

Министерство науки и высшего образования Российской Федерации  
Федеральное государственное автономное образовательное  
учреждение высшего образования  
«Южно-Уральский государственный университет  
(Национальный исследовательский университет)»  
Институт открытого и дистанционного образования  
Кафедра «Современные образовательные технологии»

ДОПУСТИТЬ К ЗАЩИТЕ

Заведующий кафедрой

\_\_\_\_\_ А.В. Прохоров

\_\_\_\_\_ 2019 г.

Анализ и совершенствование политики занятости населения муниципального  
образования (на примере Миасского городского округа)

ВЫПУСКНАЯ КВАЛИФИКАЦИОННАЯ РАБОТА  
ЮУрГУ – 38.03.04.2019.90124. ВКР

Руководитель работы

доцент кафедры СОТ

\_\_\_\_\_ В.Д. Мишина

\_\_\_\_\_ 2019 г.

Автор работы

студент группы ДО–507

\_\_\_\_\_ С.В. Коровайцева

\_\_\_\_\_ 2019 г.

Нормоконтролер

ст. преподаватель кафедры СОТ

\_\_\_\_\_ Е.Н. Бородина

\_\_\_\_\_ 2019 г.

Челябинск 2019

## АННОТАЦИЯ

Коровайцева С.В. Анализ и совершенствование политики занятости населения муниципального образования (на примере Миасского городского округа). – Челябинск: ЮУрГУ, ДО–507, 84 с., 38 ил., 24 табл., библиогр. список – 52 наим., 6 прил., 14 л. плакатов ф. А4.

Объект выпускной квалификационной работы – Областное казенное учреждение Центр занятости населения города Миасса.

Цель работы – провести анализ и предложить рекомендации по совершенствованию политики занятости населения ОКУ ЦЗН г. Миасса.

В выпускной квалификационной работе исследованы сущность, виды и формы занятости населения, выявлена методика анализа эффективности политики занятости населения в муниципальном образовании, проведен анализ деятельности центра занятости населения г. Миасса, проведен анализ занятости населения и рынка труда в Миасском городском округе. Разработаны рекомендации по усовершенствованию политики занятости населения Миасского городского округа, выявлен экономический эффект предложенных мероприятий, спрогнозирован уровень занятости населения на 2019–2020 гг.

Результаты выпускной квалификационной работы, а также предложенные рекомендации по совершенствованию политики занятости населения, подтвержденные прогнозом эффективности. Могут быть использованы в работе по совершенствованию политики занятости населения, ОКУ ЦЗН г. Миасса.

## ОГЛАВЛЕНИЕ

ВВЕДЕНИЕ.....	6
1 ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ ОСНОВЫ ПОЛИТИКИ ЗАНЯТОСТИ НАСЕЛЕНИЯ .....	8
1.1 Сущность, виды и формы занятости населения .....	8
1.2 Занятость населения в контексте государственной поддержки малого бизнеса .....	14
1.3 Методика анализа эффективности политики занятости населения в муниципальном образовании .....	17
2 АНАЛИЗ ПОЛИТИКИ ЗАНЯТОСТИ НАСЕЛЕНИЯ В МИАССКОМ ГОРОДСКОМ ОКРУГЕ .....	21
2.1 Анализ занятости населения и рынка труда в Миасском городском округе .....	21
2.2 Анализ деятельности Центра занятости населения г. Миасса .....	31
2.3 Анализ эффективности государственных программ по вопросу занятости населения в Миасском городском округе .....	34
3 РАЗРАБОТКА РЕКОМЕНДАЦИЙ ПО СОВЕРШЕНСТВОВАНИЮ ПОЛИТИКИ ЗАНЯТОСТИ НАСЕЛЕНИЯ МУНИЦИПАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ.....	49
3.1 Рекомендации по совершенствованию политики занятости населения Миасского городского округа.....	49
3.2 Прогноз эффективности мероприятий по совершенствованию политики занятости населения в Миасском городском округе.....	54
3.3 Прогноз уровня занятости в Миасском городском округе.....	57
ЗАКЛЮЧЕНИЕ.....	69
БИБЛИОГРАФИЧЕСКИЙ СПИСОК.....	72
ПРИЛОЖЕНИЯ	
ПРИЛОЖЕНИЕ А. Востребованные профессии в Миасском городском округе .....	76
ПРИЛОЖЕНИЕ Б. Организационная структура центра занятости населения г. Миасс .....	78
ПРИЛОЖЕНИЕ В. Личное дело получателя государственных услуг в области содействия занятости населения .....	79
ПРИЛОЖЕНИЕ Г. Карточка персонального учета гражданина .....	80
ПРИЛОЖЕНИЕ Д. Бланк направления на работу Центра занятости .....	82
ПРИЛОЖЕНИЕ Е. График профессионального обучения на 2019 г. ....	84

## ВВЕДЕНИЕ

Государственный надзор в сфере труда является одной из жизненно необходимых социальных функций государства. В первую очередь он направлен на защиту прав граждан и прав на получение заработной платы и безопасные условия труда.

Главные задачи государственного надзора заключаются в разработке нужных законодательных критерий для заслуги рационального согласования интересов сторон трудовых отношений, интересов страны, а также законодательное обеспечение трудовых и других конкретно связанных с ними отношений:

- 1) по осуществлению государственного надзора за организацией управления труда;
- 2) по оформлению трудовых отношений у конкретного работодателя;
- 3) по социальному партнерству;
- 4) по проведению совместных совещаний;
- 5) по оформлению дополнительных соглашений;
- 6) по разрешению трудовых споров;
- 7) по содействию трудящихся и профсоюзов в определение трудовых условий и внутреннего распорядка;
- 8) по финансовым обязательствам, как работодателя, так и работника;
- 9) по всем видам страхования, предусмотренные федеральными законами.

Именно для этих целей и существует центр занятости населения, который регулирует наиболее эффективное и рациональное распределение трудовых ресурсов каждого муниципального образования. Если же свободные соискатели, по каким-то параметрам не подходят запросам предприятия, то задача центра занятости, довести их до соответствия путем обучения, или каким-либо другим способом.

Актуальность данной темы заключается в том, что в данное время занятость населения играет одну из немаловажных задач государственной политики. Ведь она напрямую показывает экономическое состояние отдельно взятого муниципального образования, или же целого государства.

Таким образом, можно увидеть, что, снижение уровня безработицы, говорит о положительной ситуации на экономическом рынке, в связи с расширением предприятий и дополнительным набором персонала.

Если же наблюдается высвобождение кадров, уровень безработицы повышается, то можно заметить ухудшение состояния на экономическом рынке. К сожалению, данная проблема существует как на территории Российской Федерации, так и за ее пределами.

Объект выпускной квалификационной работы – Областное казенное учреждение Центр занятости населения города Миасса.

Предмет выпускной квалификационной работы – совершенствование политики занятости населения в Миасском городском округе.

Цель работы – провести анализ и предложить рекомендации по совершенствованию политики занятости населения ОКУ ЦЗН г. Миасса.

Задачи исследования:

- 1) исследовать сущность, виды и формы занятости населения;
- 2) выявить методику анализа эффективности политики занятости населения в муниципальном образовании;
- 3) провести анализ деятельности центра занятости населения г. Миасса;
- 4) провести анализ занятости населения и рынка труда в Миасском городском округе;
- 5) провести анализ эффективности государственных программ по занятости населения в Миасском городском округе;
- 6) разработать рекомендации по совершенствованию политики занятости населения Миасского городского округа;
- 7) спрогнозировать эффективность мероприятий по совершенствованию политики занятости населения в Миасском городском округе;
- 8) спрогнозировать уровень занятости населения в Миасском городском округе на 2019–2020 гг.

Проблематика регулирования рынка труда нашла широкое освещение в работах зарубежных ученых, таких как: Ж.Б. Сэй, А. Смит, Д. Рикардо, Дж. Милль, а так же российских ученых: Л. Нестеров, И.Е. Заславский, А.И. Рофе, И. Сальникова.

Методы исследования: анализ монографий, нормативного материала, учебной литературы.

Работа состоит из введения, трех глав, заключения и списка используемых источников.

В первой главе рассмотрены теоретические и методологические аспекты анализа регулирования рынка труда. В аналитической части выпускной квалификационной работы проведено исследование рынка труда Миасского городского округа. Результатом выпускной квалификационной работы стала разработка рекомендаций по повышению эффективности регулирования рынка труда Миасского городского округа.

Результаты выпускной квалификационной работы, а также предложенные рекомендации по совершенствованию политики занятости населения, подтвержденные прогнозом эффективности. Могут быть использованы в работе по совершенствованию политики занятости населения, ОКУ ЦЗН г. Миасса.

# 1 ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ ОСНОВЫ ПОЛИТИКИ ЗАНЯТОСТИ НАСЕЛЕНИЯ

## 1.1 Сущность, виды и формы занятости населения

Согласно Конституции Российской Федерации, опираясь на ст. 37 п. 1, занятость населения относится как к социальной, так и к экономической категории. Является неотъемлемой частью жизни каждого гражданина, связанной с возможностью реализовывать свои трудовые возможности, а так же подбирать профессиональную деятельность самостоятельно исходя из своих предпочтений [1].

В научной публицистике имеется большой ряд исследований, причастных к разным сторонам занятости населения. В исследованиях зарубежных ученых, в основе классической модели занятости можно отнести таких ученых как: Ж.Б. Сэй, является основополагающим ученым в данной теории, а так же: А. Смит, Д. Рикардо, Дж. Милль, которые так же внесли большой вклад в основу классической модели теории в управлении занятостью населения.

Их теория занятости заключалась в том, что на каждое предложение найдется свой спрос, а так же основывалась на двух аспектах: первый – вряд ли возможна ситуация, при которой расходы будут не достаточны для покупки продукции, при условии полной занятости. Второй – в случае если вдруг уровень расходов окажется недостаточным, то в данном случае подключится заработная плата и цена, а также процентная ставка. В дальнейшем снижение общих расходов не приведет к сокращению фактического объема производства.

При рассмотрении отечественных ученых можно заметить, что понятие занятости они рассматривают с разных сторон, например, А.Г. Коровкин, А.З. Дадашев, С. Погадаева, А. Бабошкин интерпретируют так, «оптимальное направление работников в сфере трудовой деятельности и одновременно как степень участия рабочей силы в производстве». Когда И. Сальникова, А.И. Рофе, Б.Г. Збышко и В.В. Ишин взаимосвязывают понятие занятости с различными экономическими подходами, явлениями и законами. Н. Вишневская, И.Е. Заславский, Л.А. Кудринская, Л. Нестеров интерпретируют занятость как ход трудовой деятельности различных категорий работников.

Рынок труда – это взаимосвязанные элементы экономических отношений при установлении связей между организациями, предоставляющие спрос на труд, и предоставление труда от населения [40, с. 66].

Занятость является деятельностью граждан, которая не противоречит законодательству. Удовлетворяет их личные и общественные потребности, при которой они получают заработную плату или иной доход, так же относится к основному фактору, который отпечатывается на уровне жизни общества [21, с. 25].

Российская Федерация является большой страной, в составе которой насчитывается множество субъектов, и у каждого имеется своя история, своя

экономика, свои проблемы, свое население, со своим уровнем труда и уровнем безработицы [27, с. 3, 33, с.44].

Вопросы, связанные с занятостью населения всегда были актуальны во всех регионах страны, они всегда выдвигаются на первый план [51, с. 141].

В правовом государстве действует система социального обеспечения, которая гарантирует экономическую безопасность работников.

Во-первых, в случае регулирования занятости населения в Российской Федерации, а так же за ее пределами в основном используют следующие меры:

- 1) сокращается установленное законом рабочее время при массовой безработице [36, с. 113];
- 2) распределение освободившихся обязанностей, между сотрудниками;
- 3) досрочный выход на пенсию государственных служащих, которым до выхода на пенсию менее 2–3 лет;
- 4) создание новых рабочих мест и организация общественных работ (инфраструктуры для строительства дорог высокого качества), особенно для хронических безработных и молодых людей [19, с. 18];
- 5) сокращают предложения труда на рынке труда;
- б) ограничивают эмиграцию иностранцев.

Далее рассматриваются биржи труда, первые биржи труда были созданы ещё в первой половине XIX в. [24, с. 372].

Биржи труда при выявлении подходящей вакансии, выдают безработным гражданам, направление на работу, для предпринимателей данный документ не является обязательным. В случае если гражданин, по каким либо критериям не подходит для организации, они вправе отказать в трудоустройстве. Так же и безработный гражданин, может отказаться от предлагаемой должности, в случае не удовлетворения своих потребностей. В случае более двух отказов соискателя, обычно происходит приостановка выплаты пособия по безработице.

Высокоразвитые страны ищут новые пути повышения эффективности регулирования политики занятости. С середины 90-х годов основное внимание уделялось улучшению системы занятости. Показатели этого улучшения:

- 1) увеличение количества граждан, которые нашли работу через центр занятости населения;
- 2) участие безработных в поиске новой работы.

В современных условиях государство должно решать постоянно растущую задачу регулирования занятости, которая связана с определением занятости эмигрантов из других стран, которые имеют право жить и работать в принимающей стране.

В Российской Федерации осуществляется трудоустройство иностранных граждан в различные регионы страны. Для этого в регионах изучается потребность в рабочей силе, выявляются необходимые профессии, квалификации, уровень образования. При трудоустройстве иностранных граждан так же учитывается необходимость обучения или повышения квалификации [24, с. 373].

В Российской Федерации с 2015 г., возможно, осуществлять трудовую деятельность без специальных разрешающих документов [46, с. 91] для граждан следующих республик:

- Казахстан;
- Армения;
- Киргизия.

Государственная служба является наиболее востребованной в каждом государстве и в России в том числе [30, с. 12]. В данной работе существует ряд привилегий, как в социальных, так и в экономических вопросах. А так же в финансовых вопросах, поскольку такая работа считается хорошо оплачиваемой. Естественно расходы по трудоустройству на государственную службу составляют значительное место [41, с. 171].

Категории граждан признаны занятыми:

- граждане, заключившие трудовой договор, либо имеющие другую занятость приносящую доход;
- самозанятые, в том числе индивидуальные предприниматели;
- избранные, утвержденные или назначенные на оплачиваемую должность;
- студенты;
- военнослужащие;
- трудящиеся по договору подряда [6, 29, с. 1].

Рассмотрим следующие виды занятости:

Занятость, определяемая количеством занятых граждан, при условии соблюдения всех правил и методик учета занятости, называется продуктивная занятость.

Социально-полезная занятость выявляется путем определения граждан, которые занимаются общественной работой, служащие в вооруженных силах, альтернативной службой, а так же трудоспособные студенты учебных заведений, обучающиеся по очной форме, ведущие домашнее хозяйство, женщины находящиеся в декретном отпуске и инвалиды.

Полная занятость относится к организации рабочего времени, которая составляет не более 40 часов в неделю. Под ее определением понимают постоянный вид работы, оплачиваемый, который имеет нормальную продолжительность рабочего времени.

Неполная занятость, так же относится к организации рабочего времени, при которой условия труда отличаются продолжительностью рабочей недели, сокращением рабочего времени, как правило, это менее 6–15 часов в неделю, или не более 4-х часов в день, но имеющие те же трудовые права, что и при полной занятости.

Отношение продуктивной занятости к социально-полезной занятости, называется рациональная занятость. Уровень рациональной занятости является гипотетическим значением, которое должно быть научно обосновано. При ее использовании происходит оптимальное распределение рабочей силы по производствам.



Эффективная занятость. При использовании эффективной занятости происходит оптимальное распределение рабочей силы. Для достижения максимального экономического результата. Если рациональная занятость должна быть оптимизирована, эффективная занятость должна быть максимальной.

Скрытая занятость. Это вид занятости, при которой занятые граждане не оформляют трудовые отношения с работодателем путем заключения трудового договора и получают «черную зарплату», а также уклоняются от уплаты налогов [5]. Данный вид занятости входит в теневую экономику.

За последние годы скрытая занятость стала большой проблемой всего международного сообщества. Большинство моментов стали поводом для обсуждения на различных международных собраниях [16, с. 17, 36, с. 313].

Временная форма занятости – это трудовые отношения между работником и работодателем в случае, когда трудовое время ограничено определенным периодом. Данный вид работы осуществляется для сезонной работы, замены временно отсутствующего работника, при выполнении разовой работы. Широкое использование временной работы снижает уровень безработицы.

Рассмотрим следующие формы занятости:

Стандартная занятость. Это форма трудовых отношений между работником и работодателем посредством трудового договора, полным рабочим днем и социальным пакетом [45 с. 54–55].

Нестандартная форма занятости (НФЗ) – это форма занятости, при которой условия труда в той или иной степени не соответствуют условиям стандартной занятости, а соответствуют гибкой занятости.

Гибкая занятость. Относится к нестандартной и нетрадиционной форме занятости, с такими нестандартными условиями как:

- неполный рабочий день, не полная рабочая неделя, временная работа;
- место работы, например: работа на дому;
- самозанятость [52, с. 24–29].

Поскольку НФЗ имеет большой интерес и пользуется спросом, то, конечно же, данный вопрос привлекает внимание для его изучения. К сожалению не все проблемы можно решить. Дело в том, что данный спектр этого вопроса очень широк, ведь НФЗ между работником и работодателем начинается от фрилансинга и аутсорсинга, и заканчивается сокращенным рабочим временем.

При рассмотрении традиционной модели занятости, необходимо выявить ее основные характеристики (таблица 1) [38, с. 205].

Таблица 1 – Характеристики традиционной модели занятости

Наименование характеристики	Описание характеристики
Экономическая	1) Отдаленность сотрудника от финансовой составляющей предприятия; 2) отдаленность сотрудника от финансовых рисков (сотруднику выплачивается установленная заработная плата в независимости от результатов деятельности организации).

## Окончание таблицы 1

Наименование характеристики	Описание характеристики
Юридическая	<ol style="list-style-type: none"> <li>1) Заключение трудового договора;</li> <li>2) трудовые отношения между работником и работодателем оформлены трудовым договором;</li> <li>3) сотрудник выполняет поручения и подчиняется работодателю в рамках трудового договора;</li> <li>4) сотрудник имеет право в заключение трудового договора только с одним работодателем;</li> <li>5) трудовой договор является бессрочным;</li> <li>6) трудовой договор, может быть, расторгнут обеими сторона на равных условиях;</li> <li>7) занятость сотрудника, полный рабочий день.</li> </ol>
Организационная	<ol style="list-style-type: none"> <li>1) Сотрудник выполняет трудовые обязательства в соответствии с должностной инструкцией и правилами внутреннего распорядка;</li> <li>2) сотрудник проводит работу на своем оборудованном рабочем месте;</li> <li>3) нормированная продолжительность рабочего дня;</li> <li>4) уровень подготовки, квалификация сотрудника соответствует занимаемой должности.</li> </ol>
Социальная	<ol style="list-style-type: none"> <li>1) Полный социальный пакет.</li> </ol>

Эта взаимозависимость означает, что не всегда можно четко установить конкретную характеристику экономической, правовой и других характеристик, в этом смысле данная разбивка на эти аспекты в какой-то степени условное. Кроме того, список признаков неполон: в таблице 1 представлены только те, которые, осуществляют больший интерес.

Вместе с достоинствами существуют так же и недостатки (таблица 2) [38, с. 206–207]. Все недостатки приводят к снижению производительности труда [31, с. 179].

Таблица 2 – Достоинства и недостатки традиционной модели занятости

	Достоинства	Недостатки
Для сотрудника	<ol style="list-style-type: none"> <li>1) Залог конкретной оплаты труда;</li> <li>2) отдаленность сотрудника от финансовых рисков (сотруднику выплачивается установленная заработная плата в независимости от результатов деятельности организации);</li> <li>3) защита трудовых прав;</li> <li>4) полный социальный пакет, продвижение по трудовой лестнице.</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1) Выполнение требований трудового договора, а так же правил внутреннего распорядка организации;</li> <li>2) отдаленность сотрудника от финансовой составляющей предприятия.</li> </ol>

Окончание таблицы 2

	Достоинства	Недостатки
Для работодателя	1) Постоянный трудовой коллектив, соответствующий требуемой квалификации; 2) положительное отношение сотрудников к руководству.	1) Большие затраты на выплаты для персонала; 2) сложность увольнения неэффективных сотрудников при низких результатах.
Для государства	1) Большой уровень социальной устойчивости.	1) Большая степень незанятости у молодежи; 2) государственные выплаты на пособия по безработице; 3) невысокий уровень лиц, соответствующих требованиям работодателей.

Рассмотрев таблицу 2, можно сделать выводы о том, что нестандартные формы трудовых взаимодействий между работником и работодателем влекут за собой возможные изменения экономических статусов. Например: сотрудник может стать поставщиком для организации, в которой он работает, в том случае если он работает в службе доставки на своем автомобиле. В этом случае можно считать, что из разряда сотрудника он перешел в разряд партнера [44, с. 328]. В этом случае термин «работодатель» приобретает более символический смысл [47, с. 68].

Можно считать, что иерархические трудовые отношения постепенно переходят в гибридные трудовые отношения. Нельзя исключать возможность обратной процедуры, при которой сотрудник усилено, отстраняется от средств организации – так называемый аутсорсинг [48, с. 123]. В этом случае сотрудник, не имеет ни какого доступа к средствам организации на основании заключенного трудового договора.

В случае оплаты трудовых отношений в нематериальной форме, такое сотрудничество считается, нетрадиционной формой трудовых отношений.

Они основаны по экономическому принципу:

- на гибридном сотрудничестве;
- на некоммерческой базе;
- на отстранении сотрудника от финансовой составляющей организации;
- на НДФЛ;
- на своеобразные формы занятости (удаленная работа).

Следует отметить, что Е.Я. Варшавская в 2009 г. [26, с. 255], О.Н. Билык в 2014 г., О.В. Вередюк в 2013 г. [28, с. 25] уже проводили эксперимент в вопросе составления перечня отличий неформальной формы занятости, от традиционной формы. В условии противопоставления неформальной формы занятости и традиционной формы может выступать:

- участие в социальном труде;
- уровень расходования трудового времени;

- заключение трудового договора;
- стабильность рабочего процесса;
- вид и форма занятости.

В нестандартную занятость входят любые трудовые отношения сотрудника и работодателя, которые не входят в перечень классической формы занятости.

Можно подумать, что нестандартная форма занятости существует для того, чтобы трудовые отношения между сотрудником и работодателем, становились более гибкими, и были учтены все нестандартные запросы. Все чаще такую гибкость истолковывают неверно. Считают, что работодатель использует гибкость для формирования трудовых ресурсов и управления ими.

В своих работах Е.Я. Варшавская показывает гибкость, как со стороны работодателя, так и со стороны сотрудника, и при их совместном объединении [26, с. 255].

В Российской Федерации встречается такое явление как сверхзанятость. Поскольку работник в своей трудовой деятельности может сочетать несколько форм занятости, для увеличения своих доходов, то такое объединение вызывает новую нестандартную форму занятости – сверхзанятость.

## 1.2 Занятость населения в контексте государственной поддержки малого бизнеса

Становление малого и среднего предпринимательства в Российской Федерации можно назвать фактором, при котором образуется устойчивое экономическое развитие страны в целом [22, с. 73].

Опираясь на пункт 2, 3 часть 1.1, статьи 4 Федерального Закона «О развитии малого и среднего предпринимательства», можно сказать, что малым и средним предприятием признается, такое предприятие в котором численность работников составляет до 100 сотрудников, для малого предприятия, и 250 сотрудников для среднего предприятия. Годовой доход которых, не превышает 800 млн рублей для малых предприятий, и 2 млрд рублей для средних предприятий [8, 11, 49, с. 10].

В Российской Федерации вопросами малого и среднего предпринимательства занимаются органы исполнительной власти, в их полномочия входит формирование, определение принципов, разработку и организацию государственных программ [23, с. 128].

Федеральный Закон «О развитии малого и среднего предпринимательства в Российской Федерации» не дает полную помощь малым и средним организациям по вопросу квалификации сотрудников [8].

Опираясь на статью 21 [8], государственная поддержка в подготовке, переподготовки кадров осуществляется в виде:

- 1) оказания учебной и научно-методической помощи субъектам малого предпринимательства;
- 2) создания условий для повышения квалификации или осуществлению новой трудовой деятельности среди не защищенных слоев населения [8].

Крупные предприятия пользуются большим спросом трудоустройства работников с высокой квалификацией, поскольку могут предоставить высокий уровень заработной платы, а так же наиболее лучшие условия труда, социальные гарантии, мотивацию труда.

В сравнении с крупными предприятиями, малые не могут удовлетворить такие же потребности у своих работников, за счет небольшого финансового состояния своего бюджета, в связи с этим происходит ограничение в заработной плате, возможности подготовки, переподготовки, повышения квалификации кадров.

На малых предприятиях основная масса работников с низким уровнем профессиональной подготовки. Государственная поддержка направленная только на социально незащищенных групп населения, существенно сокращает круг сотрудников, которым необходима переподготовка или повышение профессиональных качеств, для работы на малом предприятии.

Предложенные государственные направления носят формальный характер и не имеют возможности помогать малым предприятиям в обеспечении кадров с высокой профессиональной квалификацией. Малое предприятие направлено исключительно на профессиональную подготовку своих сотрудников, которые необходимы на рабочих участках. Государство данную проблему переносит на перспективу, при этом ставя предприятие в положение полной неконкурентоспособности, и невозможности выполнения сложных работ.

При рассмотрении зарубежного опыта можно увидеть, что объединение крупных и малых организаций в производстве, помогает дополнять друг друга, и профессиональные навыки сотрудников с различным уровнем образования позволяет гармонично участвовать в этом объединении.

Так на примере республики Корея можно увидеть, что как малые предприятия учувствуют в деятельности крупных предприятий, путем выполнения для них определенной работы. Квалификация персонала на таких предприятиях как раз соответствует требованиям для выполнения таких работ.

В случае снижения конкурентоспособности малых и средних предприятий, можно обратиться в специально разработанный НИИ. Который направлен на развитие таких предприятий, путем повышения уровня развития, путем увеличения технических навыков, благодаря специальным программам, которые настроены на выявление возможностей предприятий. Проводят обучение работников данных предприятий, а так же производят продукцию высокого уровня качества, в технической сфере.

Хорошей помощью для повышения уровня профессиональных качеств сотрудников малых предприятий со стороны государства, может быть помощь в финансировании, для прохождения обучения, подготовки, переподготовки, повышения квалификации работников на данных предприятиях [23, с. 130]. Или осуществлять кредитование на льготных условиях для малого предпринимательства, в целях обучения своих сотрудников.

Так, например, во Франции государство финансирует не только обучение кадров для малого предпринимательства, но и предоставляет льготы и скидки на социальные затраты [42, с. 244].

В вопросах государственной поддержки малого предпринимательства, подготовки кадров, зарубежный опыт показывает не теоритическую помощь, но и вполне реальную финансовую поддержку.

Основываясь на статью 17, финансовая поддержка малого и среднего предпринимательства в Российской Федерации оказывается в виде субсидий, и возлагается на региональный бюджет, федеральный бюджет не намерен данные затраты включать в свои строки расхода бюджета [8, 2].

Если рассматривать со стороны Трудового кодекса Российской Федерации вопрос по подготовке кадров, то закон гласит о том, что данный вопрос является сугубо личным для работодателя [3].

«Самым серьезным барьером на пути малого бизнеса является отсутствие необходимой инфраструктуры», говорит президент Общероссийской общественной организации малого и среднего предпринимательства «ОПОРА России» С. Борисова [25, с. 7].

Немало важную роль стимулирования продвижения малого и среднего предпринимательства, показал долговременный опыт цивилизованных стран [39, с. 66].

В зарубежной практике Израиля, можно наблюдать так называемые механизмы «технологические теплицы» и «бизнес-теплицы» [39, с. 93]. Главной задачей, таких механизмов является обеспечение рабочими местами мигрантов. Это позволило открыть собственный бизнес, и сопроводить его до стадии реализации продукции, пользуясь государственной поддержкой, в тех случаях, в которых инвесторы отказались осуществлять финансовую помощь.

При организации малого предпринимательства, самый сложный вопрос является в наличии стартового капитала, в первое время больше всего требуется финансовых вливаний, и так же содержит больше всего рисков. На начальном этапе развития, организатору, как правило, требуется поддержка. Необходимо взять во внимание, что финансовая поддержка по государственной программе поддержки малого и среднего предпринимательства имеет ограниченное время действия, до трех лет [17, с. 152].

По оценке специалистов, государственная статистика сейчас претерпевает определенные изменения [32, с. 76].

С. Ильенкова, при изучении бизнес-процессов выявила двадцать пять уровней показателей, которые помогли бы в более тщательном изучении данной сферы малого и среднего предпринимательства, при верном и своевременном информировании [34, с. 70].

Для получения результата улучшения базы информирования, чтобы решить проблемы в обеспечении занятости населения, необходимо иметь информацию:

- кадрового круговорота малых предприятий;
- об условиях труда для сотрудников;
- о численность рабочих мест;
- о нарушениях санитарно-гигиенических критериях;
- о производственных травмах;

- о соблюдении трудового законодательства;
- о проведении профессиональных подготовок;
- о возрастном составе кадров предприятия [37, с. 125].

США продемонстрировали внедрение в экономику страны такую программу как «Инвестирование в целях приспособляемости предпринимательских сообществ к изменившимся условиям».

Методика программы кроется в сохранении и создании новых рабочих мест. Предприятие, претендующее на получение финансовой поддержки, должно в течение двух лет, сохранить одно рабочее место. Тем самым продемонстрировать свое умение в создании и сохранении рабочих мест [43, с. 345].

Опыт зарубежных стран распространен, применяется на практике и демонстрирует большое количество информации по различным направлениям государственной поддержки малого и среднего предпринимательства.

### 1.3 Методика анализа эффективности политики занятости населения в муниципальном образовании

Для выявления методики анализа занятости населения в муниципальном образовании, в первую очередь мы должны проанализировать работу центра занятости населения и провести анализ рынка труда, а также уровня занятости населения и уровня регистрируемой безработицы с 01.01.2019 г. по 01.03.2019 г.

Далее проведем анализ рынка труда за 2016–2018 гг. Произведем расчеты, выявим рост или снижение показателей, проанализируем динамику за расчетные годы, сделаем выводы.

Для начала необходимо произвести расчет показателей уровня занятости населения [20, с. 93] (таблица 3).

Таблица 3 – Вычисление уровня занятости населения

Показатель	Формула	Пояснения
ЭАК (экономически активное население)	$Чз + Чбр$	Чз – численность занятого населения; Чбр – численность безработного населения.
Уровень занятости, %	$\frac{Чз}{Чэан} \cdot 100\%$	Чз – численность занятого населения; Чэан – численность экономически активного населения.
Уровень регистрируемой безработицы, %	$\frac{Чбр}{Чэак} \cdot 100\%$	Чбр – численность безработных; Чэан – численность экономически активного населения.

Необходимо так же выявить количество безработных граждан за 2016–2018 гг., которые зарегистрированы центром занятости населения по следующим направлениям:

- возраст;
- пол;
- уровень образования;
- причины увольнения.

Рассмотрим предоставленные государственные услуги за 2016–2018 гг. по следующим направлениям:

- организация профессиональной ориентации;
- организация профессионального обучения;
- социальная адаптация безработных граждан;
- организация самозанятости;
- организация ярмарок вакансий.

Далее проведем, анализ эффективности деятельности центра занятости населения, а также изучение рынка труда. Данный анализ включает в себя проведение оценки эффективности и результативности предоставления государственных услуг (таблица 4).

Таблица 4 – Показатели результативности предоставления государственных услуг

Показатель	Формула	Пояснения
Уровень трудоустройства из числа всех обратившихся в ЦЗ, %	$\frac{Ч_{тр}}{Ч_{р}} \cdot 100\%$	Ч <sub>тр</sub> – численность трудоустроенных, при содействии центра занятости населения. Ч <sub>р</sub> – численность зарегистрированных в целях соискания вакансий, как занятое, так и не занятое население.
Уровень трудоустройства безработных от числа зарегистрированных безработных, %	$\frac{Ч_{бзтр}}{Ч_{брзр}} \cdot 100\%$	Ч <sub>бзтр</sub> – численность безработных граждан, трудоустроенных, при содействии центра занятости населения; Ч <sub>брзр</sub> – численность безработных граждан зарегистрированных в центре занятости населения.
Уровень трудоустроенных на постоянную работу, %	$\frac{Ч_{тп}}{Ч_{р}} \cdot 100\%$	Ч <sub>тп</sub> – численность трудоустроенных граждан постоянно, при содействии центра занятости населения; Ч <sub>р</sub> – численность зарегистрированных в целях соискания вакансий, как занятое, так и не занятое население.
Уровень трудоустроенных после получения услуги по профессиональной ориентации, %	$\frac{Ч_{то}}{Ч_{по}} \cdot 100\%$	Ч <sub>то</sub> – численность трудоустроенных граждан, после прохождения обучения по профессиональной ориентации; Ч <sub>по</sub> – численность безработных граждан принявших участие в мероприятии по организации профессиональной ориентации.



Окончание таблицы 4

Показатель	Формула	Пояснения
Уровень трудоустроенных после получения государственной услуги по социальной адаптации, %	$\frac{Чна + Чта + Чипа}{Чбза} \cdot 100\%$	Чна – численность безработных граждан, направленных на профессиональное обучение, после получения государственных услуг по социальной адаптации; Чта – численность безработных граждан, нашедших работу, после получения государственной услуги по социальной адаптации; Чипа – численность безработных граждан, зарегистрированных как, индивидуальный предприниматель, получивших государственную услугу по социальной адаптации; Чбза – численность безработных граждан, которые получили услугу по социальной адаптации.
Уровень зарегистрированных в качестве индивидуального предпринимателя после получения государственной услуги по самозанятости, %	$\frac{Чз}{Чипз} \cdot 100\%$	Чз – численность граждан, получивших государственную услугу по самозанятости; Чипз – численность граждан, которые зарегистрировались как индивидуальный предприниматель, после получения государственной услуги по самозанятости.
Коэффициент эффективности политики занятости в органах службы занятости, %	$\frac{Чбзк}{Чбзс} \cdot 100\%$	Чбзк – численность безработных граждан на конец периода; Чбзс – численность безработных граждан, снятых с учета центра занятости населения, по всем параметрам.

В итоге мы должны дать оценку эффективности государственных программ в области занятости населения, а так же сделать выводы, охарактеризовать полученные результаты. Выявить проблемы реализации государственной политики в области занятости населения на территории Миасского городского округа.

#### Выводы по разделу 1

Государственный надзор в сфере труда является одной из жизненно необходимых социальных функций государства. Он направлен на защиту прав граждан и, в первую очередь, прав на получение заработной платы и безопасные условия труда. Главными задачами государственного надзора заключаются в разработке нужных законодательных критерий для заслуги рационального согласования интересов сторон трудовых отношений, интересов

страны, а также законодательное обеспечение трудовых и других конкретно связанных с ними отношений.

Опираясь на зарубежную практику, можно сделать вывод, что в случае необходимости оказания финансирования со стороны государства, малому предпринимательству необходимо научиться создавать новые рабочие места, а так же сохранять уже имеющиеся в течение продолжительного времени, которое будет определено экспертами. Несомненно, в первую очередь помощь будет оказываться предприятиям, которые производят высокотехнологическую продукцию, создают рабочие места, отвечают требованиям технике безопасности и условиям труда.

Развитие нашей страны в вопросе поддержки малого и среднего предпринимательства, несомненно, будет совершенствоваться так же на основе заимствования зарубежного опыта.

А так же благодаря оживлению экономики и стараниям служб занятости населения возрастет численность работающих, уменьшатся масштабы вынужденной неполной занятости. Большое значение имеет привлечение безработных к общественным работам, направление их для обучения новым специальностям, повышения имеющейся квалификации.

## 2 АНАЛИЗ ПОЛИТИКИ ЗАНЯТОСТИ НАСЕЛЕНИЯ В МИАССКОМ ГОРОДСКОМ ОКРУГЕ

### 2.1 Анализ занятости населения и рынка труда в Миасском городском округе

Миасский городской округ является муниципальным образованием в Челябинской области, административным центром является город Миасс, город в золотой долине. Он расположился у подножья Ильменских гор, в самом центре материка Евразия. В его состав входят 29 населенных пунктов. Численность населения составляет 167 481 тыс. чел.

Произведем анализ рынка труда, а также уровня занятости населения и уровня регистрируемой безработицы с 01.01.2019 г. по 01.03.2019 г. (таблица 5).

Таблица 5 – Рынок труда на 01.03.2019 г.

Критерии	Показатели на 01.03.2019 г.
В целях поиска подходящей работы зарегистрировано (чел.)	1422
Состоит на учете по безработице (чел.)	1211
Уровень регистрируемой безработицы, %	1,35
Заявленная работодателями потребность в работниках (чел.)	903
из них: по рабочим специальностям, %	57
с оплатой труда выше прожиточного минимума, %	100
Напряженность рынка труда (чел./вак.)	1,57
Численность граждан, обратившихся за содействием в поиске подходящей работы (чел.)	708
Количество работодателей, обратившихся в службу занятости за содействием в подборе необходимых работников (шт.)	148
Численность граждан и работодателей, обратившихся в службу занятости за информацией о положении на рынке труда (шт.)	250
Численность граждан, получивших государственную услугу по организации профессиональной ориентации (чел.)	546
Количество проведенных ярмарок вакансий и учебных рабочих мест (шт.)	16
Нашли подходящую работу из числа обратившихся (чел.)	114
Численность безработных граждан, состоявших на учете в течение периода (с учетом безработных на начало года) (чел.)	496
Численность безработных граждан, снятых с учета всего (чел.)	335
Из них: трудоустроено (чел.)	
Приступили к профильному обучению получению дополнительного профильного образования по направлению органов службы занятости (чел.)	103 34
Назначена пенсия (чел.)	1
Назначена пенсия досрочно по предложению органов службы занятости (чел.)	0
Снято по другим причинам (чел.)	0

Далее проведем анализ рынка труда за 2016–2018 гг. Произведем расчеты, выявим рост или снижение показателей, проанализируем динамику за расчетные годы, сделаем выводы.

Для начала проведем расчет показателей уровня занятости населения (таблица 6).

Таблица 6 – Расчет показателей уровня занятости населения

Показатель	2016 г.	2017 г.	Рост/ снижение (%)	2018 г.	Рост/ снижение (%)
Численность постоянного населения (чел.)	167 096	167 481	0,2	167 090	-0,2
Численность экономически активного населения (чел.)	89 938	88 826	-1,2	87 502	-1,5
Уровень занятости, %	64,9	65,6	1,07	66,4	1,21

Проанализировав таблицу 6, можно увидеть, что изменения в численности постоянного населения в период с 2016–2018 гг. незначительны, рост и снижение показателей около на 0,2 %.

Снижение численность экономически активного населения в период 2016–2018 гг. около 1,5 %. Данное снижение показателей связано в первую очередь с сокращением численности населения, которое с каждым годом становится все более выраженным. А так же в связи со снижением уровня трудоспособного населения, которое так же негативно сказывается на экономически активном населении. Еще одним немаловажным фактором является увеличивающийся спрос на рабочую силу, который является выше, чем предложение рабочей силы.

Уровень занятости населения в 2017 г. вырос на 1,07 % по сравнению с 2016 г., а в 2018 г. вырос на 1,21 % по сравнению с 2017 г., что является признаком стабильности на рынке труда.

Рассмотрим долю экономически активного населения на 2018 г., графически (рисунок 1).

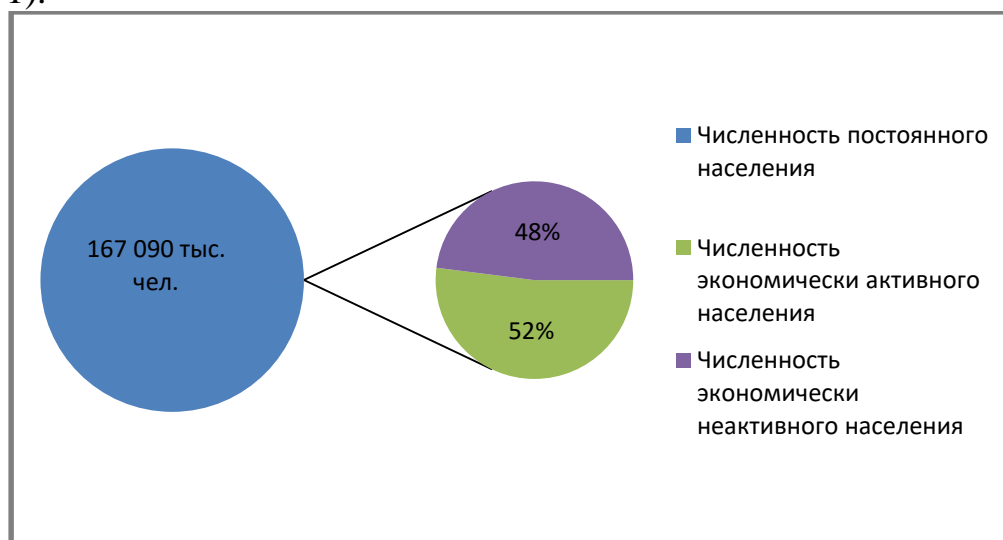


Рисунок 1 – Доля экономически активного населения на 2018 г.

Рассмотрев рисунок 1, можно увидеть, что доля экономически активного населения практически равна доли экономически неактивного населения. Данное соотношение связано с экономическим состоянием населения. Например, увеличение числа граждан пенсионного возраста, и достижения работоспособного возраста молодого населения. Таким образом, происходит естественный обмен экономических статусов населения.

Так же рассмотрим уровень регистрируемой безработицы за 2016–2018 гг. (таблица 7).

Таблица 7 – Уровень регистрируемой безработицы

Показатель	2016 г.	2017 г.	Прирост/ снижение, %	2018 г.	Прирост/ снижение, %
Численность безработных граждан (чел.)	4203	2945	-29,93	2512	-14,7
Уровень регистрируемой безработицы, %	1,91	1,25	-34,55	1,16	-7,2
Напряженность на рынке труда, %	3,30	1,75	-47	1,38	-21,14
Заявленная работодателями потребность в работниках (чел.)	588	725	23,30	816	12,55

Проанализировав таблицу 7, можно увидеть, что численность безработных граждан снизилась почти на 30 % в 2017 г., и 15 % в 2018 г. (рисунок 2).

2015 г. был достаточно напряженным, на многих предприятиях города прошло сокращение штата, другие предприятия, что бы избежать массового сокращения были вынуждены перейти на сокращенный рабочий день. Спустя год, ситуация более менее начала выходить на положительную динамику, предприятия вновь открыли свободные вакансии, плотно организовав работу с центром занятости населения.

Наиболее востребованные профессии представлены в приложении А.

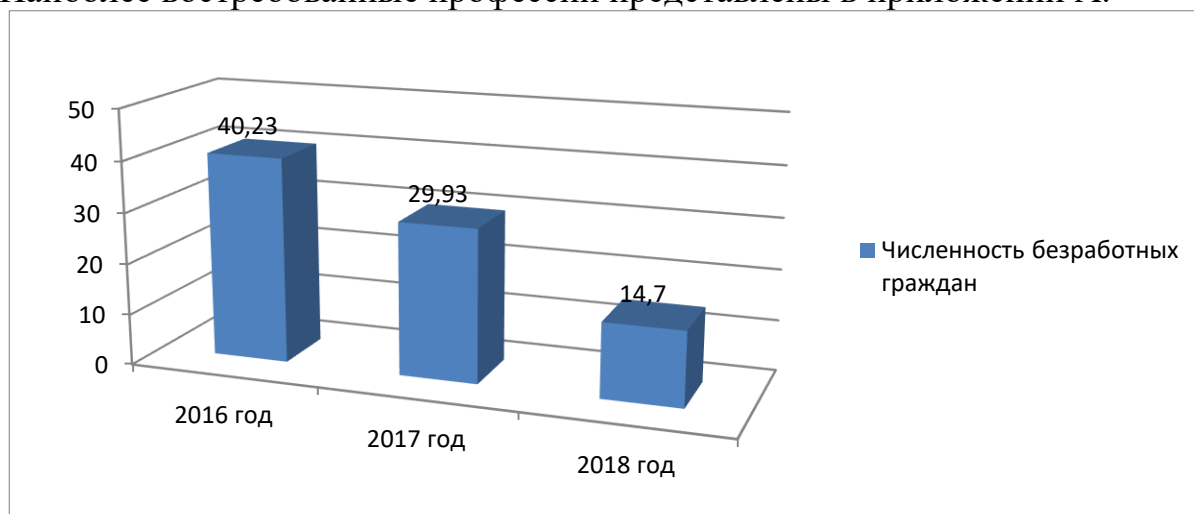


Рисунок 2 – Численность безработных граждан, %

В связи с понижением численности безработных граждан, так же выявляется понижение уровня регистрируемой безработицы, особенно это заметно в отношении 2016 к 2017 гг., показатель составил около 35 %, в 2018 г. тоже существует положительная динамика, уровень безработицы снизился на 7 %.

Что, несомненно, связано с нормализацией состояния предприятий на экономическом рынке. В данном случае все взаимосвязано, если экономическое состояние на предприятиях, или в стране в целом ухудшается, то мы наблюдаем увеличение роста, как численности безработных граждан, так и уровня безработицы, в связи с тяжелой экономической ситуацией.

Достаточно высокая напряженность на рынке труда наблюдается в 2016 г., но к концу 2017 г., так же происходит снижение на 47 %, и в 2018 г. снижение на 21 %, представим графически (рисунок 3).

Если уровень экономической ситуации улучшается, то и на рынке труда наблюдается положительная динамика, что можно увидеть в рассматриваемом периоде.

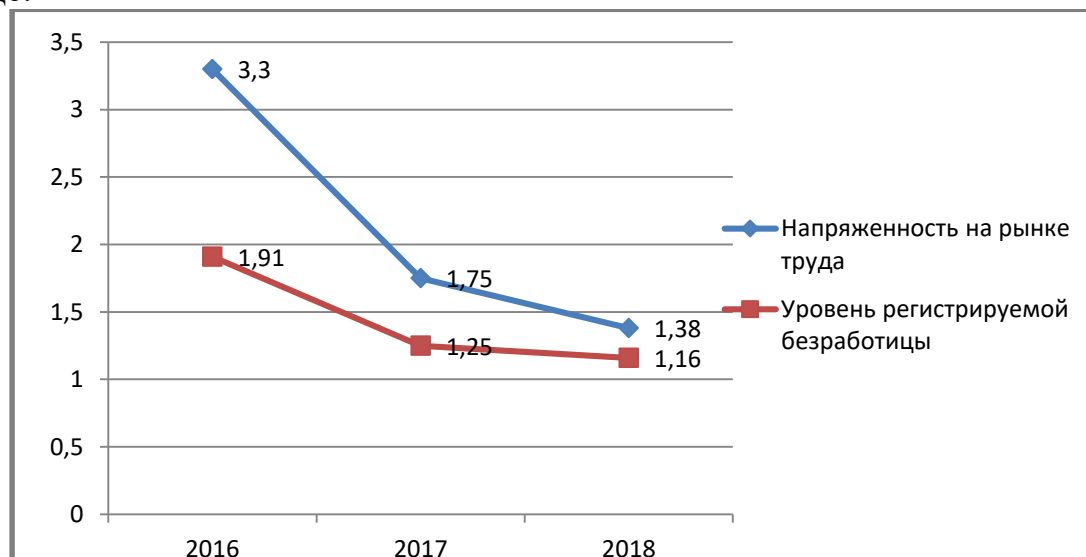


Рисунок 3 – Уровень регистрируемой безработицы, %

Кроме того, что мы рассчитали уровень занятости населения, уровень регистрируемой безработицы, нам необходимо так же выявить количество безработных граждан, которые зарегистрированы центром занятости населения по следующим направлениям:

- возраст;
- пол;
- уровень образования;
- причины увольнения.

Численность безработных граждан по возрасту за 2016–2018 гг., представлено в таблице 8.

Таблица 8 – Безработные граждане по возрасту за 2016–2018 гг.

в чел.

Возраст	Обратилось всего в отчетном периоде	Кол-во состоявших на регистр. учете на конец года	Снято с регистрационн ого учета	Из них в связи с трудоустройс твом	Из них по направлению ЦЗН
2016 год					
14–15	239	74	145	145	0
16–17	754	48	727	708	3
18–19	207	34	212	46	14
20–24	660	153	782	228	30
25–29	658	201	833	301	39
30–54	2884	1338	3389	1302	183
55–59	357	1208	391	82	23
Предпенс ионный	293	278	359	13	15
2017 год					
14–15	354	280	236	236	0
16–17	474	427	396	395	1
18–19	142	133	45	17	20
20–24	489	436	202	27	100
25–29	569	500	267	44	135
30–54	2699	2183	1223	236	865
55–59	387	292	103	31	131
Предпенс ионный	349	226	68	27	122
2018 год					
14–15	203	203	131	131	0
16–17	137	138	88	88	2
18–19	83	79	25	11	10
20–24	349	349	128	35	101
25–29	426	406	159	32	117
25–29	426	406	159	32	117
30–54	2096	2001	890	168	786
55–59	255	224	75	21	103
Предпенс ионный	227	175	51	15	90

По представленным данным в таблице 8, представим уровень роста (снижения) безработных граждан по возрасту за 2016–2018 гг. графически (рисунок 4).

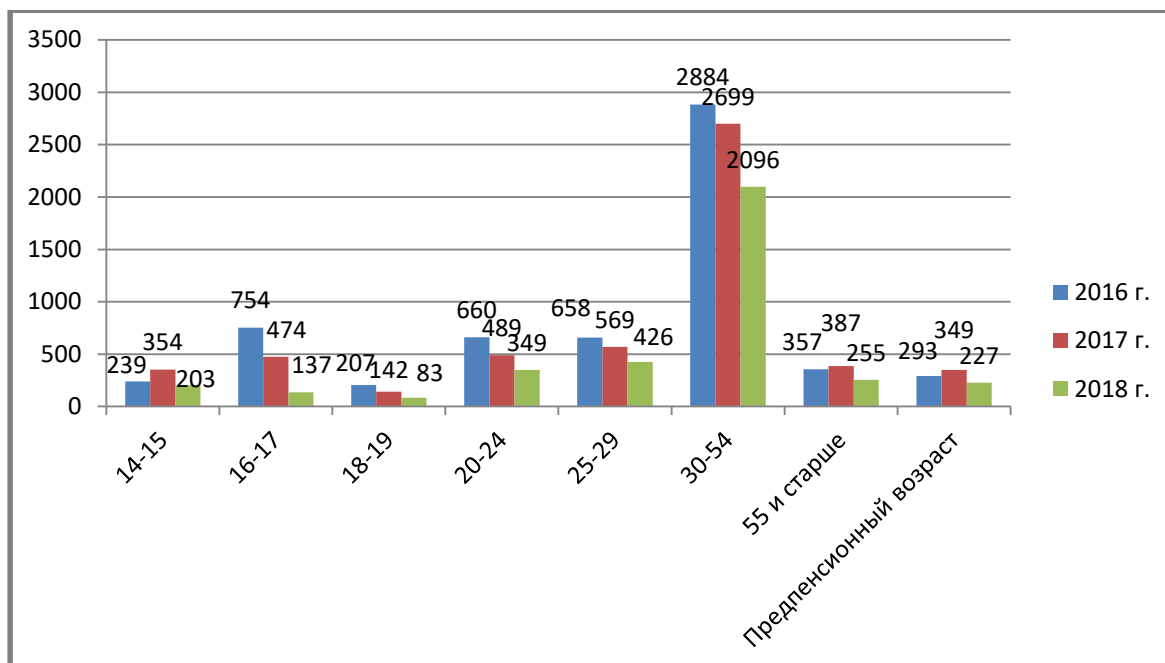


Рисунок 4 – Динамика безработных граждан по возрасту за 2016–2018 гг., чел.

Представив графически динамику безработных граждан по возрасту, можно увидеть, что, несомненно, самый регистрируемый возраст является 30–54 лет, в связи с тем, что данный возраст принято считать наиболее работоспособным. Основная масса рабочей силы укладывается как раз в данные промежутки возрастного диапазона, и его пик является в 2016 г. К 2018 г. можно увидеть снижение, на 788 человек.

Следующим возрастным диапазоном является возрастная группа 20–24 года, и 25–29 лет. В данных диапазонах уровень безработных граждан практически не отличается. К данной возрастной группе можно отнести людей испытывающих трудности в трудоустройстве, таких как граждане, закончившие средне-специальные учебные заведения, молодые специалисты, женщины после декретного отпуска по уходу за ребенком до 3-х лет. Пик данной возрастной категории так же приходится на 2016 г., в 2018 г. можно увидеть снижение безработных граждан примерно на 232 человек.

Высокий уровень безработных граждан являются в возрастном диапазоне от 55 лет и выше, а так же предпенсионного возраста. Здесь уровень регистрации граждан в данном возрастном периоде находится примерно на одном уровне. Большинство экономически нестабильных предприятий в данный период, предлагали сотрудникам расторгнуть трудовой договор, по соглашению сторон, или с вязи с сокращением штата, ссылаясь на возможность досрочного оформления выхода, на пенсию.

Несовершеннолетние граждане в возрасте 14–17 лет, так же обращаются в центр занятости населения для поиска работы, в свободное время. Однако уровень трудоустройства посредством центра занятости населения ничтожно мало. Большинство работодателей просто не готово брать на себя ответственность за маленьких сотрудников. Несовершеннолетние граждане вынуждены



самостоятельно заниматься поиском работы. Рассмотрим содействие центра занятости в трудоустройстве несовершеннолетних граждан графически (рисунок 5).

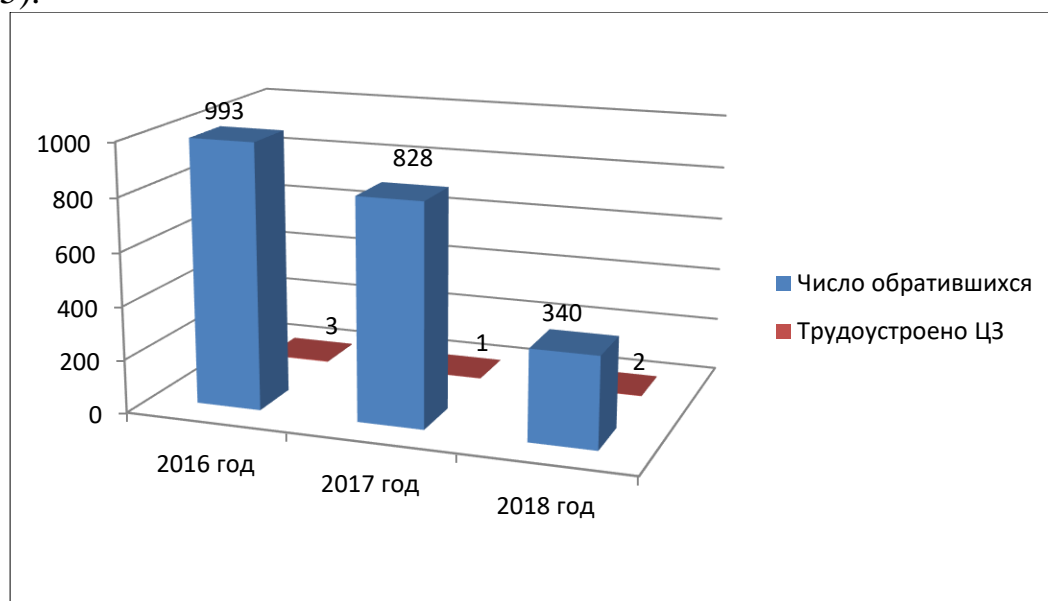


Рисунок 5 – Трудоустройство несовершеннолетних граждан, чел.

Рассмотрим численность безработных граждан по полу за 2016–2018 гг. (таблица 9).

Таблица 9 – Безработные граждане по полу за 2016–2018 гг.

Пол	Обратилось всего в отчетном периоде	Состоявшие на регистр. учете на конец года	Снято с регистрационного учета	в чел.	
				Из них в связи с трудоустройством	Из них по направлению ЦЗН
2016 год					
Муж.	3086	985	3398	1439	659
Жен.	2721	1088	3149	1374	483
2017 год					
Муж.	2605	2174	1182	545	571
Жен.	2574	2142	1296	442	698
2018 год					
Муж.	628	1584	677	229	529
Жен.	1988	1868	827	259	594

Рассмотрев таблицу 9, представим уровень роста (снижение) безработных граждан по полу за 2016–2018 гг. графически (рисунок 6)

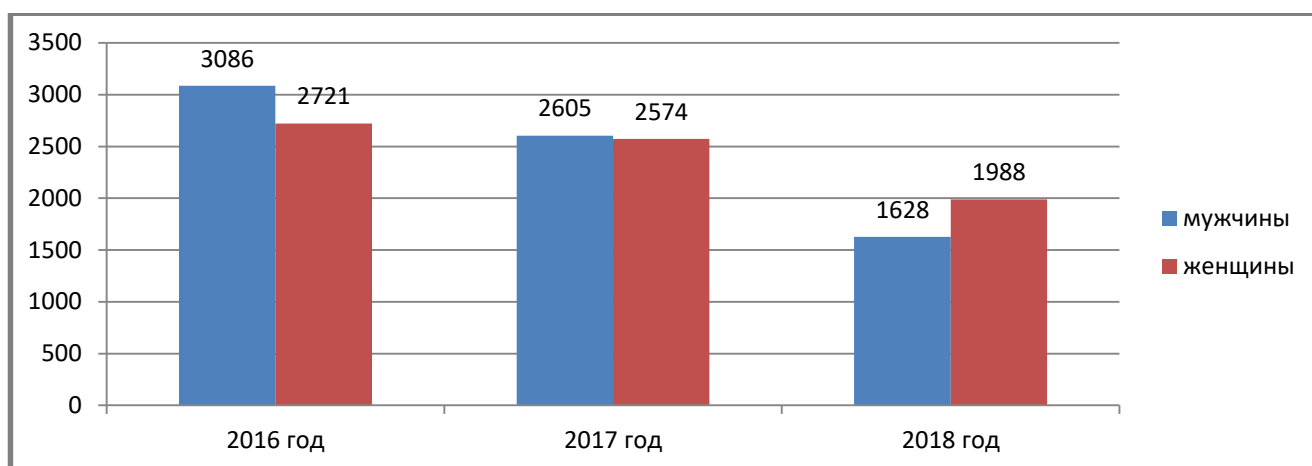


Рисунок 6 – Динамика безработных граждан по полу за 2016–2018 гг., чел.

Динамика безработных граждан по полу указывает на то, что нет определенного уровня, каждый год отличается от предыдущего. В 2016 г. безработные мужчины преобладали, примерно на 12 % по сравнению с женщинами. В 2017 г. так же преобладают мужчины, только уже на 1,20 % по сравнению с женщинами. А вот в 2018 г., безработных женщин стало на 18 % больше чем мужчин.

Численность безработных граждан по уровню образования за 2016–2018 гг., представлено в таблице 10.

Таблица 10 – Безработные граждане по уровню образования за 2016–2018 гг.

в чел.

Образование	На начало года	Признано безработными	Снято с регистрационного учета	Снято связи с трудоустройством	Снято связи с проф. обучением	На конец года
2016 год						
Высшее	536	873	1027	493	78	384
Среднее профессиональное	1397	2433	2839	1018	202	1015
Среднее общее	232	425	474	141	30	187
Основное общее	38	75	81	22	4	29
2017 год						
Высшее	383	642	764	425	58	271
Среднее профессиональное	1015	1602	2049	885	166	605
Среднее общее	186	302	365	143	25	129
Основное общее	31	87	87	35	9	29
2018 год						
Высшее	20	574	600	293	43	244
Среднее профессиональное	605	1364	1442	593	122	546
Среднее общее	121	199	225	84	14	102
Основное общее	32	106	83	46	12	53

Рассмотрев таблицу 10, представим уровень роста (снижение) безработных граждан по уровню образования за 2016–2018 гг. графически (рисунок 7).

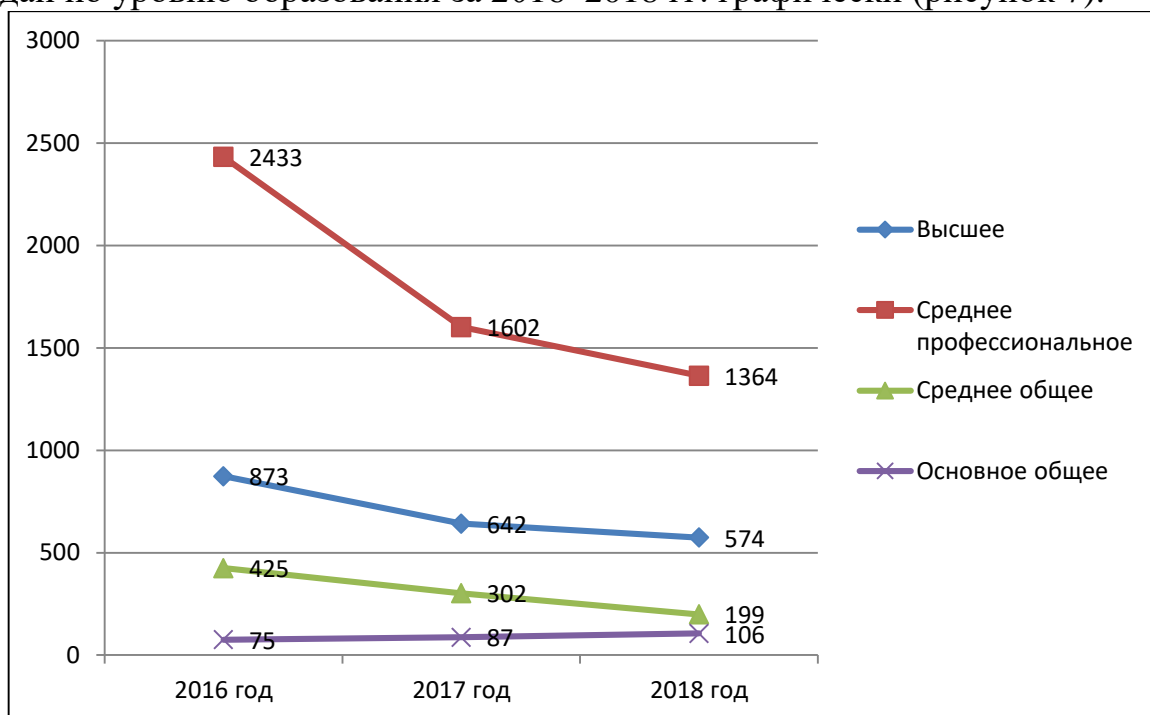


Рисунок 7 – Динамика безработных граждан по уровню образования за 2016–2018 гг., чел.

При рассмотрении динамики безработных граждан по уровню образования, выявляется что, в периоды с 2016 по 2018 гг. самый высокий показатель зафиксирован, безработных граждан имеющих среднее профессиональное образование. Самый пик зафиксирован в 2016 г., численность безработных граждан составляла 2433 человека, в 2017 г. произошло существенное снижение, которое составило 34 %, в 2018 г. так же снижение, но уже не такое значительное, оно составило 15 %.

Такой высокий уровень безработных граждан имеющих среднее профессиональное образование может говорить о том, что осуществляется низкая потребность со стороны работодателей в кадрах данного уровня образования. А так же о неимении возможности получения высшего образования со стороны населения.

Второе место занимают граждане, имеющие высшее образование. Уровень безработных граждан конечно значительно меньше, чем в среднее специальное образование примерно на 60 %. С 2016 по 2018 гг., произошло снижение показателей по безработице у граждан, имеющих высшее образование, оно составило 34 %.

Тяжело наблюдать за тем как у граждан имеющих высшее образование возникают сложности при трудоустройстве. Возможно, это связано с неверным выбором профессии, что в дальнейшем привело к отказу у граждан в трудоустройстве. Так же это может быть вызвано не востребованностью специальности со стороны работодателей.

На третьем месте граждане, имеющие только среднее общее образование. С 2016 по 2018 гг., их численность уменьшилась на 53 %.

А вот численность граждан имеющих только основное общее образование увеличилось, прирост составил 29 %.

Численность безработных граждан по причинам увольнения за 2016–2018 гг., представлено в таблице 11.

Таблица 11 – Безработные граждане по причинам увольнения за 2016–2018 гг.

Причина	Обратилось в отчетном периоде	Женщины	в чел.	
			Жители сельской местности	Жители монопрофильных городов
2016 год				
По собственному желанию	923	452	126	895
По соглашению сторон	136	78	5	136
Ликвидация организации	70	40	13	70
Прекращение деятельности ИП	17	6	11	0
Увольнение с государственной службы	6	6	0	6
2017 год				
По соглашению сторон	80	49	3	80
Ликвидация организации	95	46	6	95
Прекращение деятельности ИП	9	3	2	9
Увольнение с государственной службы	4	3	1	4
2018 год				
По собственному желанию	737	395	56	734
По соглашению сторон	83	56	3	83
Ликвидация организации	58	29	5	58
Прекращение деятельности ИП	1	1	0	1

Рассмотрев таблицу 11, представим уровень роста (снижение) безработных граждан по причине увольнения за 2016–2018 гг. графически (рисунок 8).

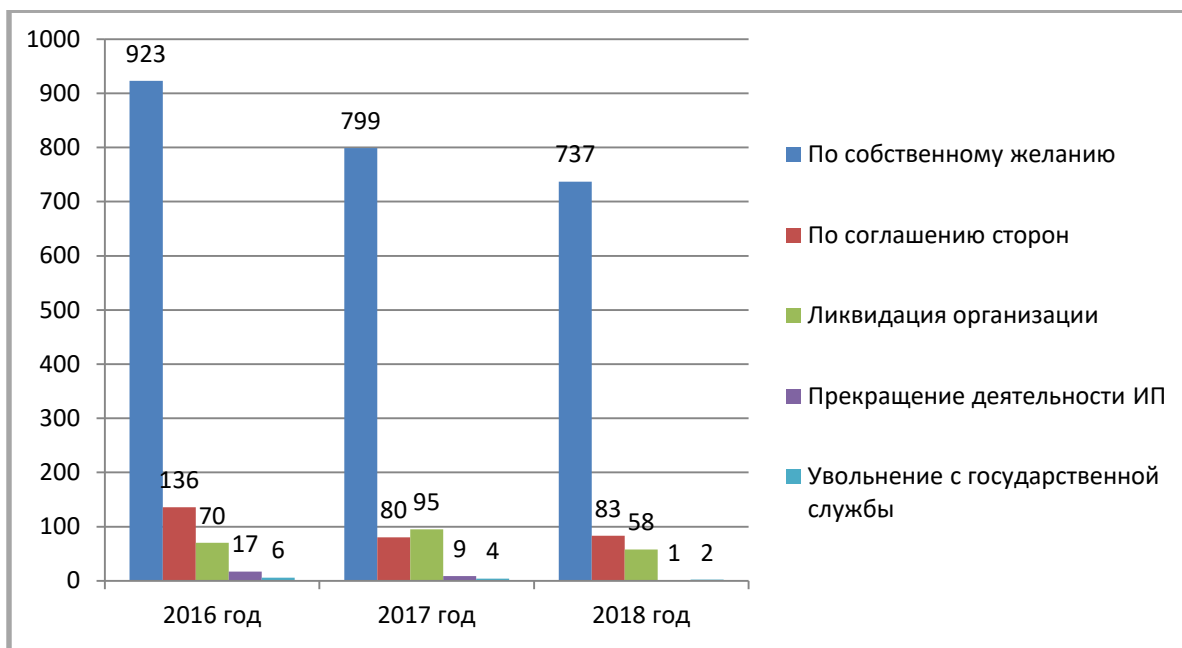


Рисунок 8 – Динамика безработных граждан по причине увольнения за 2016–2018 гг., чел.

При рассмотрении динамики безработных граждан по причинам увольнения, выявляется что, в периоды 2016–2018 гг. самый высокий показатель зафиксирован, по собственному желанию. Самый пик зафиксирован в 2016 г., численность безработных граждан составляла 923 человека, в 2017 г. произошло снижение, которое составило 13 %, в 2018 г. снижение составило 8 %.

По соглашению сторон в периоды 2016–2018 гг., снизилось на 39 %.

По причине ликвидации организации в 2017 г. произошел небольшой рост, который составил 26 %, но к 2018 г. произошло снижение на 39 %. Рост в 2017 г. произошел по причине не стабильной экономической ситуации в 2016 г. Предприятия, которые не смогли пережить экономический кризис, вынуждены были ликвидировать свои организации.

По причине прекращения деятельности ИП произошло снижение к 2017 г. на 47 %, и к 2018 г. еще на 80 %.

## 2.2 Анализ деятельности Центра занятости населения г. Миасса

Днем создания службы занятости населения России, является 19 апреля 1991 г., именно в этот день был принят Федеральный закон «О занятости населения в Российской Федерации» [6]. На основании этого закона 11 июля 1991 г., решением горисполкома на базе бюро по трудоустройству, был создан Миасский городской центр занятости населения. В первый день своего существования зарегистрировал первых 8 безработных граждан.

За 28 лет работы службы произошло много изменений. Центр занятости пережил ни одну реорганизацию, были взлеты и падения, но служба продолжала существовать и выполнять свои функции.

18 февраля 1992 г. распоряжением главы администрации создан городской координационный комитет содействия занятости населения.

16 сентября 1992 г. была проведена ярмарка вакансий, которая оказалась первой и далеко не последней. На выставке представители кадровых служб от 10 предприятий, представили свободные вакансии на своих предприятиях.

21 сентября 1992 г. была организована работа по профориентации.

В сентябре 1993 г. стали проходить занятия в «клубе ищущих работу», в организации был использован опыт работы Шотландии.

В феврале 1995 г. Миасский центр занятости был включен в программу создания модельных центров России.

В июне 1995 г. на основе программы «молодежная практика», впервые началось содействие в трудоустройстве выпускников учебных заведений.

В конце 1995 г. был организован клуб деловых встреч «Содружество».

В середине 1996 г. на базе Миасского модельного центра прошли семинары со шведскими и шотландскими консультантами по вопросам трудоустройства и профобучения, по результатам которых миасские специалисты, впервые в Челябинской области, ведут прием граждан по отраслевому принципу.

1999 г. прошла пробная версия приема безработных граждан по голландской технологии.

В июне 2002 г. в центре занятости прошло собрание по внедрению французской технологии в вопросе профессиональной пригодности.

В 2004 г. ЦЗН был признан пилотным центром по отработке и внедрению методики профилирования безработных граждан.

В начале 2006 г. Миасский центр занятости перешел на новую автоматизированную систему управления занятостью населения.

23 сентября 2008 г. Миасский центр занятости знакомит гостей с новой формой информационной работы, которая внедрена в Миассе – самопрезентация соискателя работы с помощью видео-резюме.

24 апреля 2013 г. в центре занятости организовался клуб молодых людей по поиску работы «Трамплин». Направленность клуба заключалась в увеличении конкурентоспособности, увеличении перспектив при поступлении на работу.

На сегодняшний день в организационной структуре центра занятости населения (приложение Б) 44 сотрудника, 36 сотрудников занимаются управленческими и административными обязанностями и 8 сотрудников обслуживающего персонала. Всего структура центра занятости населения разделена на 8 функциональных блоков (рисунок 9).

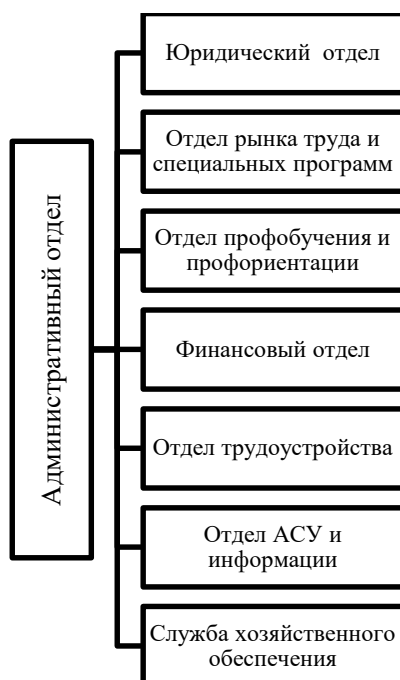


Рисунок 9 – Функциональные блоки центра занятости населения г. Миасс  
Служба занятости предоставляет следующие государственные услуги:

- содействие в поиске работы для граждан;
- содействие в подборке необходимых кадров для работодателей;
- содействие в samozанятости безработным гражданам;
- организация трудоустройства в другой местности согласно пункту 2 [12];
- организация прохождения альтернативной службы [7, 9];
- предоставление информации о состоянии положения рынка труда;
- консультирование граждан по вопросам трудоустройства;
- консультирование граждан по вопросам профессионального обучения;
- консультирование граждан по вопросам профессиональной ориентации;
- предоставление юридической консультации;
- размещение резюме на портале «Работа в России»;
- предоставление психологической поддержки;
- информирование граждан о свободных вакансиях путем периодических изданий, стендовой информации;
- помощь в социальной адаптации.

В рамках активной политики занятости населения, так же предоставляют возможность принять участие в следующих мероприятиях:

- оплачиваемые общественные работы;
- временное трудоустройство несовершеннолетних от 14 до 18 лет;
- временное трудоустройство, при сложности в поиске работы;
- временное трудоустройство граждан после окончания среднего профессионального заведения, и трудоустраивающихся впервые;
- участие в ярмарке вакансий.

Все услуги оказываемые центром занятости, предоставляются бесплатно.

Для получения помощи в поиске работы, необходимо встать на учет в центр занятости населения, для этого можно воспользоваться одним из следующих способов:

1. подать заявку через сервис госуслуги;
2. подать заявку через МФЦ (многофункциональный центр).

Для постановки на учет, необходимо представить следующие документы:

- паспорт, или иной удостоверяющий личность документ;
- трудовую книжку, или ее заменяющий документ;
- справка о среднем заработке за последние три месяца;
- документ об образовании.

После предоставления государственной услуги на гражданина оформляется

- личное дело (приложение В);
- карточка персонального учета (приложение Г).

После чего он получает:

- направление на работу, составленное по форме приложения № 8 (приложение Д) [10];
- перечень вакансий;
- профессиональное обучение, по направлению центра занятости.

Пособие по безработице устанавливается и выплачивается гражданам, которые получили статус безработные.

Согласно постановлению правительства Российской Федерации [13], с 01 января 2019 г., величина минимального пособия по безработице составляет 1500 руб., максимального 8000 руб. Для безработных граждан предпенсионного возраста, величина минимального пособия составляет 1500 руб., максимального 11 280 руб.

Для МГО с учетом уральского коэффициента, размер пособий по безработице составляет, минимальный 1725 руб., максимальный 9200 руб. Для безработных граждан предпенсионного возраста, величина минимального пособия составляет 1725 руб., максимального 12 972 руб.

### 2.3 Анализ эффективности государственных программ по вопросу занятости населения в Миасском городском округе

Рассмотрим предоставленные государственные услуги за 2016–2018 гг. по следующим направлениям:

- организация профессиональной ориентации;
- организация профессионального обучения;
- социальная адаптация безработных граждан;
- организация самозанятости;
- организация ярмарок вакансий.

Анализ предоставленной услуги по профессиональной ориентации за 2016–2018 гг. представлено в таблице 12.



Таблица 12 – Организация профессиональной ориентации за 2016–2018 гг.

В чел.

	Всего	Женщины	Жители сельской местности	Жители монопрофильных городов
2016 год				
Обратилось всего	2500	1335	148	2497
Из них безработные	2477	1315	148	2471
Из них по предложению ЦЗН	552	289	42	552
Учащимся				13
Безработным гражданам перед направлением на проф. обучение				332
2017 год				
Обратилось всего	2678	1523	187	2674
Из них безработные	2604	1469	186	2600
Из них по предложению ЦЗН	331	198	40	328
Учащимся				26
Безработным гражданам перед направлением на проф. обучение				337
2018 год				
Обратилось всего	2700	1558	155	2693
Из них безработные	2637	1519	152	2630
Из них по предложению ЦЗН	370	206	45	370
Учащимся				45
Безработным гражданам перед направлением на проф. обучение				378

Рассмотрев таблицу 12, представим уровень предоставления государственной услуги по профессиональной ориентации граждан за 2016–2018 гг. графически (рисунок 10).

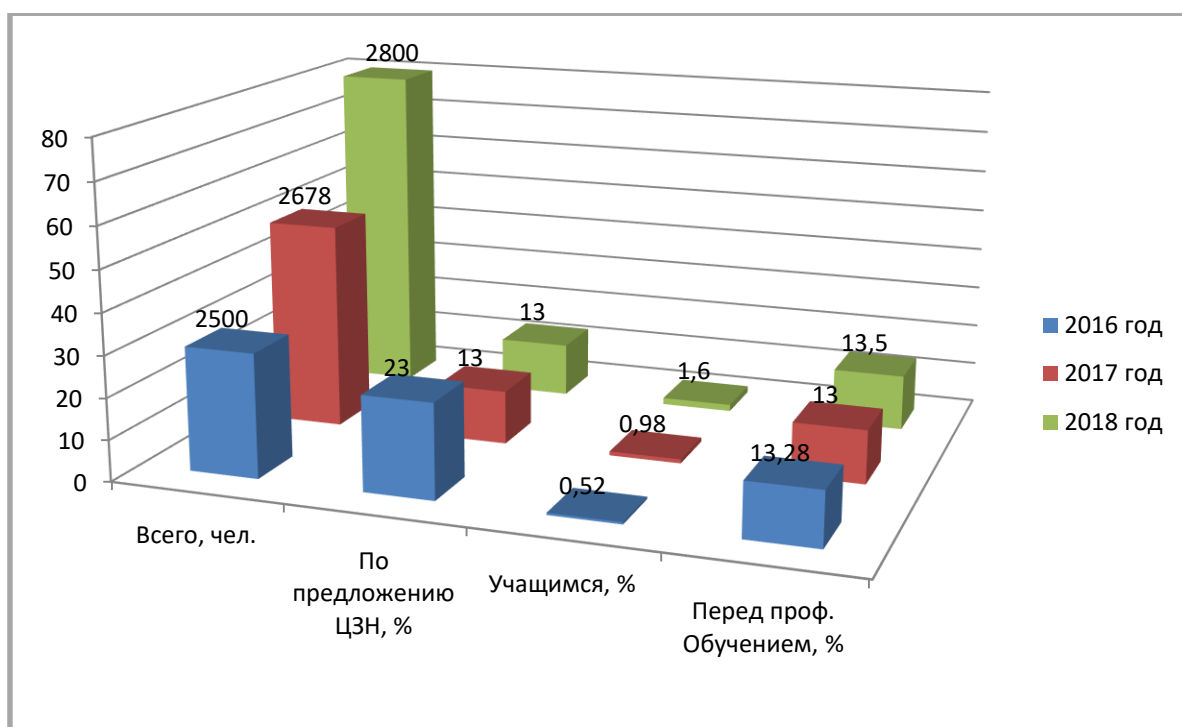


Рисунок 10 – Предоставление государственной услуги по профессиональной ориентации граждан за 2016–2018 гг.

Представив графически динамику предоставления государственной услуги по профессиональной ориентации, можно увидеть что, в рассматриваемый период 2016–2018 гг., большинство услуг было предоставлено гражданам по предложению центра занятости.

В 2016 г. доля составила 23 %, в 2017 г. доля составила 13 %, в 2018 г. доля составила 13 % от числа всех обратившихся.

Так же в данные периоды государственная услуга по профессиональной ориентации была предоставлена гражданам перед профессиональным обучением, в среднем доля составила 13,5 % от числа всех обратившихся.

Небольшой процент государственной услуги было предоставлено учащимся, в целях определения выбора будущей профессии. В 2016 г. доля составила 0,52 %, в 2017 г. доля составила 0,98 %, в 2018 г. доля составила 1,6 % от числа всех обратившихся. Можно заметить, что с каждым годом учащимся государственная услуга предоставляется все в большем объеме, это может говорить о том, что в дальнейшем учащимся будет проще определиться с выбором профессии, которая будет ближе по интересам, что в будущем, возможно, повлияет на уровень безработицы.

Анализ предоставленной услуги по профессиональному обучению за 2016–2018 гг. представлено в таблице 13.

Таблица 13 – Организация профессионального обучения за 2016–2018 гг.

в чел.

	Присту- пило к обучен- ию	Из них по предложе- нию ЦЗН	Завершили обучение и получили ДПО				Трудоуст- роено
			всего	профессио- нальную подготовку	перепод- готовку	повышение квалифика- ции	
2016 год							
Всего	344	0	339	10	329	0	74
Безработные	332	0	327	10	317	0	74
Пенсионеры	6	0	6	0	6	0	0
Мужчины	133	0	131	7	124	0	37
Женщины	199	0	196	3	193	0	23
Впервые ищущие работу	35	0	34	1	33	0	5
Длительно не работающие	44	0	42	1	41	0	9
2017 год							
Всего	398	0	394	9	385	0	82
Безработные	378	0	375	9	366	0	82
Пенсионеры	12	0	11	0	11	0	0
Мужчины	143	0	141	7	134	0	36
Женщины	235	0	234	2	232	0	46
Впервые ищущие работу	39	0	39	4	35	0	9
Длительно не работающие	77	0	76	2	74	0	13
2018 год							
Всего	358	14	355	15	337	3	95
Безработные	339	14	336	15	318	3	95
Пенсионеры	11	0	11	0	11	0	0
Мужчины	118	7	116	9	107	0	38
Женщины	221	7	220	6	211	3	42
Впервые ищущие работу	31	1	31	3	28	0	0
Длительно не работающие	77	3	75	2	71	2	6

Рассмотрев таблицу 13, представим уровень предоставления государственной услуги по организации профессионального обучения графически за 2016–2018 гг. графически (рисунок 11).

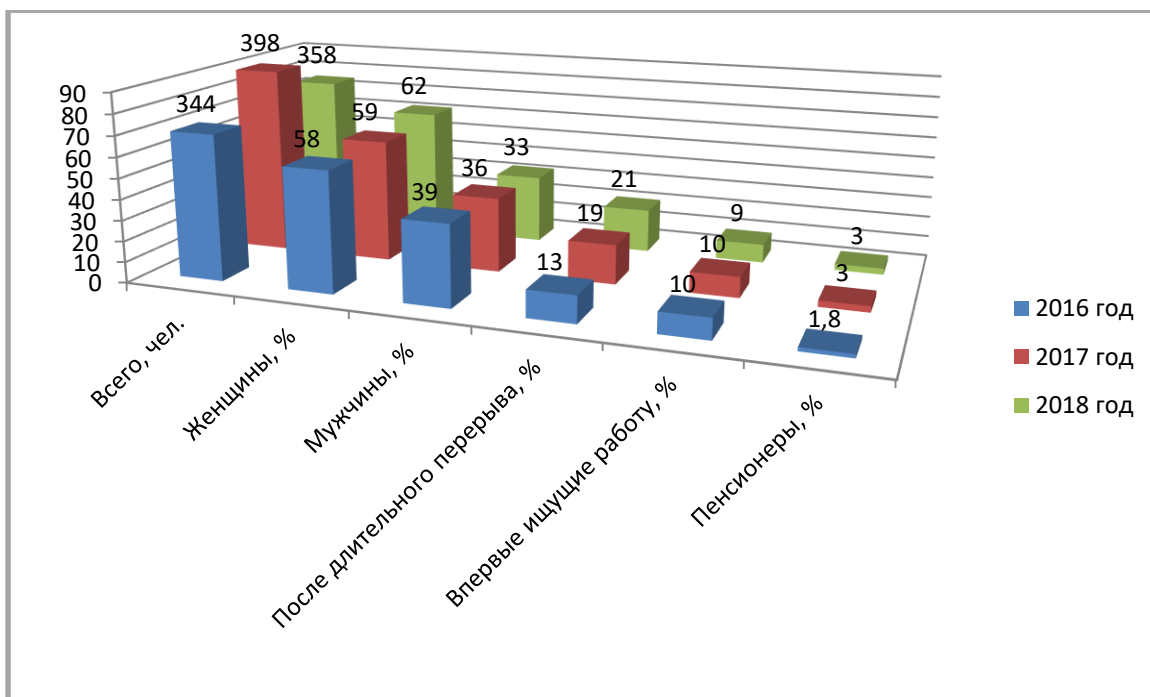


Рисунок 11 – Предоставление государственной услуги по организации профессионального обучения за 2016–2018 гг.

Представив графически динамику предоставления государственной услуги по организации профессионального обучения, можно увидеть что, в рассматриваемый период 2016–2018 гг., большинство услуг было предоставлено женщинам.

В 2016 г. доля составила 58 %, в 2017 г. доля составила 59 %, в 2018 г. доля составила 62 % от числа всех обратившихся.

Следующим по популярности государственная услуга предоставлялась мужчинам, в 2016 г. доля составила 39 %, в 2017 г. доля составила 36 %, в 2018 г. доля составила 33 % от числа всех обратившихся.

Далее идут граждане после длительного перерыва в работе, в 2016 г. доля составила 13 %, в 2017 г. доля составила 19 %, в 2018 г. доля составила 21 % от числа всех обратившихся.

Следующие, граждане, впервые ищущие работу, ранее не работающие, в 2016 г. доля составила 10 %, в 2017 г. доля составила 10 %, в 2018 г. доля составила 9 % от числа всех обратившихся.

И на последнем месте граждане пенсионного возраста, в 2016 г. доля составила 1,8 %, в 2017 г. доля составила 3 %, в 2018 г. доля составила 3 % от числа всех обратившихся.

График организации профессионального обучения центром занятости населения г. Миасс на 2019 г. представлен в приложении Е.

Анализ предоставленной услуги по социальной адаптации за 2016–2018 гг. представлен в таблице 14.

Таблица 14 – Организация социальной адаптации за 2016–2018 гг.

В чел.

	Всего	Женщины	Жители сельской местности	Жители монопрофильных городов
2016 год				
Обратилось всего	360	218	16	360
Оказано услуг	385	237	16	360
2017 год				
Обратилось всего	329	172	16	328
Оказано услуг	112	67	10	112
2018 год				
Обратилось всего	299	158	16	299
Оказано услуг	386	215	31	386

Рассмотрев таблицу 14, представим уровень предоставления государственной услуги по социальной адаптации графически за 2016–2018 гг. (рисунок 12).

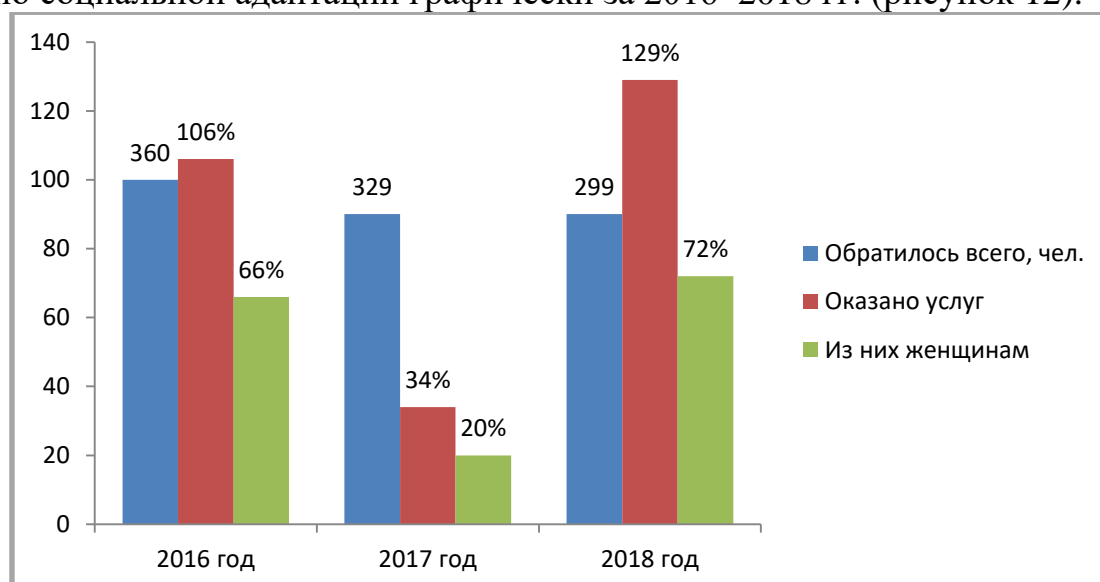


Рисунок 12 – Предоставление государственной услуги по социальной адаптации за 2016–2018 гг.

Представив графически динамику предоставления государственной услуги по социальной адаптации, можно увидеть что, в 2016 г. процент оказанных услуг превысил количество обратившихся граждан, и составил 106 % из числа всех обратившихся, из них 66 % была предоставлена государственная услуга для женщин.

В 2017 г. процент оказанных услуг составил 34 % из числа всех обратившихся, из них 20 % была предоставлена государственная услуга для женщин.

В 2018 г. процент оказанных услуг снова превысил долю обратившихся граждан, и составила 129 % от числа всех обратившихся, из них 72 % была предоставлена государственная услуга для женщин.

Анализ предоставленной услуги по организации самозанятости за 2016–2018 гг. представлен в таблице 15.

Таблица 15 – Организация самозанятости за 2016–2018 гг.

	Всего	Женщины	Жители сельской местности	Жители монопрофиль ных городов	Зарегистриро вались в качестве ИП
В чел.					
2016 год					
Обратилось всего	145	83	8	145	6
Оказано услуг	145	83	8	145	
2017 год					
Обратилось всего	146	105	9	146	8
Оказано услуг	146	105	9	146	
2018 год					
Обратилось всего	146	105	13	145	9
Оказано услуг	146	105	13	145	

Рассмотрев таблицу 15, представим уровень предоставления государственной услуги по организации самозанятости графически за 2016–2018 гг. (рисунок 13).

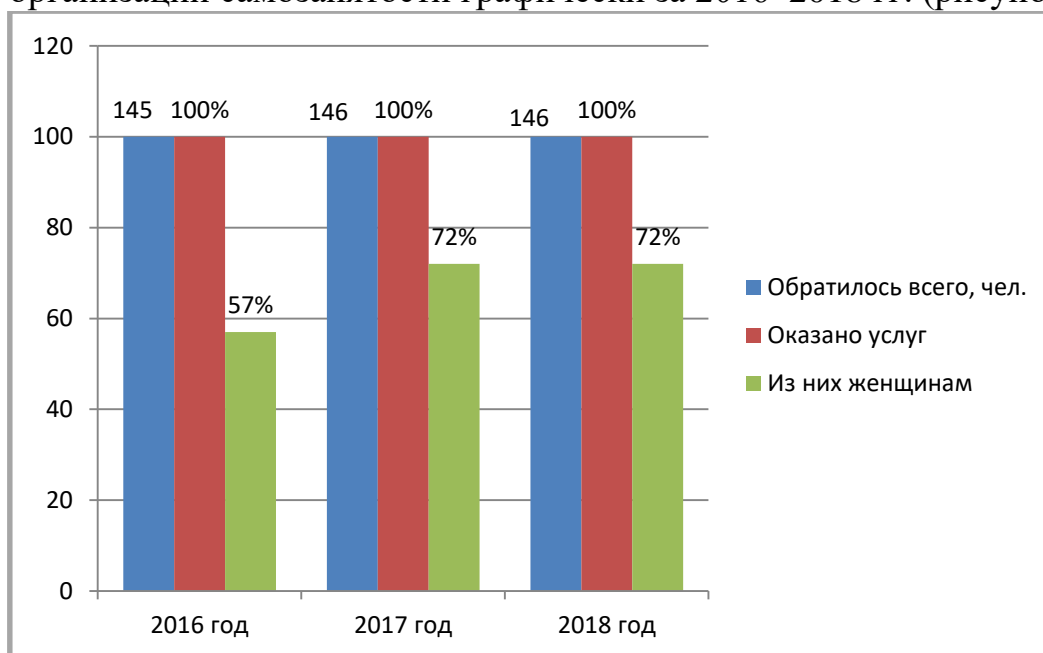


Рисунок 13 – Предоставление государственной услуги по организации самозанятости за 2016–2018 гг.

Представив графически динамику предоставления государственной услуги по организации самозанятости, можно увидеть что, в 2016 г. процент оказанных услуг составил 100 % из числа всех обратившихся, из них 57 % была предоставлена государственная услуга для женщин.

В 2017 г. процент оказанных услуг составил 100 % из числа всех обратившихся, из них 72 % была предоставлена государственная услуга для женщин.

В 2018 г. процент оказанных услуг составил 100 % из числа всех обратившихся, из них 72 % была предоставлена государственная услуга для женщин.

Государственная услуга по организации самозанятости во все времена оставалась актуальной темой, вот и на сегодняшний день, это не исключение в периоды 2016–2018 гг. данная услуга осталась на одном уровне.

Рассмотрев таблицу 14, представим графически уровень зарегистрированных граждан как индивидуальный предприниматель, после предоставления услуги по самозанятости за 2016–2018 гг. графически (рисунок 14).

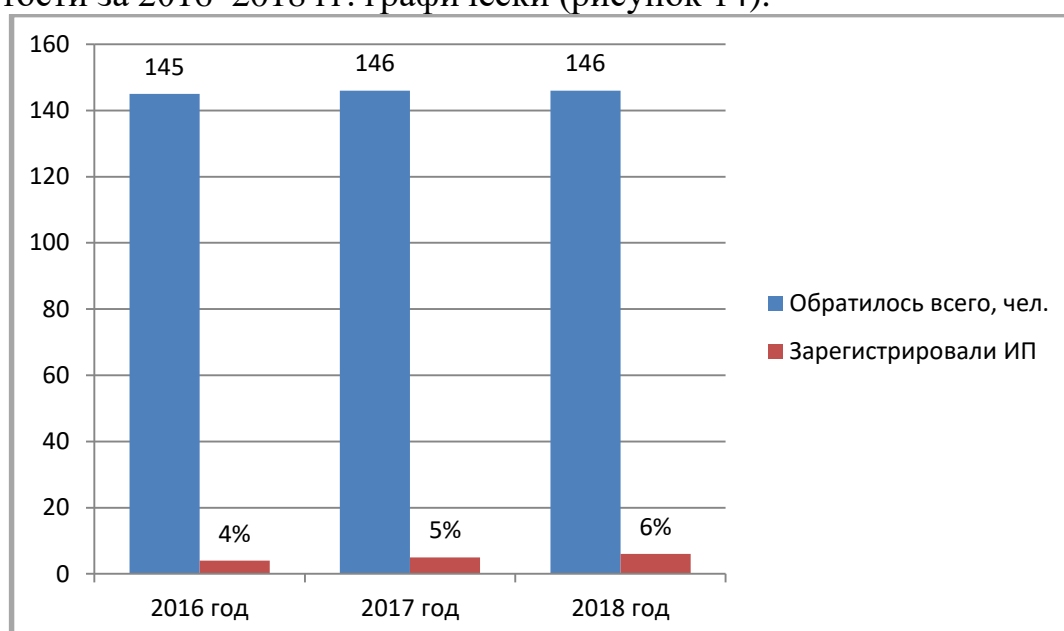


Рисунок 14 – Зарегистрировали ИП, после предоставления услуги по самозанятости за 2016–2018 гг.

Рассмотрев динамику регистрации ИП после предоставления государственной услуги по организации самозанятости, можно увидеть что, в периоды с 2016–2018 гг. остается практически без изменений, процент зарегистрированных граждан в качестве индивидуального предпринимателя составляет от 4–6 %.

Рассмотрим количество снятых с регистрационного учета по безработице граждан в связи с трудоустройством (таблица 16).

Таблица 16 – Трудоустроенные граждане за 2016–2018 гг.

Год	Безработные граждане, чел.	Трудоустроено на постоянную работу, чел.	Уровень трудоустройства, %	Трудоустроено на временную работу, чел.	Уровень трудоустройства, %	Всего трудоустроено, %
2016	4203	1606	38,21	1207	28,72	66,93
2017	2945	1539	52,25	939	31,88	84,13
2018	2512	1060	42,20	444	17,68	59,88

Рассмотрев таблицу 16, представим уровень трудоустроенных граждан, за 2016–2018 гг. графически (рисунок 15).

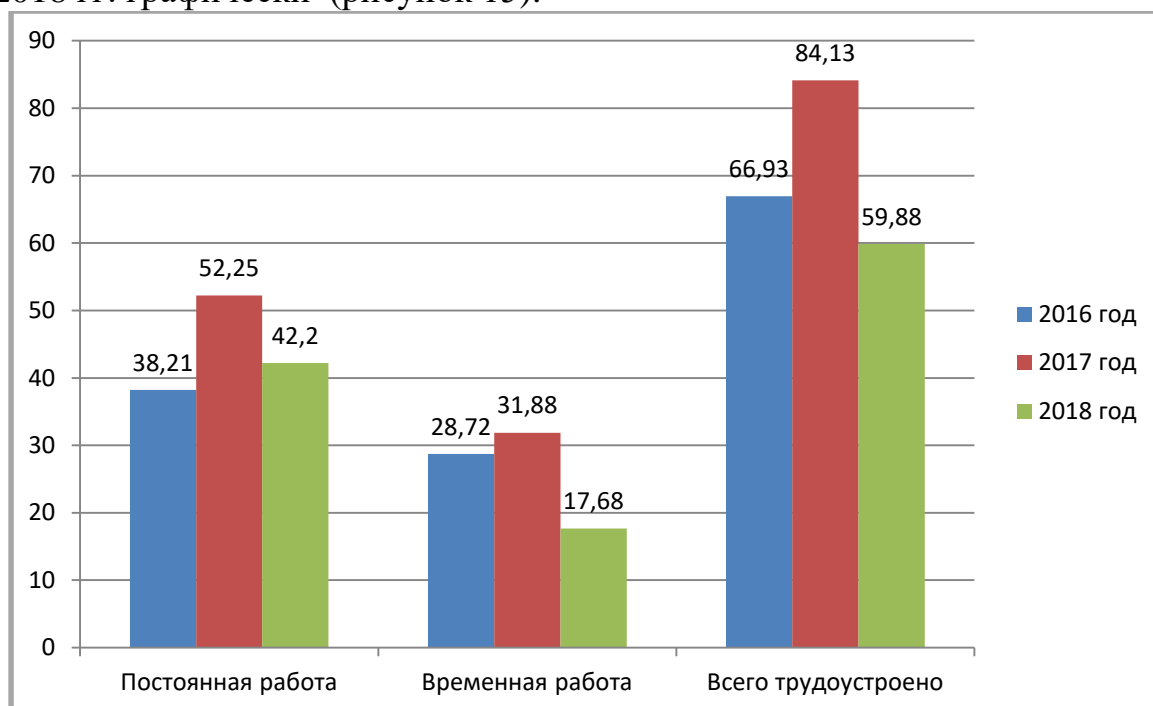


Рисунок 15 – Динамика трудоустройства граждан за 2016–2018 гг., %.

При рассмотрении динамики трудоустройства граждан, можно увидеть что, в 2016 г. процент трудоустройства составил 66,93 % из числа всех безработных граждан состоявших на учете, из них 38,21 % трудоустройства на постоянную работу, и 28,72 % трудоустройства на временную работу.

В 2017 г. процент трудоустройства составил 84,13 % из числа всех безработных граждан состоявших на учете, из них 52,25 % трудоустройства на постоянную работу, и 31,88 % трудоустройства на временную работу. Данный период является максимально эффективным в трудоустройстве граждан.

В 2018 г. процент трудоустройства составил 59,88 % из числа всех безработных граждан состоявших на учете, из них 42,2 % трудоустройства на постоянную работу, и 17,68 % трудоустройства на временную работу.

Данный период является наименее эффективным при трудоустройстве, при этом большая часть граждан была трудоустроена на постоянную работу.

Рассмотрим количество проведенных ярмарок вакансий за 2016–2018 гг. (таблица 17).

Таблица 17 – Ярмарки вакансий за 2016–2018 гг.

	2016 г.	2017 г.	Рост/снижение, %	2018 г.	Рост/снижение, %
Ярмарка вакансий (шт.)	70	63	-10	79	25,40

Рассмотрев таблицу 17, представим уровень проведенных ярмарок вакансий, за 2016–2018 гг. графически (рисунок 16).



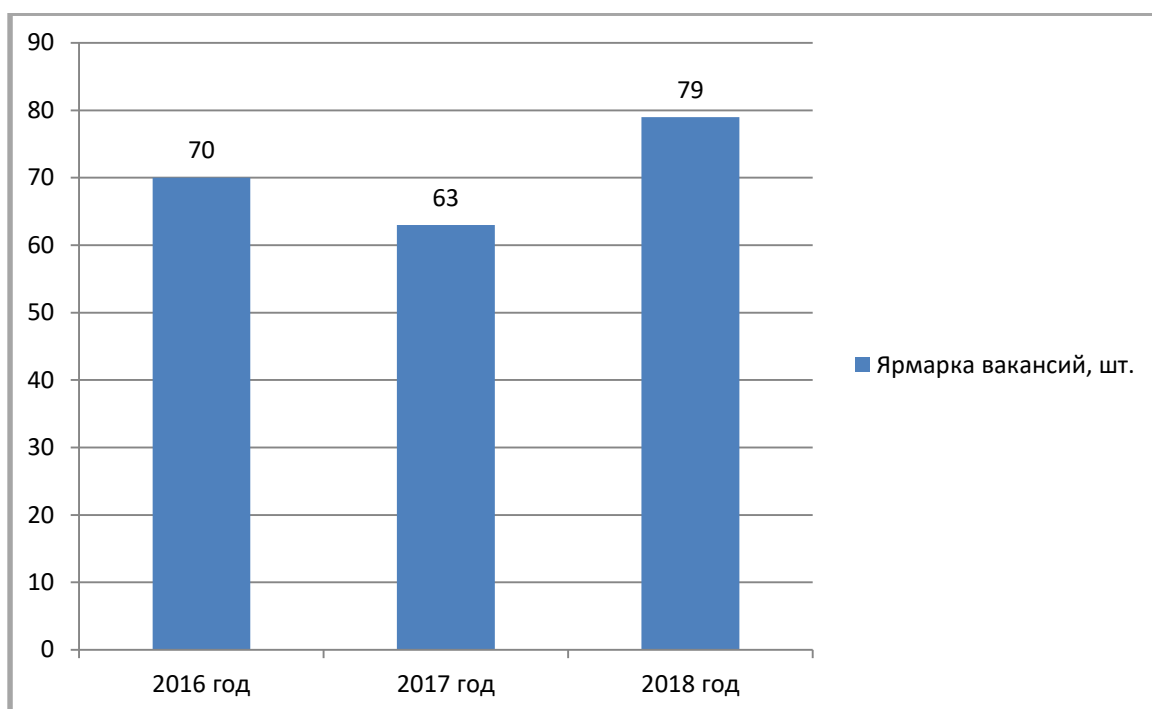


Рисунок 16 – Ярмарки вакансий за 2016–2018 гг.

При рассмотрении динамики организации ярмарок вакансий можно увидеть, что в 2017 г. количество проведенных мероприятий уменьшилось на 10 % по сравнению с 2016 г., что говорит о снижении востребованности кадров на предприятиях.

В 2018 г. количество проведенных мероприятий увеличивается на 25,4 % по сравнению с 2017 г., что является достаточно не плохим результатом. Все больше предприятий, организуют сотрудничество с центром занятости населения. Привозя на презентации свободные вакансии на своих предприятиях.

К сожалению, эффективность проведения ярмарок вакансий, выявить не удастся, так как не существует статистического учета по данным мероприятиям.

Далее проведем, анализ эффективности деятельности центра занятости населения, а также изучение рынка труда. Данный анализ включает в себя проведение оценки эффективности и результативности предоставления государственных услуг (Таблица 18).

Таблица 18 – Показатели эффективности предоставления государственных услуг

Показатель	2016 г.	2017 г.	Рост/снижение	в %	
				2018 г.	Рост/снижение
Уровень трудоустройства из числа всех обратившихся в ЦЗ	19,7	19,05	-3,3	13,49	-29,7
Уровень трудоустройства безработных от числа зарегистрированных безработных	66,93	84,13	25,7	59,88	-28,82
Уровень трудоустроенных на постоянную работу	38,21	52,25	36,74	42,20	-19,23

Окончание таблицы 18

Показатель	2016 г.	2017 г.	Рост/снижение	2018 г.	Рост/снижение
Уровень трудоустроенных на временную работу	28,72	31,88	11	17,68	-44,54
Уровень трудоустроенных после получения услуги по проф. ориентации	13,30	12,58	-5,41	14	11,29
Уровень трудоустроенных после получения услуги по профессионального обучения	21,5	20,60	-4,19	29,54	44,37
Уровень трудоустроенных после получения государственной услуги социальной адаптации	13,7	4,52	-67	26,19	477,43
Уровень зарегистрированных в качестве индивидуального предпринимател, после получения государственной услуги по самозанятости	4	5,48	37	6,17	12,59
Общий коэффициент эффективности политики занятости в органах службы занятости	31,67	47,84	51,06	41,59	-13,06

Рассмотрев таблицу 18, представим эффективность предоставления государственных услуг за 2016–2018 гг. графически (рисунок 17, 18, 19).

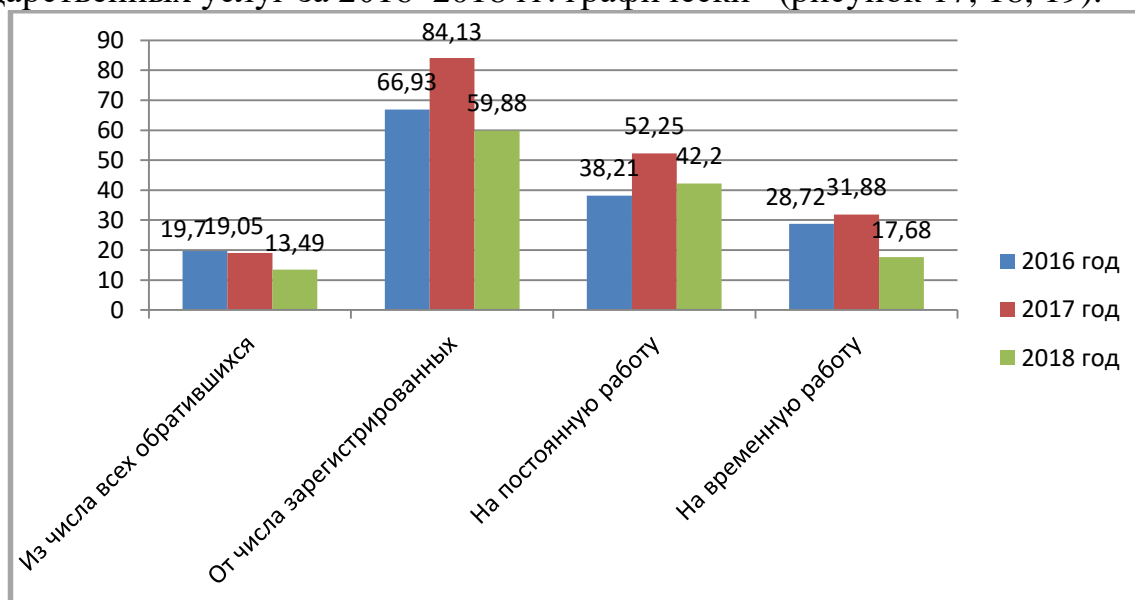


Рисунок 17 – Эффективность предоставления государственных услуг по трудоустройству за 2016–2018 гг., %

При рассмотрении эффективности предоставления государственной услуги по трудоустройству граждан, можно увидеть что, в 2016 г. процент трудоустройства из числа всех обратившихся составил 19,7 %.

От числа всех зарегистрированных в центре занятости населения процент трудоустройства составил 66,93 %, из них 38,21 % трудоустройства на постоянную работу, и 28,72 % трудоустройства на временную работу.

В 2017 г. процент трудоустройства из числа всех обратившихся составил 19,05 %.

От числа всех зарегистрированных в центре занятости населения процент трудоустройства составил 84,13 %, из них 52,25 % трудоустройства на постоянную работу, и 31,88 % трудоустройства на временную работу.

В 2018 г. процент трудоустройства из числа всех обратившихся составил 13,49 %, из них 42,2 % трудоустройства на постоянную работу, и 17,68 % трудоустройства на временную работу.

Данный период является наименее эффективным при трудоустройстве, большая часть граждан была трудоустроена на постоянную работу.

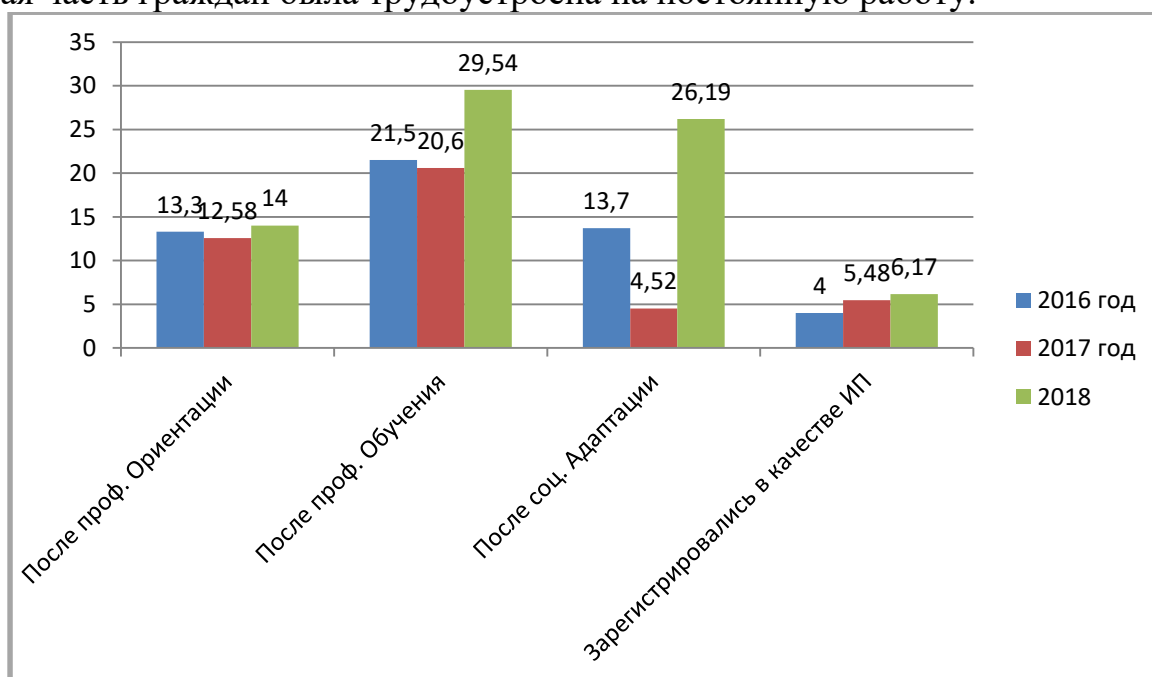


Рисунок 18 – Эффективность предоставления государственных услуг по трудоустройству за 2016–2018 гг., %

При рассмотрении эффективности предоставления государственных услуг по трудоустройству, можно увидеть что, в 2016 г. доля трудоустройства после получения государственной услуги по профессиональной ориентации составляет 13,3 %.

Доля трудоустройства после получения государственной услуги по профессиональному обучению составляет 21,5 %.

Доля трудоустройства после получения государственной услуги по социальной адаптации составляет 13,7 %.

Доля зарегистрированных граждан в качестве ИП, после получения государственной услуги по самоорганизации составляет 4 %.

В 2017 г. доля трудоустройства после получения государственной услуги по профессиональной ориентации составляет 12,58 %, что является на 0,72 % ниже, чем в 2016 г.

Доля трудоустройства после получения государственной услуги по профессиональному обучению составляет 20,6 %, что является на 0,9 % ниже, чем в 2016 г.

Доля трудоустройства после получения государственной услуги по социальной адаптации составляет 4,52 %, что является на 0,52 % выше, чем в 2016 г.

Доля зарегистрированных граждан в качестве ИП, после получения государственной услуги по самоорганизации составляет 5,48 %, что является на 1,48 % выше, чем в 2016 г.

В 2018 г. доля трудоустройства после получения государственной услуги по профессиональной ориентации составляет 14 %, что является на 1,42 % выше, чем в 2017 г.

Доля трудоустройства после получения государственной услуги по профессиональному обучению составляет 29,54 %, что является на 8,94 % выше, чем в 2017 г.

Доля трудоустройства после получения государственной услуги по социальной адаптации составляет 26,19 %, что является на 21,67 % выше, чем в 2017 г.

Доля зарегистрированных граждан в качестве ИП, после получения государственной услуги по самоорганизации составляет 6,17 %, что является на 0,69 % выше, чем в 2016 г.

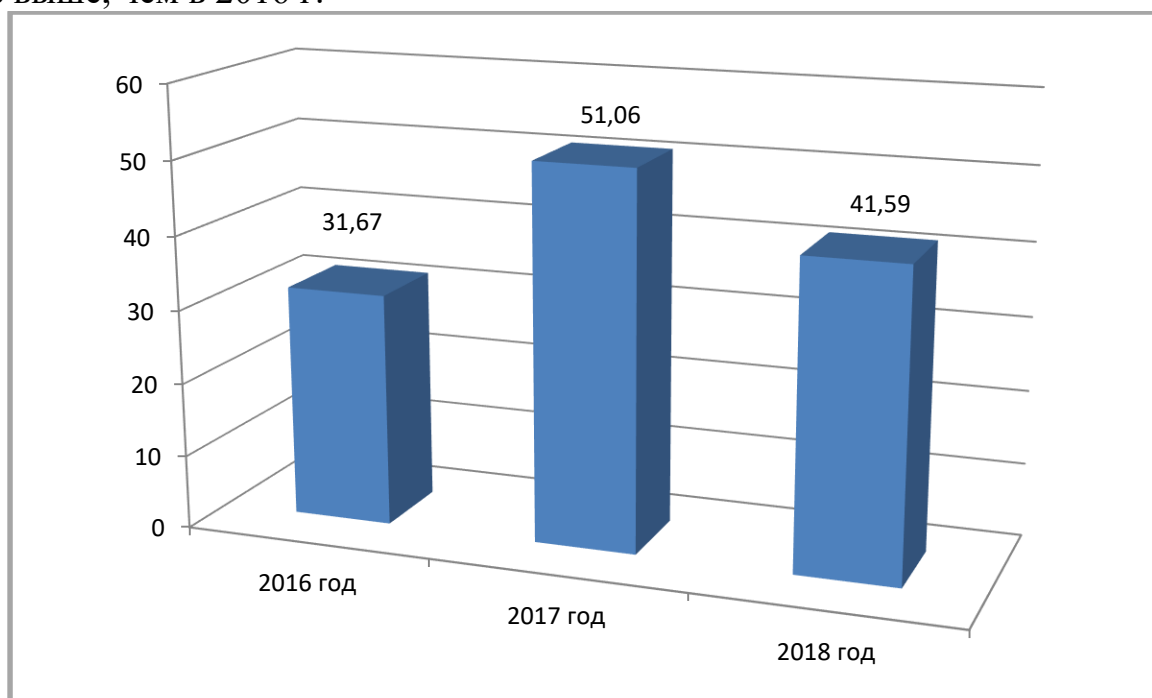


Рисунок 19 – Общий коэффициент эффективности политики занятости в органах службы занятости за 2016–2018 гг., %

Однако общий коэффициент эффективности в 2018 г. провалил свои позиции. По сравнению с 2017 г., порядка на 10 %. 2017 г. по эффективности, конечно,

остается лидером и по сравнению с 2016 г., и по сравнению с 2018 г. Причина этому – сокращение численности граждан, нашедших работу. Также сократился уровень трудоустройства из числа всех обратившихся граждан, уровень трудоустройства граждан на постоянную, а так же временную работу, снизилась эффективность организации профессионального обучения.

Есть и положительные стороны эффективности. В 2018 г. доля трудоустройства после получения государственной услуги по профессиональной ориентации составляет 14 %, что является на 1,42 % выше, чем в 2017 г.

Доля трудоустройства после получения государственной услуги по профессиональному обучению составляет 29,54 %, что является на 8,94 % выше, чем в 2017 г.

Доля трудоустройства после получения государственной услуги по социальной адаптации составляет 26,19 %, что является на 21,67 % выше, чем в 2017 г.

Доля зарегистрированных граждан в качестве ИП, после получения государственной услуги по самоорганизации составляет 6,17 %, что является на 0,69 % выше, чем в 2016 г.

Рассмотрим величину пособия по безработице за 2016–2018 гг., для безработных граждан признанных в установленном порядке, с учетом уральского коэффициента (таблица 19).

Таблица 19 – Пособие по безработице

Величина	величина в руб.				
	2016 г.	2017 г.	2018 г.	2019 г.	Рост, %
Минимальная	977,50	977,50	977,50	1725	76,47
Максимальная	5635	5635	5635	9200	63,27

Рассмотрев величину пособий за 2016–2018 гг., можно сделать выводы о том, размеры как максимальных, так и минимальных выплат не менялись с 2009 г.

Дискуссии по данному вопросу длились долгое время, представители некоторых организаций высказывали свое мнение о том, что размеры пособий должны быть составлять 70 % от размера МРОТ.

Согласно постановлению правительства Российской Федерации [13], с 01 января 2019 г., величина минимального пособия по безработице составляет 1500 руб., максимального 8000 руб. Для безработных граждан предпенсионного возраста, величина минимального пособия составляет 1500 руб., максимального 11 280 руб.

Для МГО с учетом уральского коэффициента, размер пособий по безработице составляет, минимальный 1725 руб., максимальный 9200 руб. Для безработных граждан предпенсионного возраста, величина минимального пособия составляет 1725 руб., максимального 12 972 руб.

## Выводы по разделу 2

Предоставленные службой занятости государственные услуги в период 2018 г. имеют положительную динамику, в нее входят такие мероприятия как увеличение трудоустройства после получения государственной услуги:

- по профессиональной ориентации, рост составляет 11,29 %;
- по профессиональному обучению, снижение составляет 11 %;
- по социальной адаптации, рост составляет 477,37 %;
- по самозанятости, рост составляет 12,59 %.

А так же увеличение размера минимальных и максимальных выплат пособия по безработице на 2019 год. Рост выплат для МГО с учетом уральского коэффициента, составил, минимальный на 76,47 %, максимальный на 63,27 %.

Уровень регистрируемой безработицы понизился на 7,2 %, уровень занятости повысился на 1,21 %, численность безработных граждан понизилась на 14,7 %, напряженность на рынке труда понизилась на 21,14 %, в среднем снижение по всем показателям составляет примерно на 10–20 %.

Заявленная работодателями потребность увеличилась почти на 13 %.

2017 г. по эффективности, конечно, остается лидером и по сравнению с 2016 г., и по сравнению с 2018 г.

Общий коэффициент эффективности в 2018 г. опустил свои позиции, по сравнению с 2017 г., порядком на 10 %.

Причина этому – сокращение численности граждан, нашедших работу. Также сократился уровень трудоустройства из числа всех обратившихся граждан, уровень трудоустройства граждан на постоянную, а так же временную работу.

Снизилось количество обратившихся граждан для получения государственной услуги по организации профессионального обучения. Анализ и совершенствование политики занятости населения муниципального образования (на примере Миасского городского округа)

### 3 СОВЕРШЕНСТВОВАНИЕ ПОЛИТИКИ ЗАНЯТОСТИ НАСЕЛЕНИЯ МУНИЦИПАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ

#### 3.1 Рекомендации по совершенствованию политики занятости населения Миасского городского округа

Для выявления эффективности политики занятости населения в Миасском городском округе, в первую очередь был произведен анализ занятости населения и рынка труда и уровня регистрируемой безработицы в Миасском городском округе на 01.03.2019 г.

Далее был произведен анализ деятельности центра занятости населения.

Кроме этого, произведен расчет безработных граждан за 2016–2018 гг., которые зарегистрированы центром занятости населения по следующим направлениям:

- возраст;
- уровень образования;
- причины увольнения;
- гендерное различие.

Были рассмотрены предоставленные государственные услуги за 2016–2018 гг. по следующим направлениям:

- организация профессиональной ориентации;
- организация профессионального обучения;
- социальная адаптация безработных граждан;
- организация самозанятости.

В ходе проведения анализа, эффективности деятельности центра занятости населения, во второй главе, был выявлен ряд проблем, которые характерны для Миасского городского округа:

1. сокращение численности граждан, нашедших работу;
2. сокращение уровня трудоустройства из числа всех обратившихся граждан, как на постоянную, так и временную работу;
3. снижение эффективности организации профессионального обучения.

Для того чтобы разработать рекомендации по совершенствованию политики занятости населения Миасского городского округа, в целях устранения выявленных проблем, необходимо разобраться в сути каждой из них, и выявить причины возникновения.

Сокращение численности граждан, нашедших работу, и сокращение уровня трудоустройства по всем видам – эти проблемы схожи между собой, их разберем совместно.

Возникновение данных проблем кроется в первую очередь в низкой потребности кадров, заявленной работодателями, по отношению к численности безработных граждан (рисунок 20).

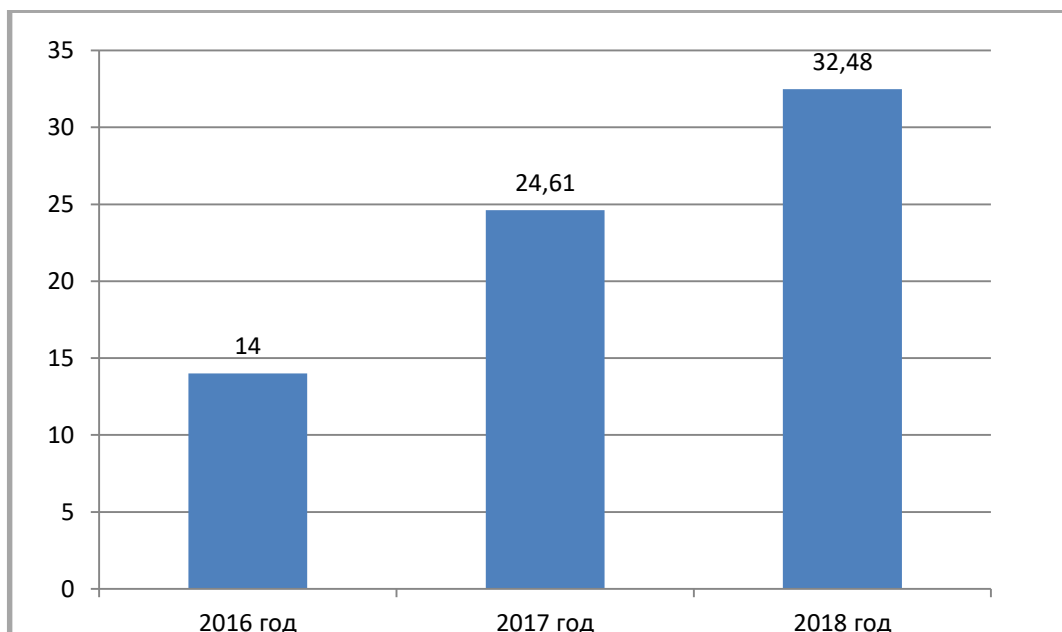


Рисунок 20 – Соотношение потребности в кадрах к численности безработных граждан, %

Анализ рисунка 20 показывает, что соотношение заявленной потребности работодателей, составляет всего 31,48 %, в 2018 г., что составляет 816 вакансий при численности безработных граждан 2512 чел.

Несомненно, это достаточно низкий показатель, что вызывает затруднение в трудоустройстве граждан.

В данной проблеме, необходимо организовать дополнительную работу с работодателями, по вопросам трудоустройства наиболее уязвимых категорий граждан, таких как (рисунок 21):

- несовершеннолетние граждане;
- выпускники;
- граждане предпенсионного возраста.

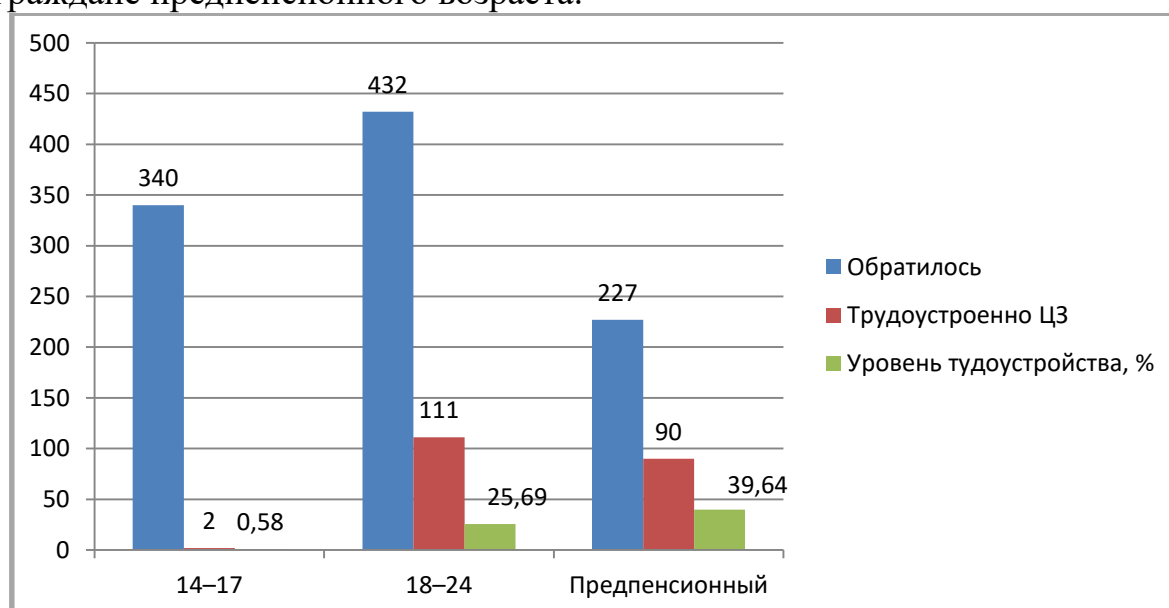


Рисунок 21 – Наименее защищенные категории граждан на 2018 г., чел.



Службе занятости необходимо реализовать дополнительные организационные мероприятия для населения.

Рассмотрим каждую категорию граждан подробнее.

1. Несовершеннолетние граждане, в возрасте 14–17 лет, так же обращаются в центр занятости населения для содействия в поиске работы. Однако уровень трудоустройства посредством центра занятости населения ничтожно мал. Несовершеннолетние граждане вынуждены самостоятельно заниматься поиском работы.

Большинство работодателей просто не готовы брать на себя ответственность за маленьких сотрудников. Поскольку трудоустройство несовершеннолетних граждан, представляет собой ряд неудобств и множество тонкостей. Прием на работу несовершеннолетних граждан осуществляется на основании Трудового кодекса РФ, в соответствии с главой 42 [3].

Необходимо увеличить привлечение работодателей в целях временного трудоустройства несовершеннолетних граждан.

Необходимо донести до каждой организации, что данное сотрудничество оказывает благоприятное воздействие на подростков. Способствует их вовлечению в социальную и экономическую жизнь. Помогает сориентироваться в профессиональной подготовке, социальной адаптации, почувствовать себя самостоятельными и уверенными. Дает шанс заработать свои деньги.

Для этого службе занятости необходимо:

- донести информацию о трудоустройстве несовершеннолетних до работодателей;
- организовать семинар об особенностях регулирования трудовых отношений с несовершеннолетними гражданами, для обеих сторон трудовых отношений;
- организовать юридическую помощь, для обеих сторон трудовых отношений;
- собрать сведения от работодателей о вакансиях;
- распространить сведения о вакансиях в учебных заведениях, а так же на сайте центра занятости населения и информационных площадках МГО;
- организовать ярмарки вакансий.

2. Выпускники учебных заведений так же испытывают трудности при трудоустройстве впервые. Для данной категории граждан необходимо организовать временное трудоустройство, а также оказать материальную помощь трудоустроенным гражданам в рамках государственной программы, на период участия во временных работах [14].

3. Граждане предпенсионного возраста попадают в группу риска. В связи, с чем службе занятости необходимо:

- организовать семинар с организациями по вопросу увольнения граждан предпенсионного возраста;
- организовать мониторинг по предприятиям, в целях выявления сотрудников предпенсионного возраста;
- организовать юридическую помощь, обеим сторонам трудовых отношений;

– организовать семинар по вопросу трудовых прав граждан предпенсионного возраста.

Рассмотрим предложенные мероприятия по улучшению предоставления государственной услуги трудоустройства для Миасского городского округа (таблица 20).

Таблица 20 – Мероприятия по улучшению предоставления государственной услуги трудоустройства для МГО

Мероприятия	Категории граждан	Результат
1. Организация работы с работодателями. 2. Организация семинаров о регулировании трудовых отношений. 3. Организация юридической помощи. 4. Мониторинг вакансий. 5. Распространение информации о вакансиях. 6. Организация ярмарок вакансий.	Несовершеннолетние	1. Повышение уровня трудоустройства. 2. Повышение социальной адаптации. 3. Повышение профессиональной ориентации.
1. Организация помощи в трудоустройстве. 2. Материальная помощь.	Выпускники	1. Повышение уровня трудоустройства. 2. Повышение социальной адаптации.
1. Организация семинара с предприятиями по вопросу риска увольнений. 2. Мониторинг предприятий 3. Организация юридической помощи 4. Организация семинаров по вопросу трудовых отношений.	Граждане предпенсионного возраста	1. Сокращение уровня безработицы. 2. Повышение уровня ответственности у работодателей.

Рассмотрим проблему снижения эффективности организации профессионального обучения.

В данном случае проблема заключается в дисбалансе спроса и предложения.

Если рассмотреть наиболее востребованные служащие и рабочие профессии на 01.03.2019 г. (см. приложение А), и график организации профессионального обучения на 2019 г. (см. приложение Е), можно сделать выводы о соотношении спроса и предложения. Из 60 наиболее востребованных профессий, центр занятости проводит обучение только по трем из данных направлений, при том, что все три направления относятся к рабочим профессиям, по профессиям из категории «служащие» служба занятости не проводит подготовку.

Из этого можно сделать выводы о дисбалансе спроса и предложения.

В 2017 г. в центр занятости обратилось 398 чел. за предоставлением государственной услуги по организации профессионального обучения, в 2018 г. 358 чел., что составляет на 10 % ниже, чем в 2017 г.

Для того чтобы количество обращений вернулось на прежний уровень, необходимо проводить организационные собрания с представителя учебные заведений, о расширении направлений подготовки. Такие меры приведут к

повышению уровня обращений за предоставлением государственной услуги по организации профессионального обучения на 20 %, что составит рост по отношению к 2017 г., и в 2019 г. будет составлять 438 чел.

Выявим наиболее востребованные категории граждан в вопросе профессионального обучения (рисунок 22).

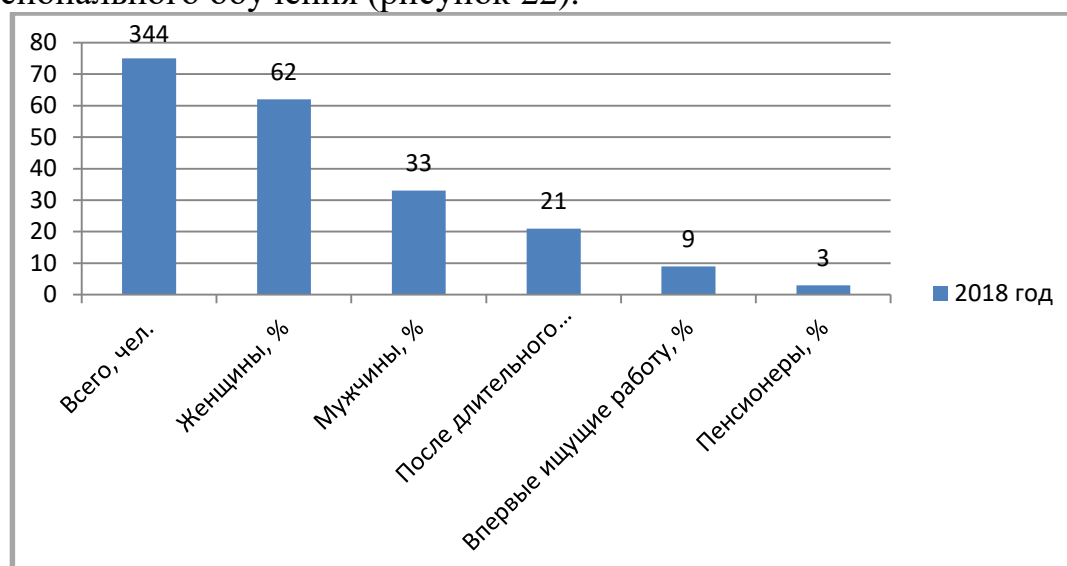


Рисунок 22 – Категории граждан нуждающиеся в профессиональном обучении

При анализе рисунка 22, видно, что больше всего в профессиональном обучении нуждаются женщины.

В связи с этим службе занятости необходимо:

- провести анализ наиболее востребованных профессий;
- провести организационное собрание с представителями учебных заведений, по вопросу расширения направлений подготовки;
- провести анализ наименее востребованных профессий;
- организовать семинар для безработных граждан наименее востребованных профессий, с целью предложения пройти профессиональную переподготовку на более востребованную профессию;
- организовать дополнительную профессиональную ориентацию.

Рассмотрим предложенные мероприятия по повышению эффективности организации профессионального обучения для Миасского городского округа (таблица 21).

Таблица 21 – Мероприятия по повышению эффективности организации профессионального обучения для МГО

Мероприятия	Категория граждан	Результат
1. Проведение анализа наиболее востребованных профессий. 2. Организация собрания с представителями учебных заведений. 3. Проведение анализа наименее востребованных профессий. 4. Организация семинара для безработных граждан по вопросу профессиональной переподготовки. 5. Организация профессиональной ориентации.	Для граждан всех категорий	1. Расширение направлений подготовки. 2. Увеличение востребованности государственной услуги у граждан. 3. Повышение уровня трудоустройства. 4. Сокращение уровня безработицы.

Таким образом, были предложены мероприятия по совершенствованию политики занятости населения по улучшению предоставления государственной услуги трудоустройства и повышению эффективности организации профессионального обучения для Миасского городского округа.

### 3.2 Прогноз эффективности мероприятий по совершенствованию политики занятости населения в Миасском городском округе

В данном параграфе выпускной квалификационной работы будет выявлена эффективность предложенных мероприятий по совершенствованию политики занятости населения в Миасском городском округе на 2019 г.

Для этого необходимо составить общий план-график предложенных мероприятий, в котором будут выявлены необходимые ресурсы для реализации предложенных мероприятий.

В данном случае основные затраченные ресурсы, являются трудовыми, поскольку заключается в проведении и организации дополнительных мероприятий, как с работодателями, так и с незанятым населением.

В нашем случае расходы на оплату труда определены исходя из среднемесячной заработной платы привлекаемых к работе работников. Данные для расчета оплаты труда, были представлены финансовым отделом ЦЗН г. Миасса.

С учетом территориального коэффициента размер средней заработной платы вычисляется по формуле:

$$POT = (O \cdot K_{\text{терр.}}) - ПН,$$

где  $O$  – среднемесячная заработная плата (окладная часть),  $O = 17\,050$  руб.;

$K_{\text{терр.}}$  – территориальный коэффициент (уральский),  $K_{\text{терр.}} = 1,15$ ;

ПН – подоходный налог, ПН = 13 %.

$$POT = (17\,050 \cdot 1,15) - 13\% = 16\,539,36 \text{ руб.}$$

Поскольку эффективность рассчитывается на 1 календарный год, в таком случае расходы на оплату труда необходимо рассчитать на 12 мес. с учетом количества необходимых трудовых ресурсов, в нашем случае составляет 11 чел.

$$POT_{\text{год}} = 16\,539,36 \cdot 12 \cdot 11 = 2\,183\,195,52$$

Согласно разделу 11, главе 34 [3], организации должны платить страховые взносы в ПФР, ФСС и ФОМС.

Страховые взносы включают в себя следующие отчисления:

- 1) в Пенсионный Фонд России (ПФР) предприятия отчисляют 22 % от начисленной суммы оплаты труда;
- 2) в Фонд социального страхования (ФСС) – 2,9 %;
- 3) в Фонд обязательного медицинского страхования (ФОМС) – 5,1 %.

Суммарный тариф отчислений на социальное страхование составляет в нашем случае 30 % от суммы расходов на оплату труда.

Размер страховых взносов на 1 чел. в месяц составит:

$$\text{Страховые взносы}_{\text{мес}} = 16\,539,36 \cdot 0,30 = 4\,961,81 \text{ руб.}$$

В таком случае затраты на трудовые ресурсы составят 21 501,17 в мес. на 1 чел.

Рассмотрим общий план-график мероприятий на 2019 г. (таблица 22).

Таблица 22 – План-график мероприятий на 2019 г.

Направление	Мероприятия	Затраченные ресурсы	Сумма затрат
Организационные работы с работодателями	– Организация семинара по вопросу риска увольнений; – организация семинара с представителями учебных заведений по вопросу расширения направлений профессиональной подготовки.	Трудовые ресурсы в кол-ве 3-х чел.  Затраты на обучение 80 чел.	$21\,501,17 \cdot 12 \cdot 2 = 774\,042,12$  $10\,000 \cdot 80 = 80\,000$
Организационные работы с населением	– Организация семинаров по вопросу регулирования трудовых отношений; – предоставление юридической помощи; – организация семинаров по вопросу профессиональной переподготовки; – организация профессиональной ориентации.	Трудовые ресурсы в кол-ве 4-х чел.	$21\,501,17 \cdot 12 \cdot 4 = 1\,032\,056,16$

## Окончание таблицы 22

Направление	Мероприятия	Затраченные ресурсы	Сумма затрат
Информационно-аналитическая работа	<ul style="list-style-type: none"> <li>– Распространение информации о вакансиях;</li> <li>– организация ярмарок вакансий;</li> <li>– проведение анализа наиболее востребованных профессий;</li> <li>– проведение анализа наименее востребованных профессий.</li> </ul>	Трудовые ресурсы в кол-ве 4-х чел.	$21\,501,17 \cdot 12 \cdot 4 = 1\,032\,056,16$
ИТОГО:		11 чел.	3 638 154,44 руб.

Анализ таблицы 22 показывает, что для реализации мероприятий в течение 12 календарных месяцев, необходимо задействовать 11 сотрудников, при этом затраты на реализацию мероприятий будут составлять 3 638 154,44 руб.

При реализации данных мероприятий планируется получение эффективности в виде сокращения численности безработных граждан, что приведет к экономии затрат на выплаты по безработице.

Составим прогноз численности безработных граждан Миасского городского округа на 2019 г. согласно численности безработных граждан за период 2013–2018 гг. (рисунок 23).

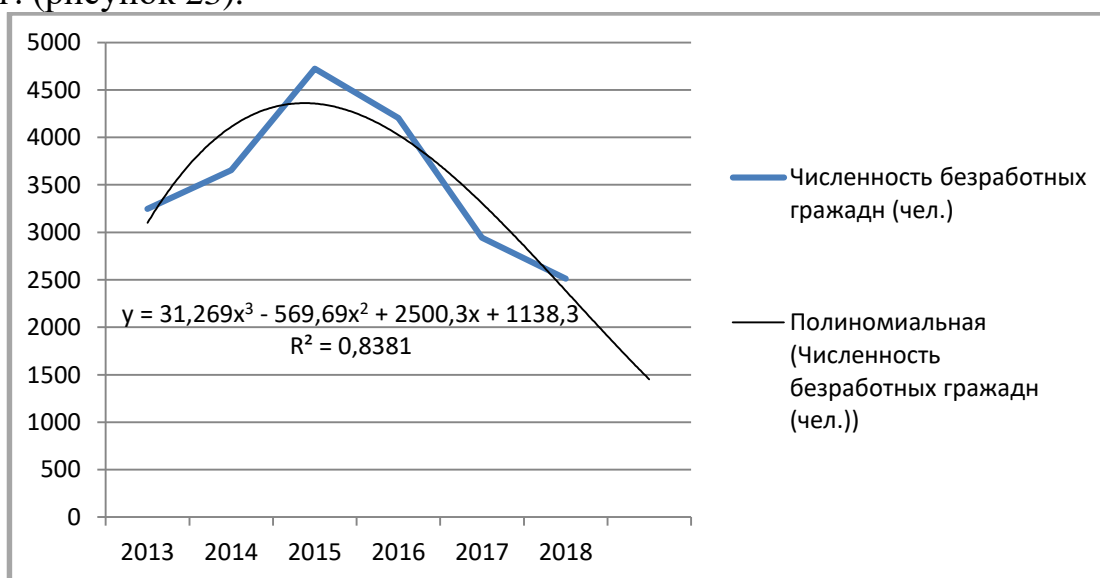


Рисунок 23 – Прогноз численности безработных граждан МГО

Численность безработных граждан можно представить в виде уравнения:

$$y = 31,269x^3 - 569,69x^2 + 2500,3x + 1138,3,$$

где,  $y$  – численность безработных граждан.

Производим расчеты по данной формуле, и получаем прогноз на 2019 г.

В 2019 г. по прогнозу численность безработных граждан составит – 1448 чел.

Представим прогноз численности безработных граждан на 2019 г. графически (рисунок 24).

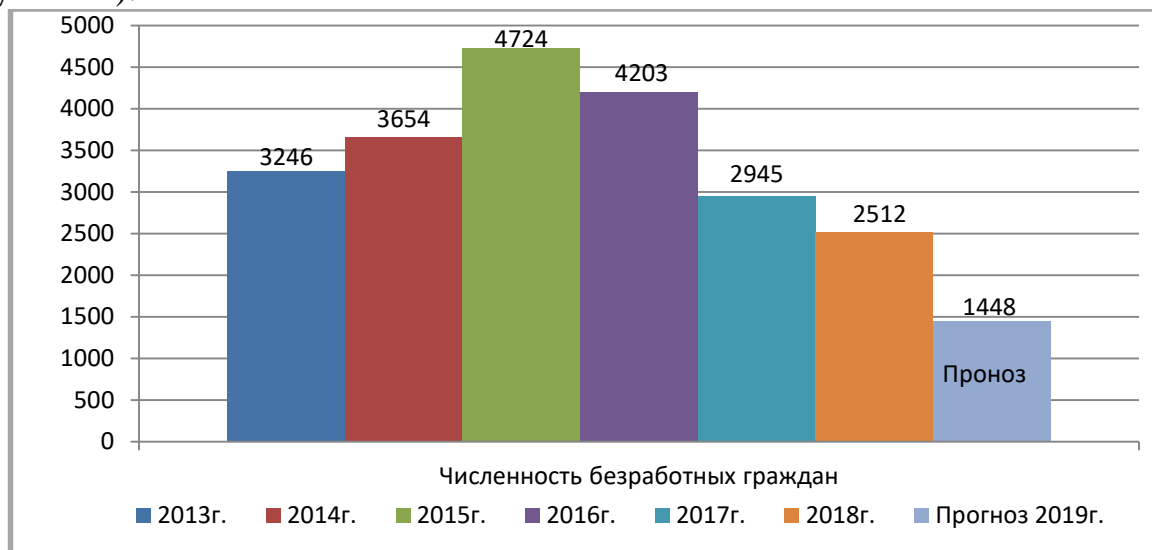


Рисунок 24 – Прогноз численности безработных граждан на 2019 г., чел.

На данном этапе прогноза, наблюдается снижение численности безработных граждан в 2019 г. на 1064 чел. по отношению к 2018 г.

Таким образом, при сокращении численности безработных граждан в количестве 1064 чел., можно сократить выплаты по безработице.

Рассчитаем экономию, экономический эффект и экономическую эффективность.

При расчете используется средние выплаты по безработице, в размере 5 465,50 руб.

$$\text{Экономия} = 1064 \cdot 5462,5 = 5\,812\,100 \text{ руб.}$$

$$\text{Экономический эффект} = 5\,812\,100 - 3\,638\,154,44 = 2\,173\,945,56 \text{ руб.}$$

$$\text{Экономическая эффективность} = \frac{2\,173\,945,56}{3\,638\,154,44} \cdot 100 = 59,75 \%$$

### 3.3 Прогноз уровня занятости в Миасском городском округе

В 2018 г. в Челябинской области внедрена информационная система прогнозирования и планирования кадровой обеспеченности региона.

Сервисы информационной системы позволяют осуществить регулярный мониторинг ситуации на рынке труда и деятельности образовательных организаций, сформировать прогноз потребности в кадрах предприятий и организаций на среднесрочную и долгосрочную перспективу. Основной задачей мониторинга является оперативное выявление и информирование населения о востребованных специальностях, существующих вакансиях, возможность трудоустройства и получения образования по выбранной профессии с учетом профиля и рейтинга образовательных организаций.

Одним из таких сервисов является сервис он-лайн опроса работодателей, который позволяет не только уточнить и детализировать кадровые потребности вплоть до каждого конкретного предприятия, но и выявить требования работодателей к квалификации и компетенции работников. Понимание потребностей работодателей позволит внести необходимые корректировки в процессе подготовки/переподготовки востребованных кадров и разработать комплекс мер, способствующих более тесному взаимодействию работодателей, центров занятости, образовательных организаций и населения.

Для составления прогноза занятости населения в МГО, воспользуемся методом Тренда, прогноз составим до 2020 г.

Метод Тренда заключается в построении линии между средними показателями рассматриваемых значений, который отображается в виде графика. Для составления прогноза необходимо данную линию продлить на необходимое количество периодов. После чего необходимо определить ее значение, в случае если  $R^2 = 1$ , то ошибка аппроксимации равняется нулю, следовательно, прогноз будет точным.

Аппроксимация бывает:

- линейная, показатели данной функции имеют постоянный рост или снижение;
- экспоненциальная, показатели данной функции имеют постоянный рост;
- логарифмическая, показатели данной функции имеют быстрый рост, затем стабильность;
- полиномиальная, показатели данной функции имеют переменный рост и снижение показателей.

Для построения линии тренда необходимо выбирать ту аппроксимацию, которая будет максимально приближена к  $R^2 = 1$ .

Для расчета воспользуемся показателями занятости и безработицы за 2013–2018 гг. (таблица 23).

Таблица 23 – Показатели занятости и безработицы за 2016–2018 гг.

Показатель	2013 г.	2014 г.	2015 г.	2016 г.	2017 г.	2018 г.
Численность постоянного населения (чел.)	166 231	166 564	167 160	167 096	167 481	167 090
Численность экономически активного населения (чел.)	73 598	73 311	72 177	89 938	88 826	87 502
Численность работающего населения, чел.	43 367	42 805	41 041	58 400	58 300	58 100
Численность безработных граждан (чел.)	3246	3654	4724	4203	2945	2512
Уровень занятости, %	58,92	58,38	56,86	64,9	65,6	66,4
Уровень регистрируемой безработицы, %	1,8	2,33	2,29	1,91	1,25	1,16
Напряженность на рынке труда, %	1,8	2,3	2,9	3,3	1,75	1,38



Составим прогноз численности постоянного населения Миасского городского округа на 2 периода вперед (рисунок 25).

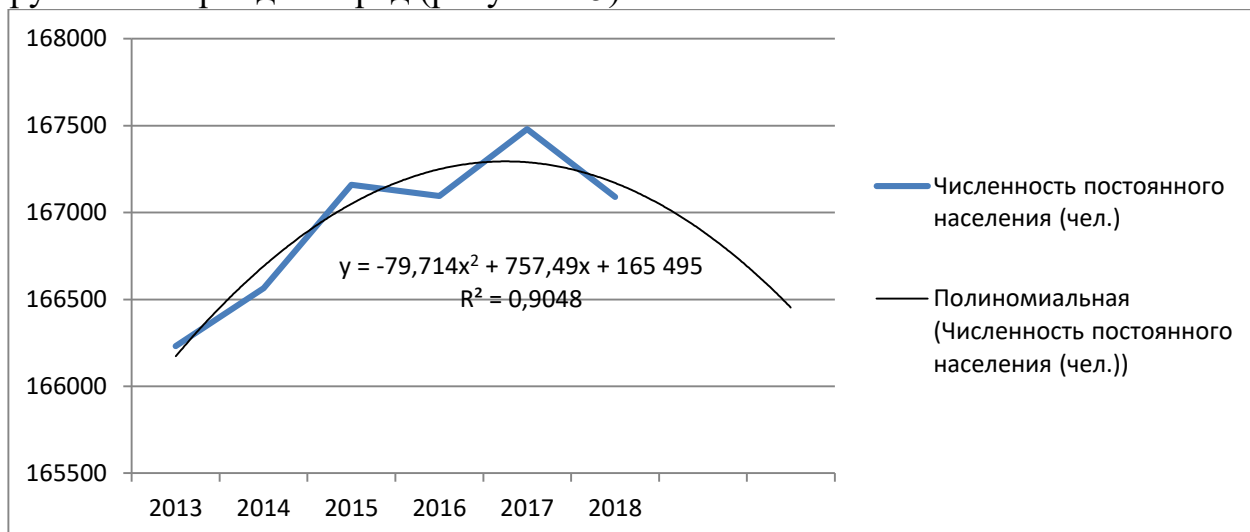


Рисунок 25 – Прогноз численности постоянного населения МГО

Численность постоянного населения можно представить в виде уравнения:

$$y = -79,714x^2 + 757,49x + 165\,495,$$

где,  $y$  – численность постоянного населения;

$x$  – год.

Производим расчеты по данной формуле, и получаем прогноз на 2019–2020 гг.

В 2019 г. по прогнозу численность постоянного населения составит – 166 892 чел.

В 2020 г. по прогнозу численность постоянного населения составит – 166 454 чел.

Представим прогноз численности постоянного населения на 2019–2020 гг. графически (рисунок 26).

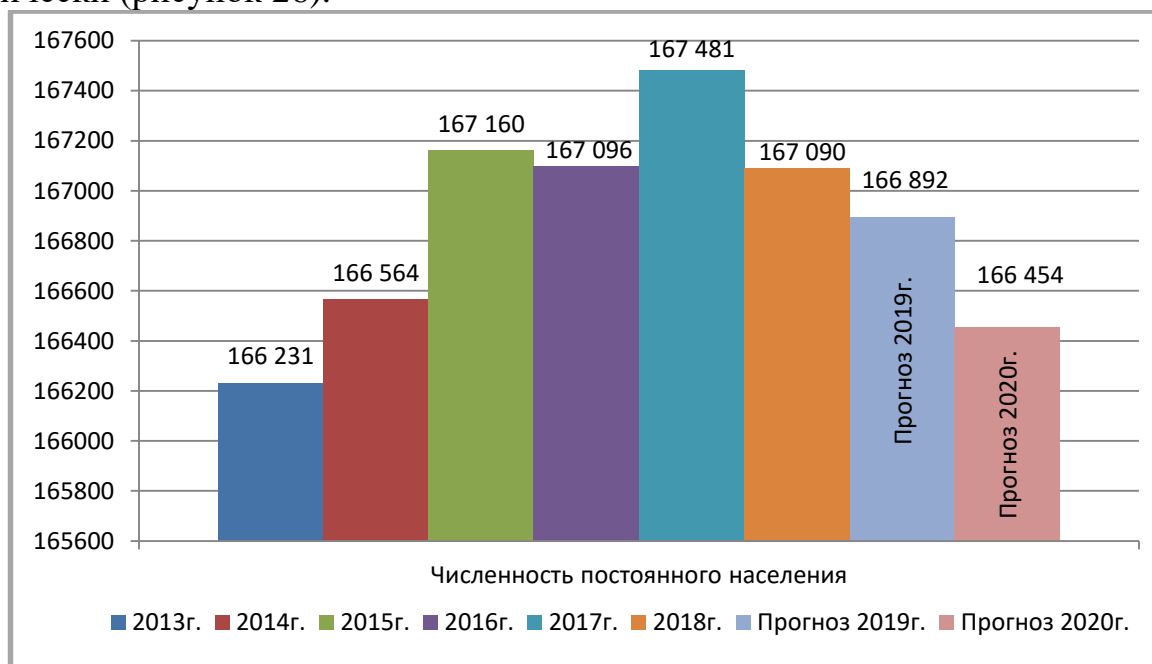


Рисунок 26 – Прогноз численности постоянного населения на 2019–2020 гг., чел.

На данном этапе прогноза, наблюдается снижение численности постоянного населения в 2019 г. на 0,11 % по отношению к 2018 г., в 2020 г. снижение на 0,26 % по отношению к 2019 г.

Составим прогноз численности экономически активного населения Миасского городского округа на 2 периода вперед (рисунок 27).

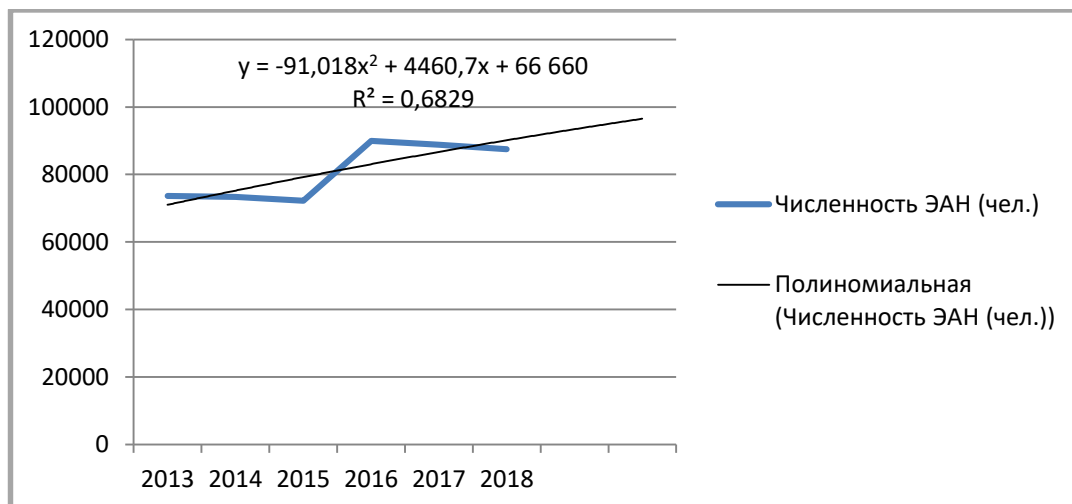


Рисунок 27 – Прогноз численности экономически активного населения МГО

Численность экономически активного населения можно представить в виде уравнения:

$$y = -91,018x^2 + 4460,7x + 66\,660,$$

где,  $y$  – численность ЭАН населения.

Производим расчеты по данной формуле, и получаем прогноз на 2019–2020 гг.

В 2019 г. по прогнозу численность ЭАН населения составит – 93 424 чел.

В 2020 г. по прогнозу численность ЭАН населения составит – 96 520 чел.

Представим прогноз численности ЭАН на 2019–2020 гг. графически (рисунок 28).

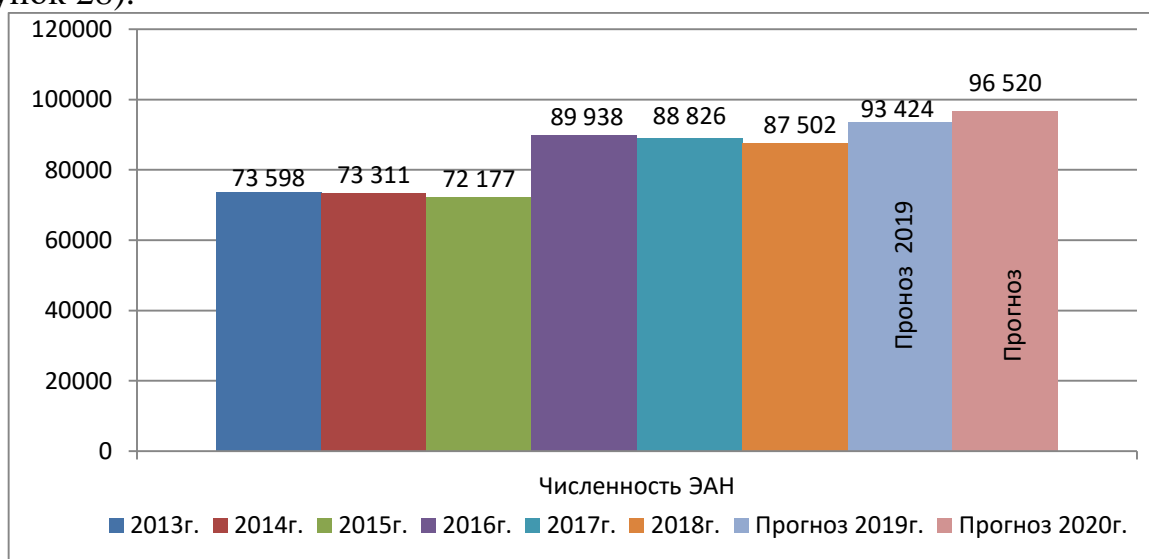


Рисунок 28 – Прогноз численности ЭАН на 2019–2020 гг., чел.

На данном этапе прогноза, наблюдается рост численности ЭАН в 2019 г. на 6,7 % по отношению к 2018 г., в 2020 г. рост на 3,3 % по отношению к 2019 г.

Составим прогноз численности работающего населения Миасского городского округа на 2 периода вперед (рисунок 29).

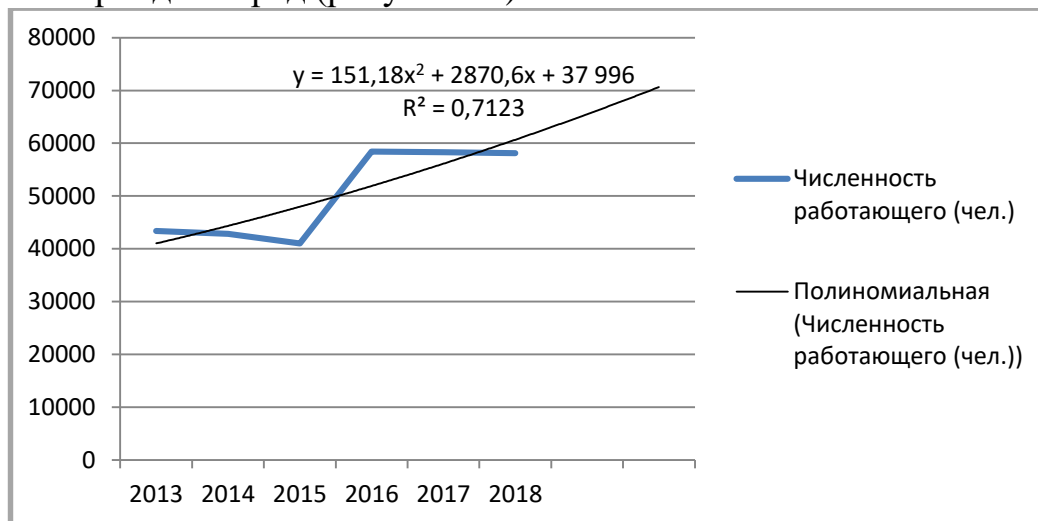


Рисунок 29 – Прогноз численности работающего населения МГО

Численность работающего населения можно представить в виде уравнения:

$$y = 151,18x^2 + 2870,6x + 37 996,$$

где,  $y$  – численность работающего населения.

Производим расчеты по данной формуле, и получаем прогноз на 2019–2020 гг.

В 2019 г. по прогнозу численность работающего населения составит – 65 498 чел.

В 2020 г. по прогнозу численность работающего населения составит – 70 636 чел.

Представим прогноз численности работающего населения на 2019–2020 гг. графически (рисунок 30).

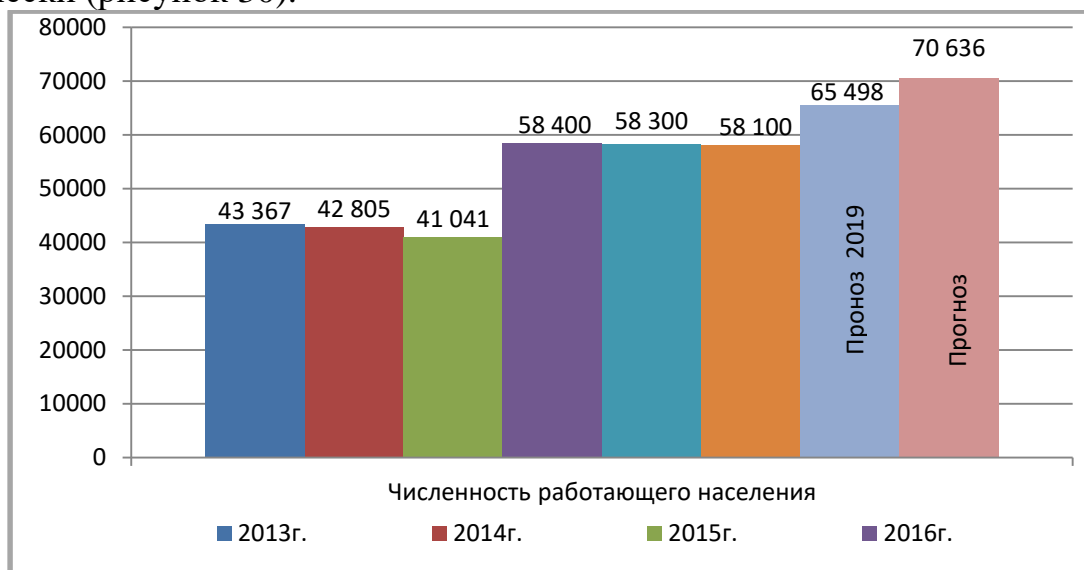


Рисунок 30 – Прогноз численности работающего населения на 2019–2020 гг., чел.

На данном этапе прогноза, наблюдается рост численности работающего населения в 2019 г. на 12,73 % по отношению к 2018 г., в 2020 г. на 7,84 % по отношению к 2019 г.

Составим прогноз численности безработных граждан Миасского городского округа на 2 периода (рисунок 31).

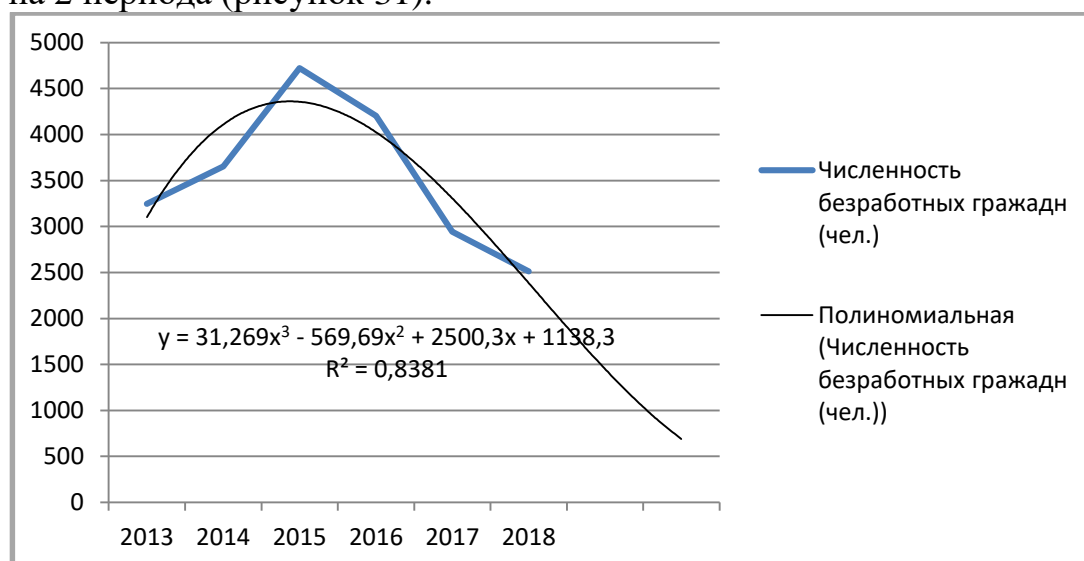


Рисунок 31 – Прогноз численности безработных граждан МГО

Численность безработных граждан можно представить в виде уравнения:

$$y = 31,269x^3 - 569,69x^2 + 2500,3x + 1138,3,$$

где,  $y$  – численность безработных граждан.

Производим расчеты по данной формуле, и получаем прогноз на 2019–2020 гг.

В 2019 г. по прогнозу численность безработных граждан составит – 1448 чел.

В 2020 г. по прогнозу численность безработных граждан составит – 687 чел.

Представим прогноз численности безработных граждан на 2019–2020 гг. графически (рисунок 32).

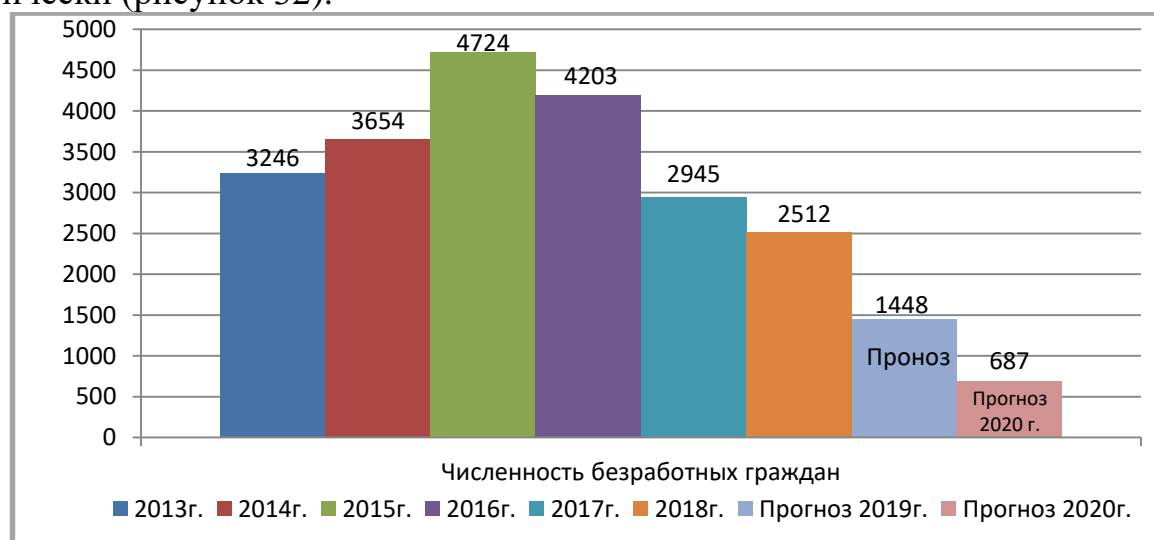


Рисунок 32 – Прогноз численности безработных граждан на 2019–2020 гг., чел.

На данном этапе прогноза, наблюдается снижение численности безработных граждан в 2019 г. на 42 % по отношению к 2018 г., в 2020 г. снижение на 52 % по отношению к 2019 г.

Составим прогноз уровня занятости населения Миасского городского округа на 2 периода вперед (рисунок 33).

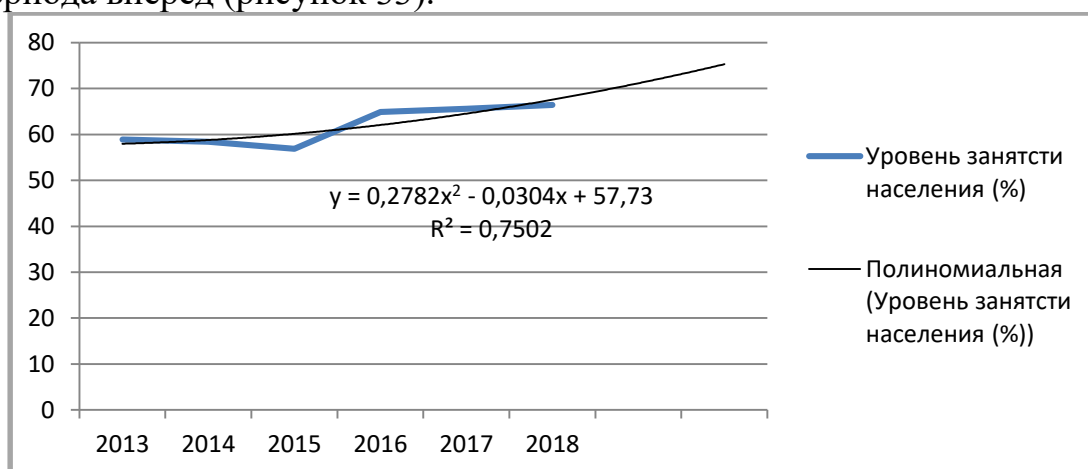


Рисунок 33 – Прогноз уровня занятости населения МГО

Уровень занятости населения можно представить в виде уравнения:

$$y = 0,2782x^2 - 0,0304x + 57,73,$$

где, у – уровень занятости населения.

Производим расчеты по данной формуле, и получаем прогноз на 2019–2020 гг.

В 2019 г. по прогнозу уровень занятости населения составит – 71,24 %.

В 2020 г. по прогнозу уровень занятости населения составит – 75,4 %.

Представим прогноз уровня занятости населения на 2019–2020 гг. графически (рисунок 34).

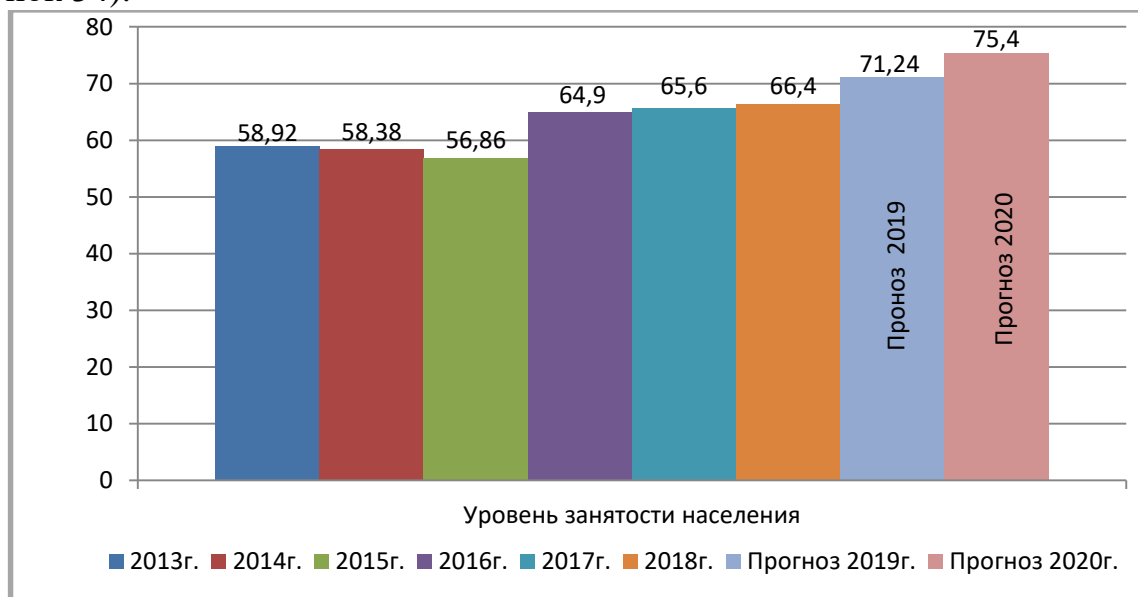


Рисунок 34 – Прогноз уровня занятости населения на 2019–2020 гг., %

На данном этапе прогноза, наблюдается повышение уровня занятости населения в 2019 г. на 7,3 % по отношению к 2018 г., в 2020 г. повышение на 5,8 % по отношению к 2019 г.

Составим прогноз уровня регистрируемой безработицы Миасского городского округа на 2 периода (рисунок 35).

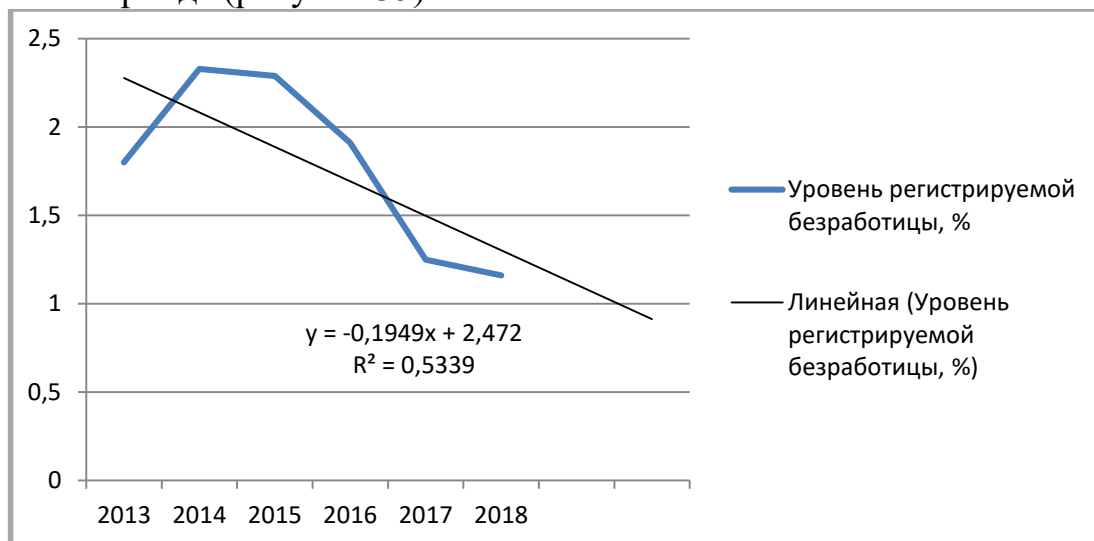


Рисунок 35 – Прогноз уровня регистрируемой безработицы МГО  
Уровень регистрируемой безработицы можно представить в виде уравнения:

$$y = -0,1949x + 2,472,$$

где,  $y$  – уровень регистрируемой безработицы.

Производим расчеты по данной формуле, и получаем прогноз на 2019–2020 гг.

В 2019 г. по прогнозу уровень регистрируемой безработицы составит – 1,07 %.

В 2020 г. по прогнозу уровень регистрируемой безработицы составит – 0,87 %.

Представим прогноз уровня регистрируемой безработицы на 2019–2020 гг. графически (рисунок 36).

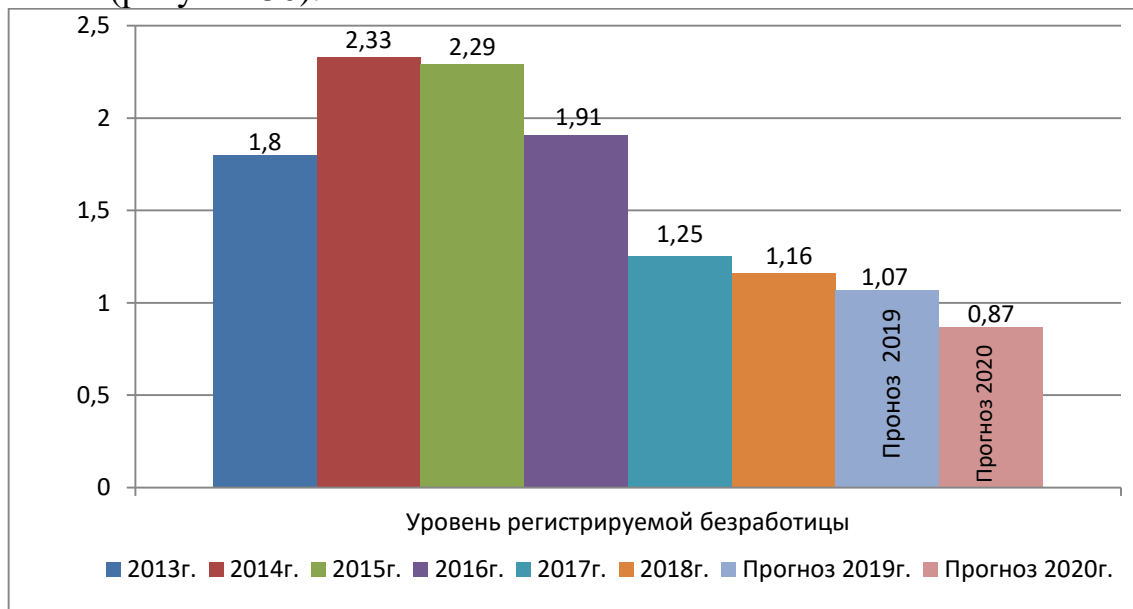


Рисунок 36 – Прогноз уровня регистрируемой безработицы на 2019–2020 гг., %

На данном этапе прогноза, наблюдается снижение уровня регистрируемой безработицы в 2019 г. на 7,7 % по отношению к 2018 г., в 2020 г. снижение на 18,7 % по отношению к 2019 г.

Составим прогноз напряженности на рынке труда Миасского городского округа на 2 периода (рисунок 37).

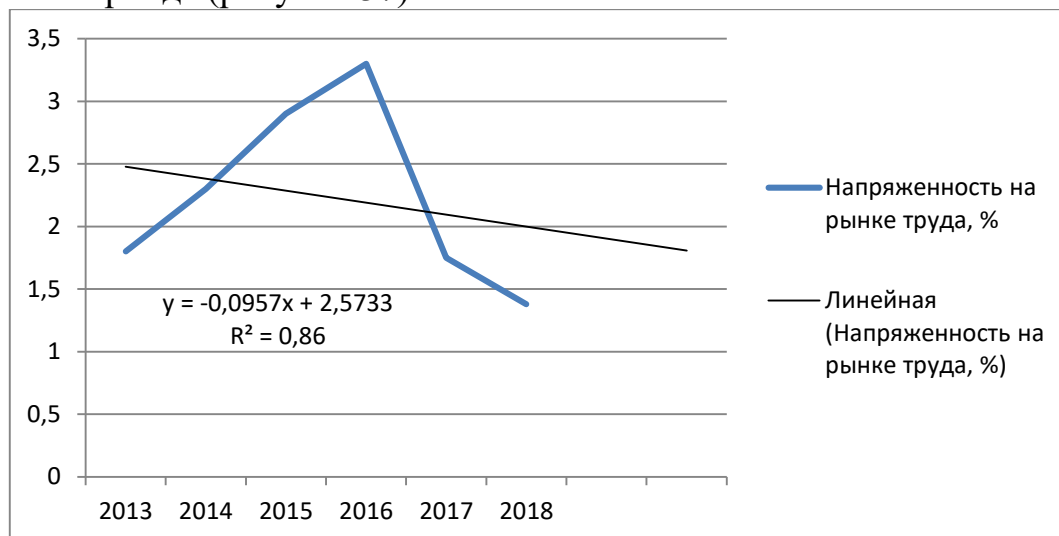


Рисунок 37 – Прогноз напряженности рынка труда МГО

Уровень напряженности на рынке труда можно представить в виде уравнения:

$$y = -0,0957x + 2,5733,$$

где,  $y$  – уровень напряженности на рынке труда.

Производим расчеты по данной формуле, и получаем прогноз на 2019–2020 гг.

В 2019 г. по прогнозу напряженность на рынке труда составит – 1,9 %.

В 2020 г. по прогнозу напряженность на рынке труда составит – 1,8 %.

Представим прогноз напряженности на рынке труда на 2019–2020 гг. графически (рисунок 38).

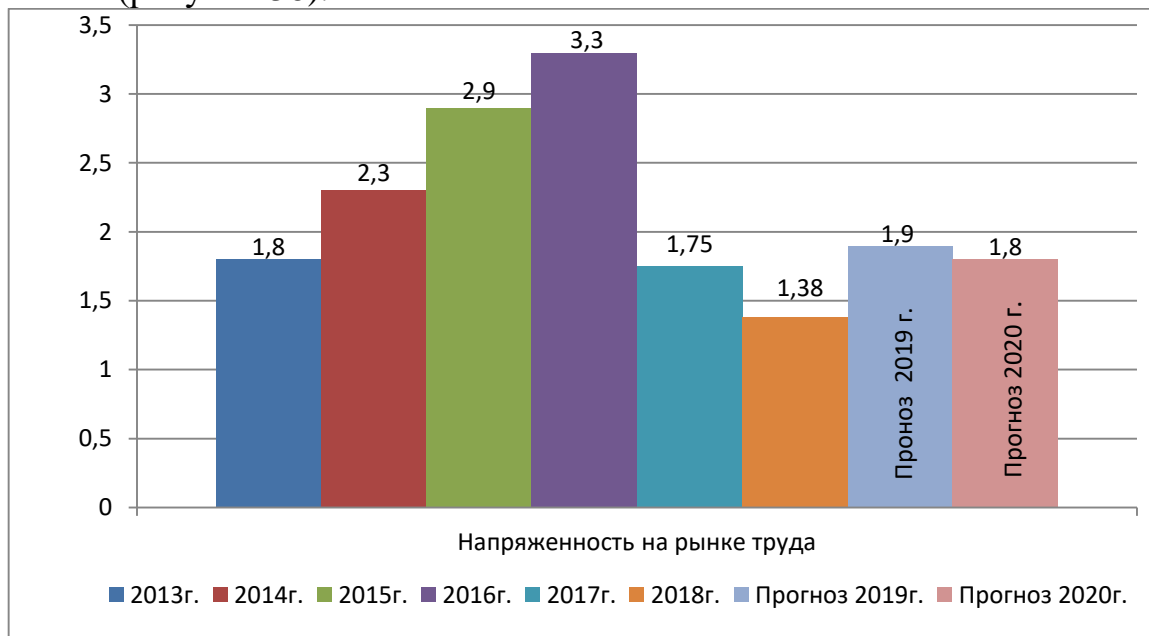


Рисунок 38 – Прогноз напряженности на рынке труда на 2019–2020 гг., %

На данном этапе прогноза, наблюдается рост напряженности на рынке труда в 2019 г. на 37,68 % по отношению к 2018 г., в 2020 г. снижение на 5,26 % по отношению к 2019 г.

Составим вышерассмотренный прогноз уровня занятости в Миасском городском округе на 2019–2020 гг. в виде таблицы (таблица 24).

Таблица 24 – Прогноз уровня занятости МГО

Показатель	2016 г.	2017 г.	2018 г.	Прогноз 2019 г.	Рост/снижение, %	Прогноз 2020 г.	Рост/снижение, %
Численность постоянного населения (чел.)	167 096	167 481	167 090	166 892	-0,11	166 454	-0,26
Численность экономически активного населения (чел.)	89 938	88 826	87 502	93 424	6,7	96 520	3,3
Численность работающего населения, чел.	58 400	58 300	58 100	65 498	12,73	70 636	7,84
Численность безработных граждан (чел.)	4203	2945	2512	1448	-42	687	-52
Уровень занятости, %	64,9	65,6	66,4	71,24	7,3	75,4	5,8
Уровень регистрируемой безработицы, %	1,91	1,25	1,16	1,07	-7,7	0,87	-18,7
Напряженность на рынке труда, %	3,3	1,75	1,38	1,9	-37,68	1,8	-5,26

При составлении прогноза уровня занятости в Миасском городском округе на 2019–2020 гг. наблюдается:

- снижение численности постоянного населения в 2019 г. на 0,11 %, в 2020 г. на 0,26 %;
- рост численности ЭАН в 2019 г. на 6,7 %, в 2020 г. на 3,3 %;
- рост численности работающего населения в 2019 г. на 12,73 %, в 2020 г. на 7,84 %;
- снижение численности безработных граждан в 2019 г. на 42 %, в 2020 г. на 52 %;
- рост уровня занятости населения в 2019 г. на 7,3 %, в 2020 г. на 5,8 %;
- снижение уровня регистрируемой безработицы в 2019 г. на 7,7 %, в 2020 г. на 18,7 %;
- снижение напряженности на рынке труда в 2019 г. на 37,68 %, в 2020 г. на 5,26 %.



### Выводы по разделу 3

В данном разделе были разработаны рекомендации по совершенствованию политики занятости населения в Миасском городском округе для устранения ряда проблем, которые были выявлены в аналитическом разделе, такие как:

- сокращение численности граждан, нашедших работу;
- сокращение уровня трудоустройства из числа всех обратившихся граждан, как на постоянную, так и временную работу;
- снижение эффективности организации профессионального обучения.

Для устранения данных проблем были предложены такие рекомендации как, организовать дополнительную работу с работодателями, по вопросам трудоустройства наиболее уязвимых категорий граждан, таких как:

- несовершеннолетние граждане;
- выпускники;
- граждане предпенсионного возраста.

А так же организовать дополнительные организационные мероприятия для населения в виде:

- юридической помощи;
- материальной помощи;
- организации дополнительных семинаров.

Службе занятости необходимо:

- провести анализ наиболее востребованных профессий;
- провести организационное собрание с представителями учебных заведений, по вопросу расширения направлений подготовки;
- провести анализ наименее востребованных профессий;
- организовать семинар для безработных граждан наименее востребованных профессий, с целью предложения пройти профессиональную переподготовку на более востребованную профессию;
- организовать дополнительную профессиональную ориентацию.

Были рассчитаны такие показатели как экономия, экономический эффект и экономическая эффективность. Которые составляют:

- 1) экономия = 5 812 100 руб.;
- 2) экономический эффект = 2 173 945,56 руб.;
- 3) экономическая эффективность = 59,75 %.

Был составлен прогноз уровня занятости в Миасском городском округе, на 2019–2020 гг. в котором наблюдается:

- снижение численности постоянного населения в 2019 г. на 0,11 %, в 2020 г. на 0,26 %;
- рост численности ЭАН в 2019 г. на 6,7 %, в 2020 г. на 3,3 %;
- рост численности работающего населения в 2019 г. на 12,73 %, в 2020 г. на 7,84 %;
- снижение численности безработных граждан в 2019 г. на 42 %, в 2020 г. на 52 %;
- рост уровня занятости населения в 2019 г. на 7,3 %, в 2020 г. на 5,8 %;

- снижение уровня регистрируемой безработицы в 2019 г. на 7,7 %, в 2020 г. на 18,7 %;
- снижение напряженности на рынке труда в 2019 г. на 37,68 %, в 2020 г. на 5,26 %.

## ЗАКЛЮЧЕНИЕ

В результате выпускной квалификационной работы в первой главе рассмотрены теоретические и методологические аспекты анализа регулирования рынка труда. Исследованы сущность, виды и формы занятости населения. Так же было выявлено, что государственный надзор в сфере труда является одной из жизненно необходимых социальных функций государства. Он направлен на защиту прав граждан и, в первую очередь, прав на получение заработной платы и безопасные условия труда. Главными задачами государственного надзора заключаются в разработке нужных законодательных критерий для заслуги рационального согласования интересов сторон трудовых отношений, интересов страны, а также законодательное обеспечение трудовых и других конкретно связанных с ними отношений.

Была выявлена методика анализа эффективности политики занятости населения в муниципальном образовании, с помощью которой был произведен:

- анализ деятельности центра занятости населения г. Миасса;
- анализ занятости населения и рынка труда в Миасском городском округе;
- анализ эффективности государственных программ по занятости населения в Миасском городском округе.

В аналитической части выпускной квалификационной работы проведено исследование рынка труда Миасского городского округа. В результате, которого выявлено что, предоставленные службой занятости государственные услуги в период 2018 г. имеют положительную динамику, в нее входят такие мероприятия как увеличение трудоустройства после получения государственной услуги:

- по профессиональной ориентации, рост составляет 11,29 %;
- по профессиональному обучению, рост составляет 44,37 %;
- по социальной адаптации, рост составляет 477,37 %;
- по самозанятости, рост составляет 12,59 %.

А так же увеличение размера минимальных и максимальных выплат пособия по безработице на 2019 год. Рост выплат для МГО с учетом уральского коэффициента, составил, минимальный на 76,47 %, максимальный на 63,27 %.

Уровень регистрируемой безработицы понизился на 7,2 %, уровень занятости повысился на 1,21 %, численность безработных граждан понизилась на 14,7 %, напряженность на рынке труда понизилась на 21,14 %, в среднем снижение по всем показателям составляет примерно на 10–20 %.

Заявленная работодателями потребность увеличилась почти на 13 %.

2017 г. по эффективности, конечно, остается лидером и по сравнению с 2016 г., и по сравнению с 2018 г.

Общий коэффициент эффективности в 2018 г. опустил свои позиции, по сравнению с 2017 г., порядком на 10 %.

Причина этому – сокращение численности граждан, нашедших работу. Также сократился уровень трудоустройства из числа всех обратившихся граждан, уровень трудоустройства граждан на постоянную, а так же временную работу.

Снизилось количество обратившихся граждан для получения государственной услуги по организации профессионального обучения.

Результатом выпускной квалификационной работы стала разработка рекомендаций по повышению эффективности регулирования рынка труда Миасского городского округа. Для устранения ряда проблем, которые были выявлены в аналитическом разделе, были предложены такие рекомендации как организация дополнительной работы с работодателями, по вопросам трудоустройства наиболее уязвимых категорий граждан, таких как:

- несовершеннолетние граждане;
- выпускники;
- граждане предпенсионного возраста.

А так же организовать дополнительные организационные мероприятия для населения в виде:

- юридической помощи;
- материальной помощи;
- организации дополнительных семинаров.

Службе занятости необходимо:

- провести анализ наиболее востребованных профессий;
- провести организационное собрание с представителями учебных заведений, по вопросу расширения направлений подготовки;
- провести анализ наименее востребованных профессий;
- организовать семинар для безработных граждан наименее востребованных профессий, с целью предложения пройти профессиональную переподготовку на более востребованную профессию;
- организовать дополнительную профессиональную ориентацию.

Выявлена эффективность предложенных мероприятий по совершенствованию политики занятости населения Миасского городского округа.

Показатели составляют:

- 1) экономия = 5 812 100 руб.;
- 2) экономический эффект = 2 173 945,56 руб.;
- 3) экономическая эффективность = 59,75 %.

Был составлен прогноз уровня занятости в Миасском городском округе на 2019–2020 гг., в котором наблюдается:

- снижение численности постоянного населения в 2019 г. на 0,11 % по отношению к 2018 г., в 2020 г. снижение на 0,26 % по отношению к 2019 г.;
- рост численности ЭАН в 2019 г. на 6,7 % по отношению к 2018 г., в 2020 г. рост на 3,3 % по отношению к 2019 г.;
- рост численности работающего населения в 2019 г. на 12,73 % по отношению к 2018 г., в 2020 г. рост на 7,84 % по отношению к 2019 г.;
- снижение численности безработных граждан в 2019 г. на 42 % по отношению к 2018 г., в 2020 г. снижение на 52 % по отношению к 2019 г.;
- рост уровня занятости населения в 2019 г. на 7,3 % по отношению к 2018 г., в 2020 г. рост на 5,8 % по отношению к 2019 г.;

- снижение уровня регистрируемой безработицы в 2019 г. на 7,7 % по отношению к 2018 г., в 2020 г. снижение на 18,7 % по отношению к 2019 г.;
- рост напряженности на рынке труда в 2019 г. на 37,68 % по отношению к 2018 г., в 2020 г. снижение на 5,26 % по отношению к 2019 г.

Таким образом, цели работы достигнуты, задачи – решены.

Результаты выпускной квалификационной работы, а также предложенные рекомендации по совершенствованию политики занятости населения, могут быть использованы в работе по совершенствованию политики занятости населения, ОКУ ЦЗН г. Миасса.

## БИБЛИОГРАФИЧЕСКИЙ СПИСОК

1. Конституция Российской Федерации: Принята всенарод. голосованием 12.12.1993 г. – М.: Юрид. лит., 1997. – 35 с.
2. Бюджетный кодекс Российской Федерации от 31.07.1998 № 145–ФЗ (ред. от 13.07.2015) // Собрание законодательства РФ. – 1998. – ст. 78. – СПС «КонсультантПлюс».
3. Налоговый кодекс Российской Федерации (часть вторая) от 05.08.2000 № 117–ФЗ (ред. от 15.04.2019). – СПС «КонсультантПлюс».
4. Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 № 197–ФЗ (ред. от 27.12.2018) (с изм. и доп., вступ. в силу с 01.01.2017). – СПС «КонсультантПлюс».
5. Уголовный кодекс Российской Федерации от 13.06.1996 № 63–ФЗ (ред. от 27.12.2018) (с изм. и доп., вступ. в силу с 08.01.2019). – СПС «КонсультантПлюс».
6. Закон РФ от 19.04.1991 № 1032–1(ред. от 11.12.2018) (с изм. и доп., вступ. в силу с 01.01.2019) «О занятости населения в Российской Федерации». – СПС «КонсультантПлюс».
7. Федеральный закон от 25.07.2002 № 113–ФЗ «Об альтернативной гражданской службе». – СПС «КонсультантПлюс».
8. Федеральный закон от 24.07.2007 № 209–ФЗ «О развитии малого и среднего предпринимательства в Российской Федерации». – СПС «КонсультантПлюс».
9. Указ Президента РФ от 21 июля 2003 г. № 793 «Вопросы организации альтернативной гражданской службы». – СПС «КонсультантПлюс».
10. Приказ Министерства труда и социальной защиты РФ от 26 февраля 2015 г. № 125н «Об утверждении, форм бланков личного дела получателя государственных услуг в области содействия занятости населения». – СПС «КонсультантПлюс».
11. Постановление Правительства РФ от 04.04.2016 № 265 «О предельных значениях дохода, полученного от осуществления предпринимательской деятельности, для каждой категории субъектов малого и среднего предпринимательства». – СПС «КонсультантПлюс».
12. Постановление Правительства Челябинской области от 28 декабря 2011 г. № 499–П (ред. от 27.06.2017) «О положении, о порядке, условиях и размерах предоставления финансовой поддержки безработным гражданам и членам их семей при переселении в другую местность для трудоустройства по направлению органов службы занятости». – СПС «КонсультантПлюс».
13. Постановление Правительства РФ от 15 ноября 2018 г. № 1375 «О размерах минимальной и максимальной величин пособия по безработице на 2019 г.». – СПС «КонсультантПлюс».
14. Постановление Администрации Миасского городского округа Челябинской области от 24 апреля 2017 г. № 2017 «Об организации оплачиваемых общественных работ в 2017–2019 гг.». – <http://miass.szn74.ru>

15. Азимова, М.Т. Современный рынок труда и проблемы его функционирования / М.Т. Азимова // Социально-экономические явления и процессы. – 2017. Т. 12. – № 1. С. 7–13.
16. Актуальные проблемы обеспечения экономической безопасности и противодействия теневой экономики/ Сборник научных трудов. – М.: Издательство «Научный консультант», – 2018. – 276с.
17. Алтынникова, Л.А. Анализ формирования фондов поддержки малого и среднего бизнеса на федеральном уровне / Алтынникова Л.А., Кузнецова И.В., Ханенко М.Е. // Вестник ОрелГИЭТ – 2017. –№1.
18. Анненкова, А.А. лучшие зарубежные практики государственной поддержки субъектов малого предпринимательства / Анненкова А.А. , Паршутина И.Г., Жучкова Д.Л., Барышев А.В. // Вестник ОрелГИЭТ – 2018г. –№3.
19. Ашуркина, А.В. Проблема занятости и безработицы в РФ / А.В. Ашуркина // Новая наука: Опыт, традиции, инновации. 2017. № 1–1 (123). С. 17–19.
20. Баева, А.С. Теоретические аспекты оценки уровня занятости и безработицы / А.М. Баева // Международный журнал гуманитарных и естественных наук. 2017. № 5. С. 93–95.
21. Бексултанова, А.И. Проблема занятости населения в РФ / А.И. Бексултанова // Научный журнал. 2017. № 7 (20). С. 25–27.
22. Банкова, А.А. Малое предпринимательство как сектор национальной экономики: проблемы и перспективы развития / Банкова А.А., Шманев С.В. // Экономическая среда – 2018г. –№3.
23. Борзенков, Р. Занятость населения в контексте государственной поддержки малого бизнеса / Р. Борзенков //Общество и экономика. – 2012. – №10. – С. 124–143.
24. Борисов, Е.Ф. Экономика: учебник и практикум для бакалавров / Е.Ф. Борисов. – М.: ИД Юрайт, 2011. – 596 с. – Серия: Бакалавр.
25. Борисов, С. Нам нужен активный конкурентоспособный малый бизнес / С. Борисов // Человек и труд. – 2008. – №3. – С. 7.
26. Варшавская, Е.Я. Гибкость занятости: зарубежный опыт и Российская практика / Е.Я. Варшавская. – Кемерово: Кемеровский государственный университет, 2009. – 255 с.
27. Вербина, О.Л. О роли органов местного самоуправления в реализации конституционного права граждан на защиту от безработицы и содействие занятости / О.Л. Вербина // Муниц. служба : правовые вопр. – 2015. – № 2. – С. 3–6.
28. Вередюк, О.В. Неустойчивость занятости: теоритические основы и оценка масштабов в России / О.В. Вередюк // Вестник Санкт-Петербургского университета. Серия 5: Экономика. – 2013. – №1. – С. 25–32.
29. Горшенина, Е.В. Занятость и безработицы / Е.В. Горшенина // Экономические исследования. –2017. – № 3. –С.5.
30. Граждан, В. Д. Государственная гражданская служба : учеб. для академ. бакалавриата / В. Д. Граждан. – 6-е изд., перераб. и доп. – М. : Юрайт, 2015. – 468 с. – Серия Бакалавр. Академический курс.

31. Долженко, Р.А. Взаимосвязь новых форм трудовых отношений и прекаризации труда в условиях постиндустриальной экономики / Р.А. Долженко, Попов Э.И. // Вестник Алтайского государственного аграрного университета. – 2014. – № 12. – С. 179–185.
32. Елисеева, И. Российская статистика на современном этапе / И. Елисеева // Вопросы экономики. – 2015. – №2. – С. 76.
33. Зайцева, И.Ю. Занятость и безработица в России: анализ основных тенденций / И.Ю. Зайцева // Иркутский национальный исследовательский технический университет, 2018 №5 (1). С. 44–46
34. Ильенкова, С.Д. Актуальные проблемы бизнес-статистики в России / С.Д. Ильенкова // Вопросы статистики – 2011. – №3. – С. 70.
35. Иохин, В. Я. Экономическая теория: учебник для академического бакалавриата / В. Я. Иохин. – М. : Издательство Юрайт, 2017. – 353 с.
36. Казанцев, В.А. Виды и формы проявления безработицы. Специфика и проблемы занятости в России / В.А. Казанцев // Синергия Наук. 2017. № 13. С. 111–117.
37. Коршунов, В. В. Экономическая теория : учебник для вузов / В.В. Коршунов. – М. : Издательство Юрайт, –2018. – 219 с.
38. Котляров, И.Д. Нестандартные формы занятости / И.Д. Котляров // Общество и экономика. – 2015. – №1–2. – С. 203–218.
39. Марьясис, Д. Возможности трансформации системы государственной поддержки развития инноваций. Опыт Израиля / Д. Марьясис // Экономическая политика – 2017г. №5 с. 80–103.
40. Нуралиев, С.У. Экономика: учебник для бакалавров / С.У. Нуралиев, Д.С. Нуралиева. — М.: Издательско-торговая корпорация «Дашков и К», 2018. – 432 с.
41. Овчаренко, Н.А. Мировая экономика и международные экономические отношения: учебник для бакалавров / Н.А. Овчаренко. – М.: Издательско-торговая корпорация «Дашков и К», 2018. – 224 с.
42. Организация предпринимательской деятельности: Учебное пособие / под ред. О.В.Шемeneвой, Т.В.Харитоновой. – М. :Издательско-торговая корпорация «Дашков и К», 2017. – 296 с.
43. Петровская, Н.Е. Роль малого бизнеса в обеспечении занятости (опыт США) / Н.Е. Петровская // Финансовая аналитика: проблемы и решения, 2017, т.10, вып.3 с. 343–356.
44. Пинк, Д. Нация свободных агентов: как новые независимые работники меняют жизнь Америки / Д. Пинк. – М.: Издательский дом «Секрет фирмы», 2005. – 328 с.
45. Подготовка бакалавров машиностроения в условиях сетевого взаимодействия образовательных организаций и социальных партнеров: монография / М.А. Лощилова, К.В. Зайцев; Юргинский технологический институт. – Томск: Издательство Томского технологического университета, 2016. – 214 с.
46. Россия в цифрах: Стат. сб. – М.: Федеральная служба государственной статистики, 2017. – 340 с.



47. Сергеев, А.С. Особенности регулирования социально-трудовых отношений в организациях коллективной формы собственности / А.С. Сергеев // Автореф. на соиск. уч. степ. канд. экон. Наук. – М.:, ОАО ВЦУЖ, 2014.
48. Смирных, Л.И. Заемный труд в России: быть или не быть? (Оценка опыта Российских предприятий) / Л.И. Смирных // Вопросы экономики. – 2013. – № 12. – С. 123–140.
49. Стратегическое развитие малого бизнеса и формы поддержки индивидуального предпринимательства : монография. – Эл. изд. - Электрон. текстовые дан. (1 файл pdf: 302с.). – Нижний Новгород: НОО Профессиональная наука, 2018. – <http://scipro.ru/conf/monographbusiness.pdf>.
50. Хабибуллин, Р.И. Акционерные общества работников: современное состояние, эффективность, проблемность и перспективы развития / Р.И. Хаббибуллин // Экономическая наука современной России. – 2014. – № 3. – С. 68–87.
51. Шубцова, Л.В. Разработка программ содействия занятости населения как направление современной антикризисной политики / Л.В. Шубцова, Н.В. Белохвостова // Сервис в России и за рубежом. – 2015. – Т.9. – № 2(58) – С.141–149.
52. Экономика и социология труда. В 2 ч. Часть 1: учебник и практикум для академического бакалавриата/ под общ. ред. О.В. Кучмаевой. – М.: Издательство Юрайт, 2017. – 211 с. – Серия: Бакалавр. Академический курс.

## ПРИЛОЖЕНИЕ А