

РЕФЕРАТ

Тема выпускной квалификационной работы (бакалаврской работы): «Совершенствование регулирования рынка труда муниципального образования (на примере Управления социальной защиты населения по городу Рубцовску и Рубцовскому району)».

Предмет исследования – регулирование рынка труда муниципального образования.

Объект исследования – Управление социальной защиты населения по городу Рубцовску и Рубцовскому району.

Целью исследования является изучение теоретических основ регулирования рынка труда, практических аспектов регулирования рынка труда муниципального образования «город Рубцовск», основных проблем в сфере занятости населения города Рубцовска и разработка путей их решения.

Для достижения целей были сформулированы следующие задачи:

- изучить понятие и функции рынка труда.
- изучить нормативно-правовую базу регулирования рынка труда в РФ.
- изучить направления регулирования рынка труда в РФ.
- изучить общую характеристика Управления социальной защиты населения по городу Рубцовску и Рубцовскому району.
- провести анализ состояния рынка труда муниципального образования «город Рубцовск».
- проанализировать проблемы регулирования рынка труда муниципального образования город Рубцовск.
- предложить основные направления решения проблем в сфере занятости населения города Рубцовска.

.

Выпускная квалификационная работа состоит из введения, трех глав, заключения, списка литературы.

Во введении представлена актуальность темы. В первой главе изучены понятие и функции рынка труда, нормативно-правовая база регулирования рынка труда в РФ, роль государственных служб занятости в регулировании рынка труда.

Во второй главе проанализирована общая характеристика Управления социальной защиты населения по городу Рубцовску и Рубцовскому району, состояние рынка труда муниципального образования город Рубцовск, проблемы регулирования рынка труда муниципального образования город Рубцовск.

В третьей главе предложены основные направления решения проблем в сфере занятости населения города Рубцовска.

В заключении представлены основные выводы по теме исследования.

СОДЕРЖАНИЕ

ВВЕДЕНИЕ.....	5
1. ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ ОСНОВЫ РЕГУЛИРОВАНИЯ РЫНКА ТРУДА.....	7
1.1. Понятие и функции рынка труда.....	7
1.2. Нормативно-правовая база регулирования рынка труда в РФ.....	12
1.3. Направления регулирования рынка труда в РФ.....	17
2. ПРАКТИЧЕСКИЕ АСПЕКТЫ РЕГУЛИРОВАНИЯ РЫНКА ТРУДА МУНИЦИПАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ (НА ПРИМЕРЕ УПРАВЛЕНИЯ СОЦИАЛЬНОЙ ЗАЩИТЫ НАСЕЛЕНИЯ ПО ГОРОДУ РУБЦОВСКУ И РУБЦОВСКОМУ РАЙОНУ).....	24
2.1. Общая характеристика Управления социальной защиты населения по городу Рубцовску и Рубцовскому району	24
2.2. Анализ состояния рынка труда муниципального образования город Рубцовск.....	30
2.3. Проблемы регулирования рынка труда муниципального образования город Рубцовск.....	41
3. НАПРАВЛЕНИЯ СОВЕРШЕНСТВОВАНИЯ РЕГУЛИРОВАНИЯ РЫНКА ТРУДА МУНИЦИПАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ (НА ПРИМЕРЕ УПРАВЛЕНИЯ СОЦИАЛЬНОЙ ЗАЩИТЫ НАСЕЛЕНИЯ ПО ГОРОДУ РУБЦОВСКУ И РУБЦОВСКОМУ РАЙОНУ).....	46
ЗАКЛЮЧЕНИЕ.....	51
СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ.....	54
ПРИЛОЖЕНИЕ.....	60

ВВЕДЕНИЕ

Регулирование рынка труда включает систему экономических, законодательных, административных, организационных мер, сосредоточенных на стимулирование роста занятости, подготовку и переподготовку работников, введение системы социального страхования безработицы, обязательное пенсионное обеспечение и на другие элементы экономической системы общества.

Формирование рынка, рост конкуренции на основе высоких технологий, целесообразность развития человеческого потенциала приводят к росту роли государства в экономике. В развитых странах экономическая функция становится основной. Формируются важные условия для развития национальной экономики, обеспечения деятельности государства экономическими регуляторами. Базисом экономической функции государства является формирование и реализация стратегии социально-экономического развития страны в целом и регионов в частности, с четким определением конечных целей, приоритетов, этапов и задач. Политика на рынке труда является одним из важнейших направлений государственного регулирования в РФ.

В настоящих условиях, эффективное регулирование рынка труда муниципального образования является особенно важным. Актуальность темы подтверждается тем, что она занимает одно из первых мест в спектре современных экономических проблем социально-экономического развития муниципальных образований, поскольку занятость является значительным фактором развития территории, сочетающим в себе социальные и экономические результаты функционирования всей экономической системы муниципалитета.

Пристальное внимание со стороны экономистов, ученых и практиков, властных структур к этой проблеме в значительной мере объясняется тем,

что такие макроэкономические проблемы, как напряженность на рынке труда, массовая безработица, являются одним из наиболее сильных социальных дестабилизаторов в обществе, фактором, препятствующим экономическому росту.

Теоретическую базу исследования составляют законодательные и нормативные правовые акты, программы содействия занятости населения, учебные пособия следующих авторов Г.Г. Вукович, И.А. Дубровин, Е.Г. Жулина, С.А. Карташов, А.И. Рофе, М.Н. Чепурин, Е.А. Киселева, статистические данные состояния рынка труда в России, Алтайском крае и г.Рубцовске, периодические издания, электронные ресурсы.

Целью исследования является изучение теоретических основ регулирования рынка труда, практических аспектов регулирования рынка труда муниципального образования город Рубцовск, основных проблем в сфере занятости населения города Рубцовска и разработка путей их решения.

1. ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ ОСНОВЫ РЕГУЛИРОВАНИЯ РЫНКА ТРУДА

1.1. Понятие и функции рынка труда

Классическая школа политической экономии относится к количеству значимых направлений экономической мысли, оставивших значительный вклад в истории экономических учений. Экономические идеи классической школы не лишились своего смысла до настоящего периода. Классическое направление зародилось в XVII веке и расцвело в XVIII и начале XIX века. Важнейшая заслуга классиков заключается в том, что они назначили в центр экономики и экономических исследований труд как созидательную силу.

В марксистской экономической теории рынок труда обуславливается как рынок особого рода. Его отличает от прочих рынков различие товара «рабочая сила» и физического капитала. Если рабочая сила в процессе труда основывает стоимость, то все прочие виды ресурсов лишь переносятся на новую стоимость самим трудом. В силу этого марксисты полагают, что рынок рабочей силы, хотя и подчиняется общим рыночным закономерностям, имеет важнейшие черты, так как рабочая сила как субъективный фактор производства, имеясь товаром, может в то же время деятельно воздействовать на соотношение спроса и предложения, на свою рыночную цену [56,с .226].

Английский экономист А.Маршалл выдвинул два основных фактора, порождающих заработную плату:

1. предельная производительность труда, которая у разных людей различна, что и влияет на величину заработной платы;
 2. издержки воспроизводства, обучения и содержания работников.
- Если первый фактор определяет спрос на труд, то второй – его предложение. Их взаимодействие и определяет уровень заработной платы.

А.Маршалл в составе второго фактора заработной платы рассмотрел издержки на обучение, что способствовало в дальнейшем формированию теории человеческого капитала. Согласно данной теории, инвестиции в человеческий капитал (в развитие знаний, навыков, способностей и др.) повышают эффективность труда, что, в свою очередь, в дальнейшем возмещается ростом заработной платы.

В соответствии с неоклассическим подходом рынок труда - это рынок, где реализуется лишь один из прочих производственных ресурсов [43,с .115].

В отличие от неоклассической теории в кейнсианской концепции (Дж. М. Кейнс и его последователи) рынок труда считается особым рынком вследствие того, что на нем продается специфический товар «рабочая сила». Это делает рынок труда сферой пресечения интересов различных социальных институтов (Рис. 1.1).

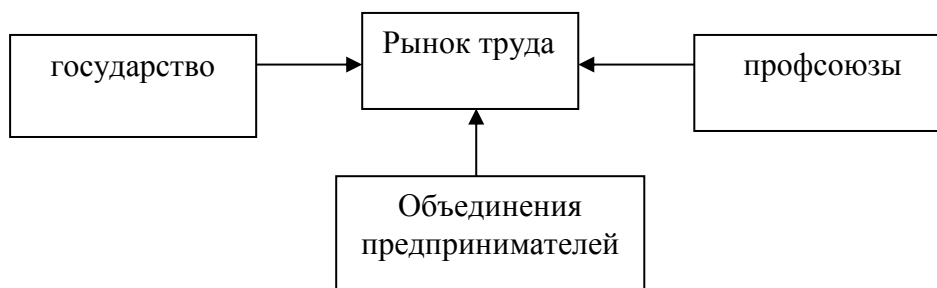


Рисунок 1.1 Влияние институтов на рынок труда

Существование наемных рабочих полностью зависит от заработной платы, являющейся единственным источником их доходов, и если бы на рынке труда между рабочими существовала неограниченная конкуренция, то ставки заработной платы могли бы снижаться до нищенского уровня. В реальности этого не происходит из-за активного противодействия профсоюзов сокращению заработной платы и установления государством минимальной границы ее снижения.

Кроме того, страхи населения потерять рабочее место в условиях безработицы также способствуют поддержанию предложения труда на

стабильном уровне, не смотря на снижение реальной заработной платы в результате роста цен. В кейнсианской теории предложение труда не реагирует на колебания цен, а модифицируется только в результате увеличения денежной (номинальной) заработной платы. Следовательно, в кейнсианцы рассматривают рынок труда как явление неизменного и фундаментального неравновесия. Так как заработная плата не является регулятором рынка, то таким регулятором является государство, которое, уменьшая или увеличивая совокупный спрос, может данное неравновесие ликвидировать [56, с.238].

Как и сторонники кейнсианского подхода, представители монетаристской школы отталкиваются от жесткой структуры цен на рабочую силу. Сторонниками монетарного направления вводится понятие «естественного» уровня безработицы, воссоздающего структурные черты рынка труда, представляющего цены на нем негибкими, мешающими нормальному его функционированию, усугубляющими его неравновесие и, безработицу.

Теория рыночной экономики рассматривает рынок труда в системе рынков экономических ресурсов (факторов).

Рынок труда – это рынок ресурсов труда как товара, равновесная цена и количество которого определяются взаимодействием спроса и предложения [49, с.33].

Следует отметить, что рынок труда, прежде всего, является устройством увязки интересов лиц, работающих по найму, и работодателей. Помимо этого, на рынке труда выражаются интересы государства, определенные необходимостью управления социальными отношениями.

Специфика рынка труда по сравнению с другими рынками состоит в следующем:

1. Специфичен сам «товар», который здесь продается и покупается: это, способности, навыки, опыт, квалификация человека, с помощью которых он производит какой-либо продукт. Помимо этого, принимая решение о

работе, человек учитывает возможность производства тех или иных товаров и услуг в собственном домохозяйстве [49, с.32].

2. Спрос на этом характерном рынке тоже определяется чертами. Труд приобретается не для удовлетворения потребителя, а для того, чтобы изготовить какой-либо товар. При условии роста в экономике потребностей в формировании рыночной инфраструктуры, значит, увеличивается спрос на специалистов данного сектора. Таким образом, спрос на труд – производный, и в этом его отличие от спроса на рынках потребительских товаров.

3. Рынок труда можно охарактеризовать несовершенством информации. Хотя здесь действуют органы государственной власти и частные агентства по найму с собственными базами данных, есть специальные печатные издания, помимо этого информацию о вакансиях можно получить и через сеть Интернет, однако, информация остается несовершенной. Формальные данные не смогут точно характеризовать потенциального работника нанимателю; также, как и предлагаемую работу человек может оценить, только отработав некоторое время. Процесс поиска работников для нанимателя или подходящей вакансии для работника всегда требует затрат как времени, так и денег, и отражается на результатах функционирования рынка труда в целом.

4. Значимая и возрастающая роль институциональных факторов. В демократических государствах уделяется большое внимание выработыванию и постоянному пересмотру трудового законодательства, регламентирующего и регулирующего трудовую деятельность граждан, права и обязанности нанимателей. [55, с.183].

Следует отметить, что существует огромное количество определений рынка труда. Но все они сводятся к тому, что рынок труда - это социально-экономическая сфера, где формируется спрос на рабочую силу и ее предложение в результате конкурентной борьбы покупателей и продавцов рабочей силы.

Выделяют две главные функции рынка труда (Рис. 1.2)

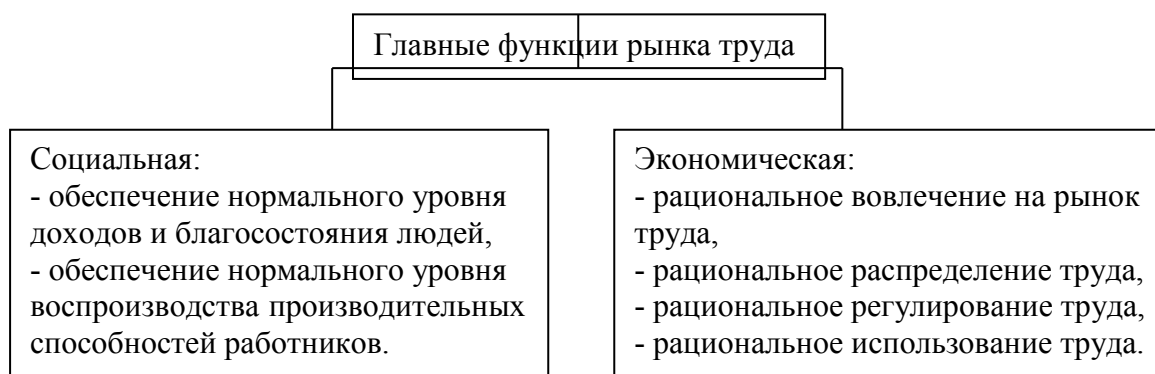


Рисунок 1.2. Главные функции рынка труда

Рынок труда выполняет также ряд стимулирующих функций, способствующих разворачиванию конкурентоспособности между его участниками, повышению заинтересованности в высокоэффективном труде, повышении квалификации и перемены профессии.

В связи с этим можно также сформулировать следующие функции рынка труда:

- увязка экономических интересов субъектов рынка труда;
- обеспечение соразмерного разделения рабочей силы в соответствии со структурой потребностей рынка в товарах и услугах, а также с развитием научно-технического прогресса
- поддержание равновесия между спросом и предложением рабочей силы;
- формирование трудового резерва для обычного хода процесса общественного воспроизводства;
- стимулирование более глубокого осуществления трудового потенциала каждого работника путем формирования механизмов эффективного побуждения к труду и экономического принуждения к производительной деятельности;

- усиление конкуренции между предпринимателями за личность работника, за более действенное использование его профессиональных возможностей;

- опосредование распределительных связей [55, с.115].

Таким образом, рынок труда - главная составная часть в комплексе факторов производства, обстоятельств экономического развития. Являясь важнейшей сферой социально-экономической жизни государства, рынок труда выполняет различные функции, собственно на рынке труда определяется размер заработной платы, ее форма и другие обстоятельства найма работников, их занятость и строение, динамика безработицы, мобильность рабочей силы, потенциалы повышения квалификации работников и др.

1.2 Нормативно-правовая база регулирования рынка труда в Российской Федерации

Регулирование в сфере занятости определяются международными и национальными нормативными документами.

Международные принципы, регулирующие отношения в области занятости отражены в декларациях, хартиях, пактах международных организаций.

Прежде всего отметим Всеобщую декларацию прав человека (принята на третьей сессии Генеральной Ассамблеи ООН резолюцией 217 А (III) от 10 декабря 1948 г.), которая в статье 23 предусматривает [1]:

- право на труд;
- на свободный выбор работы;
- на справедливые и благоприятные условия труда и защиту от безработицы;

- право на равную оплату за равный труд;
- право на справедливое и удовлетворительное вознаграждение;
- право на создание профессиональных союзов и быть членом профессиональных союзов для защиты своих интересов.

В Международном пакте об экономических, социальных и культурных правах (Нью-Йорк, 19 декабря 1966 г.) закрепляется право на полную, продуктивную и свободно избранную занятость [2].

Европейская Социальная Хартия ETS N 163 (Страсбург, 3 мая 1996 г.) отражает обязательства государств «обеспечить эффективную защиту права трудящихся зарабатывать себе на жизнь свободно избранным трудом» [3].

Конвенции и рекомендации Международной Организации Труда являются актами Международной Организации Труда и содержат положения о защите от безработицы, в связи с осуществлением права на труд. Данные документы также посвящены отдельным аспектам политики государства в сфере содействия занятости.

В частности:

- Конвенция Международной организации труда N 122 «О политике в области занятости» (Женева, 9 июля 1964 г.) [4].

- Конвенция Международной организации труда N 159 «О профессиональной реабилитации и занятости инвалидов» (Женева, 20 июня 1983 г.) [5].

- Конвенция о защите прав человека и основных свобод ETS N 005 (Рим, 4 ноября 1950 г.) [6].

Законодательство Российской Федерации о занятости населения содержит прежде всего следующие нормативно-правовые документы:

- Конституция Российской Федерации (принятой всенародным голосованием 12.12.1993) (с учетом поправок, внесенных Законами РФ о поправках к Конституции РФ от 30.12.2008 N 6-ФКЗ, от 30.12.2008 N 7-ФКЗ, от 05.02.2014 N 2-ФКЗ, от 21.07.2014 N 11-ФКЗ) [7]. В Конституции

Российской Федерации провозглашены базовые права человека в сфере труда;

- Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 N 197-ФЗ (ред. от 31.12.2017) [9]. В ст. 1 Трудового кодекса Российской Федерации, обозначаются цели и задачи трудового законодательства. Главная цель – установление государственных гарантий трудовых прав и свобод граждан, создание благоприятных условий труда, защита прав и интересов работников и работодателей.

- Закон Российской Федерации «О занятости населения в Российской Федерации» (в редакции Федерального Закона от 20 апреля 1996 года N 36-ФЗ) (с изменениями на 29 июля 2017 года) [8], который устанавливает отношения в сфере занятости населения.

Основные направления политики российского государства по содействию реализации прав граждан на полную, продуктивную и свободно избранную занятость закреплены в ст. 5 данного Закона, среди которых, следующие:

- развитие трудовых ресурсов, повышение их мобильности, защита национального рынка труда;

- обеспечение равных возможностей всем гражданам Российской Федерации независимо от национальности, пола, возраста, социального положения, политических убеждений и отношения к религии в реализации права на добровольный труд и свободный выбор занятости;

- организацию условий, обеспечивающих достойную жизнь и свободное развитие человека;

- помощь трудовой и предпринимательской инициативы граждан, осуществляемой в рамках законности, содействие развитию их способностей к производительному, творческому труду;

- реализация мероприятий, направленных на занятость граждан, испытывающих трудности в поиске работы [9];

- предупреждение массовой и сокращение длительной (более одного года) безработицы;
- поощрение работодателей, сохраняющих действующие и создающих новые рабочие места, прежде всего для граждан, испытывающих трудности в поиске работы;
- интеграция усилий участников рынка труда и увязка их действий при реализации мероприятий по содействию занятости населения;
- координация деятельности государственных органов, профессиональных союзов, иных представительных органов работников и работодателей в разработке и реализации мер по обеспечению занятости населения;
- международное сотрудничество в решении проблем занятости населения, включая вопросы, связанные с трудовой деятельностью граждан Российской Федерации за пределами территории Российской Федерации и иностранных граждан на территории Российской Федерации, соблюдение международных трудовых норм [9].

Рассмотренные выше направления государственной политики получают свое развитие в федеральных и территориальных программах содействия занятости, а также в коллективных соглашениях с участием органов государства.

Отдельные вопросы сферы занятости населения регулируются специальными федеральными законами:

1. Федеральный Закон «О Российской трёхсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений» от 01.05.1999 N 92-ФЗ (последняя редакция) [10].

2. Федеральный Закон от 17.07.1999 N 181-ФЗ (редакция от 09.05.2005, с изменениями от 26.12.2005) «Об основах охраны труда в Российской Федерации » [10].

Значимую роль в сфере занятости населения выполняет также Постановление Правительства РФ от 14 июля 1997 г. N 875 «Об утверждении

Положения об организации общественных работ » [12]. На основании которого органы исполнительной власти субъектов Российской Федерации, органы местного самоуправления по предложению и при участии территориальных органов Федеральной службы по труду и занятости организуют оплачиваемые общественные работы в целях обеспечения временной занятости организуют. Рассматриваемое Постановление Правительства направлено на обеспечение создания и деятельности органов системы.

Существует еще целый ряд нормативных актов, имеющих отношение к занятости населения, среди них необходимо отметить, следующие:

- Приказ Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 24 декабря 2013 года N 773н «Об утверждении федерального государственного стандарта государственной услуги по содействию самозанятости безработных граждан» [17].

В пункте 3 ст. 7 Закона РФ «О занятости населения в Российской Федерации» органам местного самоуправления предоставлено право усиливать социальную защищенность граждан, путем предоставления им дополнительных льгот и компенсаций [9].

Отдельные локальные нормативные акты и нормы содержат требования о недопустимости ухудшения правового положения сторон трудовых отношений. К ним можно отнести:

- Приказ Главного управления Алтайского края по труду и социальной защите «Об утверждении размера платы за проведение экспертизы качества специальной оценки условий труда в рамках государственной экспертизы условий труда» от 28.07.2015 № 252 [18].

- Приказ Главтрудоооащиты «Об утверждении порядка обеспечения условий доступности для инвалидов объектов и предоставляемых услуг в сфере социальной защиты, труда и занятости населения, а также оказания им при этом необходимой помощи» от 28.12.2015 № 535 [19].

В заключение данного параграфа нужно отметить, что в целом правовой институт занятости населения имеет комплексный характер, включает нормы не только трудового, но и административного, финансового права, права социального обеспечения.

В Российской Федерации создана целостная правовая основа по вопросам регулирования труда и занятости населения, которые находят отражение в Конституции Российской Федерации, в Трудовом кодексе Российской Федерации и в Законе Российской Федерации «О занятости населения в Российской Федерации».

1.3 Направления регулирования рынка труда в РФ

Существует четыре главных направления государственного регулирования рынка труда:

- стимулирование занятости, повышение количества рабочих мест в организациях, учреждениях, находящихся в собственности государства;
- поддержка в развитии институтов, чья деятельность направлена на увеличение производительности труда, подготовку новых кадров;
- реализация проектов с целью выявления трудностей, сопряжённых с поиском и набором персонала;
- борьба с безработицей, поддержка вакантных граждан.

Цели государственного регулирования рынка труда [26, с.73]:

- предоставление полной занятости, что означает отсутствие циклической безработицы при сохранении «естественного уровня безработицы», характеризуемого размерами ее фрикционной и структурной форм;

- формирование «гибкого рынка труда», способного быстро приспособиться к видоизменениям внутренних и внешних обстоятельств развития экономики, удерживать управляемость и стабильность.

Государственная политика на рынке труда осуществляется в двух ключевых формах: активной и пассивной [50, с.12].

1. активная — политика занятости, в которой приоритеты даются мероприятиям, обеспечивающим рост уровня занятости населения, то есть повышение и организация производства, способствующие расширению числа рабочих мест, организация временной занятости, обучение и переобучение работающих.

Значимыми формами активной политики являются:

- стимулирование государством инвестиций в экономику, что приводит к созданию новых рабочих мест;
- организация переобучения и переквалификации безработных;
- развитие служб занятости, бирж труда, исполняющих посреднические функции на рынке труда, предоставление информации о свободных рабочих местах;
- помощь малому предпринимательству как способу обеспечения самозанятости;
- государственное стимулирование (налоговыми и законодательными рычагами) предоставления работодателями рабочих мест конкретным группам населения, к примеру, молодежи, инвалидам;
- помощь, в случае необходимости, перемене места жительства с целью получения работы;
- международное сотрудничество в решении проблем занятости, разрешение проблем, связанных с международной трудовой миграцией;
- формирование рабочих мест в государственном секторе, организация общественных работ.

2. пассивная - совокупность мер, направленных на материальную помощь безработным, смягчение неблагоприятных проявлений безработицы.

Формы пассивной политики:

- регистрация лиц, ищущих работу;
- установление пособия по безработице;
- организация системы его предоставления;
- реализация неденежных форм поддержки нетрудоустроенных и членов их семей.

Проведение активной политики, с целью полной занятости - приоритетное направление государственной политики на рынке труда [50, с.53].

К методам государственного регулирования рынка труда относится:

1. формирование новых рабочих мест путём сокращения рабочего времени каждого сотрудника;
2. регулирование режима труда и отдыха путем установления максимального рабочего времени в течении всей рабочей недели.

К мерам государственного регулирования можно отнести следующее [38, с.39]:

1. меры экономического характера, к каким можно причислить поддержку экономически целесообразных рабочих мест, организация общественных работ, специализированное инвестирование в поддержку малого бизнеса;
2. меры административного характера, такие как, сокращение пенсионного возраста, снижение длительности рабочего дня, ограничение количества мест работы для одного человека, возможностей совместительства, реорганизация состава экономически активного населения;
3. смешанные, сочетающие экономическое и административное регулирование – это финансовая, налоговая, таможенная, внешнеторговая, инновационно-инвестиционная и протекционистская политики [43, с.21].

Органы государственного регулирования рынка труда являются составной частью системы регулирования занятости.

Федеральным органом исполнительной власти, проводящим государственную политику и осуществляющим управление в области труда, занятости и социальной защиты граждан является Министерство труда и социального развития Российской Федерации, образованное Указом Президента Российской Федерации от 14 августа 1996 г., № 1177 «О структуре органов исполнительной власти» [9].

Главными задачами Министерства труда и социального развития Российской Федерации являются разработка предложений и реализация основных направлений и критериев государственной социальной политики по решению комплексных проблем социального развития, народонаселения, повышению уровня жизни и доходов населения, развитию социального страхования, кадрового потенциала, совершенствованию системы оплаты труда и социального партнерства, организации пенсионного обеспечения и социального обслуживания, улучшению условий и охраны труда, обеспечению эффективной занятости населения и социальных гарантий, социальной защиты семьи, женщин, детей, граждан пожилого возраста и ветеранов, инвалидов, граждан, уволенных с военной службы и членов их семей, становлению и развитию государственной службы, улучшению законодательства о труде, занятости и социальной защите населения, осуществлению международного сотрудничества в установленной сфере деятельности.

Далее идёт Федеральная служба по труду и занятости (Роструд) — федеральный орган исполнительной власти России, находящийся в ведении Министерства труда и социальной защиты [50, с.12]. Она реализует функции в сфере труда, занятости и альтернативной гражданской службы, функции по контролю и надзору за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, законодательства о занятости населения, об альтернативной гражданской службе, функции по оказанию государственных услуг в сфере содействия

занятости населения и защиты от безработицы, трудовой миграции и урегулирования коллективных трудовых споров.

Пенсионный фонд Российской Федерации (ПФР) - крупнейшая организация России по оказанию социально значимых государственных услуг гражданам [50, с.12], целями которой является следующее:

- назначение и реализация социальных выплат отдельным категориям граждан;
- взаимодействие со страхователями (работодателями - плательщиками страховых пенсионных взносов), взыскание недоимки.

Фонд социального страхования Российской Федерации (ФСС) - один из государственных внебюджетных фондов, созданный для обеспечения обязательного социального страхования граждан России. Его функциями является:

- страхование на случай временной нетрудоспособности выплата пособий по временной нетрудоспособности (оплата «больничных»);
- страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний: выплата пострадавшим на производстве гражданам страхового обеспечения (единовременные и ежемесячные страховые выплаты, оплата дополнительных расходов на медицинскую, социальную и профессиональную реабилитацию), финансовое обеспечение предупредительных мер по сокращению производственного травматизма и профессиональных заболеваний.

Особенную роль в системе государственного регулирования рынка труда играет Центры занятости, входящие в структуру Управлений социальной защиты населения по муниципальным районам и городским округам [41, с.45].

Управления социальной защиты населения по муниципальным районам и городским округам в функции которых помимо других вопросов социального обслуживания, входят вопросы обеспечения трудоспособного населения способности принимать участие в деятельности, сосредоточенной

на создании с помощью орудий и предметов труда материальных ценностей, и кроме того работать в непроеизводственной сфере.

В численность функций Управления социальной защиты населения по муниципальным районам и городским округам входят следующие [41, с.46]:

- контроль и надзор за соблюдением трудового законодательства, законодательства о занятости населения, об альтернативной гражданской службе;

- деятельность по предупреждению, обнаружению и подавлению нарушений законодательства Российской Федерации в закрепленных сферах деятельности до внесения соответствующих изменений в Кодекс Российской Федерации об административных правонарушениях;

- организация альтернативной гражданской службы;

- организация и оказание государственных услуг в сфере содействия занятости населения и защиты от безработицы, трудовой миграции и урегулирования общественных трудовых споров [31, с.16].

В Управлениях социальной защиты населения по муниципальным районам и городским округам основная деятельность по регулированию рынка труда территории возложена на подразделение Центр занятости.

Деятельность Управления социальной защиты населения по муниципальным районам и городским округам гарантирует активное взаимодействие безработных граждан, нанимателей, обеспечивает общественную поддержку социально-уязвимым слоям населения [48, с.100].

В настоящий период деятельность Управления социальной защиты населения по муниципальным районам и городским округам крайне разнообразна [46, с.175]:

Функции Управления социальной защиты населения по муниципальным районам и городским округам разнообразны [46, с.183]:

1. Разбор и прогнозирование спроса и предложения на рабочую силу, уведомление населения и работодателей о состоянии рынка труда.

2. Подсчёт свободных рабочих мест и граждан, обращающихся по вопросам трудоустройства.

3. Консультирование обращающихся в службу занятости трудящихся и нанимателей о возможностях получения работы и предоставления рабочей силой, об условиях, предъявляемых к профессиям и сотрудникам.

4. Предоставление поддержки гражданам в подборе оптимальной работы, а нанимателям - в выборе требуемых сотрудников.

5. Организация профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации граждан в учебных центрах службы занятости либо иных учебных заведениях, оказание помощи в развитии и определении содержания курсов обучения и переобучения [52,с.633].

Центры занятости городов, ориентируясь на свободные учебные места, заключают с высвобожденными работниками соглашения и направляют на профессиональную подготовку по выбранной ими специальности.

6. Предоставление услуг в профессиональной ориентации и устройстве на работу высвобождаемым работникам и иным категориям жителей [51, с.633].

7. Регистрирование безработных и предоставление им в рамках своей компетенции поддержки [53, с.77].

Государственное регулирование рынка труда представляет собой особую форму и сферу регулирующего воздействия на социально-экономические процессы, непростую систему мер и мероприятий, включающих в своем взаимодействии практически все элементы экономической системы общества [31,с.18].

Меры, проводимые Центром занятости в области регулирования рынка труда значимы не только лишь с целью повышения эффективности функционирования рынка труда, однако и с целью развития экономики государства в целом.

2. ПРАКТИЧЕСКИЕ АСПЕКТЫ РЕГУЛИРОВАНИЯ РЫНКА ТРУДА МУНИЦИПАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ (НА ПРИМЕРЕ УПРАВЛЕНИЯ СОЦИАЛЬНОЙ ЗАЩИТЫ НАСЕЛЕНИЯ ПО ГОРОДУ РУБЦОВСКУ И РУБЦОВСКОМУ РАЙОНУ)

2.1. Общая характеристика Управления социальной защиты населения по городу Рубцовску и Рубцовскому району

Управление социальной защиты населения по городу Рубцовску и Рубцовскому району (далее – «Управление») является подразделением органа исполнительной власти Алтайского края – Главного управления Алтайского края по труду и социальной защите (далее – «Главтрудсоцзащита») [58].

Сокращенное наименование Управления – УСЗН по городу Рубцовску и Рубцовскому району.

В своей деятельности Управление руководствуется Конституцией Российской Федерации, федеральными конституционными законами, федеральными законами, правовыми актами Президента Российской Федерации и Правительства Российской Федерации, правовыми актами федеральных органов исполнительной власти, Уставом (Основным Законом) Алтайского края, законами Алтайского края, постановлениями Алтайского краевого Законодательного Собрания, указами и распоряжениями Губернатора Алтайского края, правовыми актами Администрации Алтайского края, Положением об управлении социальной защиты населения по городу Рубцовску и Рубцовскому району и иными нормативными правовыми актами.

Управление осуществляет деятельность непосредственно во взаимодействии с федеральными органами исполнительной власти и их

территориальными органами, органами исполнительной власти Алтайского края, двумя структурными подразделениями Администрации Алтайского края, органами местного самоуправления, общественными объединениями и иными организациями.

Управление возглавляет начальник, назначаемый на должность и освобождаемый от должности начальником Главтрудоооащиты. Начальник несет персональную ответственность за выполнение возложенных на Управление полномочий и реализацию государственной политики в установленной сфере деятельности. Начальник может иметь заместителей, назначаемых на должность и освобождаемых от должности по согласованию с Главтрудоооащитой.

УСЗН по городу Рубцовску и Рубцовскому району осуществляет правоприменительные функции, функции по управлению государственным имуществом, а также функции по реализации государственной политики, связанной с оказанием государственных услуг в сфере социальной поддержки и социального обслуживания населения Алтайского края, преодоления последствий радиационного воздействия на население Алтайского края ядерных испытаний и космической деятельности.

Управление обладает координирующими и контролируемыми функциями в отношении подведомственных Главтрудоооащиты краевых государственных бюджетных учреждений социального обслуживания, расположенных на территории города Рубцовска и Рубцовского района.

Управление в установленной сфере деятельности осуществляет следующие полномочия в области социальной поддержки и социального обслуживания населения, преодоления последствий радиационного воздействия на население Алтайского края ядерных испытаний и космической деятельности [58]:

1. участвует в работе по созданию концепций, определению основных направлений и приоритетов развития, мониторингу, планированию и анализу

реализации государственной политики по вопросам социальной поддержки и социального обслуживания населения;

2. участвует в реализации на территории Алтайского края решений Правительства Российской Федерации о порядке финансового обеспечения социальных программ субъектов Российской Федерации, связанных с укреплением материально-технической базы организаций социального обслуживания и оказанием адресной социальной помощи неработающим пенсионерам;

3. реализует полномочия Алтайского края, предусмотренные Федеральным законом от 28.12.2013 № 442-ФЗ «Об основах социального обслуживания граждан в Российской Федерации», в том числе на признание граждан нуждающимися в социальном обслуживании и составление индивидуальной программы предоставления социальных услуг;

4. является органом опеки и попечительства, реализующим на территории города Рубцовска и Рубцовского района полномочия;

5. организует и обеспечивает социальную защиту, социальное обеспечение, социальную поддержку и социальное обслуживание определенных действующим законодательством Российской Федерации и Алтайского края категорий граждан в рамках полномочий, переданных субъектам Российской Федерации, и собственных полномочий Алтайского края, в том числе путем предоставления им государственных услуг;

6. в порядке, установленном нормативными правовыми актами Российской Федерации и Алтайского края, организует и осуществляет [58]:

- работу по координации мероприятий по реализации индивидуальных программ реабилитации инвалидов (детей-инвалидов) и оказанию необходимого содействия инвалидам;

- работу с общественными организациями, движениями, объединениями по вопросам социальной поддержки и социального обслуживания, в том числе с общественными объединениями инвалидов.

7. организует и осуществляет контроль над реализацией органами местного самоуправления переданных государственных полномочий по обеспечению жильем граждан в соответствии с законом Алтайского края от 14.09.2006 № 92-ЗС «О наделении органов местного самоуправления государственными полномочиями по обеспечению жильем ветеранов, инвалидов и семей, имеющих детей-инвалидов»;

8. формирует и ведет сегменты баз данных (реестров, реестров, банков данных);

9. участвует в реализации на территории города Рубцовска и Рубцовского района комплекса мер:

- по созданию доступной среды для инвалидов и других маломобильных групп населения;

- по улучшению качества жизни граждан пожилого возраста.

10. в порядке, установленном нормативными правовыми актами Российской Федерации и Алтайского края, организует и осуществляет [58]:

- прием граждан по вопросам, относящимся к сфере деятельности Управления, своевременное и полное рассмотрение устных и письменных обращений граждан, принятие по ним решений и направление заявителям ответов в установленные законодательством Российской Федерации сроки;

- выполнение на территории города Рубцовска и Рубцовского района федеральных и региональных программ, а также других предусмотренных законодательством Российской Федерации, Алтайского края мероприятий в установленной сфере деятельности.

11. организует и осуществляет межведомственное взаимодействие в связи с предоставлением государственных услуг и социального обслуживания;

12. с целью реализации полномочий в установленной сфере деятельности Управление имеет право [58]:

- организовывать проведение необходимых исследований, а также осуществлять контроль над оказанием государственных услуг;

- создавать координационные, совещательные и экспертные органы (комиссии, группы, советы) в установленной сфере деятельности.

Структура управления социальной защиты по городу Рубцовску представлена в приложении 1.

Данная организационная структура является одной из простейших организационных структур – линейной. Линейно-функциональную организационную структуру иногда называют традиционной или классической. Подобные структуры базируются с одной стороны на линейных полномочиях.

Линейные полномочия - это полномочия, которые передаются непосредственно от начальника к подчиненному и далее к другим подчиненным (иерархия уровней управления). Важная особенность такой структуры заключается в единоначалии и цепи команд.

Кроме того, в основе подобных структур управления лежит принцип функциональной департаментализации, то есть процесс деления организации на отдельные элементы, каждый из которых имеет свою четко определенную, конкретную задачу и обязанности. Конкретные характеристики и черты деятельности того или иного подразделения соответствуют наиболее важным направлениям деятельности всей организации. Совокупность линейности полномочий и функциональной департаментализации в линейно-функциональной структуре обеспечивает преимущества и недостатки такого типа структур.

К преимуществам можно отнести следующее:

- четкость и определенность в системе взаимосвязей функций и подразделений;
- возможность сосредоточения руководителя на всей совокупности функциональных процессов;
- ясно выраженная ответственность;
- быстрая и адекватная реакция исполнительных подразделений на прямые указания вышестоящих.

К недостаткам:

- отсутствие звеньев, занимающихся стратегическим планированием;
- непонимание стратегических перспектив руководителями многих уровней и, следовательно, доминирование оперативного управления;
- трудности в согласовании деятельности функциональных подразделений и определении ответственности при решении проблем, требующем участия нескольких подразделений;
- недостаточная гибкость и низкая степень адаптивности к динамике внешних факторов;
- несогласованность критериев эффективности функциональных подразделений и организации в целом;
- дистанцирование непосредственных исполнителей конкретных функций и лиц, принимающих решения;
- «перегрузка» руководителей верхнего уровня;
- возрастание зависимости результатов работы организации от личностных и деловых качеств руководителя;
- отсутствие возможностей для активизации внутренних коммуникаций и компенсации ощущения разобщенности между работниками различных подразделений.

Анализ преимуществ и недостатков линейно-функциональной структуры организации приводит к выводу о сложности ее использования в современных условиях, когда актуальными становятся задачи рыночной адаптации.

В целях оптимизации деятельности управления социальной защиты на селения по городским округам и муниципальным районам, являющихся с 01.01.2017 территориальными органами исполнительной власти Алтайского края с правами юридического лица, и краевых государственных казенных учреждений центров занятости населения, руководствуясь статьями пятьдесят семь – шестьдесят Гражданского кодекса Российской Федерации, Правительства Алтайского края постановило реорганизовать с 01.06.2017

управление социальной защиты населения по городу Рубцовску и Рубцовскому району в форме присоединения к нему краевого государственного казенного учреждения «Центр занятости населения г. Рубцовска» [58].

2.2. Анализ состояния рынка труда муниципального образования город Рубцовск

Центр занятости населения города Рубцовска является структурным подразделением Управления социальной защиты населения по городу Рубцовску и Рубцовскому району [58].

Центр занятости населения города Рубцовска имеет следующую организационную структуру (рис. 2.1) [58]

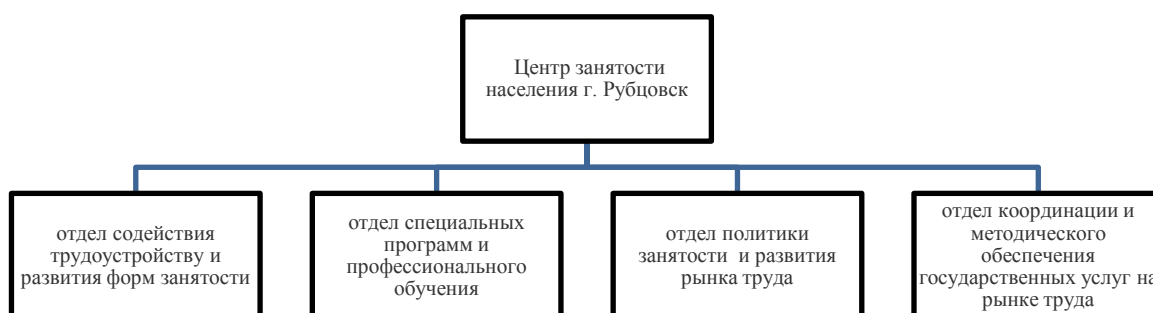


Рисунок 2.1. Организационная структура Центра занятости населения города Рубцовска

Осуществляет свою деятельность согласно нормативным актам, административным регламентам и уставу учреждения.

Центр занятости является объектом социальной сферы и преследует в своих целях обеспечение на территории города Рубцовска государственных гарантий в области трудоустройства населения и оказание государственных услуг в сфере содействия занятости и защиты от безработицы, трудовой миграции [49, с. 55].

Для осуществления поставленных целей Центр занятости населения оказывает в установленном законодательством порядке Российской Федерации следующие услуги:

- содействие гражданам в поиске подходящей работы, а работодателям в подборе необходимых работников;
- информирование о положении на рынке труда, включая организацию и проведение ярмарок вакансий и учебных рабочих мест;
- организация профессиональной ориентации граждан в целях выбора сферы деятельности (профессии), трудоустройства, профессионального обучения;
- психологическая поддержка, профессиональная подготовка, переподготовка и повышение квалификации безработных граждан;
- осуществление социальных выплат гражданам, признанным в установленном порядке безработными;
- организация проведения оплачиваемых общественных работ;
- организация временного трудоустройства несовершеннолетних граждан в возрасте от 14 до 18 лет в свободное от учебы время, безработных от 18 до 20 лет из числа выпускников начального и среднего специального образования, ищущих работу впервые;
- социальная адаптация безработных граждан на рынке труда;
- выдача работодателям заключений, о привлечении и об использовании иностранных работников в соответствии с законодательством о правовом положении иностранных граждан в Российской Федерации;
- содействие гражданам в переселении для работы в сельской местности;

- содействие samozанятости населения, посредством выплаты безвозмездной субсидии в размере 58800 рублей на развитие малого бизнеса, с учетом предоставления бизнес-плана и ведением отчетности по деятельности перед службой занятости в течение года.

Динамика основных показателей, характеризующих занятость населения города в 2015-2017 гг. представлена таблице 2.1.

Таблица 2.1. - Динамика основных показателей, характеризующих занятость населения города в 2015-2017 годах, следующая:

№ п/п	Наименование показателей	Ед. измерен.	2015 год	2016 год	2017 год
1	Трудовые ресурсы	человек	84807	83535	82171
2	Численность официально зарегистрированных безработных	человек	683	610	558
3	Уровень безработицы	%	0,9	0,7	0,6
4.	Среднемесячная начисленная заработная плата одного работника*	рублей	17491	19400	21340
5	Коэффициент напряженности на рынке труда	%	0,9	0,8	0,7
6.	Темп роста среднемесячной начисленной заработной платы одного работника*	в % к предыдущему году	115,9	106,2	110,0

Численность трудовых ресурсов в городе по сравнению с 2015 годом уменьшилась на 1272 человека и составила на конец 2017 года – 82171 человек [57].

Сохраняется стабильная ситуация на рынке труда. Безработица по отношению к численности трудоспособного населения удерживается на уровне 0,7%. Темп роста заработной платы достиг 106,2%.

Уровень жизни населения в городе характеризуется ростом заработной платы - 110,9% (2016 год к 2013 году), сохранением уровня безработицы -

0,7% (2014 год - 0,7%, 2015 год - 08%) и ростом среднемесячных денежных доходов на душу населения - 121,3% (2016 год к 2013 году).

На качество жизни населения города влияют следующие проблемы:

- размер оплаты труда ниже среднерегионального;
- снижение численности трудовых ресурсов и численности занятых в экономике;
- низкий уровень переориентации трудоспособного населения на другие виды деятельности.

В анализируемом периоде отмечался отток работников на предприятия обрабатывающих производств, осуществляющих производство и распределение электроэнергии, газа и воды, операции с недвижимым имуществом, в учреждениях образования. Одновременно росла занятость на предприятиях транспорта, связи, оптовой и розничной торговли [57].

Анализ структуры вакансий в течение рассматриваемого периода говорит о том, что в списке на протяжении всего времени преобладали рабочие профессии – 70 - 80% от общего числа заявленных вакансий. При этом около 30 % составляют вакансии, не требующие квалификации: уборщики служебных помещений, подсобные рабочие, грузчики, рабочие по благоустройству. Вакансии квалифицированного и высококвалифицированного труда, в основном, поступают с предприятий машиностроения и предназначены для мужчин. В центре занятости населения либо отсутствуют такие клиенты, либо молодых людей не устраивает уровень зарплаты и организация труда на производстве.

Качественные характеристики показали, что большинство вакансий квалифицированного труда для женщин предусматривали ограничения по возрасту (30-40 лет), при этом среди безработных 43 % - женщины, граждане в возрасте до 30 лет и предпенсионного возраста. Проблематично трудоустройство граждан, ищущих работу впервые. Их доля среди обратившихся в центр занятости населения составляет около 35 %. Из-за отсутствия опыта работы, востребованность на рынке труда их минимальна.

На регистрируемом рынке труда спрос на рабочую силу превысил ее предложение по профессиям: врач, учитель, продавец, бармен, официант, слесарь механосборочных работ, слесарь-инструментальщик, слесарь-сантехник, токарь, фрезеровщик, электромонтер, газосварщик высоких разрядов.

При этом предложение превысило спрос по профессиям: инженеры различной специализации, техники, менеджер, экономист, слесарь по ремонту автомобилей, парикмахер.

В городе 48 % заявленных вакансий - это рабочие места с заработной платой ниже или на уровне прожиточного минимума, 52% - выше прожиточного минимума [57].

Средняя продолжительность существования вакансий в городе Рубцовске на 01.01.2017 составила – 1,2 мес. (на 01.01.2015 – 2,8 месяца). Основная часть вакансий заполняется в течение трех месяцев - 99%. (на 01.01.2015 – 66 %) [57].

Сдерживанию уровня безработицы способствовало:

- четко отлаженная система взаимодействия Центра занятости с администрацией города и работодателями на всех уровнях;

- реализация программы «Содействия занятости населения города Рубцовска на 2015-2020 годы»;

С 2015 года по 2016 год наблюдалось снижение количества обратившихся, но начиная с 2017 года, наблюдается рост (табл. 2.2).

Таблица 2.2 – Содействие в поиске подходящей работы на период 2015-2017 годы, кол-во человек

	2015 г.	2016 г.	2017 г.	Темп роста 2016-2015гг.	Темп роста 2017-2016гг.
	Кол-во человек	Кол-во человек	Кол-во человек	%	%
Содействие в поиске подходящей работы	6441	6203	6316	96	101

В 2015г. 69 % среди обратившихся составили женщины, 20% выпускники вузов и сузов.

За 2016 год в Центр занятости обратилось 56% безработных – женщины, мужчин - 44%, 15% - высвобожденные работники, почти 18,6% - выпускники. За 2015 год 69 % составили женщины, 32% - мужчины, 20% - молодёжь, 18% - высвобожденные работники (рис. 2.2).

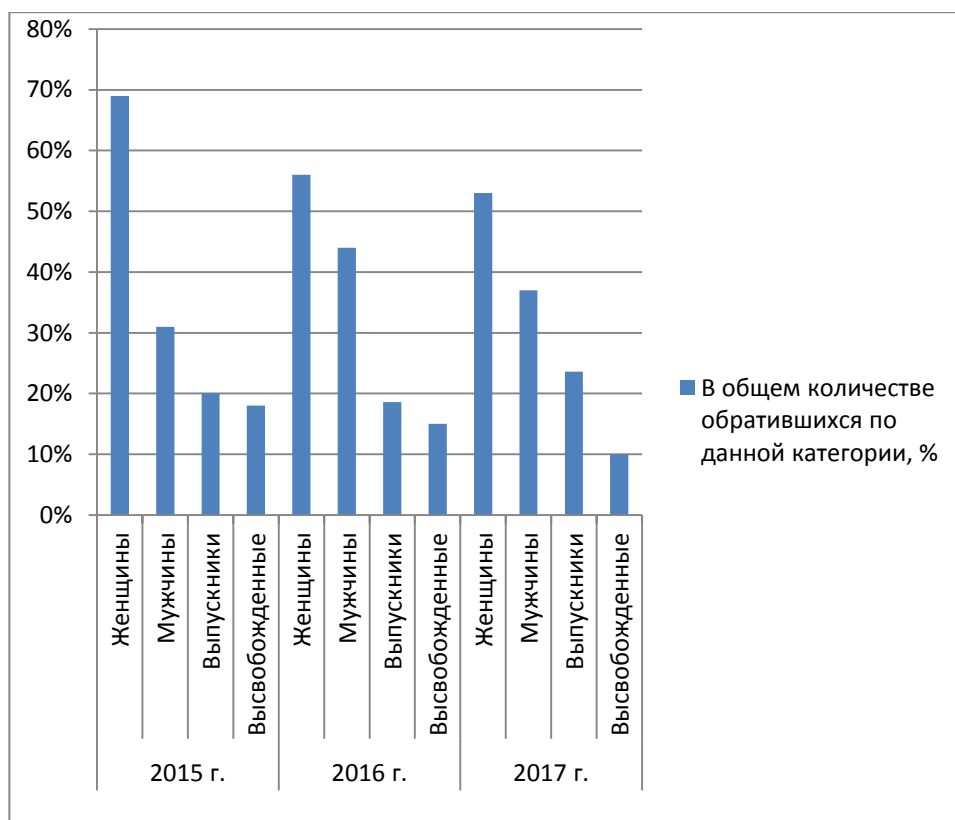


Рисунок 2.2 – Структура обратившихся граждан на период 2015-2017 годы, %.

А в 2017 году обратившиеся составляют: женщины -53,0%, мужчины - 37%, 23,6% безработных - выпускников без опыта работы, 10% приходится на высвобожденных работников (по сокращению).

В таблице 2.3 представлено количество трудоустроенных человек на период 2015-2017 годы.

Из показателей таблицы, можно сделать вывод, что количество трудоустроенных человек с каждым годом снижается.

Таблица 2.3 – Количество трудоустроенных человек на период 2015-2017 годы, человек

	2015 г.	2016 г.	2017 г.	Темп роста 2016-2015гг., %	Темп роста 2017-2016гг., %
Трудоустроен о человек	6156	5356	5220	87	97,4

Как представлено в таблице 2.4., 2015 году временно трудоустроилось 841 гражданин, в 2016 - 605 граждан, а в 2017 – 716 граждан . В 2017 по отношению к 2015 г., что количество временно трудоустроенных человек снижается.

Таблица 2.4 – Количество человек, временно трудоустроенных на период 2015-2017 годы, кол-во человек

	2015 г.	2016 г.	2017 г.	Темп роста 2016- 2015гг.	Темп роста 2017- 2016гг.
	Кол-во человек	Кол-во человек	Кол-во человек	%	%
Временно трудоустроенных	841	605	716	78	125,6

На 2015 год - 21 безработному гражданину оказано содействие в предпринимательской деятельности. Из них 6 открыли собственное дело. На 2016 год - 19 безработным гражданам оказано содействие в предпринимательской деятельности. Двое получили господдержку на открытие собственного дела. На 2017 год было оказано содействие в организации предпринимательской деятельности - 40 безработным гражданам, из них 8 получили финансовую помощь при государственной регистрации собственного дела.

В 2015 году требовались люди в обрабатывающие производства, в оптовую и розничную торговлю, ремонт автомобильных средств, бытовых изделий и предметов личного пользования, в производство и распределение

электроэнергии, газа и воды, в транспортные службы, в здравоохранение и предоставление социальных услуг, в образование, в сельское хозяйство, охоту и лесное хозяйство, в гостиницы и рестораны.

В 2016 году - наиболее востребованы были специалисты в сфере медицины и образования. В городские медучреждения требовались медицинские сестры, врачи-терапевты, анестезиологи, акушеры-гинекологи, хирурги, травматологи, педиатры и другие специалисты. Общая потребность в медицинских работниках составляла около 150 рабочих мест [57].

В 2017 году на рынке труда города были востребованы: швеи, медицинские сёстры, электрогазосварщики, врачи, водители автомобилей, учителя, повара, бухгалтера, слесари-ремонтники.

В пополнении кадров нуждались школы и детские сады. Требовались учителя химии, математики, русского языка и литературы, иностранного языка, педагоги дошкольного образования. Были востребованы работники в транспортной отрасли, силовых структурах, в сфере предоставления коммунальных, социальных и персональных услуг.

Среди зарегистрированных безработных также есть лица, уволившиеся с последнего места работы по собственному желанию, а также уволенные в связи с ликвидацией предприятий и организаций, сокращением численности персонала.

На 01.01.2017 года в городе Рубцовске было официально зарегистрировано 558 безработных граждан, на 01.01.2016 года - 610 безработных, а на 01.01.2015 года - 683 безработных.

Анализ причин, по которым безработные попадают на рынок труда, показывает, что за период с 2015 по 2016 год возросла доля безработных, уволенных по сокращению штатов, с 35 % до 51%, сократилась доля уволенных по собственному желанию - с 27 % до 25 %. Удельный вес выпускников учебных заведений сократился с 13,5 % до 5,1%.

Средняя продолжительность безработицы за счет увеличения доли граждан, состоящих на учете более года, возросла с 4,8 мес. на конец 2015 года до 5,3 мес. на конец 2016 года (табл. 2 5.).

Таблица 2.5 – Динамика численности безработных, зарегистрированных в Центре занятости в период 2015-2017 годы, человек

	2015 г.	2016 г.	2017 г.	Темпы роста 2016-2015 гг.	Темп роста 2017-2016гг.
	Кол-во человек	Кол-во человек	Кол-во человек	%	%
Численность безработных	683	610	558	89,3	91,5

Исходя из этих данных можно сделать вывод о том, что начиная с 2016 года на рынке труда города Рубцовска заметны тенденции по уменьшению показателей официальной безработицы.

Анализируя это таблицу можно прийти к выводу, что ситуация на рынке труда в области безработных, начиная с 2015 года по 2017 год идёт на спад.

В структуре безработных граждан в 2015 году - 40% с высшим образованием, 49% - со средним профессиональным, 25% - основное общее; в 2016 году - 30 % - с высшим образованием, 47 % - со средним профессиональным, 23 % - основное общее образование, в 2017 году 23,3 % приходится на граждан с высшим образованием, 46,4 % - со средним профессиональным, 15,1 % имеют среднее общее образование.. (рис. 2.3).

По данным рисунка видно, что больший процент безработных граждан на рынке труда приходится на людей, имеющих среднее профессиональное образование.

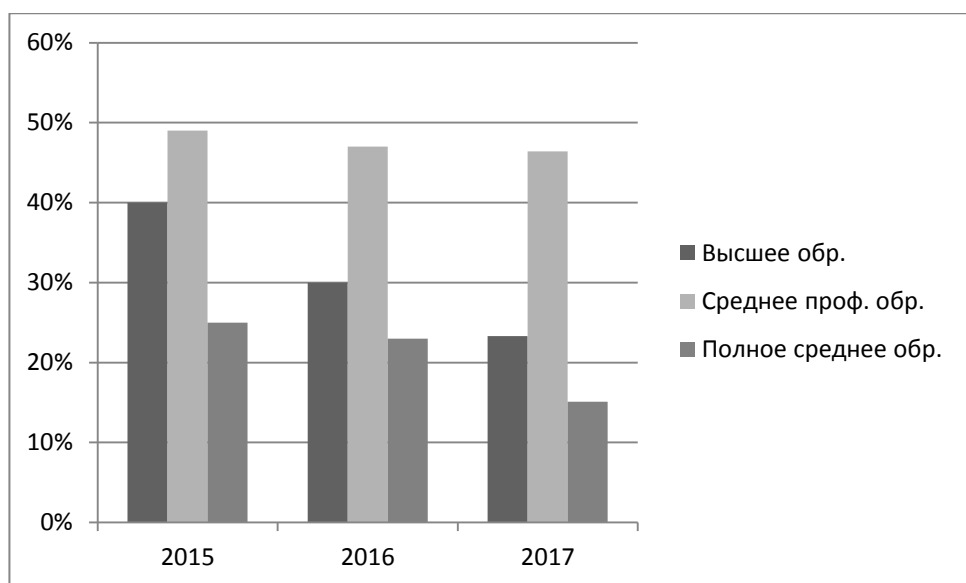


Рисунок 2.3 – Структура безработных граждан на период 2015-2017 годы, %

В 2015 году профориентационные услуги получили – 4825 2017 года 4700 человек, за 2016 года – 4531 человек, (табл. 2.6).

Таблица 2.6- Динамика, оказанных профориентационных услуг на период 2015-2017 годы, количество человек

	2015 г.	2016 г.	2017 г.	Темп роста 2016-2015гг.	Темп роста 2017-2016гг.
	Кол-во человек	Кол-во человек	Кол-во человек	%	%
Услуги по профориентации	4825	4531	4700	94	103,7

Анализ темпа роста оказания профориентационных услуг показал, что идёт тенденцию к увеличению числа предоставленных услуг профориентации в 2017 г. по сравнению с 2016 г. (табл. 2.7).

Исходя из данных по таблице, можно сказать о тенденции увеличения количества человек, отправленных на профессиональное обучение.

Таблица 2.7 – Динамика количества человек, направленных на профессиональное обучение на период 2015-2017 годы, человек

	2015 г.	2016 г.	2017 г.	Темп роста 2016-2015 гг., %	Темп роста 2017-2016 гг., %
Направлено на профессиональное обучение	296	160	177	54	110,6

Таким образом, можно сделать ряд выводов:

- снижаются показатели официальной безработицы;
- возросло количество трудоустроенных человек;
- женщины на рынке труда города более уязвимая категория;
- Высокий удельный вес нетрудоустроенных граждан, имеющих среднее общее образование и среднее профессиональное образования;
- высокий уровень обратившихся в Центр занятости составляют выпускники ВУЗов и СУЗов;
- профессионально-квалификационный дисбаланс на рынке труда;
- центр занятости оказывает содействие в поиске подходящей работы, предоставляет услуги профориентации, временное трудоустройство, профессиональное обучение, содействие предпринимательской деятельности [57, 58].

Несмотря на то, что Центр занятости предпринимает все возможные усилия для снижения безработицы в городе Рубцовске, этого не достаточно и поэтому необходимо целесообразное применение приоритетной политики с сочетанием активных методов регулирования рынка труда.

Таким образом, в городе численность занятых в экономике в целом за анализируемый период сократилась; уровень безработицы остаётся одним из самых низких среди городов Алтайского края - 0,7 %; структура безработицы характеризуется высокой долей женщин и молодежи.

2.3. Проблемы регулирования рынка труда муниципального образования город Рубцовск

С целью усовершенствования работы Центра занятости Управления социальной защиты населения по городу Рубцовску и Рубцовскому району необходимо понимать наиболее значимые проблемы, с которыми он сталкиваются, и обозначить пути для их решения. Проблема трудоустройства выпускников после окончания вузов на сегодняшний день чрезвычайно актуальна.

В настоящий период молодой специалист на рынке труда Рубцовска встречается с довольно жесткой ситуацией на рынке труда. Молодежь составляет значительную по численности группу безработных. Средняя длительность поиска работы среди молодежи г. Рубцовска составляет 5,5 месяцев.

Отсутствие опыта работы становится главной проблемой при трудоустройстве для многих выпускников вузов и сузов. В современных условиях развития рынка труда важнейшим показателем оценки выпускников университетов и колледжей становится их профессиональная компетентность и навыки, обеспечивающие конкурентоспособность и профессиональную мобильность специалиста. Пока студент обучается на очной форме у него как правило нет опыта работы, а если и имеется опыт работы, то скорее всего опыт не требующий особой квалификации.

Появляется проблема, которая часто оставляет многих выпускников без работы и вынуждает срочно изменять сферу деятельности и работать не по своей специальности.

В настоящий период работодатель определяет высокий уровень для молодых специалистов. Различные организации предъявляют свои требования для возможного сотрудника. К ним относят присутствие опыта работы, профессионализм, умение использовать приобретённые

теоретические знания на практике, способность принимать решения. Следовательно, работодатели желают получить знающего, сведущего и ответственного сотрудника, однако возникает вопрос о приобретении опыта и формировании профессионализма молодым выпускником.

Кроме того, одним из вопросов является то, что многие выпускники вузов, получившие хорошую теоретическую основу в своем образовательном учреждении, не могут использовать ее на практике. Качеств, которых не хватает выпускникам, работодатели выделяют профессиональные знания и навыки. Данную проблему можно объяснить тем, что студенты не имеют достаточно практических навыков, то есть опыта работы.

Понятие регулирования занятости молодежи включает субъекты и объекты регулирующей системы, и механизм регулирования занятости молодежи [40, с.88].

Одной из самых актуальных задач в настоящее время на рынке труда г. Рубцовска населения является количественный и качественный дисбаланс между спросом на рабочую силу и ее предложением, несмотря на реализацию программ профессионального обучения и переподготовки.

Главной причиной проблем в осуществлении данной программы является то, что ее реализация сталкивается с наибольшими трудностями. Прежде всего, это нормативно-методические проблемы, обусловленные административными регламентами, которые ограничивают возможность подготовки по необходимым профессиям. Значимой проблемой является высокое несоответствие направлений обучения спросу на труд по тем или иным профессиям и специальностям. Ясные указания по отбору направлений отсутствуют, поэтому они часто либо определяются руководством Управления социальной защиты населения по городу Рубцовску и Рубцовскому району не всегда учитывают ситуацию на рынке труда. Случаи целевого обучения безработных под требования работодателей до сих пор не массовые. Таким образом, обученные безработные часто ощущают те же проблемы с трудоустройством, что и до обучения.

Нормативы численности участников программы, устанавливаемые Центру занятости Управления социальной защиты населения по городу Рубцовску и Рубцовскому району «сверху», не всегда согласуются с реальными потребностями безработных.

На результативность программ в сфере регулирования занятости населения г. Рубцовска отрицательно воздействуют и правовые проблемы [40, с.90]. Федеральным законодательством определены предельные затраты на подготовку, которых не всегда хватает на проведение конкурсного отбора обучающихся организаций и связанных с ними процедур, а также обучения по необходимым программам.

Значительную проблему представляет также формирование обучающихся групп [40, с.93]. Это связано с тем, что пока группа еще не сформирована, за безработными, предоставившими согласие на обучение, оставляется право искать работу или отказаться от участия в программе. Следовательно, к началу учебного процесса группа сможет оказаться недоукомплектованной. У обучающихся безработных зарегистрированных в Центре занятости Управления социальной защиты населения по городу Рубцовску и Рубцовскому району нет права сменить учебное заведение, если реализуемая подготовка их не удовлетворяет.

В числе финансовых вопросов следует назвать дефицит ресурсов для анализа рынка труда, без которого сложно установить, какие профессии пользуются спросом и каким из них необходимо обучать безработных. Так, в кризисный период в Центрах занятости Управления социальной защиты населения по городу Рубцовску и Рубцовскому району финансирование аналитических работ было снижено, что усугубило ситуацию несоответствия обучения требованиям работодателей.

Помимо этого имеется недостаточное стимулирование безработных к профессиональной подготовке. Обратившиеся в Центр занятости Управления социальной защиты населения по городу Рубцовску и Рубцовскому району не хотят изучать что-либо, а желающие не стараются получить профессии,

очень востребованные на рынке труда. В первую очередь это рабочие профессии, в особенности со сложными условиями труда.

Основной проблемой программ профессионального обучения, реализуемых Центром занятости Управления социальной защиты населения по городу Рубцовску и Рубцовскому району, является и то, что его деятельность направлена в основном на снижение социальной напряженности в обществе. Этому способствует оценка осуществления программ, которая проводится не по фактам подлинного трудоустройства, а по снятию безработных с учета и отсутствию повторного обращения в Центр занятости Управления социальной защиты населения по городу Рубцовску и Рубцовскому району.

Помимо вышесказанного имеется проблема непрестижности рабочих профессий в Рубцовске. Обучаясь в начальной школе дети рассматривают профессии рабочего как не достойный вариант выбора. Детям нравятся профессии государственного служащего, полицейского, банковского работника. Таким образом, происходит перенасыщение рынка труда специалистами определенных сфер деятельности и недостаток специалистов других сфер деятельности.

Для работы Центра занятости Управления социальной защиты населения по городу Рубцовску и Рубцовскому району присуща некоторая инерционность. Руководство и сотрудники ориентированы традиционный подход, который не требует активного поведения и направлен как правило, на выполнение нормативов и соблюдение бюджета: информация о безработном имеет поверхностный характер, не освещает в значительной мере его трудовой потенциал и тем более не способствует выявлению индивидуальной направленности.

На сегодняшний день основными проблемами в сфере занятости населения города Рубцовска является проблема трудоустройства выпускников после окончания вуза, количественный и качественный

дисбаланс между спросом на рабочую силу и её предложением, проблема не престижных профессий, формальный подход со стороны службы занятости.

Для улучшения деятельности центра занятости города Рубцовска необходимо наметить пути решения проблем, с которыми он сталкивается в своей работе.

3. НАПРАВЛЕНИЯ СОВЕРШЕНСТВОВАНИЯ РЕГУЛИРОВАНИЯ РЫНКА ТРУДА МУНИЦИПАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ (НА ПРИМЕРЕ УПРАВЛЕНИЯ СОЦИАЛЬНОЙ ЗАЩИТЫ НАСЕЛЕНИЯ ПО ГОРОДУ РУБЦОВСКУ И РУБЦОВСКОМУ РАЙОНУ)

Проблема трудоустройства населения является одной из значимых вопросов, которые предстоит решить Центру занятости Управления социальной защиты населения по городу Рубцовску и Рубцовскому району.

Разрешение вопросов трудоустройства молодежи без опыта работы целесообразно путем реализации такого механизма как квотирование рабочих мест для выпускников.

Такая деятельность не имеет большого успеха по основанию отсутствия желания работодателей принимать на работу лиц без опыта работы [27, с. 17].

Вакансии обязаны включать весь перечень профессий в рамках квотирования.

Работодателям, с численностью штата 60 человек и более предлагается выделять или создавать рабочие места для трудоустройства молодых граждан, относящихся к выпускникам учебных заведений и ежемесячно, не позднее 10-го числа текущего месяца, представлять в письменной форме в центры занятости населения сведения о квотировании рабочих мест для молодежи. Периодом действия квоты должен быть календарный год.

Работодателям, создавшим рабочие места в счет установленной квоты, полагается право на частичную компенсацию расходов по созданию квотируемых рабочих мест [27, с.20]. Такие выплаты необходимо производиться ежемесячно за каждого трудоустроенного молодого гражданина.

Другим вариантом на практике квотирования может стать система налоговых льгот для работодателей, принимающих на работу выпускников вузов, включающая стажировку выпускников учебных заведений всех

уровней. Её содержание заключается в том, что организация в случае приема на работу выпускника сроком на 6 месяцев выплачивает ему зарплату, получая возмещение минимального размера оплаты.

Еще одним вариантом получения выпускниками вузов необходимого опыта работы может быть практика временного найма на разовые работы, такие как рекламные акции, маркетинговые исследования, социологические опросы, работа в сфере политики, занятость на общественных работах, деятельность в общественных организациях в качестве волонтеров [33, с. 278]. Целесообразно было бы введение в практику получения рекомендательных писем с мест такой работы, что позволит заработать репутацию и в дальнейшем будет играть важную роль на рынке труда.

При этом, предприятия не стремятся брать на работу молодежь без опыта работы, даже при условии того, что 50% заработной платы будет выплачивать Центр занятости.

Для устранения проблем в количественном и качественном дисбалансе между спросом на рабочую силу в г. Рубцовске и её предложением необходимо проводить мероприятия по внедрению эффективных механизмов профилирования безработных и повышение адресности предоставления пособий по безработице, осуществлять меры в области активной политики занятости населения на основе внедрения современных методов оценки эффективности мероприятий трудоустройства и их влияния на наиболее уязвимые категории безработных, повышать мобильность рабочей силы на основе формирования эффективной системы профессионального обучения и переобучения, координировать и согласовывать объёмы профессионально - квалификационной структуры подготовки рабочих и специалистов в образовательных учреждениях профессионального образования всех уровней с потребностью территориальных рынков труда.

Для решения проблемы перенасыщения одной трудовой отрасли (престижной) относительно другой (не престижной) предлагается Центру занятости населения совместно с работниками различных трудовых областей

проводить классные часы в средних классах школ города Рубцовска и Рубцовского района с презентациями той или иной профессии, и повышением престижности различных профессий. Пояснять молодым людям, что уважаем сам труд, а не та или иная профессия, что повлечет за собой в будущем выравнивание ситуации на рынке труда [47, с. 111].

В Центре занятости Управления социальной защиты населения по городу Рубцовску и Рубцовскому району ведётся диалог с безработными, осуществляется сбор информации о его пригодности к той или иной работе, по итогам формируются личные дела и заполняются карточки безработных, [36, с. 63]. Как правило, эта процедура проводится формально. В результате данные о безработном носят поверхностный характер, при этом не освещает в полной мере его трудовой потенциал и не оказывают содействия раскрытию индивидуальной направленности.

Снижению данных недостатков в определенной мере может служить введение в практику определения трудового потенциала и индивидуальной направленности безработных с помощью профессиограмм – единого целого описания любого рода трудовой деятельности на основании функционального, психологического и психофизиологического анализа его содержания, что предоставит альтернативу определения профессионально значимых качеств личности специалиста в виде требований профессии к человеку.

На базе собранной информации реализуется оценка трудового потенциала. Определяется индивидуальная направленность безработных, и проводятся исследования по соответствию индивидуальной направленности профессиограммы.

Оценкой трудового потенциала при подобных обстоятельствах считается процесс сопоставления индивидуальных характеристик безработного с идеальным образом профессионала в данной деятельности, так как профессиограмма по другим равным условиям считается образцом

представления о деятельности. При полном совпадении оценивается стремление безработного трудиться по этой профессии.

Имеется большое количество альтернативных программ активной поддержки занятости в зависимости от результатов оценки трудового потенциала безработного и его индивидуальной направленности [55, с. 27]:

- трудовой потенциал безработного целиком сходится с необходимым для трудоустройства по индивидуальной ориентированности и профессиограмме безработного;

- трудовой потенциал безработного целиком сходится по индивидуальной направленности, однако никак не соответствует профессиограмме;

- трудовой потенциал безработного целиком сходится с необходимым для трудоустройства по профессиограмме, но не соответствует условиям желаемой работы по индивидуальной направленности безработного;

- трудовой потенциал безработного не соответствует необходимому ни по индивидуальной направленности, ни по профессиограмме [56, с. 94];

- трудовой потенциал безработного существенно превосходит необходимый по профессиограмме, но недостаточен для устройства на работу согласно индивидуальной направленности безработного;

- трудовой потенциал безработного существенно превосходит необходимый, равно как по профессиограмме, так и по индивидуальной направленности безработного.

В соответствии с данными ситуациями предлагаются следующие программы интенсивной помощи безработных:

- подбор деятельности, что соответствует индивидуальной направленности;

- организация как процесс заполнения разрыва среди существующего потенциала безработного и тем, который ему необходим для выполнения работы;

– переобучение как процесс заполнения разрыва среди существующего потенциала безработного и профессиограмме, и тем, который у него обязан быть в перспективе с целью устройства на работу в соответствии с индивидуальной направленностью;

- обучение безработного как процесс накопления человеческого капитала посредством прямой передачи знаний и умений с целью заполнения разрыва среди существующих у них знаниями и умениями и теми, которыми они обязаны овладеть с целью эффективной самозанятости;

– трудоустройство на свободную должность, которой соответствуют существующие знания, умения, специальность и ожидания нетрудоустроенного с дальнейшим мониторингом деятельности личности на новом рабочем месте;

– трудоустройство на свободную должность, которой соответствуют существующие знания, умения и специальность безработного [56, с. 80].

Подобные мероприятия предоставят возможность Центру занятости Управления социальной защиты населения по городу Рубцовску и Рубцовскому району своевременно реализовывать предупредительные мероприятия по снятию напряженности на рынке труда, что обеспечивает интенсивное взаимодействие со стороны безработных граждан и работодателей.

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

Рынок труда как неразрывный элемент рыночной системы хозяйствования выполняет важнейшие функции в системе воспроизводства рабочей силы, распределения ее между отраслями и секторами экономики, регулирует объемы спроса и предложения, придает действенный импульс профессиональной и территориальной мобильности.

Рынок труда - это система общественных отношений государства, определяющаяся экономическими отношениями между спросом и предложением рабочей силы, экономическими и социальными интересами работодателей, и наемных рабочих.

Анализируя, структуру и содержание системы источников правового регулирования отношений в сфере содействия занятости населения, мы пришли к выводу, что основную нагрузку по регулированию указанных отношений несут подзаконные нормативно – правовые акты, особенно программы, принятые на различных уровнях системы власти, а именно:

- федеральном;
- уровне субъектов Российской Федерации;
- уровне местных органов самоуправления.

В целом правовой институт занятости населения имеет комплексный характер, так как включает нормы не только трудового, но и административного, финансового права, права социального обеспечения.

Правовые, экономические и организационные условия обеспечения занятости и гарантии реализации права граждан на труд определяются современным трудовым законодательством. Регулирование этих гарантий определяется Трудовым кодексом Российской Федерации, а также законом Российской Федерации «О занятости населения в Российской Федерации».

В Российской Федерации создана основательная правовая база по вопросам регулирования труда и занятости населения. Эти вопросы находят

свое отражение в Конституции Российской Федерации, в Трудовом кодексе Российской Федерации и в Законе Российской Федерации «О занятости населения в Российской Федерации».

Государственное регулирование рынка труда представляет собой особую форму и сферу регулирующего воздействия на социально-экономические процессы, непростую систему мер и мероприятий, включающих в своем взаимодействии практически все элементы экономической системы общества.

В целях оптимизации деятельности Управления социальной защиты населения по городским округам и муниципальным районам, являющихся с 01.01.2017 г. территориальными органами исполнительной власти Алтайского края с правами юридического лица, и краевых государственных казенных учреждений центров занятости населения, руководствуясь статьями 57-60 Гражданского кодекса Российской Федерации, Правительства Алтайского края постановило реорганизовать с 01.06.2017 управление социальной защиты населения по городу Рубцовску и Рубцовскому району в форме присоединения к нему краевого государственного казенного учреждения «Центр занятости населения г. Рубцовска».

Результат анализа ситуации на рынке труда города Рубцовска показал:

- снижаются показатели официальной безработицы;
- возросло количество трудоустроенных человек;
- женщины на рынке труда города более уязвимая категория;
- Высокий удельный вес нетрудоустроенных граждан, имеющих среднее общее образование и среднее профессиональное образования;
- высокий уровень обратившихся в Центр занятости составляют выпускники ВУЗов и СУЗов;
- профессионально-квалификационный дисбаланс на рынке труда;
- центр занятости оказывает содействие в поиске подходящей работы, предоставляет услуги профориентации, временное трудоустройство, профессиональное обучение, содействие предпринимательской деятельности.

Несмотря на то, что Центр занятости предпринимает все возможные усилия для снижения безработицы в городе Рубцовске, этого не достаточно и поэтому необходимо целесообразное применение приоритетной политики с сочетанием активных методов регулирования рынка труда.

На сегодняшний день основными проблемами в сфере занятости населения города Рубцовска является проблема трудоустройства выпускников после окончания вуза, количественный и качественный дисбаланс между спросом на рабочую силу и её предложением, проблема не престижных профессий, формальный подход со стороны службы занятости.

Для улучшения деятельности центра занятости города Рубцовска необходимо наметить пути решения проблем, с которыми он сталкивается в своей работе.

Подобные мероприятия позволят службе занятости населения своевременно принимать превентивные меры по снятию напряженности на рынке труда, что гарантирует активное взаимодействие со стороны безработных граждан и нанимателей.

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

1. Всеобщая декларация прав человека (принята на третьей сессии Генеральной Ассамблеи ООН резолюцией 217 А (III) от 10 декабря 1948 г.) // Справочно-поисковая система «Консультант Плюс».
2. Об экономических, социальных и культурных правах: Международный пакт (Нью-Йорк, 19 декабря 1966 г.) // Справочно-поисковая система «Консультант Плюс».
3. Европейская Социальная Хартия ETS N 163 (пересмотренная) (Страсбург, 3 мая 1996 г.) // Справочно-поисковая система «Консультант Плюс».
4. О содействии занятости и защите от безработицы: Конвенция Международной Организации Труда N 168 (Женева, 21 июня 1988 г.) // Справочно-поисковая система «Консультант Плюс».
5. О профессиональной реабилитации и занятости инвалидов: Конвенция Международной организации труда N 159 (Женева, 20 июня 1983 г.) // Справочно-поисковая система «Консультант Плюс».
6. О защите прав человека и основных свобод ETS N 005: Конвенция (Рим, 4 ноября 1950 г.) (с изменениями и дополнениями) // Справочно-поисковая система «Консультант Плюс».
7. Конституция Российской Федерации (принята всенародным голосованием 12.12.1993) (с учетом поправок, внесенных Законами РФ о поправках к Конституции РФ от 30.12.2008 N 6-ФКЗ, от 30.12.2008 N 7-ФКЗ, от 05.02.2014 N 2-ФКЗ, от 21.07.2014 N 11-ФКЗ) // Справочно-поисковая система «Консультант Плюс».
8. Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 N 197-ФЗ (ред. от 05.02.2018) // Российская газета. - 2001. - № 256.
9. О занятости населения в Российской Федерации: Закон Российской Федерации (в редакции Федерального Закона от 20 апреля 1996 года N 36-

ФЗ) (с изменениями на 29 июля 2017 года) // Собрание законодательства РФ. – 1996. - №17. - ст. 1915.

10. О Российской трёхсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений: Федеральный Закон от 01.05.1999 N 92-ФЗ (последняя редакция) // Российская газета. -.1999.- N 90.

11. О структуре федеральных органов исполнительной власти: Указ Президента РФ от 14.08.1996 N 1177 (ред. от 29.11.2004) // Российская газета. -.2012. - N 114.

12. О предоставлении и распределении в 2015 году субсидий из федерального бюджета бюджетам субъектов Российской Федерации на реализацию дополнительных мероприятий в сфере занятости населения, направленных на снижение напряженности на рынке труда субъектов Российской Федерации: Постановление Правительства РФ от 22 января 2015 г. № 35 // Собрание законодательства РФ. -.2015. - N 5.

13. Об утверждении Положения о Федеральной службе по труду и занятости (с изменениями и дополнениями): Постановление Правительства РФ от 30 июня 2004 г. N 324 // Российская газета. -2004. - N 144.

14. Об утверждении Положения об организации общественных работ (с изменениями и дополнениями): Постановление Правительства РФ от 14 июля 1997 г. N 875 // Российская газета.- 1997. - N 151.

15. Об утверждении федерального государственного стандарта государственной услуги по содействию самозанятости безработных граждан: Приказ Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 24 декабря 2013 года N 773н // Российская газета. - 2014. - N 71.

16. Об утверждении размера платы за проведение экспертизы качества специальной оценки условий труда в рамках государственной экспертизы условий труда: Приказ Главного управления Алтайского края по труду и социальной защите от 28.07.2015 № 252 // Сборник законодательства Алтайского края.- 2015. - N 232.

17. Об утверждении порядка обеспечения условий доступности для инвалидов объектов и предоставляемых услуг в сфере социальной защиты, труда и занятости населения, а также оказания им при этом необходимой помощи: Приказ Главтрудоооащиты от 28.12.2015 № 535 // [Электронный ресурс]: Официальный интернет-портал правовой информации.- Режим доступа: <http://www.pravo.gov.ru>.

18. Об установлении минимального количества специальных рабочих мест для трудоустройства инвалидов в организации Алтайского края: Приказ Минтрудоооащиты Алтайского края от 16.11.2017 N 492 // [Электронный ресурс]: Официальный интернет-портал правовой информации.- Режим доступа: <http://www.pravo.gov.ru>.

19. Об управлении социальной защиты населения по городу Рубцовску: Положение [Электронный ресурс]: Официальный сайт Министерства труда и социальной защиты по Алтайскому краю.- Режим доступа: <http://www.aksp.ru>.

20. О реорганизации управлений социальной защиты населения по городским округам и муниципальным районам: Постановление Правительства Алтайского края г. Барнаула от 17.02.2017 N [Электронный ресурс]: Официальный сайт Министерства труда и социальной защиты по Алтайскому краю.- Режим доступа: <http://www.aksp.ru>.

21. Башина О.Э. Анализ трансформационных процессов на российском рынке труда / О.Э.Башина, Л.В.Матраева, Е.С.Васютина // Вопросы статистики. - 2017. - N 11. - С.35-43.

22. Бобков, В.Н. Влияние неустойчивой занятости на переходы молодежи на рынке труда / В.Н.Бобков, Е.А.Черных // Уровень жизни населения регионов России. - 2015. - N 3. - С.23-55.

23. Вукович, Г.Г. Рынок труда: учебное пособие / Г.Г. Вукович, И.В.Гелета. – Ростов н/Д: Феникс, 2015. - 238 с.

24. Гимпельсон, В. Жить "в тени" или умереть "на свету": неформальность на российском рынке труда / В.Гимпельсон, Р.Капелюшников // Вопросы экономики. - 2015. - N 11. - С.65-88.
25. Дубровин, И. А. Экономика труда : учебник / И. А. Дубровин, А. С. Каменский. – М. : Дашков и К, 2016. - 229 с.
26. Жулина, Е.Г. Экономика труда: учеб. пособие / Е.Г. Жулина. - М.: Эксмо, 2015. - 208 с.
27. Золин, И.Е. Развитие механизмов государственного регулирования рынка труда в условиях модернизации экономики / И.Е.Золин // Нац. интересы: приоритеты и безопасность. - 2015. - N 48. - С.30-41.
28. Иванова, М. Повышение пенсионного возраста и рынок труда / М.Иванова, А.Балаев, Е.Гурвич // Вопросы экономики. - 2017. - N 3. - С.22-39.
29. Ильина, И.Ю. Динамика профессионального рынка труда работников высшей школы России / И.Ю.Ильина // Социальная политика и социология. - 2016. - Т.15, N 6. - С.16-24.
30. Карташов, С.А. Рынок труда: проблемы формирования и управления: учебник / С.А.Карташов, Ю.Г.Одегов. - М.: Финстатинфом. - 2014. – 310с. с.
31. Катульский, Е.Д. Основные направления государственной политики на российском рынке труда [Текст] / Е.Д. Катульский - М.: Человек и труд, 2016.-250 с.
32. Кашепов, А.В. Рынок труда: проблемы и решения: монография / А.В.Кашепов, С.С.Сулакшин, А.С.Малчинов. — М.: Научный эксперт, 2014. — 232 с.
33. Ключарев, Г.А. «Разрыв» образования и рынка труда: мнения экспертов / Г.А.Ключарев // Социол. исслед. - 2015. - N 11. - С.49-56.
34. Кожаев, Ю.П. Тенденции формирования рынка труда в мегаполисе / Ю.П.Кожаев, Л.П.Веревкин // Энергия: экономика, техника, экология. - 2017. - N 10. - С.56-65.

35. Константиновский, Д.Л. Молодежь, рынок труда и экспансия высшего образования / Д.Л.Константиновский, Е.С.Попова // Социол. исслед. - 2015. - N 11. - С.37-48.
36. Котляр, А. О понятии рынка труда / А. Котляр // Вопросы экономики. – 2014. - №1. – С. 33 – 41.
37. Лосева, А.О Формирование регионального рынка труда в современной России: автореферат диссертации на соискание ученой степени кандидата социологических наук / А.О.Лосева. – М., 2014.
38. Ляшок, В. Рынок труда: особенности национальной адаптации / В.Ляшок // Экономическое развитие России. - 2016. - Т.23, N 3. - С.86-88.
39. Моляков, Д.С. Государственная политика в области занятости / Д.С.Моляков // Человек и труд.- 2015.- №6.- С. 45-48.
40. Мраморнова, О.В. Российские экономические традиции и современные институциональные преобразования сферы труда / О.В. Мраморнова // Соц.- гум. знания. – 2016. - №6. – С. 319 – 330.
41. Низова Л. Центр занятости населения в системе социального партнерства / Л.Низова, А.Шалишкина // Человек и труд. – 2015. - № 9. – С. 21-23.
42. Никифорова, А.А. Рынок труда: занятость и безработица / А.А.Никифорова. - М., 2014.
43. Николаева, И.П. Экономическая теория / И.П.Николаева. – Москва, 2017.
44. Николаева, И.П. Экономика в вопросах и ответах: учебное пособие / И.П.Николаева.- М.: ТК Велби, Изд-во Проспект, 2016.- 336 с.
45. Одегов, Ю. Внутренний рынок труда в системе социально трудовых отношений / Ю. Одегов // Вопросы экономики. – 2016. - №3. – С. 105 – 114.
46. Подольная, Н.Н. Исследование актуальных конъюнктурных проблем рынка труда: региональный аспект / Н.Н.Подольная // Нац. интересы: приоритеты и безопасность. - 2017. - Т.13, вып.1. - С.94-105.

47. Рофе, А. И. Экономика труда: учебное пособие / А.И. Рофе. - М.: Мик, 2015. – 128 с.
48. Русакова, И.Г. Рынок труда и проблемы трудоустройства / И.Г.Русакова// Высшее образование в России.- 2016.- №4.- С. 10-14.
49. Рынок труда: учебник. / [В.С. Буланов и др.]; под ред. В.С.Буланова и Н.А.Волгина. – М.: Издательство «Экзамен», 2015.- С.140.
50. Савина, М.В. Российский рынок труда: реакция на кризис / М.В.Савина // Социальная политика и социология. - 2015. - Т.14, N 5. - С.142-149.
51. Сигова, С.В. Прозрачная информационная среда рынка труда / С.В.Сигова, А.Л.Кекконен, Е.А.Питухин // Общественные науки и современность. - 2016. - N 3. - С.64-74.
52. Топилин, А.В. Миграционные процессы и рынок труда в России / А.В.Топилин // Наука. Инновации. Технологии. - 2015. - N 2. - С.140-153.
53. Третьякова, Л.А. Особенности развития рынка труда в современных условиях / Л.А.Третьякова // Нац. интересы: приоритеты и безопасность. - 2015. - N 9. - С.26-32.
54. Утинова, С. О специфике российского рынка труда / С. Уинова // РЭЖ. – 2014. - №1. – С. 94 – 95.
55. Чапек, В.Н., Долгодушев В.А. Рынок труда / В.Н.Чапек, В.А.Долгушев.- М.,2015. —256 с.
56. Чепурин, М.Н., Киселева Е.А. Курс экономической теории: учебник / М.Н.Чепурин, Е.А.Киселева.- 6-е испр. доп. и перераб.- Киров: «АСА», 2015. - 832 с.
57. Официальный сайт Администрации города Рубцовск – Режим доступа: [http:// rubtsovsk.org](http://rubtsovsk.org) – свободный. – Загл. с экрана.
58. Официальный сайт Управление социальной защиты населения по городу Рубцовску и Рубцовскому району– Режим доступа: http://www.aksp.ru/otrasl/terr_uszn/grub_yp.php– свободный. – Загл. с экрана.

