Российской Федерации: Федеральный закон РФ от 06 октября 2003г. № 131-ФЗ (ред. От 05.10.2015) [Электронный ресурс]. –<http://www.consultant.ru>
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 [Электронный ресурс]. –<http://www.consultant.ru>
5. Об утверждении Положения о Федеральной службе по труду и занятости: Постановление Правительства РФ от 30 июня 2004г. № 324 (ред. от 11.04.2015) [Электронный ресурс]. –<http://www.consultant.ru>
6. Об утверждении государственной программы Российской Федерации «Содействие занятости населения»: Постановление Правительства РФ от 15 апреля 2014г. № 298 [Электронный ресурс]. –<http://www.consultant.ru>
8. О размерах минимальной и максимальной величин пособия по безработице на 2015 год: Постановление Правительства РФ от 17 декабря 2014г. № 1382 [Электронный ресурс]. –<http://www.consultant.ru>
9. О размерах минимальной и максимальной величин пособия по безработице на 2016 год: Постановление Правительства РФ от 12 ноября 2015г. № 1223 [Электронный ресурс]. –<http://www.consultant.ru>

10. Базылев, Н.И. Экономическая теория: учебник для студентов экономических специальностей высших учебных заведений / Н.И. Базылев, М.Н. Базылева. – М.: Книжный Дом, 2014.
11. Борисов, Е.Ф. Экономическая теория: учебник / Е.Ф. Борисов –М.: ИНФРА-М, 2014. 546 с.
12. 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. 365 с.
13. Максимова, М.Н. 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.
14. Колесникова, Ю.В. Занятость. Безработица. Служба занятости: Толковый словарь терминов и понятий / под ред. Ю.В. Колесникова. – М.: Юрайт, 2010. – 256 с.
15. Заяц, О.В. Занятость населения и ее регулирование: учебник/ О.В. Заяц. – Владивосток: Издательство Дальневосточного университета, 2013
16. 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.
17. Капица, Л.М. Макроэкономика: учебное пособие / Л.М. Капица, С.А. Бартенев, И.И. Большакова, Г.И. Сысоева, В.Б. Сулян; под ред. А.С. Булатова. – М.: Юрайт, 2014. – 416 с.
18. 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.
19. Кондрашова, А.В. Рынок труда: учебное пособие / Под ред. А.В. Кондрашова. – М.: Просвещение, 2014. – 224 с.

20. Кудряшов, Б.Г. Современный рынок труда/ Б.Г. Кудряшов // Экономист. – 2011. – № 11. – С. 65-69.
21. Кузнецова, Л.А. Рынок труда и занятость населения: учебное пособие / Л.А. Кузнецова. – Челябинск: издательство ЧелГУ, 2010. – 132 с.
22. Куликов, Л.И. Основы экономической теории: учебное пособие / Л.И. Куликов. – М.: Юрайт, 2014. – 456 с.
23. Куликов, Л.И. Основы экономической теории: учебное пособие / Л.И. Куликов. – М.: Юрайт, 2014. – 456 с.
24. Кутепова, Н. Специфика российского рынка труда / Н. Кутепова // Человек и труд. – 2015 – № 3. – С. 11-14.
25. Лапшин, В.Ю. Рынок труда: теория и российская практика / В.Ю. Лапшин // Вестник Тамбовского университета. – Серия: Гуманитарные науки. – 2014. – № 2 (42). – С. 70-76.
26. Липсиц, И.В. Экономика: учебное пособие/ И.В. Липсиц. – М.: Омега-Л, 2014. – 608 с.
27. Маслова, И.Г. Рынок труда, занятость и заработная плата / И.Г. Маслова, Т.В. Бараненкова, Е.И. Кубишин // Экономист. – 2015. – № 11. – С. 74-75.
28. Методологические пояснения анализа рынка труда: Федеральная служба государственной статистики [Электронный ресурс] http://www.gks.ru/free_doc/new_site/population/trud/metodTrud.htm.
29. Никифорова, А.А. Рынок труда: занятость и безработица: учебное пособие/ А.А. Никифорова. – М.: ПРОФИ, 2014. – 200 с.
30. Организация трудоустройства и временной занятости. Аналитический обзор // Челябинск. – 2014. – № 6. – С.8.
31. Павловская, О.Ю. Социально-правовые аспекты организации общественных работ в Российской Федерации / О.Ю. Павловская // Право и экономика. – 2015. – №7.
32. Посохов, В.Т. Роль службы занятости в регулировании регионального рынка труда: учебное пособие/ В.Т. Посохов. – СПб.: Питер, 2013. – 134 с.

33. 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.
34. Рацлав, А.А. Теория рынка труда: методологический аспект / А.А. Рацлав // Молодой ученый. – 2014. – № 1-2. – С. 250-253.
35. Ржаницына, Л. Разве страхование – это плохо, а раздача помощи – хорошо? / Л. Ржаницына, О. Ольшанская // Человек и труд. – 2014. – № 2. – С. 32-34.
36. Савина, С. Три модели стимулирования труда персонала / С. Савина // Кадровик. Кадровый менеджмент. – 2011. – №12.
37. 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.
38. Старовойтова, Л.И. Занятость населения и ее регулирование: учебное пособие / Л.И. Старовойтова, Т.Ф. Золотарева. – М.: Академия, 2015. – 192 с.
39. Тенденции на рынке труда // Челябинский рабочий. – 2015. – 06 июня. – С. 2.
40. Трудовое право России: учебник / под ред. М.В. Преснякова, С.Е. Чаннова. – Поволжье: Поволжский институт управления им. П.А. Столыпина, 2014.
41. 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.
42. 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.
43. Чижов, Б.А. Прием на работу: актуальные аспекты / Б.А. Чижов // Экономико-правовой бюллетень. – 2015. – №9.
44. Шахова, И. Трудовой потенциал выпускника вуза - ресурс инновационной экономики / И. Шахова // Кадровик. Кадровый менеджмент (управление персоналом. – 2013. – №5.

45. Шилкина, Н. Стратегии адаптации выпускников высших учебных заведений на рынке труда / Н. Шилкина // Кадровик. Кадровый менеджмент (управление персоналом). – 2013. – №1.
46. Шуркалин, А.К. Основы экономической теории: учебник / А.К. Шуркалин. – М.: ИНФРА-М, 2012.
47. Экономика муниципальных образований: учебник / под общ.ред. В.Г. Игнатова. – М.: Издательский центр «Март», 2014.
48. Экономика труда: учебник / под общ.ред. Ю.М. Остапенко. – М.: Инфра- М, 2014.
49. Занятость и безработица в Челябинской области. Главное управление по труду и занятости населения Челябинской области [Электронный ресурс]. – Режим доступа: www.consultant.ru.
50. Ежегодник Челябинская область. 2012 год [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://chelstat.gks.ru/>
51. Ежегодник Челябинская область. 2013 год [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://chelstat.gks.ru/>
52. Ежегодник Челябинская область. 2014 год [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://chelstat.gks.ru/>