

РЕФЕРАТ

Выпускная квалификационная работа выполнена по теме «Управление трудовыми ресурсами и занятостью в муниципальном образовании» (на примере Управления социальной защиты населения города Рубцовска и Рубцовского района).

Целью выпускной квалификационной работы является разработка мероприятий по совершенствованию процесса управления занятостью и трудовыми ресурсами в муниципальном образовании на примере Управления социальной защиты населения по городу Рубцовску и Рубцовскому району. В соответствии с поставленной целью работы сформулированы следующие задачи:

- изучить теоретические и методологические основы управления трудовыми ресурсами и занятостью в муниципальном образовании;
- охарактеризовать Управление социальной защиты населения по городу Рубцовску и Рубцовскому району;
- проанализировать состояние трудовых ресурсов и занятости населения в МО «Город Рубцовск»;
- проанализировать проводимые мероприятия в Центре занятости Управления социальной защиты населения по обеспечению занятости и трудоустройства населения;
- выявить проблемы обеспечения занятости и трудоустройства населения, возникающие в Центре занятости Управления по социальной защите населения г. Рубцовска;
- разработать мероприятия по совершенствованию процесса обеспечения занятости и трудоустройства населения в Центре занятости населения Управления по социальной защите населения г. Рубцовска;

- выявить эффективность внедрения мероприятий, влияющих на процесс обеспечения занятости и трудоустройства населения в Центре занятости Управления по социальной защите населения.

Объектом данного исследования является Центр занятости населения Управления социальной защиты населения по городу Рубцовску и Рубцовскому району».

Предмет исследования – мероприятия по обеспечению занятости и управлению трудовыми ресурсами.

Работа состоит из введения, трех глав и заключения.

Во введении обоснована актуальность темы дипломного проекта, установлены цели и задачи работы, объект и предмет исследования, теоретическая, методологическая и информационная основа работы, показаны научная новизна и практическая значимость исследования.

В первой главе рассмотрены теоретические и методологические основы управления трудовыми ресурсами и занятостью в муниципальном образовании, правовое регулирование данной сферы деятельности.

Во второй главе проведен анализ процесса управления трудовыми ресурсами и занятостью на примере Управления социальной защиты населения по городу Рубцовску и Рубцовскому району, дана характеристика Управления, анализ состояния рынка труда муниципального образования на примере Центра занятости Управления по социальной защите населения г. Рубцовска

В третьей главе рассмотрено предложение мероприятий, направленных на совершенствование процесса обеспечения занятости и трудоустройства населения города Рубцовска в Центре занятости Управления по социальной защите населения.

В заключении представлены основные выводы из проделанного исследования и систематизированы практические предложения по результатам работы.

СОДЕРЖАНИЕ

ВВЕДЕНИЕ.....	3
1. ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ ОСНОВЫ УПРАВЛЕНИЯ ТРУДОВЫМИ РЕСУРСАМИ И ЗАНЯТОСТЬЮ В МУНИЦИПАЛЬНОМ ОБРАЗОВАНИИ	6
1.1. Сущность понятия трудовые ресурсы и занятость	6
1.2. Управление трудовыми ресурсами в муниципальном образовании.....	14
1.3. Правовое регулирование вопросов занятости и управления трудовыми ресурсами.....	18
2. АНАЛИЗ ПРОЦЕССА УПРАВЛЕНИЯ ТРУДОВЫМИ РЕСУРСАМИ И ЗАНЯТОСТЬЮ (НА ПРИМЕРЕ УПРАВЛЕНИЯ СОЦИАЛЬНОЙ ЗАЩИТЫ НАСЕЛЕНИЯ ПО ГОРОДУ РУБЦОВСКУ И РУБЦОВСКОМУ РАЙОНУ)	28
2.1. Характеристика Управления социальной защиты населения по городу Рубцовску и Рубцовскому району	28
2.2. Анализ состояния рынка труда муниципального образования на примере Центра занятости Управления социальной защиты населения по городу Рубцовску	36
2.3. Исследование проблем обеспечения занятости и трудоустройства населения в Центре занятости Управления социальной защиты населения по городу Рубцовску.....	43
3. МЕРОПРИЯТИЯ ПО СОВЕРШЕНСТВОВАНИЮ ПРОЦЕССА ОБЕСПЕЧЕНИЯ ЗАНЯТОСТИ И ТРУДОУСТРОЙСТВА НАСЕЛЕНИЯ ГОРОДА РУБЦОВСКА	53
ЗАКЛЮЧЕНИЕ	56
СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ И ЛИТЕРАТУРЫ.....	59

ВВЕДЕНИЕ

Из всей совокупности производственных ресурсов трудовые ресурсы занимают особое место в процессе создания материальных и духовных благ. Именно трудом работников приводятся в движение орудия труда, именно их целенаправленное воздействие на предмет труда создает ту потребительную стоимость, с которой предприятие выходит на рынок и реализация которой определяет общественную значимость созданного конечного продукта.

В современных условиях трудовые ресурсы имеют большое значение для увеличения объемов продукции и повышения эффективности производства и представляют собой часть населения, которая обладает необходимыми физическими данными, знаниями и навыками.

Человек участвует в производственной деятельности как ее многогранный субъект: и экономический – производитель и потребитель благ; и социальный – член определенной группы; и политический – гражданин государства, избиратель, член политической партии, профсоюза, других групп интересов; и культурный – носитель определенного менталитета и системы ценностей.

Люди – важнейший ресурс любой организации. Они создают новые продукты, контролируют качество, аккумулируют и используют финансовые ресурсы. Люди способны к постоянному совершенствованию и развитию. В то время как другие ресурсы ограничены, возможности и инициатива людей, человеческие ресурсы безграничны.¹

Трудовые ресурсы – наиболее сложный объект управления в организации, поскольку в отличие от вещественного фактора производства является «одушевленным», обладает возможностью самостоятельно решать, критически оценивать предъявляемые к нему требования, действовать, иметь

¹ Дубровин И.А. Экономика труда. М., 2016. С.129

субъективные интересы, чрезвычайно чувствителен к управленческому воздействию, реакция на которое неопределенна.²

Актуальность исследования. Проблема занятости – одна из главных на сегодняшний день во всем мире. От уровня безработицы зависит многое, прежде всего такие факторы как уровень жизни населения, наличие квалифицированной рабочей силы, уровень эмиграции. Сегодня вопрос занятости является проблемой номер один для всего мира. Отношения в сфере занятости и трудоустройства регулируется целым комплексом нормативных актов: Конституцией Российской Федерации, федеральными законами, международными нормативными актами и так далее. В законе РФ № 1032-1 (ред. от 07.03.2018) «О занятости населения в Российской Федерации» установлены основы правового статуса безработного гражданина: основные права и гарантии, обязанности, ответственность, определены основные меры социальной защиты безработных. Конституция Российской Федерации в статье 37 закрепляет право каждого на труд, а также на защиту от безработицы.

Практически все важнейшие международно-правовые акты о правах и свободах человека и гражданина содержат положения о взаимообусловленности свободного труда, свободного выбора рода деятельности и профессии, защиты от безработицы. Рынок труда представляет собой особую совокупность экономических и правовых отношений, связанных с обеспечением эффективной трудовой занятости граждан, удовлетворением спроса и предложения на рабочую силу. Субъектами отношений являются безработные граждане, работодателями и государство.

Право на защиту от безработицы предполагает обязанность государства проводить экономическую политику, способствующую занятости населения, и бесплатно помогать гражданам, не имеющим работы,

² Ляшок В. Рынок труда: особенности национальной адаптации // Экономическое развитие России. 2016. №3. С.86

в трудоустройстве или переобучении. Стремление любого общества к полной и продуктивной занятости связано не только с тем, что именно трудом создаются материальные блага, но и с тем, что труд и вознаграждение за него позволяют человеку осознавать свою социальную роль в обществе и государстве, испытывать чувство самоуважения.

Показатель безработицы является одним из ключевых показателей для определения общего состояния страны и отдельного муниципального образования, а также для оценки ее эффективности. Изучение безработицы позволяет определить ее причины, а также совершенствовать меры государственной политики, которые влияют на занятость в муниципальном образовании.

В современной российской научной литературе наиболее существенный вклад в развитие теории занятости и трудоустройства населения внесли работы таких ученых, как А.В. Кашепов, И.А. Дубровин, Г.Г. Вукович, Е.Г. Жулина, В.С. Буланов, Д.С. Моляков, и многие другие.

Целью выпускной квалификационной работы является разработка мероприятий по совершенствованию процесса управления занятостью и трудовыми ресурсами в муниципальном образовании на примере Управления социальной защиты населения по городу Рубцовску и Рубцовскому району.

При работе над дипломной работой применялись системный подход к исследованию мероприятий по обеспечению занятости и трудоустройства населения, метод системного анализа, общенаучные методы анализа, метод сравнения.

В качестве информационной базы исследования были использованы материалы периодических изданий, информационных ресурсов Интернета, федеральных законов, Конституции Российской Федерации, данные государственной статистики Российской Федерации, годовых отчетов организации, а также сведения, отражающие точки зрения как российских, так и зарубежных исследователей по вопросам обеспечения занятости и трудоустройства населения.

1. ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ ОСНОВЫ УПРАВЛЕНИЯ ТРУДОВЫМИ РЕСУРСАМИ И ЗАНЯТОСТЬЮ В МУНИЦИПАЛЬНОМ ОБРАЗОВАНИИ

1.1. Сущность понятия трудовые ресурсы и занятость

В современных условиях трудовые ресурсы имеют большое значение для увеличения объемов продукции и повышения эффективности производства и представляют собой часть населения, которая обладает необходимыми физическими данными, знаниями и навыками.

Человек участвует в производственной деятельности как ее многогранный субъект: и экономический – производитель и потребитель благ; и социальный – член определенной группы; и политический – гражданин государства, избиратель, член политической партии, профсоюза, других групп интересов; и культурный – носитель определенного менталитета и системы ценностей.

Люди – важнейший ресурс любой организации. Они создают новые продукты, контролируют качество, аккумулируют и используют финансовые ресурсы. Люди способны к постоянному совершенствованию и развитию. В то время как другие ресурсы ограничены, возможности и инициатива людей, человеческие ресурсы безграничны.³

Важно различать такие понятия, как «кадры», «персонал» и «трудовые ресурсы предприятия».

Понятие «трудовые ресурсы предприятия» характеризует его потенциальную рабочую силу, «персонал» – весь личный состав работающих по найму постоянных и временных, квалифицированных и неквалифицированных работников. Под кадрами предприятия понимается

³ Вукович Г.Г. Рынок труда. Ростов н/Д., 2015. С.32

основной (штатный, постоянный), как правило, квалифицированный состав работников предприятия или организации.⁴

Трудовые ресурсы – наиболее сложный объект управления в организации, поскольку в отличие от вещественного фактора производства является «одушевленным», обладает возможностью самостоятельно решать, критически оценивать предъявляемые к нему требования, действовать, иметь субъективные интересы, чрезвычайно чувствителен к управленческому воздействию, реакция на которое неопределенна.⁵

Под трудом понимается целесообразная деятельность людей по созданию материальных и духовных благ, необходимых для удовлетворения потребностей отдельного человека, предприятий, людей или общества в целом.

Трудовые ресурсы или кадры – это основной штатный состав работников организации, выполняющих различные производственно–хозяйственные функции. Он характеризуется, прежде всего, своей численностью, которая определяется характером, масштабами, сложностью, трудоемкостью производственных процессов, степенью их механизации, автоматизации, компьютеризации.

В экономическом словаре приводится следующее определение: «трудовые ресурсы – это часть населения страны, располагающая совокупностью физических и духовных способностей, которая может принять участие в процессе труда. Трудовые ресурсы характеризуют численность трудоспособного населения и являются важным элементом экономического потенциала страны».

По мнению Г.Г.Вукович⁶, под кадрами предприятия понимается совокупность работников различных профессионально–квалификационных групп, занятых на предприятии и входящих в его списочный состав.

⁴ Кязимов К.Г. Регулирование рынка труда и занятости населения. М., 2017. С.19

⁵ Одегов Ю. Внутренний рынок труда и система социально-трудовых отношений // Вопросы экономики. 2016. № 3. С.105

⁶ Вукович Г.Г. Рынок труда. Ростов н/Д., 2015. С. 34

Куликов Л.М. же, рассуждая о роли трудовых ресурсов в деятельности предприятия, определяет кадры как команду единомышленников и партнеров, способных осознать, понимать и реализовывать замыслы руководства предприятия.⁷ Только она служит залогом успеха предпринимательской деятельности, выражения и процветания предприятия.

Не менее интересной, представляется трактовка понятия «кадры» Буланова В.С.⁸, который представляет их важнейшим элементом производительных сил на производстве, благодаря которым создаются и совершенствуются орудия и предметы труда, реализуются направления научно-технического прогресса.

По методологии, принятой в России, основными критериями отнесения к трудовым ресурсам являются следующие границы трудоспособного возраста: 16–59 лет для мужчин и 16–54 года для женщин.⁹

Проблема занятости трудоспособного населения рассматривается во всем мире как одна из наиболее приоритетных, поскольку она непосредственно связана в первую очередь с перспективами социальной стабильности государства. Правовые, экономические и организационные условия обеспечения занятости и гарантии реализации прав граждан на труд определяются современным законодательством. Государство же наряду с органами службы занятости населения и работодателями, играет активную роль, осуществляя политику в области занятости населения. При этом важно подчеркнуть, что государство проводит политику содействия реализации прав, нацеленную на полную, продуктивную и свободную занятость.

Согласно ст.1 закона РФ от 19.04.1991 № 1032-1 (ред. от 07.03.2018) «О занятости населения в РФ» занятость – деятельность граждан, связанная с удовлетворением личных и общественных потребностей, не противоречащая законодательству РФ и приносящая, как правило, заработок, трудовой доход. При этом гражданам принадлежит исключительное право

⁷ Куликов Л.М. Основы экономической теории. М., 2016. С.47

⁸ Рынок труда/ под ред. В.С.Буланова. М., 2015. С.29

⁹ См. там же С.30

распоряжаться своими способностями к производительному, творческому труду. Принуждение к труду в какой-либо форме (физической, психологической, нравственной) не допускается, если иное не предусмотрено законом.¹⁰

Как видно из этой статьи, любая деятельность граждан, связанная с удовлетворением личных и общественных потребностей и не противоречащая законодательству, признается легальной занятостью.

Содержание термина «занятость» включает в себя как потребность людей в различных видах общественно-полезной деятельности, так и степень удовлетворения этой потребности. Следовательно, проблемы занятости населения не совпадают с проблемами безработицы, так как необходимо учитывать особенности занятости различных социально-демографических групп населения, мотивацию труда работников, изменения в структуре трудовых ресурсов и другие факторы. Целью обеспечения полной и продуктивной занятости является достижение роста эффективности труда, формирование структуры занятости в соответствии с потребностями совершенствование отраслевой и региональной структуры производства, учет социально-демографических факторов.¹¹

К числу занятых действующее законодательство относит следующих граждан:¹²

- работающих по трудовому договору (контракту), в том числе выполняющих работу за вознаграждение на условиях полного, либо неполного рабочего времени, а также имеющих иную оплачиваемую работу, включая сезонные, временные работы;
- зарегистрированные в качестве индивидуальных предпринимателей;

¹⁰ О занятости населения в Российской Федерации: Закон РФ от 19.04.1991 № 1032-1 (ред. от 07.03.2018) ст. 1 // СЗ РФ. 1996. №17. Ст. 1915.

¹¹ Моляков Д.С. Государственная политика в области занятости // Человек и труд. 2015. №6. С.45

¹² О занятости населения в Российской Федерации: Закон РФ от 19.04.1991 № 1032-1 (ред. от 07.03.2018) ст.2 // СЗ РФ. 1996. №17. Ст. 1915.

- занятых в подсобных промыслах и реализующих продукцию по договорам;
- проходящих военную службу, а также службу в органах внутренних дел;
- проходящих очный курс обучения в общеобразовательных учреждениях, начального профессионального, среднего профессионального и высшего профессионального образования и других образовательных учреждениях, включая обучение по направлению федеральной государственной службы занятости;
- являющиеся учредителями (участниками) организаций, за исключением учредителей (участников) общественных и религиозных организаций (объединений), благотворительных и иных фондов, объединений юридических лиц, которые не имеют имущественных прав в отношении этих организаций.

Занятость, с точки зрения вещественного содержания – это деятельность людей, направленная на удовлетворение личных, коллективных и общественных потребностей и приносящая доход.¹³ С точки зрения общественной формы занятость – это определенная совокупность социально-экономических отношений между людьми по поводу обеспечения трудоспособного населения рабочими местами, формирования, распределения и перераспределения трудовых ресурсов с целью их участия в общественно полезном труде и обеспечение расширенного воспроизводства рабочей силы.¹⁴ Эта совокупность социально-экономических отношений находит свое выражение в таких экономических категориях, как индивидуальная (семейная) и коллективная трудовая деятельность, процесс труда, интенсивность и производительность, мобильность рабочей силы, общеобразовательная и профессиональная подготовка кадров, заработная плата и другое.

¹³ Моляков Д.С. Государственная политика в области занятости // Человек и труд. 2015. №6. С.45

¹⁴ См. там же

Достижение высокого уровня занятости – одна из основных целей макроэкономической политики государства. Экономическая система, создающая дополнительное количество рабочих мест, ставит задачу увеличить количество общественного продукта и тем самым в большей степени удовлетворить материальные потребности населения.¹⁵

Различают три основных вида занятости: полную, рациональную и эффективную. Полная занятость – это предоставление обществом всему трудоспособному населению возможности заниматься общественно полезным трудом, на основании которого осуществляется индивидуальное (в рамках семьи) и коллективное (при участии фирм, компаний и государства) воспроизводство рабочей силы и удовлетворение всей совокупности потребностей. Рациональная занятость – это занятость, которая имеет место в обществе с учетом целесообразности перераспределения и использования трудовых ресурсов из половозрастной и образовательной структуры. Этот вид занятости не всегда бывает эффективным, поскольку осуществляется с целью улучшения половозрастной структуры занятости, привлечения к трудовой деятельности трудоспособного населения отдельных отсталых регионов.

Эффективная занятость – занятость, которая осуществляется в соответствии с требованиями интенсивного типа воспроизводства, критериями экономической целесообразности и социальной результативности, ориентирована на сокращение ручного, непрестижного и тяжелого физического труда.

Также различают основную и специальную форму занятости. Основная форма регулируется трудовым законодательством, типовыми правилами внутреннего распорядка в отношении разных категорий работников. Специальные или нетрадиционные формы занятости (работа на дому, по совместительству, индивидуальная и коллективная трудовая деятельность) используется в соответствии со специальными правовыми нормами. Говоря о

¹⁵ Николаева И.П. Экономика в вопросах и ответах. М.: ТК Велби, 2016.- 336 с.

нетрадиционных формах занятости необходимо упомянуть и об основных формах нестандартной занятости.¹⁶

– непостоянная (временная) занятость – в большинстве стран мира временные работники (включая занятых по срочным контрактам, занятых по контрактам на выполнение определенного объема работ, сезонных работников, сотрудников агентств, предоставляющих трудовые услуги третьим лицам, разовых работников, работников по вызову и так далее) являются наиболее быстро растущим сегментом нестандартной занятости.¹⁷ Их численность непрерывно увеличивается даже в тех экономиках, где общая занятость остается постоянной или снижается;

– неполная занятость – по определению международной организации труда (МОТ), термин «работник на неполное время» служит для обозначения лица, у которого обычное количество рабочих часов меньше, чем у сравнимых работников, занятых полное время.¹⁸ Однако эта дефиниция является слишком общей и не поддается однозначной статистической интерпретации. В результате не существует единого общепринятого способа измерения неполной занятости и в национальной статистике разных стран для этого используются различные методы. Отчасти с этим связан значительный разброс, который наблюдается в ее оценках даже среди стран с близким уровнем экономического развития. Можно выделить три основных подхода, которые применяются для разграничения полной и неполной занятости: во-первых, «качественный» исходя из оценок, которые сами респонденты дают режиму своей занятости (используются ответы на вопрос, какую работу они имеют – с полной или неполной рабочей неделей). Во-вторых, «количественный» исходя из продолжительности обычного (нормального) рабочего времени. При таком подходе лица, обычно работающие меньше определенного количества часов, квалифицируются как

¹⁶ Рофе А.И. Экономика труда. М., 2015. С.50

¹⁷ Гурвич Е. Занятость в российском бюджетном секторе: значимы социальные или экономические факторы? // Вопросы экономики. 2016.№8. С. 28

¹⁸ См. там же

занятые неполное рабочее время (в качестве пороговой чаще всего принимается величина в интервале от 30 до 40 рабочих часов в неделю) и в-третьих, «комбинированный» сочетающий элементы двух предыдущих подходов;

– недозанятость по времени – хотя понятие «недозанятость» уже давно вошло в широкое употребление, у него до сих пор отсутствует общепринятое определение и статистические службы различных стран очень часто расходятся в его интерпретации. Главная форма недозанятости связана с недоиспользованием рабочего времени (отсюда выражение – «недозанятость по времени»)¹⁹. Согласно определению МОТ, недозанятость по времени «существует тогда, когда часы работы занятого лица недостаточны в сравнении с альтернативной ситуацией занятости, при которой человек желает и может работать». К недозанятым по времени могут относиться: лица, которые сообщили, что в обследуемый период они отсутствовали на рабочем месте или трудились меньше обычного времени по экономическим причинам (таким как отпуск по инициативе работодателя, нехватка заказов или клиентов и так далее); лица, которые в обследуемый период трудились меньше определенной пороговой продолжительности рабочего времени и которые при этом хотели работать большее количество часов на своей нынешней, дополнительной или альтернативной работе; лица, которые в обследуемый период трудились меньше определенной пороговой продолжительности рабочего времени и которые при этом не только хотели работать большее количество часов на своей нынешней, дополнительной или альтернативной работе, но также выражали готовность к ней приступить и предпринимали конкретные шаги по ее поиску;

– неоплачиваемые семейные работники – количество неоплачиваемых семейных работников в России крайне невелико. Так, в 2017

¹⁹ Гурвич Е. Занятость в российском бюджетном секторе: значимы социальные или экономические факторы? // Вопросы экономики. 2016. №8. С. 29

году к ним относились менее 250 тысяч человек, что составляло порядка 0,25% от общей численности занятого населения;²⁰

– занятые в личных подсобных хозяйствах – деятельность по производству сельскохозяйственной продукции в домашних хозяйствах населения является наиболее масштабной формой нестандартной занятости в российской экономике. Здесь стоит отметить, что с институциональной точки зрения российское сельское хозяйство организовано крайне необычно. Ведущими агропроизводителями выступают не сельскохозяйственные предприятия и не крестьянские фермерские хозяйства, а подсобные хозяйства населения, для которых эта деятельность является дополнительной (по отношению к другим формам занятости их членов) или вспомогательной (по отношению к другим источникам доходов).

Таким образом, учет и анализ количества занятых граждан в той или иной стране является наиболее приоритетной задачей государственных органов, так как от наличия свободных рабочих мест зависит не только экономика страны в целом, но и благосостояние отдельных граждан.

1.2. Управление трудовыми ресурсами в муниципальном образовании

В современных условиях, когда проблема безработицы обостряется и, как следствие, возрастает необходимость государственного регулирования рынка труда, трудоустройство направлено, прежде всего, на обеспечение рационального использования трудовых ресурсов также с учетом интересов основных субъектов на рынке труда – работников и работодателей, а также государства. Трудоустройство выступает в качестве важнейшего способа содействия занятости и относится к мероприятиям по активной политике

²⁰ Гурвич Е. Занятость в российском бюджетном секторе: значимы социальные или экономические факторы? // Вопросы экономики. 2016. №8. С. 28

занятости. Проблема занятости трудоспособного населения рассматривается во всем мире как из наиболее приоритетных, поскольку она непосредственно связана в первую очередь с перспективами социальной стабильности государства. Вместе с тем сложность и динамизм происходящих изменений требуют детального анализа состояния и тенденций занятости, разработки и принятия адекватных мер по регулированию и обеспечению занятости населения.

В широком смысле трудоустройство – это любой процесс устройства на работу: самостоятельное, с помощью службы занятости и администрации организации, обязанной предложить намеченному к высвобождению или увольнению не по его вине работнику другую имеющуюся работу и с его согласия перевести на эту работу.²¹ В юридической литературе встречаются разные подходы к определению роли трудоустройства. Так, О.В.Мраморнова отмечает, что трудоустройство является одной из организационно-правовых форм обеспечения занятости.²² Последние определяются как установленные государством организационные и правовые приемы и средства, которые способствуют гражданам получить возможность трудиться в избранной сфере деятельности согласно призванию, способностям, образованию, выполнять определенную работу на период временной незанятости, а также необходимую профессиональную подготовку для этого.²³

Под трудоустройством следует понимать систему организационно-правовых и экономических мер, осуществляемых государством в целях обеспечения трудовой занятости населения. Трудоустраиваемым, по общему правилу, является физическое лицо, которое обращается в орган по трудоустройству с целью получения содействия в подыскании подходящей работы и устройстве на нее. Основную группу трудоустраиваемых составляют граждане РФ. Граждане имеют право на

²¹ Катульский Е.Д. Основные направления государственной политики на российском рынке труда. М., 2016. С.243

²² Мраморнова О.В. Российские экономические традиции и современные институциональные преобразования сферы труда // Соц.гум.знания. 2016. №6. С.319

²³ См. там же С.321

трудоустройство и выбор места работы путем обращения к предприятию, учреждению, организации, индивидуальному крестьянскому (фермерского) хозяйства и к другому работодателю или при бесплатном содействии государственной службы занятости.

В качестве трудоустраиваемых могут выступать и иностранные граждане, а также лица без гражданства. Вместе с тем законодательство о занятости закрепляет принцип приоритета граждан РФ при занятии вакантных рабочих мест, что выражается в существовании особых правил привлечения иностранной рабочей силы на территории РФ. Правоотношения²⁴ между трудоустраиваемым гражданином и трудоустраивающим органом устанавливаются на основании обращения гражданина в указанный орган в целях получения содействия в поиске подходящей работы и устройства на нее. Современная правовая организация трудоустройства в РФ отличается тем, что основная роль отводится органам государственной службы занятости. Последние обязаны принять заявление гражданина, осуществить его регистрацию и оказать услуги по подысканию для него подходящей работы.

Трудоустройство длится, как правило, до тех пор, пока гражданин не будет устроен на работу или на производственное обучение. Исходя из принципа свободы труда, правоотношения с органом трудоустройства всегда могут быть прекращены по инициативе гражданина. Он вправе отказаться от услуг в устройстве на работу, как до получения направления, так и после получения, поскольку направление не создает каких-либо правовых последствий для трудоустраиваемого.²⁵

Органы трудоустройства находящиеся на муниципальном уровне, призваны выполнять посреднические функции, и они, как правило, не обладают административно-правовыми полномочиями по отношению к работодателю. Однако закон РФ от 19.04.1991 № 1032-1 «О занятости

²⁴ Топилин А.В. Миграционные процессы и рынок труда в России // Наука. Инновации. Технологии. 2015. №2. С.140.

²⁵ См. там же

населения в РФ» (ред. от 07.03.2018) предусматривает право местных органов государственной власти устанавливать для работодателей определенное количество рабочих мест для приема на работу инвалидов, отдельных категорий населения (выпускников общеобразовательных учреждений, лиц, освобожденных из мест лишения свободы, и тому подобное). Прежде всего, обязательным для работодателя будет направление на трудоустройство лиц в счет квоты рабочих мест. Квота представляет собой минимальное количество лиц, подлежащих трудоустройству работодателем, которое устанавливается в процентном отношении к общему числу рабочих мест. Такие квоты устанавливаются для лиц, нуждающихся в особой социальной защите и прежде всего имеющих ограничения в трудоспособности.²⁶

Также имеются общие и специальные формы трудоустройства на муниципальном уровне. К общим формам относятся самостоятельные или с помощью службы занятости трудоустройство, а также трудоустройство работодателем в порядке перевода с согласия работника, подлежащего высвобождению (увольнению) без его вины на другую имеющуюся работу. К специальным формам трудоустройства относятся:

- организованный набор рабочей силы в отъезд;
- направление на работу выпускников вузов, техникумов, ПТУ и других специальных образовательных учреждений, заключивших с работодателями соответствующие договоры о подготовке для их производства квалифицированных кадров;
- направление безработного по установленной квоте приема, обязательной для работодателя.

Таким образом, важно отметить, что трудоустройство служит юридической гарантией реализации прав граждан в сфере труда и занятости. Прежде всего, оно выступает гарантией реализации права на труд.

²⁶ О занятости населения в РФ: Закон РФ от 19.04.1991 N 1032-1 (ред. от 07.03.2018) // СЗ РФ. 1996. №17. Ст.1915

Трудоустройство является также гарантией осуществления права граждан на защиту от безработицы, права на полную, продуктивную и свободно избранную занятость. Трудоустройство гражданина является итогом обеспечения его занятости, его значение заключается в том, что оно:

- оказывает гражданам помощь в реализации права на труд, устройстве на работу;
- помогает работодателям подобрать необходимую рабочую силу;
- сокращает потери рабочего времени почти в 3-4 раза при подыскании новой работы.

1.3. Правовое регулирование вопросов занятости и управления трудовыми ресурсами

В Российской Федерации создана основательная правовая база по вопросам регулирования труда и занятости населения. Эти вопросы находят свое отражение в Конституции РФ, Трудовом кодексе РФ, законе РФ «О занятости населения в РФ» (ред. от 07.03.2018) и других нормативно-правовых актах. В статье 37 Конституции РФ установлены основы занятости населения о свободе труда, запрещении принудительного труда, о вознаграждении за труд без какой-либо дискриминации, о праве свободно распоряжаться способностями к труду, выбирать род деятельности и профессию.

Обязательства Российского государства в сфере содействия занятости населения следуют, прежде всего, из статьи 7 Конституции РФ, провозгласившей Россию социальным государством и декларирующей создание условий, обеспечивающих достойную жизнь и свободное развитие

человека, в качестве одного из направлений общегосударственной политики.

27

Направления политики государства в сфере содействия следуют также из международно-правовых актов. Так, указание на необходимость создания государством условий для наиболее полного существования права на труд содержится также в Международном пакте об экономических, социальных и культурных правах. Основная цель активной государственной политики – всемерное содействие в трудоустройстве потерявшим работу. Реализация этой цели осуществляется со стороны как спроса на труд, так и его предложения и включает в себя комплекс мероприятий.²⁸

- содействие трудоустройству через государственные и коммерческие службы трудоустройства (деятельность последних нормативно регламентируется и контролируется государством, в том числе посредством лицензирования);
- развитие системы профессиональной подготовки и переподготовки как упредительной и профилактической меры содействия занятости через собственно государственные программы обучения и путем стимулирования участия работодателей в программах профессиональной подготовки и переподготовки, например посредством налоговых льгот, квотирования финансовых ресурсов компании, выделяемых на обучение, и рабочих мест, частичной выплаты государством зарплаты работнику во время учебы;
- организация общественных работ, включая трудоемкие работы по строительству и благоустройству городов, защите земли, уходу за больными, престарелыми, которые способствуют созданию рабочих мест;

²⁷ Конституция Российской Федерации" (принята всенародным голосованием 12.12.1993) (с учетом поправок РФ от 30.12.2008 № 6-ФКЗ, от 30.12.2008 № 7-ФКЗ, от 05.02.2014 № 2-ФКЗ, от 21.07.2014 № 11-ФКЗ)

//Российская газета. 2009. 21 января

²⁸ Об экономических, социальных и культурных правах: Международный пакт (Нью-Йорк, 19 декабря 1966 г.) [Электронный ресурс]: информационно-правовой портал ГАРАНТ.ру. Режим доступа: <http://base.garant.ru/2540291/>

- содействие samozанятости и предпринимательству через постановление кредитов и субсидий, налоговые льготы для вновь созданных компаний, консультационная помощь и обучение предпринимателей;
- содействие занятости социально слаботзащищенных групп населения (женщины, молодежь, инвалиды, пожилые, длительно безработные) путем первоочередного направления на переобучение и на работу;
- целевое квотирование и бронирование рабочих мест, предоставление дополнительных гарантий при найме и увольнении, субсидий и налоговых льгот для компаний, использующих труд данных категорий.

29

Проведение активной политики на рынке труда не только активизирует незанятых на поиск работы, но и способствует снижению материальных и нервно-психологических затрат, связанных с поиском работы. Следовательно, активная политика на рынке труда способствует росту эффективности общественного труда и снижению социальной напряженности.

Отношения в сфере занятости населения в РФ регулируются федеральными законами, законами и подзаконными нормативными правовыми актами, определяющими государственную политику в области занятости в отношении отдельных групп населения, особо нуждающихся в защите от безработицы. К примеру, закон РФ от 19.04.1991 № 1032-1 (ред. от 07.03.2018) «О занятости населения в Российской Федерации» является специальным нормативным правовым актом, регламентирующим отношения в области занятости и трудоустройства. В первой главе, посвященной общим положениям, даны понятия «Занятость», «Безработный», «Подходящая работа», а также определены основные направления государственной

²⁹ Золин И.Е. Развитие механизмов государственного регулирования труда в условиях модернизации экономики // Нац.интресы: приоритеты и безопасность. 2015. №48. С.31

политики в области занятости и основополагающие права органов государственной власти и органов местного самоуправления.³⁰

Во второй главе Закона перечислены основные права граждан в области занятости. В третьей главе определены основные государственные гарантии в области занятости. Четвертая глава посвящена вопросам регулирования и организации занятости населения. В пятой главе помещены нормы, регламентирующие участие работодателей в обеспечении занятости населения. В шестой главе Закона имеются нормы, посвященные социальным гарантиям и компенсациям, а также подготовке и переобучению граждан. В седьмую главу включены две нормы об осуществлении контроля за соблюдением законодательства о занятости населения и ответственности за нарушение его положений. Вопросы осуществления контроля за соблюдением законодательства о занятости населения и привлечения к ответственности за нарушение установленных им правил не имеют достаточной правовой регламентации. Основные направления политики российского государства по содействию реализации прав граждан на полную, продуктивную и свободно избранную занятость закреплены в статье 5 Закона о занятости населения среди которых, следующие:³¹

- развитие трудовых ресурсов, повышение их мобильности, защита национального рынка труда;
- обеспечение равных возможностей всем гражданам РФ независимо от национальности, пола, возраста, социального положения, политических убеждений и отношения к религии в реализации права на добровольный труд и свободный выбор занятости;
- создание условий, обеспечивающих достойную жизнь и свободное развитие человека;

³⁰ О занятости населения в РФ: Закон РФ от 19.04.1991 N 1032-1 (ред. от 07.03.2018) // СЗ РФ. 1996. №17. Ст.1915

³¹ О занятости населения в РФ: Закон РФ от 19.04.1991 N 1032-1 (ред. от 07.03.2018) // СЗ РФ. 1996. №17. Ст.1915

- поддержка трудовой и предпринимательской инициативы граждан, осуществляемой в рамках законности, содействие развитию их способностей к производительному, творческому труду;
- осуществление мероприятий, способствующих занятости граждан, испытывающих трудности в поиске работы;
- предупреждение массовой и сокращение длительной (более одного года) безработицы;
- поощрение работодателей, сохраняющих действующие и создающих новые рабочие места, прежде всего, для граждан, испытывающих трудности в поиске работы;
- объединение усилий участников рынка труда и согласованность 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.³²

В зависимости от содержания основных направлений государственной политики в сфере занятости можно выделить два ее вида: активную и пассивную государственную политику в сфере занятости. Активной политике, о которой ранее упоминалось, свойственно наличие форм обеспечения занятости, направленных на скорейшее подыскание работы, а также на переобучение и профессиональное обучение безработных, то есть

³² О занятости населения в РФ: Закон РФ от 19.04.1991 N 1032-1 (ред. от 07.03.2018) // СЗ РФ. 1996. №17. Ст.1915

государство устанавливает дополнительные стимулы для тех, кто пытается получить работу. Пассивной политике свойственно наличие повышенных размеров пособий по безработице и иных мер оказания материальной помощи безработным, то есть поддержание жизненного уровня граждан в период безработицы.

В Российской Федерации, учитывая резкое сокращение максимального и минимального размеров пособия, государственная политика по обеспечению занятости является активной, так как низкий размер пособия вынуждает безработных заниматься самостоятельным поиском работы. В основе государственной системы занятости лежит сеть служб и фондов занятости различных уровней. В качестве трудоустраивающих органов на сегодняшний день могут выступать государственные органы и негосударственные организации.

К государственным трудоустраивающим органам относятся органы по вопросам занятости (органы службы занятости), а также специальные органы, занимающиеся трудоустройством отдельных категорий граждан (например, учреждения и предприятия социального обслуживания населения; территориальные центры социальной помощи семье и детям; центры социального обслуживания; социально-реабилитационные центры для несовершеннолетних). Нужно отметить, что необходимость создания специальных органов, осуществляющих посредничество в трудоустройстве, предусмотрена и международными актами о труде, обязывает государства создать бесплатное бюро занятости, основная цель которых – обеспечить воздействие на рынок труда для достижения поддержания полной занятости.³³

Служба по труду и занятости находится в ведении Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации, осуществляет функции по контролю и надзору в сфере труда, занятости и альтернативной гражданской

³³ Золин И.Е. Развитие механизмов государственного регулирования рынка труда в условиях модернизации экономики // Нац. интересы: приоритеты и безопасность. 2015. № 48. С.30

службы, по оказанию государственных услуг в сфере содействия занятости населения и защиты от безработицы, трудовой миграции и урегулирования коллективных трудовых споров. Служба по труду занятости наделена широким кругом прав и обязанностей:

- анализировать и прогнозировать состояние рынка труда;
- вести учет свободных рабочих мест и граждан, обращающихся по вопросам трудоустройства;
- информировать обращающихся работников и работодателей о возможности получения работы и обеспечения рабочей силы;
- оказывать гражданам помощь в подборе подходящей работы, а работодателям в подборе необходимых работников;
- организовывать профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации граждан в учебных заведениях, а также выплачивается стипендия за период учебы;
- оказывать услуги в профессиональной ориентации и трудоустройстве высвобождаемым работникам и другим категориям населения;
- регистрировать безработных и оказывать им помощь в пределах своей компетенции;
- разрабатывать республиканские и региональные программы занятости;
- подготавливать предложения об использовании труда иностранных работников, привлекаемых на основе межправительственных соглашений;
- выдавать в соответствии с законом, пособие по безработице, устанавливать к ним надбавки с учетом иждивенцев и других обстоятельств;
- публиковать статистические данные о состоянии рынка труда.

К негосударственным органам по трудоустройству можно отнести разного рода агентства по трудоустройству (кадровые агентства, общества

занятости, а также негосударственные организации социального обслуживания и ряд других).

Государственная политика занятости как отражение стратегии занятости – это часть социально-экономической политики развития страны, нацеленная на комплексное решение проблем занятости в интересах полного и эффективного использования трудового потенциала. В конечном счете, государственные органы выступают на рынке труда в целях обеспечения социальной политики государства, реализации социально-экономических прав граждан. На сегодняшний день функции Государственной службы занятости значительно расширились по сравнению с функциями ранее действовавшей системы трудоустройства населения. Одним из резервов ³⁴повышения эффективности работы государственной службы занятости является налаживание оперативного обновления банка вакансий за счет совершенствования механизмов взаимодействия с работодателями. А основная цель государственных органов, осуществляющих регулирование занятости сводится к возможности полного и продуктивного трудоустройства граждан, обратившихся за помощью в трудоустройстве как к государственным органам занятости, так и к частным негосударственным (кадровым агентствам).

Основная обязанность организации по трудоустройству граждан возложена на Федеральную государственную службу занятости населения. Органы трудоустройства, находящиеся в ведении Федеральной государственной службы занятости, призваны выполнять посреднические функции, и они, как правило, не обладают административно-правовыми полномочиями по отношению к работодателю. Однако закон предусмотрел право местных органов государственной власти устанавливать для работодателей определенное количество рабочих мест (квоту) для приема на работу инвалидов, предоставлять дополнительные гарантии занятости для

³⁴ Моляков Д.С. Государственная политика в области занятости // Челоек и труд. 2015. № 6. С. 47

отдельных категорий населения (выпускников общеобразовательных учреждений, лиц, освобожденных из мест лишения свободы).³⁵³⁶

Деятельность органа занятости финансируется из фонда занятости в соответствии с положением о нем. Фонд занятости образуется за счет обязательных страховых взносов работодателей и страховых взносов из заработка работающих, а также ассигнований из бюджета, добровольных взносов и других поступлений. Права службы занятости, ее центров на местах согласно Положению о ней следующие:

- запрашивать у работодателей соответствующую информацию о потребности в рабочей силе, предполагаемом высвобождении работников и о количестве принятых и уволенных, следить за динамикой рынка труда;
- направлять работодателям при наличии у них потребности в рабочей силе граждан для трудоустройства;
- заключать по договоренности от имени работодателей с гражданами договоры о работе в другой местности, выплачивать им компенсации по переезду за счет работодателя;
- направлять безработных по их желанию на оплачиваемые общественные работы;
- разрабатывать и вносить на утверждение местных органов самоуправления квоты приема лиц, нуждающихся в особой социальной защите и так далее.

К обязанности органов занятости согласно Положению, следует относить следующие:³⁷

- анализировать, прогнозировать спрос и предложение рабочей силы и информировать о состоянии рынка труда;

³⁵ Золин И.Е. Развитие механизмов государственного регулирования рынка труда в условиях модернизации экономики // Нац. интересы: приоритеты и безопасность. 2015. № 48. С.31

³⁶ Низова Л. Центр занятости населения в системе социального партнерства // Человек и труд. 2015. №9. С.21

³⁷ Низова Л. Центр занятости населения в системе социального партнерства // Человек и труд. 2015. №9. С.22

- вести учет свободных мест и трудоустраиваемых граждан;
- информировать граждан и работодателей о возможностях получения работы и обеспечения рабочей силой;
- помогать гражданам в выборе подходящей работы, а работодателям в подборе необходимых им работников;
- организовывать профессиональную подготовку, переобучение и повышение квалификации граждан в учебных центрах и других учебных заведениях; оказывать гражданам услуги в профессиональной ориентации и трудоустройстве;
- регистрировать безработных и оказывать им помощь, выдавать пособия по безработице и приостанавливать их выплату;
- подготавливать предложения и заключения об использовании рабочей силы в России.

Следует отметить, что все услуги органы занятости оказывают бесплатно.

Таким образом, регулирование вопросов занятости и трудоустройство населения осуществляется за счет ряда нормативно-правовых актов, которые в своей совокупности определяют системы их законодательного регулирования. На основе данных нормативно-правовых актов, осуществляется эффективное осуществление государственной деятельности по регулированию, учету и анализу всех трудовых ресурсов страны с использованием как активной, так и пассивной государственной политики.

2. АНАЛИЗ ПРОЦЕССА УПРАВЛЕНИЯ ТРУДОВЫМИ РЕСУРСАМИ И ЗАНЯТОСТЬЮ (НА ПРИМЕРЕ УПРАВЛЕНИЯ СОЦИАЛЬНОЙ ЗАЩИТЫ НАСЕЛЕНИЯ ПО ГОРОДУ РУБЦОВСКУ И РУБЦОВСКОМУ РАЙОНУ)

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

Управление социальной защиты населения по городу Рубцовску и Рубцовскому району (далее – «Управление» или сокращенное наименование УСЗН по городу Рубцовску и Рубцовскому району) является учреждением подведомственным органу исполнительной власти Алтайского края – Министерству труда и социальной защиты Алтайского края.³⁸

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.

³⁸ Положение об управлении социальной защиты населения по городу Рубцовску: Приказ Главного управления Алтайского края по труду и социальной защите от 12.05.2015 № 121 (в редакции приказов Главного управления от 02.10.2015 № 385) [Электронный ресурс]. – Режим доступа: http://www.aksp.ru/otrasl/terr_uszn/polog/polog_rub.pdf.

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 министром труда и социальной защиты Алтайского края. 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 Министерством труда и социальной защиты.

Управление 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 контролирующими функциями в отношении подведомственных Министерству труда и социальной защиты 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: ³⁹

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: ⁴⁰

³⁹ Положение об управлении социальной защиты населения по городу Рубцовску. -Режим доступа: http://www.aksp.ru/otrasl/terr_uszn/polog/polog_rub.pdf

⁴⁰ Положение об управлении социальной защиты населения по городу Рубцовску. - Режим доступа: http://www.aksp.ru/otrasl/terr_uszn/polog/polog_rub.pdf

- 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:⁴¹
- 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;

⁴¹ Положение об управлении социальной защиты населения по городу Рубцовску. - Режим доступа: http://www.aksp.ru/otrasl/terr_uszn/polog/polog_rub.pdf

- 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:

- 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;
- давать разъяснения юридическим и физическим лицам по вопросам, отнесенным к компетенции Управления.

Управление имеет организационную структуру:

1. Управление по правовым и кадровым вопросам:

- Отдел судебной работы;
- Отдел правотворческой работы;
- Отдел кадрового обеспечения;
- Отдел координации трудовых отношений и развития кадрового потенциала;
- Общий отдел.

2. Управление по социальной политике:

- Отдел по социальной работе;
- Организационно-аналитический отдел;
- Отдел по работе со средствами массовой информации.

3. Управление по занятости населения:

- Отдел содействия трудоустройству и развития форм занятости;
- Отдел специальных программ и профессионального обучения;

- Отдел политики занятости и развития рынка труда;
- Отдел координации и методического обеспечения государственных услуг на рынке труда.

4. Управление по труду:

- Отдел развития социального партнерства и трудовой миграции;
- Отдел управления охраной труда государственной экспертизы условий труда;
- Отдел уровня жизни и оплаты труда;
- Отдел учета, анализа и сопровождения регистров получателей.

5. Планово-финансовое управление:

- Отдел учета и консолидированной отчетности;
- Отдел прогнозирования бюджета и финансирования подведомственных учреждений;
- Отдел финансирования социальных выплат;
- Отдел выплатных технологий;
- Контрольно-ревизионный отдел.

6. Управление по социальным выплатам и обеспечению деятельности:

- Отдел компенсационных выплат;
- Отдел субсидий и льгот по оплате жилищно-коммунальных услуг;
- Отдел детских пособий;
- Отдел автоматизации и информационных технологий.

7. Управление по льготам, демографической и семейной политике

- Отдел по реализации государственных обязательств по обеспечению жильем от дельных категорий граждан;
- Отдел социальной поддержки отдельных категорий граждан;
- Отдел по вопросам семьи, материнства и детства.

8. Отдел стационарного социального обслуживания.

9. Отдел нестационарного социального обслуживания.

10. Отдел инвестиций и закупочных процедур.

11. Отдел организации строительства, ремонта и эксплуатации.

Данная организационная структура является одной из простейших организационных структур – линейной.⁴²

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.⁴³

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.

⁴² Низова Л. Центр занятости населения в системе социального партнерства // Человек и труд. 2015. № 9. С.22

⁴³ Низова Л. Центр занятости населения в системе социального партнерства // Человек и труд. 2015. № 9. С.22

К недостаткам же:

- 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.⁴⁴

В целях оптимизации деятельности управления социальной защиты населения 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

⁴⁴ Низова Л. Центр занятости населения в системе социального партнерства // Человек и труд. 2015. № 9. С.23

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».

2.2. Анализ состояния рынка труда муниципального образования «Город Рубцовск».

Анализ состояния рынка труда муниципального образования «Город Рубцовск» осуществляет

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.

Таблица 2.1 - Уровень официальной безработицы на период 2015-2017 годы, кол-во человек

Наименование показателя	2015 г.	2016 г.	2017 г.	Темпы роста 2016-2015 гг.	Темп роста 2017-2016гг.
	Кол-во человек	Кол-во человек	Кол-во человек	%	%
Уровень безработицы	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.

За январь-декабрь 2017 года в центр занятости за содействием в поиске подходящей работы обратилось 6316 человек, за 2016 год – 6203 человека, а в 2015 – 6441 человек.

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

Показатели	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
Напряжённость	0,9	0,5	0,7	-	-

С 2015 года по 2016 год тенденция в содействии в поиске подходящей работы стала уменьшаться, но начиная с 2017 года, она снова возросла. То же самое касается и напряжённости незанятых граждан на одно вакантное место. Так, в 2015 году она составляла 0,9 человек на одно вакантное место, в 2016- 0,5 человек на одно вакантное место, в 2017 же – 0,7 человек на одно вакантное место.

Структуру обратившихся граждан за 2017 год составляют: женщины - 43,0%, мужчины - 37%, 23,6% безработных - выпускников без опыта работы, 10% приходится на высвобожденных работников (по сокращению). За 2016 год - 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.

Таблица 2.3 – Структура обратившихся граждан на период 2015-2017 годы, %.

Наименование показателя	2015 г.				2016 г.				2017 г.			
	Женщины	Мужчины	Выпускники	Высвобожденные	Женщины	Мужчины	Выпускники	Высвобожденные	Женщины	Мужчины	Выпускники	Высвобожденные
Кол-во обратившихся	69%	32%	20%	18%	56%	44%	18,6 %	15%	43%	37%	23,6 %	10%

Данные этой таблицы показывают, что мужчины на рынке труда города больше востребованы, чем женщины, так как положение женщин усугубляется тем, обстоятельством, что их численность со стороны предложения значительно выше, чем у мужчин.

Самым уязвимым возрастом является период с 18 до 22 лет, поскольку именно эта категория впервые вступает в трудовую деятельность после окончания вуза.

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.

Признано безработными в 2017 году – 1195 человек, за 2016 год -1372 человека, за 2015 год - 1497.

Таблица 2.4 – Количество человек, признанных безработными на период 2015-2017 годы, кол-во человек

Наименование показателя	2015 г.	2016 г.	2017 г.	Темп роста 2016-2015гг.	Темп роста 2017-2016гг.
	Кол-во человек	Кол-во человек	Кол-во человек	%	%
Признано безработными	1497	1372	1195	91,6	87

Анализируя эту 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 на 2017 год 23,3 % приходится на граждан с высшим образованием, 46,4 % - со средним профессиональным, 15,1 % имеют среднее общее образование. На 2016 год - 30 % - с высшим образованием, 47 % - со средним профессиональным, 23 % - основное общее образование. На 2015 год - 40% с высшим образованием, 49% - со средним профессиональным, 25% - основное общее.

Таблица 2.5 – Структура безработных граждан на период 2015-2017 годы, %

Показатели	2015 г.			2016 г.			2017 г.		
	Высшее обр.	Среднее обр.	Общее обр.	Высшее обр.	Среднее обр.	Общее обр.	Высшее обр.	Среднее обр.	Общее обр.
Кол-во чел.	40%	49%	25%	30%	47%	23%	23,3%	46,4%	15,1 %

По данным этой таблицы видно, что больший процент безработных граждан на рынке труда приходится на людей, имеющих среднее общее образование и высшее профессиональное.

За январь-декабрь 2017 года профориентационные услуги получили 4700 человек, за 2016 года – 4531 человек, за 2015 год - 4825.

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

Наименование показателя	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.

Таблица номер 2.7 – Количество человек, отправленных на профессиональное обучение на период 2015-2017 годы, кол-во человек

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

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

С начала 2017 года трудоустроено 5220 человек, за 2016 года – 5356 человек, а в 2015 году - 6156 человек – это говорит о том, что количество человек, отправленных на профессиональное обучение стало уменьшаться.

Таблица 2.8 – Количество трудоустроенных человек на период 2015-2017 годы, кол-во человек

Наименование показателя	2015 г.	2016 г.	2017 г.	Темп роста 2016-2015гг.	Темп роста 2017-2016гг.
	Кол-во человек	Кол-во человек	Кол-во человек	%	%
Трудоустроено человек	6156	5356	5220	87	97,4

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

В 2017 году временно трудоустроилось 716 граждан, в 2016 - 605 человек. В 2015 - 841 человек, что приводит к выводу о том, что количество трудоустроенных человек растёт.

Таблица 2.9 – Количество человек, временно трудоустроенных на период 2015-2017 годы, кол-во человек

Наименование показателя	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

Данные таблицы свидетельствуют о том, что количество трудоустроенных человек с каждым годом растёт.

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

Существенное влияние на число обращений в службу занятости оказывают процессы высвобождения работников.

За январь - декабрь 2017 года работодателями города предоставлено 11180 свободных рабочих мест (вакантных должностей), за аналогичный период прошлого года - 11201 рабочее место, за 2015 - 11305 рабочих мест.

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

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. 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.

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.

Результат анализа ситуации на рынке труда города Рубцовска, связанный со спросом и предложением на рабочую силу, проводимый путем сопоставления общего числа вакантных мест, поступивших в ЦЗН, в том числе по полу, возрасту, уровню образования и по профессиям, с количеством незанятых граждан, находящихся на учете в центре занятости в целях поиска работы показал:

- заметны тенденции по уменьшению показателей официальной безработицы;
- количество трудоустроенных человек с каждым годом увеличивается;
- мужчины на рынке труда города больше востребованы, чем женщины, причина - их численность со стороны предложения значительно выше, чем у мужчин;
- большой процент безработных граждан на рынке труда приходится на людей, имеющих среднее общее образование и высшее профессиональное;

- самым уязвимым возрастом является период с 18 лет, поскольку именно эта категория впервые вступает в трудовую деятельность после окончания вуза или увольнения из вооруженных сил после службы;

- среди зарегистрированных безработных преобладают лица, уволившиеся с последнего места работы по собственному желанию, а также уволенные в связи с ликвидацией предприятий и организаций, сокращением численности персонала;

- остается явно выраженным профессионально - квалификационный дисбаланс спроса и предложения рабочей силы;

- центр занятости оказывает содействие в поиске подходящей работы, предоставляет услуги профориентации, временное трудоустройство, профессиональное обучение, содействие предпринимательской деятельности.

Несмотря на то, что местная служба занятости делает все возможное для снижения напряженности в городе, этого не достаточно и поэтому необходимо целесообразное применение приоритетной политики с сочетанием активных методов регулирования рынка труда.

2.3 Исследование проблем обеспечения занятости и трудоустройства населения в Центре занятости Управления социальной защиты населения г. Рубцовска.

Центр занятости населения, который является структурным подразделением Управления социальной защиты населения по городу Рубцовску и Рубцовскому району осуществляет свою деятельность согласно нормативным актам, административным регламентам и уставу учреждения.⁴⁵

⁴⁵ Положение об управлении социальной защиты населения по городу Рубцовску. -Режим доступа: http://www.aksp.ru/otrasl/terr_uszn/polog/polog_rub.pdf.

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.⁴⁶

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;

⁴⁶ Третьякова Л.А. Особенности развития рынка труда в современных условиях // Нац. интересы: приоритеты и безопасность. 2015. №9. С.28

- содействие гражданам в переселении для работы в сельской местности;
- содействие самозанятости 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.

В число главных функций службы занятости входят следующие:

- 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.

Служба занятости играет в стране ту же роль, что отдел кадров на крупном предприятии, ведь её роль - управление занятостью, но в масштабах государства.

Службы занятости могут оказать помощь:

- гражданам трудоспособного возраста, которые ищут работу или хотят пройти профессиональную переподготовку;
- предприятиям, стремящимся двигаться в ногу с экономическим и технологическим развитием и расширяющим производство;
- государству для лучшего понимания положения на рынке труда.

Центр занятости населения города Рубцовска имеет следующую организационную структуру (рис.2.1):

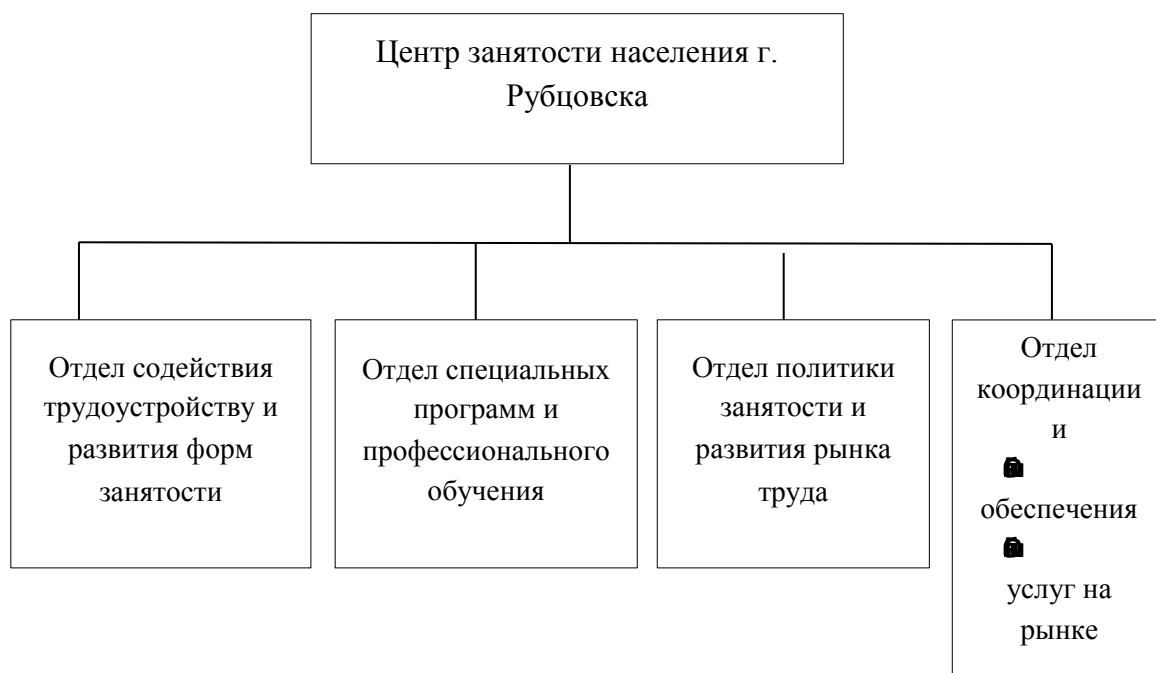


Рисунок 2.1 - Организационная структура Центра занятости населения города Рубцовска

Кадровый состав Центра занятости – 143 специалиста: 18 государственных служащих, 125 специалистов не относятся к данной категории.

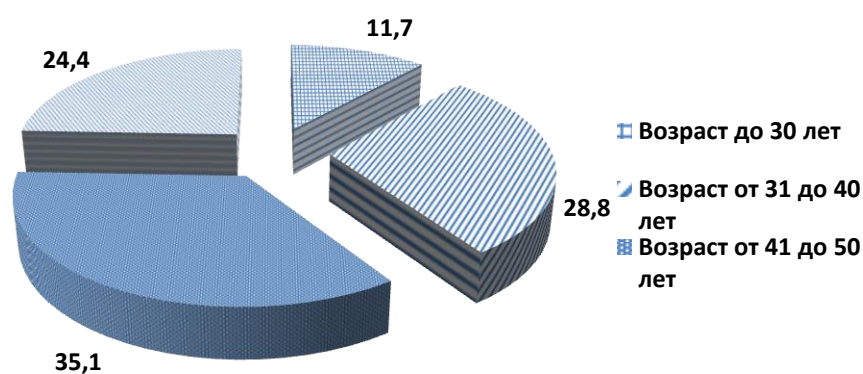


Рисунок 2.2 – Возрастной состав работников Центра занятости населения города Рубцовска на 01.01.2018 г. (%)

Из анализа диаграммы можно сделать вывод, что основная масса работников Центра занятости – это работники с возрастом от 31 года до 50 лет.

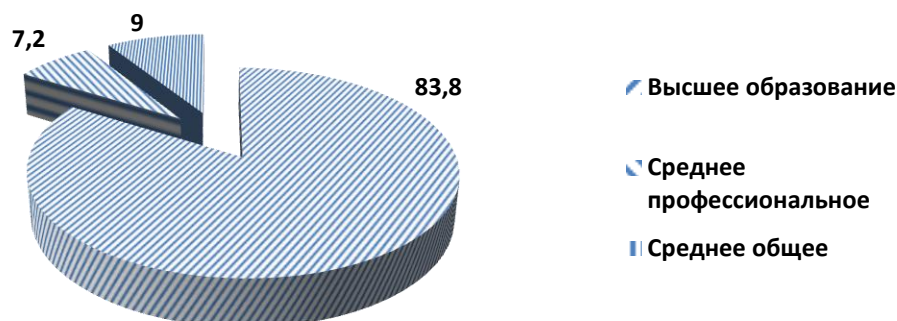


Рисунок 2.3 - Состав работников Центра занятости населения города Рубцовска по образованию на 01.01.2018 г. (%)

Итак, большая часть специалистов Центра занятости населения города Рубцовска – это специалисты с высшим образованием (83,8%).

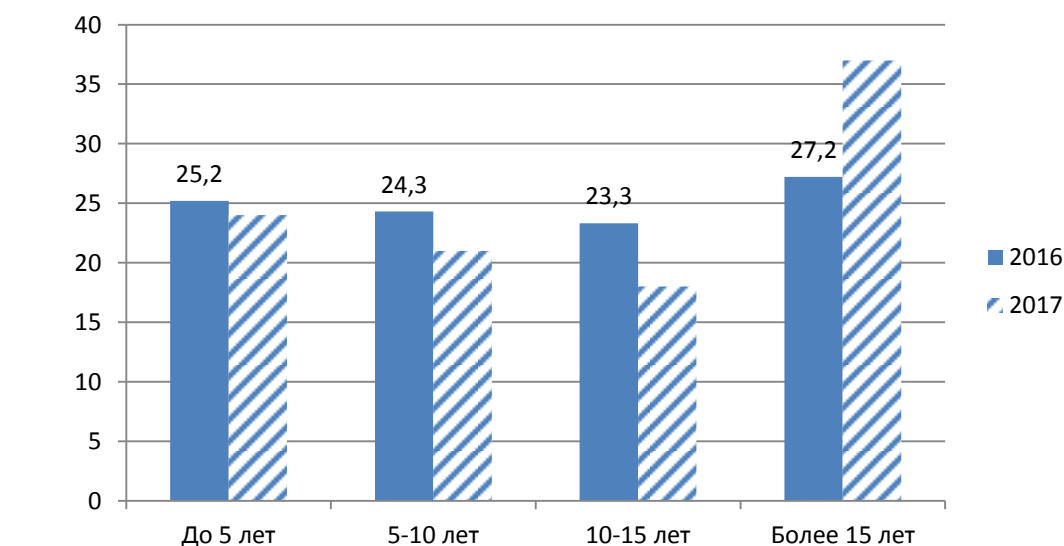


Рисунок 2.4 – Стаж работников Центра занятости населения города Рубцовска за 2016-2017 гг. (%)

Из анализа кадрового состава можно сделать следующие выводы: большая часть работников Центра занятости это служащие среднего возраста

от 31 до 50 лет, с высшим профессиональным образованием и стажем не менее 20 лет.

Согласно Постановлению Администрации Алтайского края от 22 октября 2014 года № 492 утверждена и реализуется Центром занятости населения Государственная программа Алтайского края «Содействие занятости населения Алтайского края» на 2015 - 2020 годы. Итоги реализации программы мы можем увидеть в таблице 2.14.

Таблица 2.5 – Реализация государственной программы «Содействие занятости населения Алтайского края на 2015-2020 годы»

Наименование показателя	2015 г.			2016 г.			2017 г.		
	План, чел	Факт., чел.	% вып.	План, чел.	Факт., чел.	% вып.	План, чел.	Факт., чел.	% вып.
Организация временного трудоустройства несовершеннолетних граждан в возрасте от 14 до 18 лет	550	622	113,1	380	423	111,3	350	467	133,4
Организация оплачиваемых общественных работ	220	221	100,5	200	203	101,5	200	208	104,0
Организация временного трудоустройства безработных граждан, испытывающих трудности в поисках работы	39	39	100,0	30	30	100,0	37	37	100,0
Социальная адаптация безработных граждан на рынке труда	140	140	100,0	140	140	100,0	135	135	100,0
Предоставление государственной услуги по содействию самозанятости безработных граждан	-	-		24	24	100,0	40	40	100,0
Организация содействия самозанятости безработных граждан	15	15	100,0	2	2	100,0	8	8	100,0

Продолжение таблицы 2.5

Организация временного трудоустройства безработных граждан в возрасте от 18 до 20 лет, имеющих среднее проф.образование и ищущих работу впервые	4	5	125,0	4	4	100,0	4	4	100,0
Профессион.обучение и доп. проф.образование безработных граждан, в том числе обучение в другой местности	185	192	103,8	155	160	103,2	170	171	100,6
Организация профессиональной ориентации	4800	4800	100,0	4700	4700	100,0	4700	4700	100,0
Психологическая поддержка безработных граждан	60	60	100,0	60	60	100,0	135	135	100,0
Содействие безработным гражданам в переезде и безработным гражданам и членам их семей в переселении в другую местность для трудоустройства по направлению органов службы занятости	2	2	100,0	1	1	100,0	8	8	100,0
Проф.обучение и дополнительное проф.образование женщин в период отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет	20	23	115,0	27	39	144,4	27	28	103,7
Проф.обучение и дополнительное проф.образование незанятых граждан, которым в соответствии с законом РФ назначена страховая пенсия по старости и которые стремятся возобновить трудовую деятельность	6	6	100,0	1	1	100,0	1	1	100,0

Продолжение таблицы 2.5

Содействие трудоустройству незанятых многодетных родителей и родителей, воспитывающих детей-инвалидов, на оборудованные (оснащенные) для них рабочие места	1	1	100,0	1	1	100,0	1	1	100,0
Содействие трудоустройству незанятых инвалидов на оборудованные (оснащенные) для них рабочие места	9	9	100,0	-			-		
Информирование о положении на рынке труда	16000			16000			16810	18608	110,7
Организация ярмарок вакансий	1850	1850	100,0	1850	1853	100,2	1850	1982	107,1

В результате проведенного анализа деятельности Центра занятости населения г. Рубцовска по вопросам занятости и трудоустройства, можно сделать вывод о том, что в целом она построена эффективно, но имеется ряд незначительных проблем: во-первых, низкий уровень подготовки кадров учебными заведениями. Суть первой проблемы заключается в том, что будущие кадры (соискатели вакансий), после получения средне-профессионального или высшего образования не способны приступить к профессиональной деятельности, так как во многих случаях полученное образование либо не соответствует требованиям, предъявляемым предприятиями, либо полученная профессиональная квалификация не является востребованной на рынке труда. Такая ситуация способна привести к увеличению числа безработных.

Во-вторых, половозрастная структура спроса и предложения не равнозначна (более 50 % обратившихся составляют женщины) и как следствие вакантные места, таких профессий как водитель автомобиля, электрогазосварщик, сантехник, слесарь-электромонтажник и др. профессии, предназначенные для мужчин, остаются свободными, а количество

безработных женщин увеличивается из-за отсутствия рабочих мест подходящих для них специальностей.

В-третьих, еще одним из недостатков в деятельности Центр занятости населения г. Рубцовска по вопросам занятости и трудоустройства, возникающие очереди в целях получения информации о вакантных местах как работников, так и работодателей с заявками нуждающихся специалистов. Данная проблема не только создает некоторые затруднения и задержки для граждан, желающих трудоустроиться, для работодателей по предоставлению информации о спросе и предложении на рынке труда, но и также, в значительной степени, ухудшает работу сотрудников Центра занятости. Как следствие усложняется процесс предоставления государственных услуг, что сказывается на внутреннем климате коллектива Центра занятости населения, и, в конечном счете, может привести к увеличению совершаемых ошибок сотрудниками и нарастанию конфликтных ситуаций.

В-четвертых, одним из негативных моментов в деятельности Центра занятости, вытекающего из вышесказанного, следует считать отсутствие эффективного информационного взаимодействия граждан и работодателей с учреждением по вопросам занятости и трудоустройства. Такая ситуация возникает в случае обычного незнания граждан и работодателей г.Рубцовска о предоставляемых государственных услугах Центром занятости, а также недоверия в получении необходимой помощи и ошибочном мнении, что рассчитывать полностью можно только на свои силы. Также данная проблема возникает из-за спешки сотрудников учреждения при работе с гражданами, из-за большого наплыва посетителей для получения соответствующих государственных услуг.

Таким образом, для того чтобы деятельность Государственного учреждения Центр занятости населения г.Рубцовска была построена эффективно и без малейших отклонений от принятых норм в российском законодательстве, необходимо все выше перечисленные негативные моменты устранить. Для этого следует разработать мероприятия по

совершенствованию деятельности Центра занятости населения г.Рубцовска по вопросам занятости и трудоустройства, которые в дальнейшем будут реализованы на практике.

3. МЕРОПРИЯТИЯ ПО СОВЕРШЕНСТВОВАНИЮ ПРОЦЕССА ОБЕСПЕЧЕНИЯ ЗАНЯТОСТИ И ТРУДОУСТРОЙСТВА НАСЕЛЕНИЯ ГОРОДА РУБЦОВСКА

В ходе проведенного анализа деятельности Центра занятости населения города Рубцовска по вопросам занятости и трудоустройства был сделан вывод о том, что она построена эффективно, но имеется ряд незначительных отклонений, которые были представлены выше. Для того чтобы процесс обеспечения занятости и трудоустройства населения был построен более эффективно, необходимо разработать рекомендации по его совершенствованию.

Касаясь первой проблемы, а именно низкого уровня подготовки кадров учебными заведениями, необходимо проводить ежегодное тестирование в средне-специальных и высших учебных заведениях, для студентов, обучающихся на старших курсах. Проведение такого тестирования позволит выявить уровень профессиональной подготовки, уровень знаний, а также позволит сформировать предполагаемую ситуацию на рынке труда. Для проведения ежегодных тестирований необходимо из числа сотрудников Центра занятости населения назначить несколько исполнителей, которые бы отвечали за данное направление работы и подводили итоги. Тематика тестов должна быть неизвестна как преподавательскому составу учебных заведений, так и студентам.

Таким образом, сотрудники Центра занятости населения смогут выявить количество будущих специалистов, которые по окончании учебного заведения будут трудоустраиваться, направления их подготовки, дальнейшие планы по трудоустройству (планируют ли остаться в городе, либо переезд в другую местность). После тестирования преподаватели и студенты смогут вовремя выявить недочеты в обучении и, соответственно, исправить

сложившееся положение, сделав акцент на определенных дисциплинах, либо практических навыках.

Вторая проблема заключается в неравнозначной половозрастной структуре спроса и предложения на рынке труда в г.Рубцовске, для ее разрешения Центром занятости населения г.Рубцовска необходимо увеличить количество «женских» специальностей и часов по их обучению, например таких как: парикмахерское дело; швея-моторист, закройщик, маникюрный, педикюрный мастер, и так далее. Для этого необходимо создать группы, которые будут состоять из 15 человек, обучающихся Центр занятости населения будет отправлять в специальные учебные центры (Например, Центр профессиональной подготовки «Знание») для освоения новой профессии, на срок обучения равный 3 месяцам. Финансирование обучения будет осуществляться также за счет Центра занятости. В статьи расходов необходимо включить затраты на:

- дорогу – сумма рублей;
- проживание – сумма рублей;
- обучение – сумма рублей.

По результатам обучения и практики, непосредственно в Центрах обучения, желающим могут быть предоставлены рабочие места. Таким образом, это будет способствовать трудоустройству большего числа женского населения, обратившихся в Центр занятости населения г.Рубцовска.

Следующий негативный момент заключается в том, что в Центре занятости населения города Рубцовска возникают очереди в целях получения информации о вакантных местах, как работников, так и работодателей с заявками в необходимых специалистах. Так же является проблемой отсутствие эффективного информационного взаимодействия граждан и работодателей с Центром занятости населения. Для устранения данных негативных моментов необходимо включить в работу Центра занятости населения проведение еженедельного мониторинга состояния занятых мест

на предприятиях. Предприятиям же, в свою очередь, необходимо предоставлять сведения об имеющихся и необходимых трудовых ресурсах. Это позволит ускорить процесс получения своевременной достоверной информации. Для контроля, приема, анализа поступившей информации должны быть назначены работники, которые и будут контролировать данный процесс.

Так же нужно создать окно «Электронная приемная: вакансии для трудоустройства» на портале Администрации г.Рубцовска Алтайского края. На сайте Администрации г. Рубцовска имеется ссылка «Государственная служба занятости», но она не работает. В данном окне будет открыта рубрика под названием «Вопрос – ответ», где будут размещаться наиболее актуальные вопросы граждан и ответы на них, также будет включаться информация о вакантных рабочих местах и требованиям для их замещения, предоставляемая работодателями, сотрудничающими с Центром занятости населения. Данная услуга будет предусматривать возможность гражданам оставить заполненное резюме с электронным адресом (телефоном) для обратной связи.

Подводя итог необходимо отметить, что применение на практике Центром занятости населения г. Рубцовска разработанных мероприятий в значительной степени усовершенствует процесс оповещения граждан, обеспечения занятости и трудоустройства населения и позволит предоставлять государственные услуги в данной области с большей отдачей.

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

Понятие «трудовые ресурсы предприятия» характеризует его потенциальную рабочую силу, «персонал» – весь личный состав работающих по найму постоянных и временных, квалифицированных и неквалифицированных работников. Под кадрами предприятия понимается основной (штатный, постоянный), как правило, квалифицированный состав работников предприятия или организации.

Сегодня рынок труда – это игра с жесткими правилами, в которой выигрывают более активные, энергичные, целеустремленные, трудолюбивые. Большинству трудно сориентироваться в наше время, тем более трудно сделать это в одиночку. Поэтому неслучайно, что возраст каждого третьего обратившегося в Центр занятости по вопросу трудоустройства от 16 – 29 лет. Примерно каждый десятый безработный – выпускник профессионального учебного заведения.

В современных условиях, когда существование безработицы признается не только в качестве явления неизбежного, но и в некотором смысле явления полезного, государство принимает на себя обязательства по оказанию содействия в реализации прав граждан на полную, продуктивную и свободно избранную занятость.

Нормы института занятости и трудоустройства направлены на социальную защиту безработных граждан. К таким мерам защиты относятся: трудоустройство с помощью органов государственной службы занятости населения, профессиональная подготовка и переподготовка по направлению органов службы занятости, выплата пособий по безработице, направление на общественные работы, оказание материальной помощи и так далее.

В современных условиях, когда проблема безработицы обостряется и, как следствие, возрастает необходимость государственного регулирования рынка труда, трудоустройство направлено, прежде всего, на обеспечение

рационального использования трудовых ресурсов также с учетом интересов основных субъектов на рынке труда – работников и работодателей, а также государства. На сегодняшнем этапе развития общества мы наблюдаем ситуацию, когда постепенно формируется практическая новая отрасль права, включающая в себя отношения по трудоустройству и занятости.

Все это обуславливает актуальность исследования данных вопросов, во многом определяющих закономерности развития и эффективность функционирования процесса обеспечения занятости и трудоустройства населения.

Занятость – это определенная совокупность социально-экономических отношений между людьми по поводу обеспечения трудоспособного населения рабочими местами, формирования, распределения и перераспределения трудовых ресурсов с целью их участия в общественно полезном труде и обеспечение расширенного воспроизводства рабочей силы. Эта совокупность социально-экономических отношений находит свое выражение в таких экономических категориях, как индивидуальная (семейная) и коллективная трудовая деятельность, процесс труда, интенсивность и производительность, мобильность рабочей силы, общеобразовательная и профессиональная подготовка кадров, заработная плата и другое.

Достижение высоко уровня занятости одна из основных целей макроэкономической политики государства. Экономическая система, создающая дополнительное количество рабочих мест, ставит задачу увеличить количество общественного продукта и тем самым в большей степени удовлетворить материальные потребности населения.

Проблема занятости трудоспособного населения рассматривается во всем мире, как одна из наиболее приоритетных, поскольку она непосредственно связана в первую очередь с перспективами социальной стабильности государства.

Исследование процесса мероприятий по обеспечению занятости и трудоустройству населения в Центре занятости населения г.Рубцовска показало, что в целом он построен эффективно, но имеется ряд негативных моментов и проблем, выявленных в ходе проведенного анализа. При их устранении процесс обеспечения занятости и трудоустройства населения в Центре занятости поднимется на более высокий уровень. Разработанные мероприятия в определенной степени позволят усовершенствовать процесс обеспечения трудоустройства населения в Центре занятости населения г.Рубцовска, позволит сократить время на выполнение должностных обязанностей, снизит уровень эмоциональной напряженности как в коллективе, так и среди людей, получающих государственные услуги, сократит время ожидания предоставления государственных услуг.

Рассмотрение данной темы является актуальной в деятельности данной организации. Для того чтобы добиться более эффективного процесса обеспечения занятости и трудоустройства населения, следует постоянно совершенствовать и развивать мероприятия в этой области.

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ И ЛИТЕРАТУРЫ

1. Всеобщая декларация прав человека (принята на третьей сессии Генеральной Ассамблеи ООН резолюцией 217 А (III) от 10 декабря 1948 г.) [Электронный ресурс]: веб-сайт ООН. – Режим доступа: http://www.un.org/ru/documents/decl_conv/declarations/declhr.shtml.
2. Об экономических, социальных и культурных правах: Международный пакт (Нью-Йорк, 19 декабря 1966 г.) [Электронный ресурс]: информационно-правовой портал ГАРАНТ.ру. – Режим доступа: <http://base.garant.ru/2540291/>.
3. Европейская Социальная Хартия ETS N 163 (пересмотренная) (Страсбург, 3 мая 1996 г.) [Электронный ресурс]: информационно-правовой портал ГАРАНТ.ру. – Режим доступа: <http://base.garant.ru/2541037/>.
4. О содействии занятости и защите от безработицы: Конвенция Международной Организации Труда N 168 (Женева, 21 июня 1988 г.) [Электронный ресурс]: информационно-правовой портал ГАРАНТ.ру. – Режим доступа: <http://ivo.garant.ru/#/basesearch/>.
5. О профессиональной реабилитации и занятости инвалидов: Конвенция Международной организации труда N 159 (Женева, 20 июня 1983 г.) [Электронный ресурс]: сайт Конституции Российской Федерации. – Режим доступа: <http://constitution.garant.ru/act/right/megdunar/2540657/>.
6. О защите прав человека и основных свобод ETS N 005: Конвенция (Рим, 4 ноября 1950 г.) (с изменениями и дополнениями) [Электронный ресурс]: информационно-правовой портал ГАРАНТ.ру. – Режим доступа: <http://base.garant.ru/2540800/>.
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 № 6-ФКЗ, от 30.12.2008

- № 7-ФКЗ, от 05.02.2014 № 2-ФКЗ, от 21.07.2014 № 11-ФКЗ)
//Российская газета.- 2009. - 21 января.
8. Гражданский кодекс Российской Федерации (часть первая) от 30.11.1994 № 51-ФЗ (ред. от 03.01.2017) //СЗ РФ. – 1994. - № 32.
 9. Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 № 197-ФЗ (ред. от 05.02.2018) // Российская газета. – 2001. - №256.
 - 10.Об общих принципах организации местного самоуправления в Российской Федерации: Федеральный закон от 06.10.2003 № 131-ФЗ (ред. от 29.12.2017) // Собрание законодательства РФ. – 2003. - № 40. - ст. 3822.
 - 11.О внесении изменений и дополнений в кодекс законов о труде Российской Федерации, основы законодательства Российской Федерации об охране труда, кодекс РСФСР об административных правонарушениях и Уголовный кодекс РСФСР (с изм. и доп., вступившими в силу с 01.07.2002): Федеральный закон от 18.07.1995 № 109-ФЗ (ред. от 30.12.2001) // СЗ РФ. – 1995. - № 30. - Ст. 2865.
 12. О правовом положении иностранных граждан в Российской Федерации: Федеральный закон от 25.07.2002 № 115-ФЗ (ред. от 31.12.2017) // СЗ РФ. – 2002. - №30. - Ст. 3032.
 - 13.О Российской трёхсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений: Федеральный закон от 01.05.1999 № 92-ФЗ (ред. от 28.12.2016) // Собрание законодательства РФ. – 1999. - №18. - Ст. 2218.
 - 14.О занятости населения в Российской Федерации: Закон РФ от 19.04.1991 № 1032-1 (ред. от 07.03.2018) // СЗ РФ. - .1996. - №17. - Ст. 1915.
 - 15.О структуре федеральных органов исполнительной власти: Указ Президента РФ от 15.05.2018 № 215 // Российская газета. – 2018. - № 104.

16. 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 (ред. от 11.06.2015) // Справочно-поисковая система Консультант Плюс.
17. О внесении изменений в Приказ Управления Алтайского края по труду и занятости населения от 10.03.2015 № 10-01/37, Приказ Главного Управления Алтайского края по труду и социальной защите от 28.07.2015 № 252: Приказ Министерства труда и социальной защиты Алтайского края от 28 августа 2017 года № 384 [Электронный ресурс]: электронный фонд правовой и нормативно-технической документации. – Режим доступа: <http://docs.cntd.ru/document/450326607>.
18. 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]: электронный фонд правовой и нормативно-технической документации. – Режим доступа: <http://docs.cntd.ru/document/450326607>.
19. Об установлении минимального количества специальных рабочих мест для трудоустройства инвалидов в организации Алтайского края»: Приказ Минтрудооащиты Алтайского края от 16.11.2017 № 492 [Электронный ресурс]: электронный фонд правовой и нормативно-технической документации. – Режим доступа: <http://docs.cntd.ru/document/450326607>.
20. Положение об управлении социальной защиты населения по городу Рубцовску: Приказ Главного управления Алтайского края по труду и социальной защите от 12.05.2015 № 121 (в редакции приказов

- Главного управления от 02.10.2015 № 385) [Электронный ресурс]. – Режим доступа: http://www.aksp.ru/otrasl/terr_uszn/polog/polog_rub.pdf.
- 21.Об утверждении государственной программы Алтайского края «Содействие занятости населения Алтайского края» на 2015 - 2020 годы (с изм. на 9 апреля 2018 года): Постановление Администрации Алтайского края от 22 октября 2014 года № 492 (в ред. Постановлений Администрации Алтайского края от 17.03.2015 № 99, от 31.10.2015 № 425, от 18.02.2016 № 49, от 23.03.2016 № 92, Постановлений Правительства Алтайского края от 30.05.2017 № 188, от 09.04.2018 № 109) [Электронный ресурс]: Электронный фонд правовой и нормативно-технической документации. – Режим доступа: <http://docs.cntd.ru/document/423852794>.
- 22.Башина, О.Э. Анализ трансформационных процессов на российском рынке труда / О.Э.Башина, Л.В.Матраева, Е.С.Васютина // Вопросы статистики. - 2017. - № 11. - С.35-43.
- 23.Бобков, В.Н. Влияние неустойчивой занятости на переходы молодежи на рынке труда / В.Н.Бобков, Е.А.Черных // Уровень жизни населения регионов России. - 2015. - № 3. - С.23-55.
- 24.Вавилина, Н.Д. Запросы рынка труда к системе профессионального образования в условиях инновационного развития / Н.Д. Вавилина // Регион: экономика, социология. - 2009. - №3. - С. 146-156.
- 25.Вакуленко, Е. Моделирование механизмов российского рынка труда / Е. Вакуленко, Е. Гурвич // Вопросы экономики. - 2015. - №11. - С. 5-29
- 26.Вукович, Г.Г. Рынок труда: учебное пособие / Г.Г. Вукович, И.В.Гелета. – Ростов н /Д: Феникс, 2015. - 238 с.
- 27.Гурвич, Е. Занятость в российском бюджетном секторе: значимы социальные или экономические факторы? / Е. Гурвич, А. Хазанов // Вопросы экономики. - 2016. - №8. - С. 28-56.
- 28.Дубровин, И. А. Экономика труда : учеб. / И. А. Дубровин, А. С. Каменский. – М. : Дашков и К, 2016. - 229 с.

29. Жулина, Е.Г. Экономика труда: учеб. пособие / Е.Г. Жулина. - М.: Эксмо, 2015. - 208 с.
30. Золин, И.Е. Развитие механизмов государственного регулирования рынка труда в условиях модернизации экономики / И.Е. Золин // Нац. интересы: приоритеты и безопасность. - 2015. - № 48. - С.30-41.
31. Иванова, М. Повышение пенсионного возраста и рынок труда / М.Иванова, А.Балаев, Е.Гурвич // Вопросы экономики. - 2017. - № 3. - С.22-39.
32. Ильина, И.Ю. Динамика профессионального рынка труда работников высшей школы России / И.Ю.Ильина // Социальная политика и социология. - 2016. - № 6. - С.16-24.
33. Катульский, Е.Д. Основные направления государственной политики на российском рынке труда / Е.Д. Катульский - М.: Человек и труд, 2016.- 250 с.
34. Кашепов, А.В. Рынок труда: проблемы и решения: Монография / А.В.Кашепов, С.С.Сулакшин, А.С.Малчинов. — М.: Научный эксперт, 2008. — 232 с.
35. Клепикова, Е. Эластичность предложения на российском рынке труда / Е. Клепикова // Вопросы экономики. - 2016. - №9. - С. 111-128.
36. Ключарев, Г.А. «Разрыв» образования и рынка труда: мнения экспертов / Г.А.Ключарев // СОЦИС. - 2015. - № 11. - С.49-56.
37. Кожаев, Ю.П. Тенденции формирования рынка труда в мегаполисе / Ю.П.Кожаев, Л.П.Веревкин // Энергия: экономика, техника, экология. - 2017. - № 10. - С.56-65.
38. Константиновский, Д.Л. Молодежь, рынок труда и экспансия высшего образования / Д.Л.Константиновский, Е.С.Попова // СОЦИС. - 2015. - № 11. - С.37-48.
39. Котляр, А. О понятии рынка труда / А. Котляр // Вопросы экономики. – 1998. - №1. – С. 33 – 41.

- 40.Куликов, Л.М. Основы экономической теории : учеб. пособие для прикладного бакалавриата / Л.М. Куликов. - 2-е изд., перераб. и доп.- М.: Юрайт; ИД Юрайт, 2016. - 455с.
- 41.Кязимов, К.Г. Регулирование рынка труда и занятости населения : монография / К.Г. Кязимов. – М.; Берлин : Директ-Медиа, 2017. - 204 с. : схем., табл. - Библиогр.: с. 199. - То же [Электронный ресурс]. - URL: <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=456085> (31.05.2018).
- 42.Ляшок, В. Рынок труда: особенности национальной адаптации / В.Ляшок // Экономическое развитие России. - 2016. - № 3. - С.86-88.
- 43.Моляков, Д.С. Государственная политика в области занятости , Д.С.Моляков // Человек и труд.- 2015.- №6. - С. 45-48.
- 44.Мраморнова, О.В. Российские экономические традиции и современные институциональные преобразования сферы труда / О.В. Мраморнова // Соц.- гум. знания. – 2016. - №6. – С. 319 – 330.
- 45.Низова, Л. Центр занятости населения в системе социального партнерства / Л.Низова, А.Шалишкина // Человек и труд. – 2015. - № 9. – С. 21-23.
- 46.Николаева, И.П. Экономика в вопросах и ответах: учебное пособие / И.П.Николаева.- М.: ТК Велби, 2016.- 336 с.
- 47.Одегов, Ю. Внутренний рынок труда в системе социально трудовых отношений / Ю. Одегов // Вопросы экономики. – 2016. - №3. – С. 105 – 114.
- 48.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.
- 49.Рофе, А. И. Экономика труда: учебное пособие / А.И. Рофе. - М.: Мик, 2015. – 128 с.
- 50.Русакова, И.Г. Рынок труда и проблемы трудоустройства / И.Г.Русакова// Высшее образование в России.- 2016. - №4.- С. 10-14.

51. Рынок труда: учебник. / В.С. Буланов [и др.]; под ред. В.С. Буланова, Н.А. Волгина. – М.: Экзамен, 2015. – 140с.
52. Савина, М.В. Российский рынок труда: реакция на кризис / М.В. Савина // Социальная политика и социология. – 2015. – Т.14, № 5. – С.142-149.
53. Сигова, С.В. Прозрачная информационная среда рынка труда / С.В. Сигова, А.Л. Кекконен, Е.А. Питухин // Общественные науки и современность. – 2016. – № 3. – С.64-74.
54. Топилин, А.В. Миграционные процессы и рынок труда в России / А.В. Топилин // Наука. Инновации. Технологии. – 2015. – № 2. – С.140-153.
55. Третьякова, Л.А. Особенности развития рынка труда в современных условиях / Л.А. Третьякова // Нац. интересы: приоритеты и безопасность. – 2015. – № 9. – С.26-32.
56. Утинова, С. О специфике российского рынка труда / С. Утинова // РЭЖ. – 2006. – №1. – С. 94 – 95.