

Нуйкина Галина Николаевна

Магистрант

Направление: Государственное и муниципальное управление

Магистерская программа: Государственное и муниципальное управление

Совершенствование государственного управления рынком труда и трудовыми отношениями на муниципальном уровне

Аннотация. В статье рассмотрены перспективы совершенствования государственного управления рынком труда, основные направления повышения эффективности государственного управления рынком труда в Российской Федерации на муниципальном уровне. В результате проведенного анализа определены проблемы и перспективы государственного управления занятостью населения. Обозначены меры по государственному управлению в сфере занятости населения. Сделан вывод о том, что в России существуют условия для дальнейшего расширения занятости населения.

Ключевые слова: рынок труда, занятость, безработица, труд, государственное управление рынком труда, программы содействия занятости населения.

В обстоятельствах рыночного реформирования Российской Федерации проблемы, связанные с занятостью, а также ее регулировкой на уровне муниципалитетов, представлены главной задачей и регламентируются законодательством. В последние годы проблема регулирования регионального рынка труда остро стоит перед органами государственного управления, так как для большинства российских регионов характерны высокий уровень безработицы среди молодежи, низкая трудовая мобильность экономически активного населения, структурный дисбаланс спроса и предложения, несоответствие качества трудовых ресурсов региона потребностям его

экономики. Это обуславливается тем, что предоставление полной, а также лучшей занятости, как основная задача и способ достижения достойного уровня жизни, наиболее очевидно лишь при действенном регулировании рынка труда, а также действий, совершающихся в области занятости населения.

Особенности отечественного рынка труда анализируются в трудах В.В. Адамчук, Н.И. Базылева, В.Б. Зотова, А.Ф. Зубова. Проблемам регулирования процессов занятости на муниципальных уровнях уделяется особое внимание в работах О.М. Роя, В.А. Холопова, В.Б. Зотова [2, с. 56].

Существенно изменилась роль государства в формировании рынка труда. Для воздействия на указанный рынок появились новые финансовые рычаги. Ответственность за те слои населения, которые с трудом приспосабливаются к новым экономическим условиям, социальную ответственность вынуждено брать на себя правительство.

Занятость – это сфера деятельности, которая может регулироваться только в том случае, если задействованы все уровни власти, вместе с тем, местные и региональные органы власти также играют важную роль в решении определенных вопросов. Конечно, в решении вопросов занятости следует активно использовать работодателей, оказывая им необходимую поддержку. Однако должно быть ясно, что первостепенная роль работодателей в реализации политики содействия занятости заключается в соблюдении условий трудовых договоров, коллективных договорах и соглашениях по защите работников в случаях временной остановки производства или увольнении работника, а также и в реализации мер, содержащихся в правилах трудового распорядка.

На муниципальном уровне в Российской Федерации ответственность за реализацию государственной политики занятости несут главы органов местного самоуправления и районных администраций, а также их заместители.

Многие местные органы власти в России реализуют программы поддержки малого бизнеса, молодежного предпринимательства и городских

схем занятости, а также сотрудничают с центрами по трудоустройству и частными агентствами занятости [5, с. 126].

Органы местного самоуправления в сфере занятости реализуют следующие задачи:

- контроль и координация деятельности муниципальных административных органов, общественных и иных организаций и предприятий, создание муниципальной службы занятости;

- внедрение и развитие экономических механизмов регулирования местного рынка труда, занятости и производственных отношений;

- создание муниципального учебно-методического центра по профессиональной подготовке трудоспособного населения по наиболее востребованным на рынке профессиям;

- создание муниципальной службы профориентации для выпускников средних и средних учебных заведений и школ;

- предоставление широкого спектра информации для безработных;

- формирование заказа на общественные работы в городе;

- создание центра социально-психологической адаптации безработных граждан;

- создание базы вакансий на временные и сезонные работы на муниципальном уровне;

- создание инкубатора для молодых предпринимателей на уровне сообщества;

- проведение и организация исследований по мониторингу рынка труда с целью прогнозирования профессиональных квалификаций и отраслевой структуры спроса на рабочую силу;

- создание Попечительского совета для поддержки трудоустройства выпускников и выпускников на местном уровне [1, с. 62].

При этом от финансовых возможностей конкретного муниципального образования зависит полный спектр услуг, предоставляемых для реализации государственной политики занятости. Но выделенными приоритетными

направлениями государственной политики содействия и поддержки занятости населения на муниципальном уровне должны оставаться:

- адресная материальная и психологическая поддержка нуждающихся в социальной защите;
- организация повышения квалификации и профессиональной переподготовки работающего населения (повышение конкурентоспособности работников);
- развитие принципиально новых современных форм взаимодействия с работодателями.

Вместе с тем, анализ сформированной региональной концепции маркетинга рынка труда показывает наличие непропорциональности и ряд недостатков, а именно:

- организационная структура маркетинга недостаточно приспособлена к потребностям рабочей силы и до сих пор была непоследовательной;
- большое количество административных организаций на районном уровне приводит к непонятной регламентации в зонах их ответственности и фрагментарности их влияния на участников рынка;
- неясность и неоднозначность в реализации обязанностей муниципальных административных организаций во взаимодействии с вышестоящими органами;
- неуверенность в универсальном аспекте оценки функционирования организации с целью сложить ее в функциональную картину;
- слабость системы информирования, сильно влияющая на своевременность рыночного перемещения трудовых ресурсов, несбалансированность спроса и предложения рабочей силы во времени и месте.

Обобщая вышесказанное, можно констатировать, что организационно-методической работы на муниципальном уровне очень мало.

С нашей точки зрения, обозначилась необходимость создания подходящей организационной структуры регионального маркетинга рынка

труда, позволяющей спроектировать результирующие рамочные условия и полностью удовлетворить требования:

- выполнение функции, четко направленной на результат рационального (в соответствии с размером и структурой) сочетания общей рабочей силы района с материально-производственными, а также экономическими ресурсами (капиталом) с целью достижения максимального удовлетворения всех вовлеченных сторон, а также для достижения удовлетворения финансовых (зарботная плата, доход) и социальных потребностей (статус, авторитет, уровень жизни);

- жесткая привязка организационной структуры регионального управления к конкретным функциям (избегание дублирования работы)

- четкая регламентация функций управления между всеми элементами системы управления;

- настройка системы информирования о рынке труда [6, с. 74].

Формирующаяся модель управления рынком труда является наследием социалистической административно-структурной концепции, для которой были характерны жесткая вертикальная подчиненность и отсутствие условий для формирования горизонтальных отношений хозяйствующих субъектов. В условиях переходного периода имеет смысл ориентироваться на рекламную структуру управления на региональном уровне. Это позволит создать горизонтальную маркетинговую систему, основанную на соответствующих отношениях, которые обеспечивают партнерство, взаимную выгоду и приверженность.

Создание горизонтальной (договорной) структуры будет не столько конфигурацией, способствующей рациональному трудоустройству населения района, сколько нормативно-правовой базой всей работы на местном рынке труда [4, с. 95]. Такой аспект дает возможность сформировать обстоятельства развития приспособленного организационно-финансового приспособления взаимодействия абсолютно всех структурных многофункциональных компонентов (начиная с Государственной службы занятости и завершая

школами), содействующих становлению, а также формированию регионального рынка труда.

Все административные заключения, принимаемые в разных степенях, реализуются в окончательном счете в определенной компании, где в нынешних обстоятельствах обязано создаваться результативное профессиональное руководство, как главная область предпринимательской работы. Без него старания во всех областях, а также на всех степенях могут быть напрасными.

В числе ключевых направлений государственного регулирования рынка труда на этом этапе допускается особо отметить последующие мероприятия:

- по стимулированию степени занятости, а также повышению количества рабочих мест в государственном статусе;
- по предложению поддержки в повышении количества рабочих мест за пределами государственного сектора (в основном малый, а также средний бизнес);
- по подготовке и переподготовке сотрудников;
- по содействию в найме рабочей силы;
- по общественному страхованию безработицы.

Государство пытается реализовать все перечисленные выше программы в основном через созданную государственную службу занятости. Совершенно очевидно, что на начальном этапе его деятельность еще недостаточно эффективна и в основном выполняет информационные и контрольные функции.

Пример отечественного «реформирования» демонстрирует, что безработица, а также стагнация экономики имеют все шансы получать не противоположную, но непосредственную взаимосвязанность, т.е., невзирая на увеличение безработицы, цены продолжают увеличиваться. Это порождает критику надежности как рыночного регулятора, а также вместе с очевидностью говорит, что общероссийский рынок работы в промежуточный этап формируется с собственными особыми отличительными чертами, что устанавливают особую стратегию, а также стратегию его регулирования.

Государственная служба занятости слабо ориентируется в потребительских запросах, а также отсюда крупные диспропорции в спросе и предложении рабочей силы, которые сохраняются долгий период вне какого-либо стабилизирующего влияния. Автоматическое наполнение свободных рабочих мест, которое имело положение в социалистической экономике, а также все же не было продуктивным, в нынешнее время совершенно неосуществимо. Причины такого положения кроются главным образом в недостатке знаний и профессионального опыта в условиях резко изменившихся трудовых отношений.

Приоритетными направлениями, определяющими основные направления регулирования рынка труда государственной службой занятости, являются: 1) регистрация вакансий; 2) регистрация безработных; 3) трудоустройство безработных и лиц, ищущих работу; 4) изучение ситуации на рынке труда, мониторинг; 5) распространение информации и рекламы; 6) проверка лиц, ищущих работу; 7) профориентация и профессиональное обучение безработных; 8) выплата пособий; 9) Продвижение программ, способствующих эффективной занятости [3, с. 87].

Одним из конструктивных вариантов регулирования рынка труда является перевод работников сокращенный рабочий день, а не увольнение в период ухудшения экономических условий. В этом случае государство выплачивает этим работникам лишь часть их заработной платы – за неотработанные часы. Очевидно, что такая финансовая поддержка требует гораздо меньше денег из государственного бюджета, чем полное пособие по безработице.

Мы поддерживаем экономистов, считающих, что проблему безработицы можно решить только за счет сочетания различных средств и методов, прямого и косвенного регулирующего воздействия, что послужит и смягчению социальной напряженности на рынке труда.

Литература

1. Буланов В.С. Некоторые методологические вопросы исследования рынка труда // Общество и экономика. 2010. № 7-8.

2. Винокуров Е.Ф. Характеристики движения трудовых ресурсов и уровень безработицы // Анализ и моделирование экономических и социальных процессов: Математика. Компьютер. Образование. 2016. Т. 23. № 4.

3. Лукьянова К.К. Зарубежный опыт регулирования занятости населения // Вестник Южно-Уральского государственного университета. Серия: Экономика и менеджмент. 2016. Т. 10. № 3.

4. Назарова У.А., Деревяшкина Н.С. Аномалии регионального рынка труда // Уровень жизни населения регионов России. 2016. № 3 (201).

5. Скворцов Е.А., Бекешева А.Ю. Актуальные проблемы и тенденции развития российского рынка труда: Сборник материалов междунар. науч.-практ. конф. «Актуальные проблемы сохранения и развития биологических ресурсов». Екатеринбург: Режевская типография, 2015.

6. Шацкая И.В. Развитие государственной системы управления трудовыми ресурсами на современном этапе // Экономика труда. 2017. Т. 4. № 3.

© Бюллетень магистранта 2022 год №2