

*Моисеева П.И.*

*магистрант,*

*Кубанский государственный университет,*

*Краснодар, Россия*

*Лымарева О.А.*

*кандидат экономических наук, доцент,*

*Кубанский государственный университет,*

*Краснодар, Россия*

## **ПРОБЛЕМЫ УПРАВЛЕНИЯ ЗАНЯТОСТЬЮ В РОССИИ**

***Аннотация:** в данной статье рассмотрены актуальные проблемы управления занятостью в России. Раскрывается понятие занятости, изучены полномочия органов местного самоуправления по решению проблем, связанных с занятостью населения, проанализированы действующие национальные проекты, направленные на повышение эффективности работы служб занятости. В заключении авторами приведен круг мер по решению выявленных проблем.*

***Ключевые слова:** занятость, рыночная экономика, население, муниципальные образования, рынок труда, муниципальное управление.*

***Annotation:** this article discusses the current problems of employment management in Russia. The concept of employment is disclosed as a combination of economic and social factors that are associated with providing the working population with jobs and their participation in the economic activity of the state. Also, the full powers of local self-government bodies were studied in detail to solve the problems associated with the employment of the population. In conclusion, the authors provide a range of measures to address the identified problems.*

*Key words: employment, market economy, population, municipalities, labor market, municipal government.*

В настоящей ситуации при рыночном реформировании экономики Российской Федерации проблемы занятости и их урегулирования на уровне муниципальных образований обрели огромную значимость. На самом деле это связано с тем, что, обеспечивая полную и эффективную занятость населения, которая рассматривается как основная цель и способ обеспечения хорошего уровня жизни людей в смешанной экономике, органы государственной власти и местного самоуправления проводят преобразование и целенаправленное урегулирование процессов, происходящих на рынке наемного труда и в сфере занятости населения.

С точки зрения авторов, таких как А.Э. Котляр, Б.Д. Бреев, занятость понимается как совокупность экономических и социальных факторов, которые связаны с обеспечением трудоспособного населения рабочими местами и их участии в хозяйственной деятельности государства. Только при совершенствовании и реформировании государством форм, методов и практики своего регулирования занятости населения на всех уровнях, появится возможность для снижения роста безработных граждан, снижения уровня бедности, увеличения эффективности реализации основных векторов политик занятости, а также обеспечение соц. защиты всех групп населения в процессе привыкания к рыночным отношениям [1].

Главными вопросами в регулировании проблем занятости является то, что эти проблемы регулируются с помощью норм права как региональных, так и федеральных уровней власти и их осуществление происходит через территориальные структуры Федеральной службы занятости России. Следует заметить, что огромная часть граждан, проживающих на территории муниципальных образований, работают в организациях, не состоящих в муниципальной собственности. Органы муниципального управления значительно

ограничены в возможностях влияния на рынок труда, и на общий уровень безработицы в стране. Функции по трудоустройству граждан без работы, а также выплаты им пособий по безработице сейчас остаётся функцией органов государственной власти. Несмотря на это, муниципальная власть тоже обладают определенными полномочиями по влиянию на процессы занятости в пределах своих территорий.

По нашему мнению, основными проблемами управления занятостью в России являются:

1) размер и регулярность выплаты заработной платы, определяющие уровень материального благосостояния населения муниципальных образований и величину налоговых поступлений в бюджеты муниципалитетов;

2) условия труда, оказывающие негативное воздействие на здоровье и продолжительность жизни работника, а также его мотивацию к продолжению своей рабочей деятельности [7].

В условиях смешанной экономики вопрос занятости населения решается на уровне муниципальных образований. К ответственности органов федеральной власти относится разработка и внедрение основных направлений государственной политики в области занятости населения на территории России. Они также занимаются координацией деятельности органов управления всех остальных уровней в сфере занятости населения, путем установления минимальных и обязательных принципов для всех нормативов социальной защиты граждан от безработицы. Государственная власть субъектов нашей страны в рамках и на основе разработанной федеральными органами власти государственной политики занимается разработкой и осуществлением региональной политики в области занятости, которая учитывает особенности муниципалитетов [4].

Функционирование рынка труда может быть улучшено участием местного сообщества в подборе сотрудников на вакантные рабочие места, в разработке политики и методов, которые были бы направлены на снижение уровня

безработицы, информационном отслеживании изменения занятости и т.д. Достижение равенства между количеством сотрудников и количеством рабочих мест - задача, которая может быть решена только на местном уровне. Интерес местного сообщества к рынку труда заключается в том, что оно помогает наладить конструктивный диалог между работодателями и лицами, ищущими работу. Каждая из сторон диалога стремится достичь своей цели: работники ищут возможность самореализации, развития самих себя, в то время как работодатели ищут работников, удовлетворяющих их требованиям и задачам. Проблема установления соотношения между количеством работников и количеством рабочих мест является одной из ключевых на муниципальном уровне, так как процесс создания кадров и процесс создания рабочих мест для них - это два совершенно независимых процесса. Независимо от причины безработицы все ее негативные последствия переходят на рабочих, а именно на определенные группы активного населения или же стремящегося к активности, в зависимости от их возраста, пола, профессиональных навыков и умений и географического местоположения [2].

Большая половина органов муниципальной власти осуществляют разработку и реализацию программ занятости населения, поддержки молодежного предпринимательства и малого бизнеса, а также активно взаимодействуют с частными посредническими фирмами и биржами труда. Органы муниципальной власти наделены следующими полномочиями в сфере занятости населения:

- осуществление разработки и внедрения системы экономических и других механизмов, которые регулируют сферу занятости, местного рынка труда и трудовых отношений;
- реализация функций по координации и контролю за деятельностью в сфере занятости управленческих структур муниципалитета, общественных и других организаций, предприятий и создание муниципальной службы занятости;
- обеспечение населения, которое ищет работу необходимой информацией;

- создание банка вакансий, временных и сезонных рабочих мест на муниципальном уровне, а также организацией ярмарок вакансии в ВУЗах;
- организация муниципального заказа на выполнение работ;
- формирование центра по социальной и психологической адаптации на территории муниципального образования;
- создание бизнес-инкубатора в муниципалитете, который оказывал бы поддержку начинающим предпринимателям [3];

На ряд оказываемых услуг по помощи занятости населению оказывают содействие финансовые возможности муниципального образования. По мнению, министра образования Михаила Котюкова главными векторами политики занятости населения на уровне муниципальных образований должны стать:

- содействие в трудоустройстве выпускников школ и университетов, колледжей;
- предоставление материальной и психологической поддержки социально незащищенным гражданам;
- образование новых и усовершенствование старых форм взаимодействия с работодателями;
- повышение качества рабочей силы (организация мероприятий по профессиональной переподготовке и повышению квалификации занятого населения муниципального образования) [6].

При выборе основных форм и методов регулирования рынка труда на уровне муниципального образования следует заметить необходимость изучения и анализа внутренних закономерностей, присущих развитию занятости и сохраняющихся в условиях рыночной экономики, поскольку многие факторы, влияющие на важнейшие параметры занятости, зависят непосредственно от человека (численность населения, его половозрастная структура, расселение населения в городской и сельской местностях и т.д.).

В практике существует несколько отличных способов содействия занятости населения. Например, ярмарка вакансий, где люди могут познакомиться с банком вакансий, проконсультироваться по вопросам трудового законодательства и выбрать при необходимости учебное учреждение для профессиональной переподготовки. Также, действенным механизмом реального содействия занятости населения на уровне муниципального образования является организация общественных работ, т.е. оплачиваемые общедоступные виды трудовой деятельности, не требующие профессиональной подготовки работников и организованные для обеспечения временной работой граждан. Еще одной, эффективной мерой будет допуск студентов 3-4 курсов на учебную и производственную практику. Плюсом к этому, стало бы удобна интернет-платформа для просмотра банка вакансии. Это также было бы удобно для работодателей, которые могли бы ознакомиться с кандидатами, запрашивающими рабочие места.

Так, с 2019 года в рамках национального проекта «Повышение производительности труда и поддержка занятости» предусмотрена модернизация службы занятости населения с целью повышения эффективности ее деятельности, обеспечения комплексного подхода к решению проблем занятости в регионах, включая вопросы снижения дисбаланса спроса и предложения рабочей силы, создания новых рабочих мест, активизации взаимодействия с работодателями, образовательными организациями и другими участниками рынка труда [5].

Учитывая, что сегодня органы службы занятости находятся в региональном подчинении, предполагается совершенствовать механизмы надрегионального управления системой занятости с целью обеспечения единого высокого качества их услуг по всей стране.

В связи с этим, на федеральном уровне будут разработаны единые требования к организации деятельности органов службы занятости на территории Российской Федерации и обеспечено организационно-методическое сопровождение внедрения

единых требований и стандартов к организации деятельности центров занятости на территории Российской Федерации.

Улучшение работы центра занятости населения в соответствии с общими требованиями проводится в 2019 году в 16 субъектах Российской Федерации, в каждом из которых отобраны центры занятости населения для реализации мероприятий по повышению эффективности деятельности органов службы занятости в Татарстане, Дагестане, Чувашской Республике, Башкортостане, Мордовии, Краснодарском, Пермском, Ставропольском крае, Белгородской, Калужской, Нижегородской, Рязанской, Самарской, Саратовской, Свердловской, Тульской, Сахалинской, Тюменской областях.

К 2024 году планируется реализовать полную модернизацию центров занятости во всех регионах с учетом опыта реализации пилотных проектов. Таким образом, созданные центры занятости населения нового типа будут оперативно действовать в отношении возможных рисков безработицы и неэффективной занятости. Подходы будут проработаны в ходе пилотных проектов в отдельных центрах занятости населения и масштабированы как на прочие центры занятости населения на территории соответствующих субъектов нашей стороны, так и на другие её субъекты [5].

По мнению авторов, это программа и подобные позволяют подвинуть организацию к мировым HR трендам. Так как, если сотрудник находится на “своём месте” и развивается – он сможет развивать и других, а это уже способствует увеличению общей грамотности и профессионализму остальных сотрудников и тех, кто находится в их социальном круге. Даже студенты ВУЗов, после практики в таких организациях выходят более подготовленные к будущему поиску работы. Следовательно, более соответствующие требованиям их будущих работодателей.

## Использованные источники

1. Федеральный закон № 131 «Об общих принципах организации местного самоуправления в Российской Федерации от 06.10.2003 № 131-ФЗ.
2. Федеральный закон от 19 апреля 1991г. № 1032-1 «О занятости населения Российской Федерации».
3. Иванова В.Н. Управление занятостью населения на местном уровне / В.Н. Иванова, Т.И. Безденежных. - М., 2012. – 247 с.
4. Retail.ru – актуальная статистика. Режим доступа – URL: <https://www.retail.ru/news/kak-magnit-boresya-s-tekuchkoy-kadrov/>.
5. Госуслуги РФ. Режим доступа –URL: <https://rosmintrud.ru/employment/35>.
6. Ключевая роль инновационных hr-технологий в развитии системы управления персоналом; Калашникова А.В., Дедкова И.Ф., Слепцова Е.В., Дедков В.Н. Экономика устойчивого развития. 2019. № 1 (37). С. 292-295.
7. Яшкин П.А., Аванесян Э.Г., Лымарева О.А. Профессиональное развитие кадров на малых предприятиях Краснодарского края//Символ науки. -2016. -№ 12. -С. 291-293.