МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
ФЕДЕРАЛЬНОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ АВТОНОМНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ
«ТЮМЕНСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ»

ИНСТИТУТ ГОСУДАРСТВА И ПРАВА
Кафедра государственного и муниципального управления

РЕКОМЕНДОВАНО К ЗАЩИТЕ
В ГЭК И ПРОВЕРЕНО НА ОБЪЕМ
ЗАИМСТВОВАНИЯ
Заведующий кафедрой
канд. юрид. наук, доцент
_____А.В. Ларионов
14. 12. _____2018г.

ВЫПУСКНАЯ КВАЛИФИКАЦИОННАЯ РАБОТА
(магистерская диссертация)

ГОСУДАРСТВЕННОЕ РЕГУЛИРОВАНИЕ РЫНКА ТРУДА В УСЛОВИЯХ СОЦИАЛЬНО-ЭКОНОМИЧЕСКОЙ НЕСТАБИЛЬНОСТИ

38.04.04 «Государственное и муниципальное управление»
Магистерская программа «Публичное управление»

Выполнила работу студентка 3 курса заочной формы обучения	Картакова Людмила Владимировна
Научный руководитель канд. эконом. наук, доцент кафедры ГМУ	Ковалева Любовь Васильевна
Рецензент И.о директора Государственного автономного учреждения Ямало-Ненецкого автономного округа «Молодежный центр технологий занятости»	Дерко Яна Эдуардовна

г. Тюмень, 2018

СОДЕРЖАНИЕ

ВВЕДЕНИЕ……3

ГЛАВА 1. ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ АСПЕКТЫ ГОСУДАРСТВЕННОГО РЕГУЛИРОВАНИЯ РЫНКА ТРУДА……...7

1.1. Модели и системы мер государственного регулирования рынка труда: отечественная и зарубежная практика……...7

1.2. Нормативно-правовая база государственной политики на рынке труда.16

1.3. Система органов государственного регулирования в сфере занятости населения...…….21

1.4. Преодоление тенденции сокращения доли молодых работников в численности занятого населения……..27

ГЛАВА 2. МЕРЫ ГОСУДАРСТВЕННОГО РЕГУЛИРОВАНИЯ НА РЕГИОНАЛЬНЫХ РЫНКАХ ТРУДА ДЛЯ ПРЕОДОЛЕНИЯ СОЦИАЛЬНО-ЭКОНОМИЧЕСКОЙ НЕСТАБИЛЬНОСТИ.…….30

2.1. Анализ ситуации на рынке труда в отдельном регионе - Ямало-Ненецкий автономный округ…….…30

2.2. Трудоустройство выпускников учреждений профессионального образования и противодействие напряженности на рынке труда……36

2.3. Меры государственного регулирования, принятые для групп населения в предпенсионном возрасте……..……...41

2.4. Анализ мер и оценка результатов государственной программы «Содействие занятости населения» 2013-2020 гг. с учетом факторов социально-экономической нестабильности...……...…44

ЗАКЛЮЧЕНИЕ……..……..48

СПИСОК ИСТОЧНИКОВ……..54

ПРИЛОЖЕНИЯ...……63

ВВЕДЕНИЕ

На этапе развития рыночных отношений необходимо совершенствовать социально-ориентированную рыночную экономику через направление государственной политики занятости на регулирование уровня безработицы, размещение рабочих единиц по сферам и роду деятельности в пользу продуктивности и эффективности труда, ведь действенное использование трудового потенциала страны способствует достижению указанной цели.

С 2014 года Россия развивается в условиях нестабильности, которая усугубляется наличием политических и экономических санкций. Под влиянием данных факторов закрываются предприятия, производятся сокращения численности сотрудников, растет число безработных, соответственно достаточно остро встает проблема занятости населения. Необходимо не просто строить систему труда в соответствии с мировыми стандартами, но и необходимо адекватно управлять рынком труда, который только начинает формироваться в России.

Политика в области занятости формируется постепенно, опираясь на опыт других стран, в частности, для России было бы целесообразным опираться на опыт Европы с подобной экономической и демографической ситуацией.

Уровень занятости населения страны очень важен для определения стратегии развития страны. В условиях экономического кризиса на первый план выходят меры по улучшению ситуации в сфере занятости. На данный момент в ведущих странах мира работают высокоразвитые регуляторы рынка труда, на уровне государства установились проверенные комплексы мер по регулированию спроса и предложения рынка рабочей силы, в том числе на предоставление социального пакета. Имеет большое значение, что по факту применяются средства и увеличения потребности в труде и ее снижения. Во-первых, это совершенствование производительных сил, иных способов практики и необычных форм труда; мобилизация вложений в развитие субъектов; социальные гарантии слабозащищенных и неконкурентоспособных слоев населения; кредитование на льготных условиях и финансовая поддержка

организаций, которые формируют новые рабочие места и осуществляют территориальные программы занятости населения; сокращение компенсационных взносов на социальное страхование непостоянных и частично занятых сотрудников. Также необходимо осуществлять меры по замедлению роста динамики рабочих мест и созданию новых вакантных должностей в определенной местности, усиление условий кредитования и налогообложения за эксплуатацию трудоспособного населения с целью снижения востребованности на трудовом рынке.

Наряду с мерами регулирования спроса используются соответствующие способы развития или ограничения предложения труда. Для того чтобы расширить потенциал трудоспособного населения государство расширяет возможности трудоустройства; улучшают систему профессионального обучения, повышения квалификации и переквалификации сотрудников, организовывают специальные проекты увеличения конкурентоспособности отдельных слоев населения; реализуют агитацию рабочей силы в определенные регионы страны и т.д. Уменьшение предложения биржи труда управляется под воздействием миграционной политики на субъектах и с помощью программ поддержки выезда рабочей силы на работу за границу; сокращения времени работы и реализации возможности частичной занятости; увеличения пенсионных выплат, стимулирования досрочного выхода на пенсию; повышения пособий и срока отпуска по уходу за детьми.

Надо полагать, что объемы, методы и направленность государственного регулирования трудового рынка за рубежом различаются по странам и распределяются в зависимости от проблемных мест.

Актуальность данной темы связана с возникающей в современной России необходимостью развивать рынок труда на местах для улучшения уровня жизни всего населения.

Проблема данного исследования состоит в определении перспектив и эффективных мер общегосударственного контроля рынка труда в рамках существующей острой обстановки.

Объект исследования – отношения, складывающиеся на рынке труда, параметры его состояния и меры государства, которые воздействуют на различные параметры рынка труда.

Предмет исследования - регулирование и стабилизация рынка труда в условиях социально-экономической нестабильности.

Цель исследования состоит в проведении анализа государственного регулирования на рынке труда и изучении методов по осуществлению программ, направленных на снятие затруднительного положения данной экономической среды.

Задачи данной работы:

1. Рассмотреть меры государственного регулирования на рынке труда, необходимые для компенсирования кризисных явлений;

2. Проанализировать нормативно-правовую базу государственной политики на рынке труда;

3. Рассмотреть систему органов государственного регулирования в сфере занятости населения;

4. Выявить особенности государственного регулирования на рынке труда в регионах;

5. Рассмотреть проблемы при нахождении работы у выпускников современных учебных учреждений;

6. Выявить основные направления реализации государственной политики занятости населения;

7. Провести анализ и оценку эффективности реализации государственной программы «Содействие занятости населения» 2013-2020 годы;

8. Определить возможные перспективы развития государственного регулирования в условиях напряженности на рынке труда

Теоретические методы исследования: структурный и сравнительный анализ, интерпретация и обобщение социально-экономических материалов.

В работе использовались нормативно-правовые акты, научная и учебная литература отечественных и зарубежных авторов, статьи в периодических изданиях, рассматривающих проблемы повышения эффективности мотивации

государственных служащих и формирования системы управления мотивацией персонала.

При рассмотрении отечественных авторов, изучающих рынок труда и безработицу с макроэкономической точки зрения, необходимо отметить О.Д. Воробьёва, А.В. Топилин, Б. М. Генкина, Н. М. Остапенко, С. Ю. Рощина. Частные случаи рассмотрения трудового рынка изучены в работах Е.И Абаева, И. В. Галета и А. Кашенова. К.А. Чинилина, В. В. Адамчук, Н. И. Базылева, В. Б. Зотова, А. Ф. Зубова выделили и провели диагностику отечественной биржи труда. Актуальные проблемы и вопросы занятости населения подробно изучили в своих трудах С.В. Бейдин, О. М. Роя, В. А. Холопова, В. Б. Зотова.

Возможность практического применения разработок в данном исследовании заключена в совершенствовании системы государственное регулирование на рынке труда.

Научная новизна состоит в том, что выявлены реальные проблемы на рынке труда. Вследствие чего для более эффективного функционирования государственных систем рассмотрен ряд мероприятий, направленных на совершенствование государственного регулирования на рынке труда.

Структура работы включает в себя введение, две главы, заключение, список использованной литературы.

Во введении кратко освещается актуальность выбранной темы, определяется цель работы, задачи, предмет и объект исследования.

В первой главе работы излагаются теоретические основы исследования аспекты государственного регулирования на рынке труда.

Во второй главе выявлены особенности государственного регулирования в условиях экономического кризиса в Российской Федерации.

В заключении сформулированы основные выводы и предложения, которые были получены в ходе исследования.

ГЛАВА 1. ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ АСПЕКТЫ ГОСУДАРСТВЕННОГО РЕГУЛИРОВАНИЯ РЫНКА ТРУДА

1.1. Модели и системы мер государственного регулирования рынка труда: отечественная и зарубежная практика.

Стабилизация рынка труда оказывает существенное воздействие на все сферы жизнедеятельности страны. Занятость населения представляет собой важнейшее направление социально-экономического развития общества, соединяющее в себе социальные и экономические результаты функционирования всей экономической системы[1].

Согласно Концепции долгосрочного социально-экономического развития Российской Федерации, на период до 2020 года важнейшей составляющей инновационной экономики является гибкий, эффективно функционирующий рынок труда.

Действенная политика государства в данном направлении должна способствовать росту показателей социально-экономического развития страны в целом.[2] В связи с этим необходимо отметить, что основной целью долгосрочного развития отечественного рынка труда выступает повышение его эффективности для преодоления несоответствия между спросом и предложением на рынке труда, сокращения числа неофициально занятых, повышения мотивации к труду.

Изучение моделей регулирования рынка труда, представленных в табл. 1.1.

---

[1] Игнатенко Н.С. Современные проблемы российского рынка труда / Н.С. Игнатенко // Новая наука. – 2015. – № 5-1. – С. 119-120.

[2] Живалёва Е.А., Горбуля Н.Ю. Проблемы и перспективы государственной политики занятости в РФ / Е.А. Живалёва, Н.Ю. Горбуля // Молодой ученый. – 2016. – № 8.8. – С. 10-12.

Таблица 1.1

Характеристика моделей регулирования рынка труда

Элементы, входящие в характеристику рынка труда	Содержание отдельных элементов
Политика занятости	Увеличение численности экономически активного населения; Увеличение продолжительности активной трудовой жизни; Стимулирование безработных к выходу на рынок труда; Повышение мобильности рабочей силы за счет изменения миграционной политики
Регулирование сферы занятости и рынка труда	Политика полной и неполной занятости; Вид трудового законодательства - жесткое и мягкое регулирование на рынке труда; Роль государства и профсоюзов на рынке труда (степень участия); Определение общих правил и процедур трудовых отношений (в т. ч. принципов найма и увольнения) Политика определения МОТ
Система социальной поддержки	Политика предупреждения безработицы в сочетании с поддержкой безработных; Выборочная поддержка в секторах экономики, обеспечивающих решение важных социальных задач; Политика поддержания уровня доходов в период безработицы; Внедрение новых рабочих мест, а также центров по подготовке и переподготовке кадров; Способы и механизмы государственного регулирования в социальной сфере и области пенсионного обеспечения; Набор действующих законодательных мер по совершенствованию социальной защиты застрахованных; Политика, проводимая в отношении зарплаты (политика солидарности равная оплата за равный труд)

Изучается политика трудоустройства и социальной защиты. Поочередно исследуются соотнесенность с принципами экономической теории, проблема спроса и предложения, отдельные элементы устройства рынка труда. В соответствии с этими характеристиками определяется, к какому типу относится модель рынка труда страны: либеральная (как в Великобритании и США), национально-традиционная (как в Японии и Южной Корее), социально-ориентированная (как в Германии и Швеции), транзитная модель (СНГ и Европа). Дальнейшие исследования позволят выявить тип модели рынка труда России.

С напряженностью на рынке труда неразрывно связано понятие «безработица». Например, по словам Станковской И.К. безработица – это процент населения страны, состоящий из лиц, достигших трудоспособного возраста, не занятых и находящихся в поиске работы в течение определенного законодательством периода[3].

Безработные граждане – это люди, которые не имеют работы, состоят в центре занятости, но не могут найти работу, которая соответствовала бы их знаниям, умениям, навыкам.

Проанализируем специфику государственной политики по управлению рынком труда, предложенную ведущими экономическими школами: неоклассической, кейнсианской и монетаристской. Меры государственного регулирования на рынке труда можно классифицировать по нескольким основаниям (см. табл. 1.2)[4].

Таблица 1.2

Меры государственного управления рынком труда, предложенные ведущими экономическими школами

Экономическое направление	Меры государственного регулирования рынка труда
неоклассическое	– правительство должно проводить политику невмешательства в самонастраивающийся механизм рынка труда; – саморегулирующаяся экономика не может преодолеть безработицу;
кейнсианское	– необходимость государственного экономического воздействия для достижения полной занятости; – снижение заработной платы является фактором уменьшения совокупного спроса, в том числе и такой ее составляющей, как инвестиционный спрос; – сторонники жесткой заработной платы и проведения экономической политики, направленной на достижение высокой занятости в народном хозяйстве; – использовали кривую Филлипса, как простого и доступного решения проблемы выбора целей экономической политики; – А. Филлипс показал, что чем выше были темпы роста зарплаты, тем ниже безработица, и наоборот;
монетаристское	– против кейнсианского истолкования кривой Филлипса; – мысль о существовании «естественного уровня безработицы», который жестко определен условиями рынка труда и не может быть изменен мерами государственной политики; – идея о том, что существование «естественного уровня безработицы» снимает с капиталистов ответственность за судьбы безработных граждан;

[3] И. К. Станковская, И. А. Стрелец «Экономическая теория» 2012, с.448.

[4] Чинилина К.А. Меры по регулированию безработицы в рамках различных экономических направлений / К.А. Чинилина // Проблемы современной науки и образования. – 2014. – № 4 (22). – С. 39-41

	– обвиняют рабочих в том, что они не работают для того, чтобы получать пособия и стремление отменить эти пособия; – отказаться от стимулирования экономического роста путем увеличения спроса.

По объектам воздействия

- Население и его отдельные группы, работники и их отдельные группы, предприниматели и их группы, элементы организации труда (оплата труда, его продолжительности, условия труда)

По направленности воздействия

- меры, увеличивающие (уменьшающие) спрос на рабочую силу, увеличивающие (уменьшающие) предложение на рабочую силу, воздействующие на структуру спроса и структуру предложения, направленные на увеличение степени соответствия спроса и предложения;

По форме воздействия

- **прямые методы регулирования**(государственное субсидирование занятости на предприятиях различных форм собственности, стимулирование гибких форм занятости, изменение годового фонда рабочего времени и т.п.) и **косвенные методы регулирования** (регулирование демографической ситуации, увеличение государственных заказов, закупок, смягчение налогового пресса, поощрение инвестиционной деятельности, стимулирование профессиональной и территориальной мобильности рабочей силы и т.д.)

По характеру воздействия на рынок труда

- поощрительные, ограничительные, запретительные, защитные

По содержанию регулирующих мер

- меры экономического характера (поддержка экономически целесообразных рабочих мест, организация общественных работ, специализированное инвестирование в поддержку малого бизнеса и т.д.);
- меры административного характера (снижение пенсионного возраста, уменьшение продолжительности рабочего дня, ограничение числа мест работы для одного человека, возможностей совместительства, изменение состава экономически активного населения и т.п.)
- смешанные меры, сочетающие экономическое и административное регулирование (финансовую, налоговую, таможенную, внешнеторговую, инновационно-инвестиционную, протекционистскую политики);

По уровню управленческого воздействия

- общегосударственные, региональные, отраслевые, внутрифирменные

По продолжительности воздействия

- краткосрочные (до одного года), среднесрочные (от одного года до пяти лет) и долгосрочные (от пяти лет и более).

Рис. 1.1. – Меры государственного регулирования рыночных трудовых отношений

Деятельность государства по снятию напряженности на рынке труда реализуется через меры налоговой, инвестиционной, и социальной политики. Указанные меры направлены на рациональное распределение производительных сил в стране, увеличение активности трудовых ресурсов, поощрение изменяемых

режимов работы, внедрение инновационных технологий и иных методов, способствующих сохранению и развитию системы рабочих мест.[5]

Эти направления диктуют разумные принципы, помогающие бороться с безработицей в кризисные периоды.

Для России было бы наиболее целесообразным обратиться к опыту стран, затронутых второй мировой войной, тех, чья экономическая и демографическая структура схожа с российской, а также тех, которые пережили реформы перестройки. Изучить опыт улучшения занятости методом реорганизации ее структуры, которая способствует развитию страны и ее человеческого потенциала. Понять, как пытались регулировать занятость в прошлом можно путем изучения моделей и методов регулирования занятости. В частности, можно увидеть, что, независимо от тяжелого положения дел в мировом капиталистическом хозяйстве, экономика Японии в 80-е годы прогрессировала наиболее высокими темпами развития, нежели чем экономика стран США и Западной Европы. [6]

Ухудшения в экономической ситуации Японии заставили ее пересмотреть методы производства, перейти к новой модели путем развития не экстенсивных, а интенсивных форм использования рабочей силы, капитала, ресурсов. Особенности новой модели экономического развития наметились уже во второй половине 70-х годов[7].

Если ранее остро стояла необходимость противостоять классовому расслоению и использовались принципы «социального партнерства», то сейчас противопоставление труда и капитала стоит не так остро, ведь в странах Запада средний класс составляет 70–80% населения[8]. Можно сказать, что на данном этапе

---

[5] Абдуллаева А.Т. Механизмы государственного управления рынком труда и миграцией населения в условиях рыночной экономики / А.Т. Абдуллаева // Вестник Таджикского государственного университета права, бизнеса и политики. Серия общественных наук. – 2017. – № 3. – С. 25-35.

[6] Попова Н.В. Опыт зарубежных стран в управлении занятостью и рынком труда / Н.В. Попова // Фундаментальные исследования. – 2014. – № 12-3. – С. 592-595

[7] Чинилина К.А. Меры по регулированию безработицы в рамках различных экономических направлений / К.А. Чинилина // Проблемы современной науки и образования. – 2014. – № 4 (22). – С. 39-41.

[8] Попова Н.В. Опыт зарубежных стран в управлении занятостью и рынком труда / Н.В. Попова // Фундаментальные исследования. – 2014. – № 12-3. – С. 592-595

стремление к социальному партнерству стало употребляться в качестве усиления политической стабильности в стране.

Австрия сформировала принципы так называемого нового социального партнерства, основываясь на идее полной занятости, которая ценится важнее рентабельности. Предположительно, данный принцип работы способствует достижению спокойствия, социального благополучия.

Во Франции в 80-е годы XX века изменилась суть временного найма рабочей силы, что способствовало появлению огромной сети посреднических агентств, нанимающих временную рабочую силу и сдающих ее «на прокат». Такого рода конторы самостоятельно обеспечивают предприятиям рабочую силу и выплачивают им заработную плату, взамен получая компенсацию от организаций. «Сдача напрокат» - это достаточно выгодное дело для предприятия. Достигается экономия заработной платы и появляется возможность не доплачивать налоги и взносы, за счет искажения числа занятых или сроков выплаты налогов за временно-занятых работников[9].

При временном найме работодатель экономит на количестве постоянных рабочих мест, которые требуют наиболее квалифицированных и профессиональных кадров.

Можно рассматривать как избавление основного кадрового состава от дополнительной работы и делегирование ее временным сотрудникам, что создает возможность более полной реализации трудового потенциала постоянных работников и дальнейшей рационализации производства.[10]

Подобный метод организации труда создает давление на постоянных работников и формирует неустойчивую рабочую силу. Сегодня широко распространяется частичная занятость, при которой работники добровольно соглашаются работать неполный рабочий день.

---

[9] Пономарев П.А., Марченко Н.Ю. К проблеме безработицы в современных условиях / П.А. Пономарев, Н.Ю. Марченко // Молодой ученый. – 2017. – №2. – С. 680-683.

[10] Матвеева Т.Ю. Курс лекций для экономистов / Т.Ю. Матвеев – М.: Приор, 2015. – 250 с.

Еще одной мерой, способствующей снижению существующего уровня напряжённости на рынке труда во Франции является разделение рабочего места. При этом каждый из работников отрабатывает минимум 15 часов в неделю.

Данная мера в большей степени способствует сохранению и взаимозаменяемости высококвалифицированных кадров, без увеличения расходов на выплату заработной платы, сокращению случаев невыхода на работу, повышению эффективность труда. Неполную занятость и разделение рабочего места можно изучать как способ уникального управления рабочим коллективом, который способствует рациональной эксплуатации дорогостоящего оборудования, повышению конкурентоспособности товара и услуг путем изменений в организации труда.

Законодательство во Франции допускает применение уплотненной рабочей недели, состоящей из четырех рабочих дней (10-12 часов). Такой метод организации труда обеспечивает непрерывную работу на промышленных производствах, помогает работникам сократить расходы на дорогу, предоставляет большее количество выходных дней, однако, более вредно для здоровья, может быть вредным для семьи, негативно сказаться на производительности труда[11].

Регулирование уровня безработицы определяет условия выплаты пособий. В большинстве стран законодательство регулирует комплекс обязательных мер по выплате пособий. Максимальный срок выплаты пособия по безработице составляет 26 недель в США, а размер средненедельного пособия составляло 200 долларов в середине 90-х годов. При этом важно отметить большую разницу в размере пособия в отдельных штатах.

Граждане Швеции могут получать пособия, состоящие из 80% прошлой заработной платы в течение 450 дней. Однако при этом параллельно в Швеции уделяют внимание трудоустройству, созданию рабочих мест. В случае ухудшения экономической ситуации в штатах сотрудников не увольняют, а переводят на сокращенный рабочий день, доплачивая им заработную плату из бюджета. Данные

[11] Попова Н.В. Опыт зарубежных стран в управлении занятостью и рынком труда / Н.В. Попова // Фундаментальные исследования. – 2014. – № 12-3. – С. 592-595.

меры требуют минимальных средств от государства, нежели чем пособие по безработице, сохраняя и не травмируя при этом моральное состояние работников, ведь оно в значительной степени влияет на уровень производительности труда и ослабляет социальную напряженность в обществе[12].

Для того, чтобы упростить контроль занятости населения, создаются банки рабочих мест. Так, например, начиная с 60-х годов в США создавалась сеть из 300 банков по всей стране, при этом также существует общенациональный банк для высококвалифицированных сотрудников.

Для оптимизации выдачи пособий в разных странах прибегают либо к разным методам. В Дании, Англии, Канаде, Германии, например, снижают максимальный размера пособия. В Швеции и Франции – пособия выплачивают лишь определенный период времени. В некоторых странах размер пособия зависит от показателей инфляции.

Метод увеличения стажа работы, необходимого для получения пособия, наиболее опасен для слабо защищенной группы молодежи, на которую в первую очередь возлагается надежда при содействии найму. В частности, в Новой Зеландии запрещено получать пособия до 18 лет, в Нидерландах сокращен временной промежуток, в течение которого можно получить пособие. Многие развитые страны мира внесли изменения в действующее налоговое законодательство при котором на низкие доходы граждан существенно снижен налог и при этом увеличен разрыв между начисляемой заработной платой рабочему с низкой квалификацией и величиной выплачиваемого пособия[13].

Работодатели значительно уменьшают выплаты в фонды социального страхования с заработной платы низших категорий работников.

Программы активизации – меры, подталкивающие работника быстрее трудоустроиться, которые применяются в Японии, Австралии и Новой Зеландии. Данная мера призвана дать толчок безработному как можно быстрее

---

[12] Попова Н.В. Опыт зарубежных стран в управлении занятостью и рынком труда / Н.В. Попова // Фундаментальные исследования. – 2014. – № 12-3. – С. 592-595.

[13] Товкайло М. Русские качели ВВП падает, безработица растет / М. Товкайло // Газета. – 2016. – № 61. – С. 11.

трудоустроиться, ведь от этого напрямую зависит сумма денежной премии, в некоторых странах величина денежной премии может равняться величине 4 пособий по безработице[14].

В Германии трудящееся население стимулируется дополнительными выплатами и льготами, в то время, как неработающие не могут претендовать на выплаты. Исключения составляют лишь люди, которые не могут работать по медицинским или социально непреодолимым причинам, а те же, кто может, но не хочет этого делать, существенно теряют в деньгах. Такие меры принимаются для стимулирования занятости.

Необходимо создать условия для наиболее эффективного функционирования рынка труда в России. Эффективность функционирования рынка труда определяется через такие показатели как: текущий уровень безработицы, количество занятых граждан, уровень напряженность рынка. Положение трудового рынка и его отраслей взаимосвязано со стабильностью экономики, что задает направление для развития макроэкономики. В период кризиса такая взаимосвязь отрицательно влияет на положение дел. Ситуация на национальном рынке труда напрямую влияет на уровень жизни граждан страны.

Государство использует методы регулирования рынка труда и финансирует значительный объем бюджетных расходов в кризисный период. Значимость и эффективность антикризисных мер измеряют через показатели: уровень безработицы на рынке труда, количество занятых граждан по сферам деятельности, количество самозанятых граждан, их уровень квалификации.

Критерием, определяющим эффективность антикризисной меры, является уровень достижения цели, данный критерий используется Министерством труда и социальной защиты РФ. Указанный критерий не позволяет в полной мере определить его эффективность на трудовом рынке субъекта федерации, потому как не учитывается социальный эффект и отсроченный эффект антикризисных мер.

---

[14] Попова Н.В. Опыт зарубежных стран в управлении занятостью и рынком труда / Н.В. Попова // Фундаментальные исследования. – 2014. – № 12-3. – С. 592-595.

Таким образом, мы рассмотрели меры по регулированию рынка труда, принимаемые в разных странах, выделили наиболее успешные. Некоторые из них было бы возможным и целесообразным применить в российской практике.

1.2. Нормативная правовая база государственной политики на рынке труда.

Функциональная роль государственной политики на рынке труда – регулировать занятость и трудовые отношения, обеспечивать нетрудоспособное население пособиями.

Нормативно-правовая база государственной политики на рынке труда опирается на Конституцию Российской Федерации, состоят из федеральных законов, иных нормативных и правовых актов Российской Федерации и ее субъектов.

Нормативно-правовое регулирование базируется на основном законе Российской Федерации – Конституции РФ. В статье 37 закреплено право граждан на защиту от безработицы, а также гарантируется право на обеспечение занятости и трудоустройства.

В соответствии с частью первой ст. 15 Конституции РФ - данный нормативно-правовой акт имеет высшую юридическую силу, подлежит применению на всей территории Российской Федерации.

Положения Конституции содержат ключевые положения:

1. В статье 37 указано, что гражданин вправе свободно распоряжаться существующими умениями и навыками к труду, в выборе направления трудовой деятельности гражданин также не ограничен, принудительный труд запрещен.

2. Статья 39 Конституции предоставляет социальное обеспечение по возрасту, в случае болезни, инвалидности, потери кормильца, для воспитания детей и в иных случаях, установленных законом, государственные пенсии и социальные пособия устанавливаются законом, поощряется добровольное социальное

страхование, создание дополнительных форм социального обеспечения и благотворительность.

3. Статья 62 определяет круг лиц, на которых распространяется законодательство Российской Федерации.

Основными нормативно-правовыми международными актами являются Конвенция Международной организации труда №122 «О политике в области занятости», ратифицированная 05.08.1967 г. №1770-VII Указом Президиума Верховного Совета СССР[15], Конвенция Международной организации труда №142 «О профессиональной ориентации и профессиональной подготовке в области развития людских ресурсов», ратифицированная 05.03.1979 г. №8955-IX Указом Президиума Верховного Совета СССР[16]. Конвенция Международной организации труда №150 «О регулировании вопросов труда: роль, функции и организации» ратифицирована Федеральным законом №58 от 11.04.1998 года[17].

Федеральные конституционные законы носят прикладной характер, они не содержат норм права, регулирующих рынок труда напрямую, при этом определяют властные полномочия, так, например, Федеральный конституционный закон от 17.12.1997 № 2 «О Правительстве Российской Федерации» содержит полномочия Правительства на разработку программ сокращения и ликвидации безработицы и обеспечение реализации этих программ.

Федеральное законодательство[18] отдельное внимание отводит правам граждан в области занятости, а именно на выбор сферы занятости, профессиональной ориентации, специализированной подготовки, повышения квалификации, получения необходимой информации в органах службы занятости, квалифицированную деятельность за рубежом, обжалование действий органов службы занятости и их должностных лиц, гарантий занятости отдельных категорий населения (квотирование).

---

15 Ведомости ВС СССР, 1967, N 32, ст.442.

[16] Ведомости ВС СССР, 1979, N 11, ст.168.

[17]СЗ РФ, 1998, N 15, ст.1698.

[18] О занятости населения в Российской Федерации: закон Российской Федерации от 19 апреля 1991 г. № 1032-1: по сост. на 02 октября 2018 г. // Собрание законодательства Российской Федерации. – 1996. – № 17. – Ст. 1915.

Отдельная глава Закона РФ посвящена порядку регулирования занятости населения, освещает полномочия службы занятости, привлечение иностранной рабочей силы, информирование и отчетность. Особое внимание уделено участию работодателей в реализации занятости населения.

Законом установлены социальные гарантии и компенсации высвобождающимся лицам, безработным. Определяется размер стипендий для лиц, повышающих квалификацию и проходящих профессиональную переподготовку.

Таким образом, Закон РФ «О занятости населения в Российской Федерации» сформировал систему экономико-правовых аспектов реализации права на труд. Основное внимание в Законе РФ направлено на безработных граждан, которые встали на учет в службе занятости. Нормативно-правовой акт является подробной инструкцией для специалистов службы занятости, остальные субъекты правоотношений в нем только поименованы.

Каждая страна имеет особенности политики рынка труда: меры, регулирующие трудовые отношения между гражданами стран. В России политика занятости еще не обрела точной стратегической ориентации, не обеспечивает рациональную занятость. Политика российского государства в области трудового рынка реализуется на основе Закона РФ «О занятости населения в Российской Федерации» по следующим направлениям[19]:

– любой гражданин страны имеет право на реализацию своих трудовых потребностей независимо от вероисповедования, национальности, социального положения, пола и возраста;

– следование добровольности труда, изъявлении свободной воли граждан при выборе сферы занятости, обеспечения социальной защиты в области занятости;

– стимулирование инициативности субъектов РФ при проведении централизованных мероприятий государства в решении проблем занятости;

– содействие трудовой и предпринимательской самостоятельности граждан;

---

[19] О занятости населения в Российской Федерации: закон Российской Федерации от 19 апреля 1991 г. № 1032-1: по сост. на 02 октября 2018 г. // Собрание законодательства Российской Федерации. – 1996. – № 17. – Ст. 1915.

– распределение деятельности в области занятости с другими направлениями деятельности государственных органов экономическими и политическими, включая социальное обеспечение, регулирование, создание новых рабочих мест;

– стимулирование работодателей, создающих новые рабочие места;

– обеспечение занятости групп населения из числа коренных малочисленных народов видами занятости, исторически сложившимися в субъекте их проживания;

– международное сотрудничество в решении проблем занятости.

Меры регулирования определены в различных государственных программах, которые начинали функционировать еще в первом десятилетии 21 века, к ним можно отнести:

– предоставление субсидий бюджетам субъектов Российской Федерации из федерального бюджета с целью реализации мероприятий, направленных на снижение напряженности на рынке труда субъектов Российской Федерации[20], принятое в целях снижения и стабилизации существующей напряженности на рынке труда субъектов РФ. Здесь определен круг лиц, для которых могут создаваться временные рабочие места, в том числе в виде оплачиваемых общественных работ и стажировки в целях приобретения опыта работы;

– предоставление в 2010 и 2011 годах субсидий из федерального бюджета бюджетам субъектов Российской Федерации на реализацию дополнительных мероприятий, направленных на снижение напряженности на рынке труда субъектов Российской Федерации[21].

Во всех субъектах Российской Федерации, начиная с 2009 года, реализуются региональные программы, предусматривающие дополнительные мероприятия по

---

[20] О предоставлении субсидий из федерального бюджета бюджетам субъектов Российской Федерации на реализацию дополнительных мероприятий, направленных на снижение напряженности на рынке труда субъектов Российской Федерации: Постановление Правительства Российской Федерации от 31 декабря 2008 г. № 1089: по сост. на 25 мая 2016 г. // Собрание законодательства Российской Федерации. – 2008. – № 2. – Ст. 266.

[21] Правила предоставления в 2011 году субсидий из федерального бюджета бюджетам субъектов Российской Федерации на реализацию дополнительных мероприятий, направленных на снижение напряженности на рынке субъектов Российской Федерации: Постановление Правительства Российской Федерации от 14 декабря 2009 года № 1011: по сост. на 29 июня 2011 г. // Собрание законодательства Российской Федерации. – 2009. – № 51. – Ст. 6316.

снижению напряженности на рынке труда субъектов Российской Федерации, в рамках которых предусмотрены процедуры содействия развитию малого бизнеса и самозанятости безработных граждан. Цель – расширение возможностей занятости населения в условиях недостаточного количества свободных рабочих мест.

В целях мониторинга региональных программ издан Приказ Минздравсоцразвития РФ от 30.01.2012 N 66 "О проведении мониторинга реализации региональных программ, предусматривающих дополнительные мероприятия, направленные на снижение напряженности на рынке труда субъектов Российской Федерации, в 2012 году" в котором определены основные показатели снижения напряженности на рынке труда, в том числе:

– Показатели рынка труда субъекта Российской Федерации: уровень занятости населения, уровень общей безработицы, уровень регистрируемой безработицы, коэффициент напряженности на рынке труда;

– Показатели реализации мероприятий региональной программы;

– Показатели эффективности реализации региональных программ.

Таким образом, нормативный акт определил основные показатели эффективности принятых программ и оценки ситуации на региональном рынке труда.

Приказом Министерства труда и социального развития РФ[22] в 2016г. был осуществлен значительный объем финансирования региональных программ из средств федерального бюджета, направленный на снижение напряженности на рынке труда, через реализацию дополнительных мероприятий в сфере занятости.

На основе данного приказа Межведомственная рабочая группа ведомства, путем рассмотрения направленных заявок из регионов, отбирает программы субъектов, с учетом предельного объема субсидии, которые предусматривают собой данные мероприятия.

---

[22] Об утверждении Порядка организации проведения в 2018 году отбора программ субъектов Российской Федерации, предусматривающих дополнительные мероприятия в сфере занятости населения, направленные на снижение напряженности на рынке труда субъектов Российской Федерации: Приказ Об утверждении Порядка организации проведения в 2016 году Министерством труда и социальной защиты Российской Федерации отбора программ субъектов Российской Федерации, предусматривающих дополнительные мероприятия в сфере занятости населения, направленные на снижение

В 2018 году, по соответствующему приказу Министерства труда и социальной защиты РФ, также запланирован отбор для субсидирования программ субъектов РФ, которые предусматривают дополнительные мероприятия в сфере занятости труда, направленные на снижение напряженности на рынке труда субъектов Федерации.

Используя меры привлечения рабочей силы по отраслям, отдельным сферам деятельности государство таким образом решает не только проблемы занятости и безработицы населения страны, но и увеличивают объем производимой продукции, создаваемой данной отраслью, что помогает реализовывать перспективные направления развития экономики государства. Только так может быть осуществлена надежная социально-экономическая база для развития производства, создания новых вакантных мест, что расширит сферу эффективной занятости.

Подводя итог можно сказать, что меры регулирования рынка труда в РФ в последние годы опираются на принципы, которые соответствуют стратегиям работы большинства европейских стран. Мы рассмотрели нормативно-правовую базу государственной политики на рынке труда, далее необходимо рассмотреть систему органов государственного регулирования в сфере занятости населения.

1.3. Система органов государственного регулирования в сфере занятости населения.

Государство гарантирует безработному населению доступ к программам, проводимым службами занятости. Несомненно, это приводит к распылению финансовых ресурсов, однако с другой стороны, – создаёт определенную подушку безопасности для безработных, которые стремятся через получение новой квалификации повторно иметь право на начисление пособия.

Улучшение данных форм работы службы занятости на территории муниципальных образований может способствовать постепенному уменьшению динамики безработицы, повысить эффективность реализации основных мероприятий

в сфере занятости, повысить социальную защищенность различных социально-демографических групп населения.

На уровне центров занятости на местах меры регулирования занятости населения подразделяются на активные и пассивные. В рамках активных – проведение мер содействия в трудоустройстве, повышения квалификации, профессионального обучения, контроль занятости миграционных процессов. Второй блок – пассивная политика, в рамках которой проводятся поддержка социально уязвимых категорий граждан через выплату пособий, гарантии досрочного выхода на пенсию.

По законодательству всем безработным гарантирован доступ к услугам службы занятости. Такое право дается гражданам вне зависимости от рисков перейти в категорию длительно безработных. Реализация подобной идеи требует финансов, но и в то же время предоставляет «социальное убежище» тем, кто хотел бы сменить квалификацию и вновь получить пособие.

Анализ работы центров занятости населения в 2009–2017 гг. показывает, что[23]:

– принимается недостаточно мер по улучшению активной социальной политики, проводимые меры неэффективны, так как ориентированы на вчерашнюю ситуацию, плохо прогнозируют изменяющуюся ситуацию;

– реализуемые меры не в состоянии решить накопившиеся вопросы, необходимо развивать и совершенствовать их.

Реализация основных мероприятий государственной программы занятости населения проводится с организационным комплексом регулирования рынка труда.

В сфере занятости прослеживается разделение компетенций властей на федеральном и региональном уровнях. На федеральном уровне в свою очередь:

– разрабатываются и принимаются государственные программы содействия занятости населения;

– принимаются нормативно-правовые акты, направленные на реализацию государственной политики занятости;

---

[23] Бейдин С.В. Государственное и муниципальное регулирование в сфере политики занятости / С.В. Бейдин // Вестник Забайкальского государственного университета. – 2016. – № 8. – С. 34-40.

– формируются федеральные службы в сфере содействия занятости населения;

– применение финансовых инструментов реализации государственной политики занятости и регулирования общероссийского рынка труда;

– координируется деятельность федеральных министерств и ведомств с деятельностью органов управления субъектом Федерации;

– федеральные программы повышения квалификации, переквалификации кадров;

– научно-информационное и методическое обеспечение служб занятости;

– организация обмена опытом с зарубежными странами.

Органы власти региона осуществляют политику региона в сфере содействия занятости с учетом положений госпрограммы Федерации и местных условий:

– формируют и законодательно закрепляют основные положения политики занятости в регионе;

– разрабатывают и реализуют региональные целевые программы содействия занятости населения;

– распределение работ управляющих структур субъектов, муниципалитетов, общественных и других организаций, связанных с реализацией целей, задач региональной политики занятости;

– осуществляют программы подготовки и переподготовки кадров;

– предоставление службам занятости в областном центре и муниципальных образованиях научно-информационного и методического обеспечения;

– обмен с другими субъектами федерации и зарубежными странами.

На уровне муниципальных образований службы занятости проводят прямую работу с населением и реализуют меры в области трудоустройства, обучения (переобучения) граждан, ведут выплаты пособий безработным гражданам.

Органы местного самоуправления имеют законодательное право по финансированию и организации общественных работ и временного трудоустройства подростков (в свободное от учёбы время), ярмарок вакансий и др., т.е. организации мероприятий, направленных на содействие занятости населения которых.

На уровне муниципалитета проводятся ярмарки вакансий, на которых граждане могут рассмотреть открытые вакансии, проконсультироваться с юристом по вопросам трудового законодательства, при желании выбрать направление переподготовки. В организации ярмарок участвуют ведущие предприятия региона, учебные учреждения, юридические консультации, органы региональной власти. Одним из методов реальной помощи трудоспособному населению на уровне муниципалитета является организация общественных работ. Оплачиваемые общественные работы – это социально полезные работы, которые не требуют специальной подготовки и помогают временно решить проблему безработицы населения.

Сегодня роль государства в формировании политики занятости имеет тенденцию к росту и усложнению. Растет значение прогнозирования безработицы на государственном уровне.

Государство способно воздействовать на рынок труда несколькими формами воздействия: экономической, организационной, административно-законодательной.

В условиях социально-экономической нестабильности профильные органы субъекта федерации разрабатывают целевые программы по сохранению существующих рабочих мест, созданию вакантных мест, развитию предпринимательства[24]. Целевые программы состоят из мероприятий, финансируемых из федерального бюджета и мероприятий, финансируемых из регионального бюджета [25].

Органы местного самоуправления при этом:

– Разрабатывают меры социальной политики с учетом законодательства;

– Реализуют правовое обеспечение программы на уровне региона;

– Разрабатывают меры по финансовому обеспечению реализации социальной политики.

---

[24] Бейдин С.В. Государственное и муниципальное регулирование в сфере политики занятости / С.В. Бейдин // Вестник Забайкальского государственного университета. – 2016. – № 8. – С. 34-40.

[25] Живалёва Е.А., Горбуля Н.Ю. Проблемы и перспективы государственной политики занятости в РФ / Е.А. Живалёва, Н.Ю. Горбуля // Молодой ученый. – 2016. –№ 8.8. – С. 10-12.

На региональном уровне действия согласуются с основными направлениями и приоритетами государственной политики занятости, установленными на федеральном уровне. Ряд методов по поддержке малого бизнеса и развитию фермерства имеют более высокую результативность. Региональное правительство в рамках целей повышения занятости может реализовывать программы по содействию жилищному, дорожному строительству и коммунальной инфраструктуры и др. При реализации этих программ создаются дополнительные рабочие места, что особенно важно в период кризиса, в процесс вовлекаются смежные организации, которые могли заниматься изготовлением, поставкой сырья для данных видов работ.

Министерство труда и социальной защиты РФ реализует долгосрочную государственную программу Российской Федерации «Содействие занятости населения», состоящую из трех подпрограмм. В данной программе описаны основные направления государственной политики в сфере занятости и регулирования рынка.

Целевые индикаторы и показатели Программы являются:

– уровень безработицы;

– уровень регистрируемой безработицы;

– отношение численности безработных граждан, зарегистрированных в органах службы занятости, к общей численности безработных в соответствии с методологией Международной организации труда;

– удельный вес работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, в общей численности работников[26].

Подпрограмма «Активная политика занятости населения и социальная поддержка безработных граждан», в первую очередь, направлена на поддержание социальной стабильности в обществе и содействие трудоустройству граждан, которые испытывают трудности при поиске новой работы. В основном это инвалиды, родители детей-инвалидов, многодетные родители, люди пенсионного и предпенсионного возраста.

---

[26] Государственная программа Российской Федерации «Содействие занятости населения» [Электронный ресурс]. – URL: http://base.garant.ru/70643476/ (дата обращения 10.12.2018).

Индикаторы подпрограммы, влияющие на нестабильную ситуацию[27]:

– отношение численности граждан, снятых с регистрационного учета в связи с трудоустройством, к общей численности граждан, обратившихся в органы службы занятости населения за содействием в поиске подходящей работы;

– удельный вес безработных граждан, ищущих работу 12 и более месяцев, в общей численности безработных граждан, зарегистрированных в органах службы занятости;

– удельный вес граждан, признанных безработными, в общей численности безработных граждан, завершивших профессиональное обучение, получивших дополнительное профессиональное образование;

– доля работников, продолжающих осуществлять трудовую деятельность на конец отчетного периода, в общей численности работников, привлеченных работодателями для реализации инвестиционных проектов, включенных в региональную программу повышения мобильности трудовых ресурсов, из субъектов Российской Федерации, не включенных в перечень субъектов Российской Федерации, привлечение трудовых ресурсов в которые является приоритетным;

– удельный вес трудоустроенных граждан в общей численности участников дополнительных мероприятий по снижению напряженности на рынке труда;

– соотношение максимального размера пособия по безработице к величине прожиточного минимума трудоспособного населения;

– доля привлекаемых иностранных граждан в численности рабочей силы;

– удельный вес безработных граждан, трудоустроенных в другой местности при содействии органов службы занятости, в общей численности безработных граждан, зарегистрированных в органах службы занятости;

– доля трудоустроенных работников в численности работников, прошедших обучение в рамках мероприятий в области поддержки занятости населения.

---

[27] Там же

1.4. Преодоление тенденции сокращения доли молодых работников в численности занятого населения.

Количество безработных граждан напрямую влияет на уровень напряженности на рынке труда, большое количество исследований на данную тему подтверждают это.Сила данной проблемы значительно увеличилась в рамках нового экономического кризиса и усугубляющих его санкций против нашей страны. Долгосрочное планирование перспектив рынка труда может опираться только на долгосрочный план экономического развития страны, выявление приоритетов развития экономики и бизнеса.

А. А. Шукенбаева отмечает, что в последние пятилетие наиболее значимыми факторами, определяющими напряженность на рынке труда, является политическая обстановка, низкая диверсификация экономики, высокая зависимость от цены на нефть.

Напряженность на рынке труда всегда сказывается на наименее социально защищённых группах населения, среди которых находится молодёжь, абитуриенты, выпускники, получившие образование и находящиеся в поиске работы, потому как основное требование работодателя к соискателю рабочего места – высокий профессионализм и стаж работы. Кандидатуру выпускника безосновательно задвигают на задний план.

Согласно данным Федеральной службы государственной статистики молодые люди в возрасте от 24 до 29 лет[28] не могут трудоустроится по причине отсутствия опыта и стажа работы в конкретной сфере деятельности, данная группа менее конкурентноспособна на рынке труда в сравнении с опытными профессионалами.

[28] Кабалин. В. Мобильности рабочей силы. Организационные, институциональные и социально-структурные факторы / В. Кабалин // Социологические исследования. – 2016. – № 4. – С. 27-42.

Исходя из этого вчерашние выпускники вынуждены трудоустраиваться в сфере управления, продаж, гостеприимства и сервиса.

В общей ситуации напряженности на рынке труда большое число выпускников не может найти работу после окончания учебы, что подтверждается трудами Гарькина И. Н, Медведевой Л. М., Назарова О. М.

По результатам проводимого исследования эксперты выделили ряд проблем, влияющих на трудоустройство выпускников учреждений высшего образования (рис.1.2):

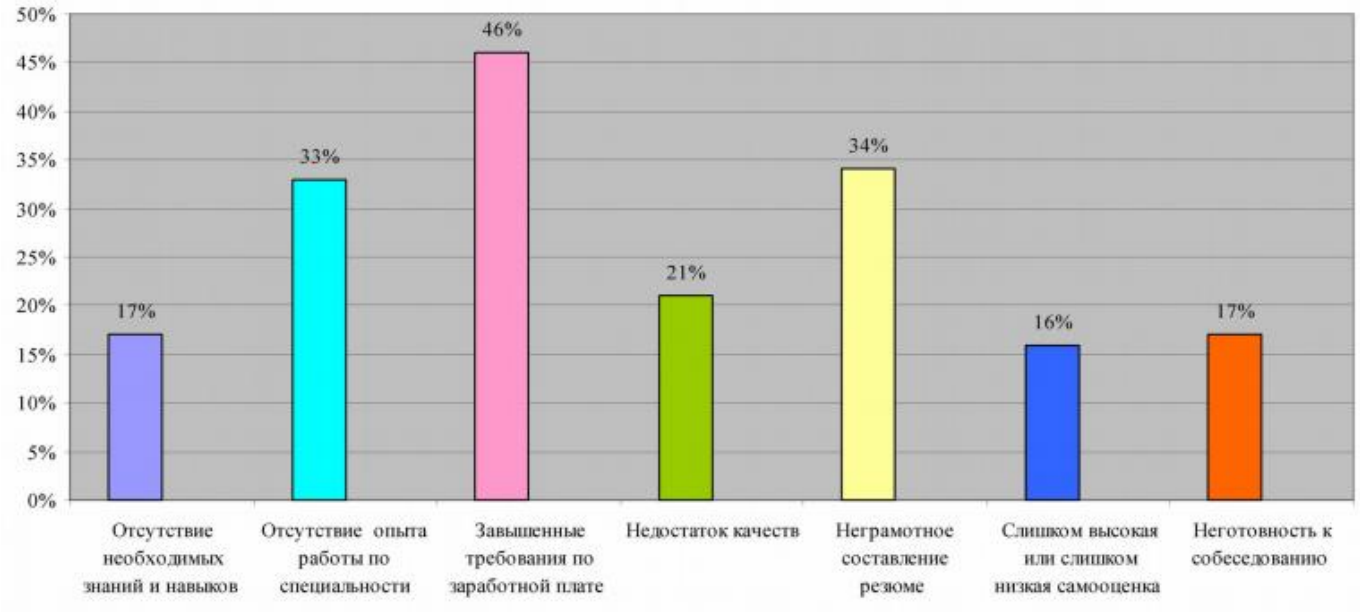


Рис. 1.2. – Проблемы, препятствующие трудоустройству выпускников.

Работодатель предъявляет, в свою очередь, требования к будущим специалистам: наличие образования, стремления к дальнейшей переквалификации, уровень ответственности и исполнительности, наличие опыта и мотивации, уровень стрессоустойчивости, коммуникабельности, ответственности.[29]

В данной главе мы рассмотрели типологию основных мер государственного регулирования на рынке труда, а также меры, принимаемые в странах с развитой рыночной экономикой, у которых накоплен богатый опыт в этой сфере.

[29] Гарькин И.Н., Медведева Л.М., Назарова О.М. Фактологический анализ проблем трудоустройства выпускников строительных вузов / И.Н. Гарькин, Л.М. медведева, О.М.Назарова // Образование и наука в современном мире. Инновации. – 2017. – № 2 (9). – С. 8-14.

К основным нормативно-правовым актам, регулирующим рынок труда, относятся Конституция Российской Федерации, Федеральный закон «О занятости населения в Российской Федерации». Так же стратегию развития рынка труда определяет государственная программа «Содействие занятости населения 2013-2020 годы».

Характерные особенности рынка труда в Российской Федерации в последнее время опираются на подходы и принципы, которые свойственны для стратегий европейских стран.

В России вследствие особенностей демографической ситуации сложилось свое, отличное от общемирового, положение относительно безработицы. Оно характеризуется старением населения, снижением количества населения в возрасте ниже трудоспособного. Таким образом, население старшего поколения менее мобильно, труднее перестраивается и проходит переподготовку, а молодежи труднее трудоустроиться, так как рынок труда пополняется многочисленным поколением 90х.

В мире накоплен большой опыт в сфере регулирования рынка труда. России в сложившейся современной ситуации следует направить основное внимание на тот опыт, который позволял бы делать прогнозы, действовать превентивно и с опережением, предотвращать безработицу. В следующей главе будут рассмотрены особенности государственного регулирования в условиях экономического кризиса в Российской Федерации.

ГЛАВА 2. МЕРЫ ГОСУДАРСТВЕННОГО РЕГУЛИРОВАНИЯ НА РЕГИОНАЛЬНЫХ РЫНКАХ ТРУДА ДЛЯ ПРЕОДОЛЕНИЯ СОЦИАЛЬНО-ЭКОНОМИЧЕСКОЙ НЕСТАБИЛЬНОСТИ

2.1. Анализ ситуации на рынке труда в отдельном регионе - Ямало-Ненецкий автономный округ

Министерство труда и социальной защиты отмечает, что в 2016-2017 году к регионам с наибольшей напряженностью на рынке труда относятся: Республика Карелия, Республика Адыгея, Республика Калмыкия, Республика Дагестан, Республика Ингушетия, Кабардино-Балкарская Республика, Карачаево-Черкесская Республика, Республика Северная Осетия-Алания, Чеченская Республика, Республика Марий Эл, Курганская область, Республика Алтай, Республика Бурятия, Республика Тыва, Алтайский край, Забайкальский край, Иркутская область, Кемеровская область Томская область, Еврейская автономная область.

В субъектах Российской Федерации разработаны дифференцированные подходы и закреплен приоритет их функционирования в соответствии с особенностями рынка труда в частности:

1. Для регионов Центрального федерального округа и Урала рекомендуется проводить переподготовку кадров, стимулировать миграцию, диверсифицировать источники средств финансирования региональных мероприятий по занятости.

2. Для регионов Сибири и Дальнего Востока рекомендовано развивать использование природных ресурсов, развивать новые профессии, способствовать занятости коренных и малочисленных народов, стимулировать предпринимательство.

3. Для регионов Поволжья, Черноземья и Северного Кавказа рекомендовано развивать агропромышленный сектор, стимулировать самозанятость, увеличивать количество рабочих мест в сфере услуг.

Данные меры применяются для существенного снижения уровня безработицы и внедрения новых рабочих мест.

В 2017 году в органы службы занятости населения Ямало-Ненецкого автономного округа (далее – автономный округ) поступило 69 550 заявлений граждан о предоставлении государственных услуг. Из числа обратившихся за содействием в трудоустройстве 58,3% составляют граждане, не занятые трудовой деятельностью[30].

В сравнении с 2016 годом в структуре ищущих работу выявлено увеличение доли отдельных категорий граждан, особо нуждающихся в государственной поддержке в сфере занятости населения. Наибольшее увеличение показывает доля длительно (более года) не работавших граждан (на 4,0 процентных пункта), граждан, впервые ищущих работу (ранее не работавших) (на 1,9 процентных пунктов) и высвобожденных работников, уволенных в связи с ликвидацией предприятия, либо сокращением численности или штата (на 1,8 процентных пункта) (См. Приложение 1)[31].

Признаны безработными в отчетном периоде 6 357 человек, по сравнению с 2016 годом, их количество снизилось на 1 526 человек (Приложение 2)[32].

Численность безработных граждан, состоящих на учете в службе занятости населения автономного округа, в течение года сократилась на 814 человек и на 01.01.2018 составила 2 063 человека (на 01 января 2017 года – 2 877 человек)[33] (Приложение 3).

В составе безработных граждан преобладающую долю составляют женщины 54,3%, молодежь 16-29 лет - 27,7%, граждане, проживающие в сельской местности –

---

[30] Практика реализации дополнительных мероприятий в сфере занятости населения, направленных на снижение напряженности на рынках труда субъектов Российской Федерации// Социальный бюллетень. Аналитический центр при Правительстве Российской Федерации 2015 год. - 33 с.

[31] Отчет о деятельности органов службы занятости населения Ямало-Ненецкого автономного округа 2017 http://rabota.yanao.ru/cms_data/usercontent/regionaleditorB4.pdf

[32] *Там же*

[33] Федеральная служба государственной статистики Население России до 2030 г.: демографические и функциональные прогнозы. *Российский статистический ежегодник*. 2015.

22,6%, граждане, стремящиеся возобновить трудовую деятельность после длительного (более года) перерыва – 26,3%, граждане, впервые ищущие работу (ранее не работавшие) – 10,4%, граждане предпенсионного возраста – 127 человек или 6,2%, инвалиды – 6,9%, дети-сироты – 2,0%[34].

По профессионально-квалификационному составу среди безработных граждан 35,3% имеют низкий уровень образования, в том числе[35]:

– лица, имеющие среднее общее образование, – 18,4%;
– лица, имеющие основное общее образование, – 16,7%;
– лица, не имеющие основного общего образования, – 0,2%.

Достаточно высок удельный вес безработных граждан, имеющих высшее и среднее профессиональное образование, он составляет соответственно 32,1% и 32,6%.

Уровень регистрируемой безработицы в регионе за истекший год уменьшился на 0,26 процентных пункта и составил 0,64% (рис. 2.1).

[34] Министерство экономического развития Российской Федерации. [Электронный ресурс]. – Режим доступа: http://www.economy.gov.ru.

[35] Федеральная служба государственной статистики Население России до 2030 г.: демографические и функциональные прогнозы. *Российский с*татистический ежегодник. 2015.

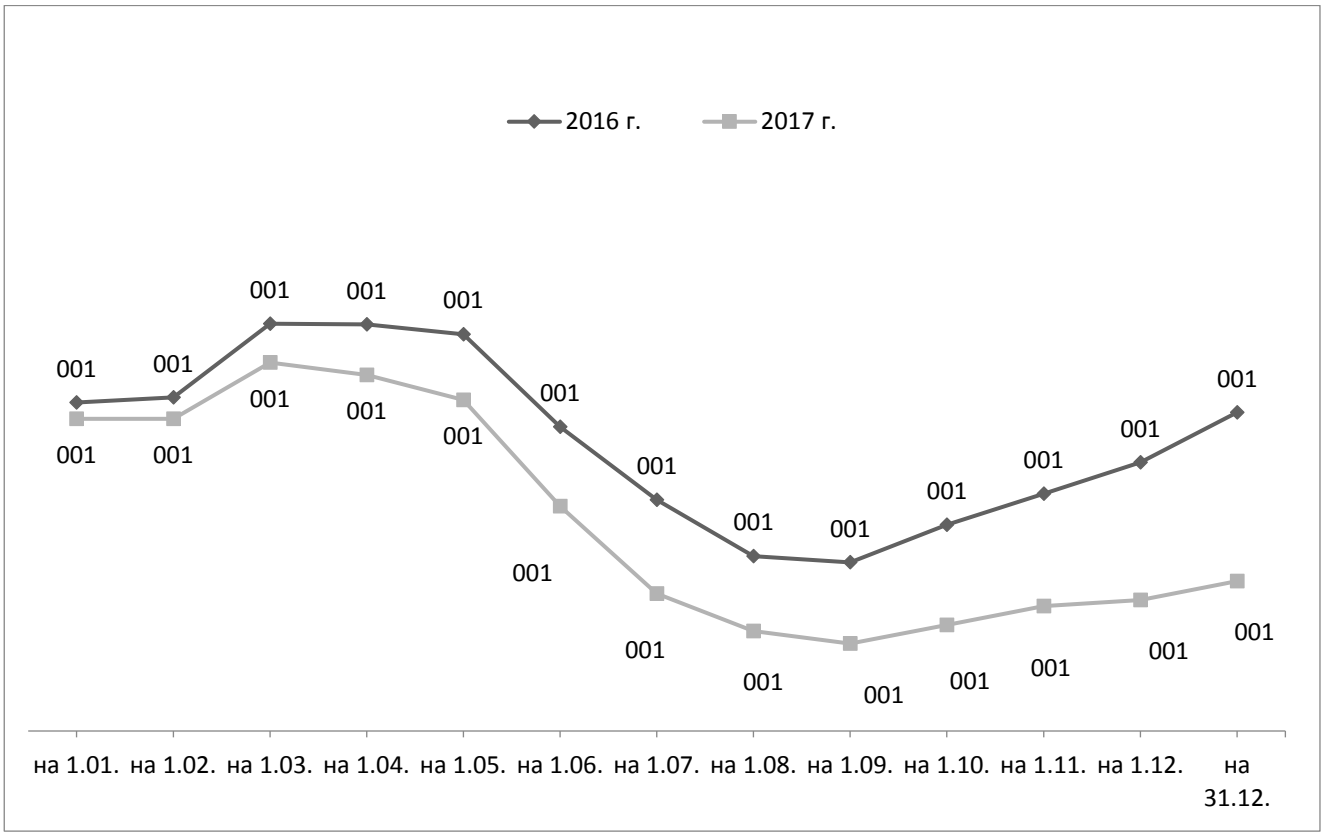


Рис. 2.1 - Уровень регистрируемой безработицы в автономном округе (%)

Потребность в работниках, заявленная работодателями в органы службы занятости населения автономного округа в 2017 году, составила 50 067 единиц. По состоянию на 01 января 2018 года в региональном банке вакантных рабочих мест зарегистрировано 14 648 вакансий, из них 59,8% по рабочим профессиям[36].

Дефицит рабочих кадров по видам экономической деятельности отмечается в строительстве (55,7%), государственном управлении (14,0%), добыче полезных ископаемых (4,7%), транспортировке и хранении (4,6%), образовании (4,2%) и здравоохранении (3,5%). В меньшей степени заявлено вакансий в финансовой сфере деятельности (0,1%), сфере водоснабжения, водоотведения, организации сбора и утилизации отходов, деятельности по ликвидации загрязнений (0,2%) и сельском хозяйстве (0,3%)[37](Приложение 4).

[36] Федеральная служба государственной статистики Население России до 2030 г.: демографические и функциональные прогнозы. *Российский статистический* ежегодник. 2015.

[37] Отчет о деятельности органов службы занятости населения Ямало-Ненецкого автономного округа 2017 http://rabota.yanao.ru/cms_data/usercontent/regionaleditorB4.pdf

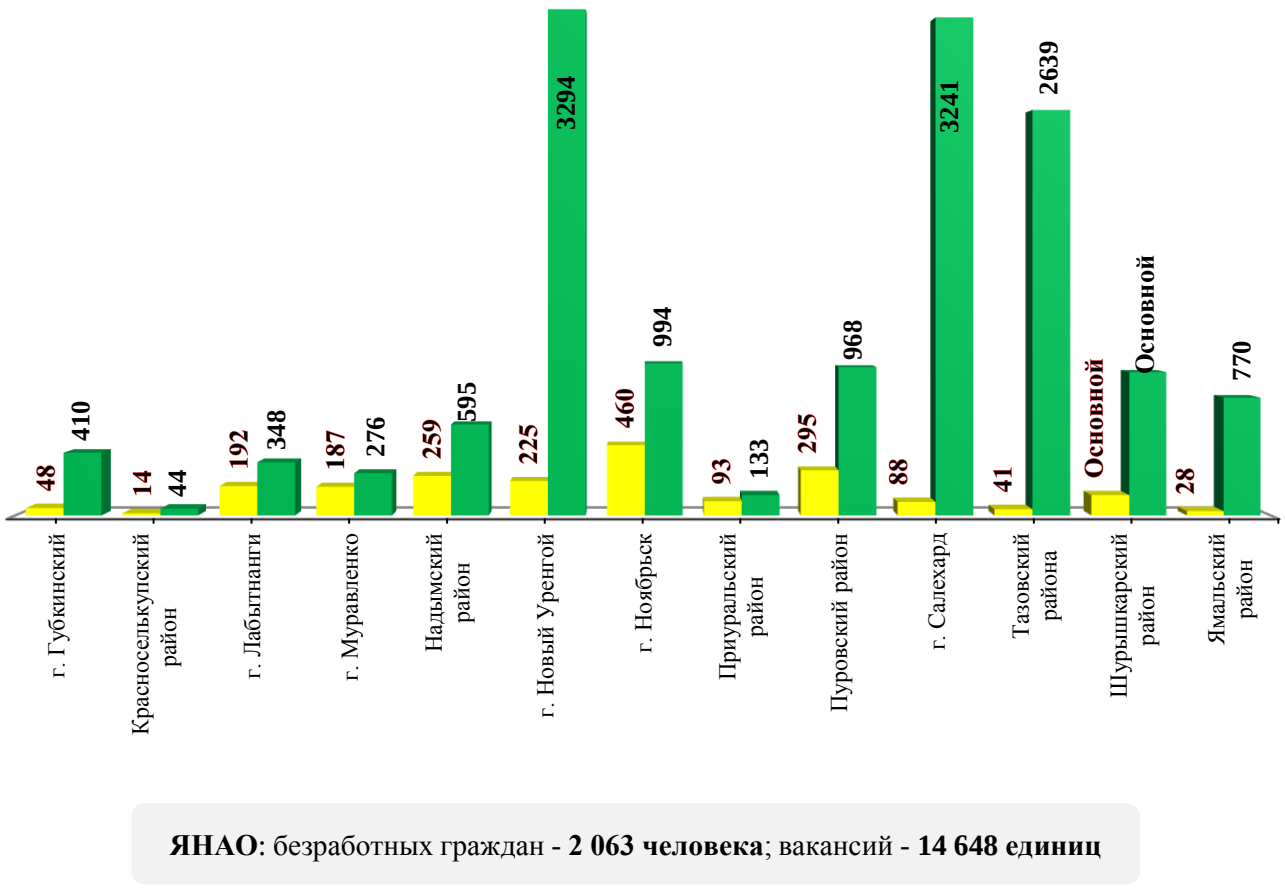
Наиболее востребованными на рынке труда автономного округа являются: профессии (специальности) строительной отрасли (водитель автомобиля, электрогазосварщик, инженер, монтажник, бетонщик, маляр, изолировщик, арматурщик, плотник, техник по наладке и испытаниям, машинист крана автомобильного, облицовщик-плиточник и другие), повар, врачи различной специализации, медицинские работники среднего и младшего звена, учителя и др.

Коэффициент напряженности на регистрируемом рынке труда автономного округа (численность незанятых граждан в расчете на одно вакантное место) на 01 января 2018 года составил 0,18 (на 01 января 2017 года – 0,35)[38].

Ситуация на местных рынках труда такова, что во всех муниципальных образованиях автономного округа спрос превышает предложение рабочей силы (рисунок 2.2)[39].

[38] Отчет о деятельности органов службы занятости населения Ямало-Ненецкого автономного округа 2017 http://rabota.yanao.ru/cms_data/usercontent/regionaleditorB4.pdf

[39] Отчет о деятельности органов службы занятости населения Ямало-Ненецкого автономного округа 2017 http://rabota.yanao.ru/cms_data/usercontent/regionaleditorB4.pdf



ЯНАО: безработных граждан - **2 063 человека**; вакансий - **14 648 единиц**

Рис 2.2. Спрос и предложение рабочей силы на местных рынках труда на 01 января 2018 года

В целом ситуация на рынке труда автономного округа характеризуется как стабильная. По итогам обследования рабочей силы и напряженности на рынке труда, проведенного в ноябре 2017 года, численность рабочей силы (экономически активного населения) в среднем за сентябрь-ноябрь 2017 года составила 312,9 тыс. человек, из них 304,5 тыс. человек или 97,3% экономически активного населения были заняты в экономике и 8,4 тыс. человек (2,7%) не имели занятия, но активно его искали (в соответствии с методологией Международной организации труда (МОТ) они классифицируются как безработные). Уровень общей безработицы в автономном округе (2,7%) ниже показателя по Уральскому федеральному округу

(5,0%) и Российской Федерации в целом (5,0%)[40].

Ситуация на региональном рынке труда сформирована благодаря регулирующим мерам органов службы занятости ЯНАО. В целях обеспечения государственных гарантий по содействию реализации прав граждан на полную, продуктивную и свободно избранную занятость в Ямало-Ненецком автономном округе действует государственная программа автономного округа «Содействие занятости населения на 2014 – 2020 годы», утвержденная постановлением Правительства автономного округа от 25 декабря 2013 года № 1131-П. Программой предусмотрена реализация мероприятий активной политики занятости населения и обеспечение мер социальной поддержки в сфере занятости населения (социальная поддержка граждан, признанных в установленном порядке безработными)[41].

Занятость населения – это важнейшее направление социально-экономического развития общества, включающее в себя социальные и экономические результаты функционирования всей экономической системы страны. Экономические последствия безработицы свидетельствуют, что это достаточно опасное, стрессовое для общества и человека явление, которое требует осуществления активной политики занятости, нацеленной и на ликвидацию последствий безработицы, и на профилактику, предупреждение ее неконтролируемого роста сверх минимально допустимого уровня. Более того, именно безработное население страны составляет резерв, который необходим для эффективной работы экономической сферы нашей страны. Поэтому можно сказать, что регулирование безработицы – это часть государственной политики занятости, цель которой с одной стороны, создать активный потенциал рабочей силы, а с другой — предупредить и устранить ее негативные последствия, создающие напряженность как на рынке труда, так и в обществе в целом.

Уровень экономической активности в регионе ЯНАО (76,6%) и занятости населения (74,5%) опережают значения показателей по Российской Федерации и

---

[40] Отчет о деятельности органов службы занятости населения Ямало-Ненецкого автономного округа 2017 http://rabota.yanao.ru/cms_data/usercontent/regionaleditorB4.pdf

[41] Отчет о деятельности органов службы занятости населения Ямало-Ненецкого автономного округа 2017 http://rabota.yanao.ru/cms_data/usercontent/regionaleditorB4.pdf

Уральскому федеральному округу, в то время как ситуация на рынке труда в некоторых регионах России характеризуется как напряженная (рассмотрено в п.1.2.). В таких регионах высока численность населения, не занятого трудовой деятельностью, и низкое число вакантных должностей и свободных рабочих мест.

Поскольку ситуация на рынке труда в Ямало-Ненецком автономном округе характеризуется наиболее многочисленной группой незанятого населения – это молодежь в возрасте 16-29лет (27,7% от общей численности зарегистрированных безработных), рассмотрим превентивные меры государственного регулирования по деэскалации возможного состояния напряженности на региональном рынке труда. Изучение профессионального профиля безработных в регионе показало, что треть из них имеют высшее и среднее профессиональное образование. Актуальным вопросом становится принятие мер по трудоустройству выпускников учреждений профессионального образования.

2.2. Трудоустройство выпускников учреждений профессионального образования и противодействие напряженности на рынке труда.

В рамках деятельности органов службы занятости населения Ямало-Ненецкого автономного округа в 2015-2017 годах были организованы следующие мероприятия для повышения эффективности трудоустройства выпускников учреждений профессионального образования:

1. Организация стажировки выпускников профессиональных образовательных организаций и образовательных организаций высшего образования в целях приобретения ими опыта работы, включая наставничество.

В 2016-2017 стажировку прошли 46 выпускников (наибольшая численность в г.г. Тарко-Сале – 8 человек, Новый Уренгой – 7 человек, Надым, Лабытнанги, Шурышкарском районе – по 4 человека), из них 19 выпускников образовательных

организаций высшего образования, 27 выпускников профессиональных образовательных организаций.

Стажировка организована по следующим специальностям: юрист, экономист, бухгалтер, менеджер, мастер ЖКХ, старший техник, повар, моторист цементировочного агрегата, оператор ЭВМ, машинист экскаватора одноковшового, и др. Численность наставников, закрепленных за выпускниками, - 36 человек. Средний период участия в стажировке также как и 2016 году составил 3,0 месяца.

После прохождения стажировки на постоянное место работы трудоустроено 5 человек (11%). В г.Надым примером положительного опыта работы является многолетнее сотрудничество с постоянными социальными партнерами: ОАО «Арктикнефтегазстрой», МУП «Управление энергоснабжения и инженерных сетей».

2. Проект «Капитал молодого специалиста».

В Ямало-Ненецком автономном округе для вчерашних абитуриентов, проживающих на территории округа и получивших востребованную специальность на рынке труда, разработан и реализуется проект «Капитал молодого специалиста». Данный проект направлен на возмещение расходов работодателу, связанных с начисление заработной платы выпускнику-специалисту в течение 6 месяцев по специальному сертификату.

Данный проект направлен на стимулирование выпускников средне-специальных учебных учреждениях в возрасте до 25 лет к поиску работы, с целью реализации их трудового потенциала и применения полученных знаний в учебных заведениях на практике.

В 2016 году сертификат «Капитал молодого специалиста» получили 28 человек (из них впервые получили сертификат в 2016 году - 25 человек), что на 8 человек превышает показатель 2014 года. Выпускники трудоустроены по специальностям: повар, техник, электромонтер по ремонту и обслуживанию электрооборудования, механик, слесарь по ремонту автомобилей, электрогазосварщик, и др. При этом необходимо отметить, что 85% выпускников трудоустроились по специальности.

Поскольку на первый план выходит проблема трудоустройства молодых специалистов, то рассмотрим следующие особенности. При проведении

профориентации молодые люди не получают адекватный образ специальностей и дальнейшей профессиональной деятельности. Требуется проводить профессиональное тестирование студентов, с помощью специально разработанных методов тестирования. Необходимо учитывать существующий спрос на рынке труда.

Учебные учреждения также должны взаимодействовать с государственной властью и профессиональными сообществами для корректировки своих программ под изменяющиеся особенности профессий.

С нашей точки зрения данные программы положительно влияют на проблемы трудоустройства выпускников, но они очень ограничены в применении, и проблема трудоустройства выпускников усугубляется.

Профессиональные компетенции не трудоустроенных на работу по профилю подготовки выпускников вуза через определенный период теряются.

Авторы предлагают закрепить в действующем законодательстве соответствующие правовые нормы, по которым организации обязаны принимать на работу выпускников вузов. Автор Киселев А.А. считает необходимым установить для государственных вузов места (квоты) и направлять на них наиболее подготовленных студентов[42]. Необходимо создать организациям условия для отбора наиболее одаренных студентов для работы в организациях на конкурсной основе и включения их в резерв кадров.

Повышается заинтересованность организаций в повышении качества подготовки студентов, работодатели будут предъявлять вузам соответствующие требования по совершенствованию подготовки студентов. Если студенты-выпускники не попадут под квоты, они будут привлекательны для других организаций в профессиональном плане.

Общими интересами государства является использование потенциала студентов-выпускников и формирование кадрового резерва из выпускников учебных заведений. Таким образом дополнительное решение проблемы трудоустройства – это создание кадрового резерва из числа выпускников вузов. Работодатели смогут иметь

[42] Киселев А.А. Современные пути решения проблем трудоустройства выпускников отечественных вузов / А.А. Киселев // Альманах мировой науки. – 2017. – № 2-1 (17). – С. 165-167.

предварительный сбор данных по потенциально подходящим кандидатам на работу, для студентов создается необходимая мотивация к обучению и к первым позициям в конкуренции. Создавать такой кадровый резерв может специализированное подразделение в службе занятости.

Часто даже после прохождения практики выпускники не могут понять требований работодателей. Если работодатели входят в состав образовательных кластеров, тогда проявляется действенный инструмент для эффективного использования потенциала молодых кадров и включения их в состав занятого населения.

В рамках функционирования кластерных образований возможно планирование интегрированных площадок (базовых кафедр) и образовательных центров на предприятиях. Тогда в образовательный процесс привлекаются к исследователям и специалисты, которые обладают достаточным практическим опытом по направлению профессиональной деятельности.

Образовательный процесс включает организацию и проведение занятий в инновационных формах по актуальным проблемам науки и профессиональной практики. Образовательный центр организует, проводит стажировки и практики. Центр оказывает методическую поддержку и формирует требования к выпускникам вузов, которым они должны соответствовать в начале профессиональной карьеры.

На образовательный центр могут быть возложены важные функции: – проводит индивидуальные консультации со студентами; – участвует в работе государственных экзаменационных комиссий; – проводит мероприятия по профессиональной ориентации студентов; – организует прохождение практики студентами в структурных подразделениях организации.

Следует, по нашему мнению, внести в компетенцию органов государственного управления контроль за взаимодействиями в составе образовательных центров, развитие двусторонних отношений между вузами и предприятиями совершенствует региональную систему трудоустройства выпускников. В качестве еще одной формы эффективного взаимодействия организаций-работодателей и вузов возможна организация стажировок студентов как в процессе обучения, так и во вне учебное

время при условии заинтересованности сторон: предприятий и организаций и студентов.

Долгосрочные стажировки способствуют дальнейшему трудоустройству. Срок стажировки может быть от 2 до 6 мес. Финансирование стажировок имеет несколько вариантов в зависимости от возможностей организации. Либо стажер получает небольшую зарплату или стипендию, либо сам платит за стажировку.

Стажировки должны проводится параллельно учебному процессу студента и начинаться с младших курсов, что поспособствует в дальнейшем сотрудничеству между студентом (вузом) и работодателем.

Стажировка студентов обычно проходит в три этапа:

– ознакомление с предприятием;
– выполнение мини-проекта по заданию предприятия;
– привлечение студента к решению существующей проблемы на предприятии, через подготовку проекта.

За период стажировки студент собирает необходимую информацию, которая может быть полезна при написании выпускной квалификационной работы. По итогу прохождения стажировки студент становится компетентным специалистом

Можно сделать вывод, что в современных условиях проблемы найма для выпускников высших учебных заведений, полная реализация их профессионального и личного потенциала, становятся все более актуальными. Молодые специалисты, выходящие на рынок труда после окончания ВУЗа, неизбежно сталкиваются с различными трудностями. Основным препятствием является несоответствие между профессиональными областями, в которых выпускники хотят найти работу, применение полученным знаниям и теми, где их работодатели готовы принять; выявлены противоречия между ожиданиями молодых специалистов и потребностями работодателей. Трудовая деятельность студентов, не связанная с приобретенной специальностью, приобрела массовый характер. Общеизвестным фактом является то, что большинство россиян работает не по специальности, которую они выбрали в ВУЗе.

Таким образом, в условиях ситуации напряженности на рынке труда государству необходимо использовать потенциал выпускников вузов, что в дальнейшем поспособствует развитию рынка труда что позволит государству успешно развивать свою экономику. Организации, укомплектованные молодыми специалистами, могут быть конкурентоспособными к зарубежным организациям. Необходимо усовершенствовать трудовое законодательство в части трудоустройства выпускников государственных вузов.

2.3. Меры государственного регулирования, принятые для групп населения в предпенсионном возрасте.

В Российской Федерации по данным Федеральной службы государственной статистики, доля граждан старше трудоспособного возраста увеличится с 2018 года по 2025 год с 25,5 до 27,4 % и составит 40,2 млн. человек[43].

Необходимо отметить, что имеются существенные региональные различия в демографической ситуации, прежде всего, по возрастному составу населения.

Самым «старым» регионом России по-прежнему остается Тульская область – доля населения старше трудоспособного возраста на начало 2018 года составила 30,6 %, а самыми «молодыми» – Чеченская Республика и Республика Тыва – 10,4 % и 11,4 %, соответственно.

Исходя из общей тенденции старения населения и сокращения трудовых ресурсов, с каждым годом будет нарастать потребность экономики в использовании труда пожилых людей.

По данным Пенсионного фонда Российской Федерации на 1 января 2018 года общая численность пенсионеров составляет 46 071 000 человек.

---

[43] Доклад о результатах комплексного мониторинга социально-экономического положения пожилых людей за 2017 год [Электронный ресурс] // Официальный сайт Министерства труда и социальной защиты населения. – URL: https://rosmintrud.ru/docs/1294 (дата обращения 13.12.2018);

Процент работающих пенсионеров на 1 января 2018 года составляет 21,1 % (на 1 января 2017 года - 21,1 %). После выхода на пенсию продолжает трудиться каждый пятый пенсионер.

В возрастной группе 50-59[44] лет лидируют следующие специалисты: водители и операторы подвижного оборудования, руководители и специалисты в области образования, рабочие ЖКХ, неквалифицированными рабочими отрасли оказания услуг населению, коммерции.

У людей в возрасте 60-72 лет наиболее предпочтительные группы занятий значительно изменились: квалифицированные работники сельского и лесного хозяйства, рыбоводства и рыболовства, руководители и работники по сбору мусора и другие неквалифицированные работники (13,4, 8,7 и 8,1 процента соответственно).

Наименее распространенными среди работников в возрасте 50-59 оказались следующие виды деятельности: специалисты-техники в области информационно-коммуникационных технологий (0,15 процента), помощники в приготовлении пищи (0,29 процента) и уличные торговцы (0,11 процента).

Стоит отметить, что среди работников в возрастной группе 60-72 лет ситуация со специалистами в области компьютерных технологий еще больше ухудшается, их доля среди всех работников данной возрастной группы составила всего 0,07 процента.

Однако не всем пенсионерам удается реализовать свое право на труд.

В связи с изменением возраста выхода на пенсию граждан РФ возникает опасность необоснованного отказа в приеме на работу или необоснованного увольнения лиц, достигших предпенсионного возраста.

Госдума приняла в третьем чтении законопроект об уголовной ответственности за увольнение или отказ в приеме на работу людей предпенсионного возраста.

Документ вводит в Уголовный кодекс статью «Необоснованный отказ в приеме на работу или необоснованное увольнение лица, достигшего предпенсионного

---

[44] Забелина О. В. Доклад «Исследование готовности работников старших возрастных групп к изменениям в сфере занятости и профессиональному развитию» [Электронный ресурс] // - URL: http://www.fa.ru/org/dep/pred/Documents/Программа%20пенсионеры.pdf (дата обращения 13.12.2018).

возраста». Наказывать за это предлагается штрафом до 200 тысяч рублей или обязательными работами сроком до 360 часов.

В целом по Российской Федерации доля пенсионеров, обратившихся за содействием в поиске подходящей работы в государственные учреждения службы занятости от общей численности обратившихся граждан, по данным Роструда, составляет 4,4. Наиболее высока она в г. Санкт-Петербург (9,5), Сахалинской области (8,6), Московской области (8,4), Мурманской области (8,3), Липецкой области (7,6), Ненецком автономном округе (7,4), Калужской области (7,4), Хабаровском крае (7,2), Архангельской области (7,1) и Владимирской области (7,1). Наименьшая в Республике Ингушетия (0,1), Чеченской Республике (0,1), Республике Дагестан (0,6), Кабардино-Балкарской Республике (1,0), Республике Алтай (1,4), Воронежской области (1,7), Амурской области (1,9) и Кемеровской области (1,9).

Удельный вес граждан, относящихся к категории пенсионеров, нашедших работу, из числа всех пенсионеров, обратившихся за содействием в поиске подходящей работы в государственные учреждения службы занятости в целом по Российской Федерации, составляет 56,0 (в 2016 году 54,6) и варьируется от 2,2 (г. Байконур) до 94,1 (Липецкая область).

Таким образом, в целом по Российской Федерации отмечается дальнейшее увеличение удельного веса пожилых граждан в общей численности населения, увеличение ожидаемой продолжительности предстоящей жизни лиц, достигших возраста старше трудоспособного, сокращение уровня смертности.

Для поддержания качества и уровня жизни пожилых людей государству необходимо значительное финансирование для выплаты пенсий. Старение населения в Российской Федерации требует финансирование оказания медицинской помощи, лекарственного обеспечения и социального обслуживания.

Проектом Постановления Правительства Российской Федерации «План действий на рынке труда на 2019-2023 годы», подготовленным Министерством труда

и социальной защиты населения предусмотрены следующие меры государственного регулирования групп предпенсионного возраста[45]:

– повышение уровня занятости граждан пожилого возраста с помощью создания условий для развития наставничества и волонтерства;

– стимулирование работодателей к приему на работу граждан пожилого возраста, что напрямую повысит уровень их трудоустройства;

– развитие практики организации профессионального обучения и переподготовки граждан предпенсионного возраста для замещения вакантных мест с гибкими формами занятости;

– создание условий, способствующих получению новых квалификаций лицами предпенсионного возраста с целью их дальнейшего трудоустройства и повышения их конкурентоспособности на рынке труда.

Дальнейшая государственная политика в отношении граждан старшего поколения будет осуществляться в соответствии со стратегическими документами Правительства Российской Федерации, в рамках приоритетных национальных проектов «Здоровье» и «Образование», концепции демографической политики, а также в рамках государственный программы Российской Федерации «Социальная поддержка граждан», реализация которых должна улучшить качество жизни граждан старшего поколения в зависимости от их индивидуальной нуждаемости и потребностей, обеспечить более эффективное использование их потенциала и участие в жизни общества.

2.4. Анализ мер и оценка результатов государственной программы «Содействие занятости населения» 2013-2020 годы с учетом факторов социально-экономической нестабильности.

[45] План действий на рынке труда на 2019-2023 годы: Проект Постановления Правительства Российской Федерации (разработан Минтрудом): по сост. на 11.07.2018 [Электронный ресурс] // URL: http://regulation.gov.ru/.

Государственная программа «Содействия занятости населения» создавалась для создания эффективно функционирующего и гибкого рынка труда. Ответственным исполнителем которой выступает Министерство труда и социальной защиты Российской Федерации. Программа состоит из подпрограмм: Активная политика занятости населения и социальная поддержка безработных граждан, Развитие институтов рынка труда; Внешняя трудовая миграция. Участниками программы выступают Минтруд, Минфин, ФМС. Информационный портал Роструда «Работа в России» существенно способствует регулированию уровня занятости населения поскольку содержит в себе информацию о количестве вакантных мест по субъектам Российской Федерации, проводимых стажировках и практиках, что очень актуально для студентов высших учебных заведений, вакансии с квотируемыми рабочими местами для инвалидов с нарушениями функций слуха и зрения, также данный портал позволяет соискателю разместить свое резюме, которое может заинтересовать крупнейших работодателей из различных сфер деятельности.

Снижение напряженности на рынке труда достигается за счет проведения активной политики борьбы с безработицей, увеличения количества рабочих мест для инвалидов, улучшения условий труда специалистов, повышения их грамотности за счет повышения квалификации и переподготовки.

Реализация государственной программы «Содействие занятости населения» осуществляется уже на протяжении пяти лет. Поскольку государственная программа оценивается путем сопоставления запланированных и достигнутых показателей, рассмотрим результаты за 2017 год.[46]

Для оценки сравним реальные и запланированные цели и задачи, уровни затрат, мероприятия.

Миграционное законодательство изменено в сторону регулирования трудовой деятельности иностранцев на территории России.

Через патенты увеличено количество привлеченных к труду на отечественном рынке иностранных граждан. Кроме того, важным шагом реализации Программы

[46] Отчет о деятельности органов службы занятости населения Ямало-Ненецкого автономного округа 2017 http://rabota.yanao.ru/cms_data/usercontent/regionaleditorB4.pdf

стало то, что по состоянию на 31 декабря 2016 г. приказами Минтруда России утверждены 804 профессиональных стандарта[47].

Что касается данных статистики, в 2017 году рост реальной заработной платы замедлился и составил к 2012 году – 1,15 раза. По данным Росстата, реальная заработная плата в 2017 году составила 90,7% к 2016 году. Увеличение МРОТ, привлечение к работе специалистов с высокой квалификацией, увеличение качества оказываемых государственных и муниципальных услуг – все это способствует увеличению заработной платы населения.

Вместе с тем фактические результаты реализации основных мероприятий Программы зависят от:

– количества и качества оказываемых государственных услуг органами службы занятости населения, что напрямую влияет на формирования эффективно функционирующего, гибкого рынка труда;

– от увеличения численности участников мероприятий по снижению напряженности на рынке труда в рамках предотвращения роста напряженности на рынке труда;

– в рамках исполнения Указа Президента Российской Федерации от 7мая 2013 г. № 597 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики» в части ежегодного создания в период с 2014 по 2016 год по 14,2 тыс. специальных рабочих мест для инвалидов, в 2016 году в субъектах Российской Федерации, включая г.Москва и г.Санкт-Петербург, было создано 14305 рабочих места для трудоустройства незанятых инвалидов, или 100,7% от запланированного числа указанных рабочих мест;

– за счет внешней трудовой миграции, от количества высоко квалифицированных иностранных граждан, получивших разрешение на работу на территории Российской Федерации в рамках реализации мероприятий по удовлетворению не обеспеченного внутренними ресурсами спроса экономики на рабочую силу[48];

---

[47] Федеральная служба государственной статистики [Электронный ресурс]. Режим доступа: http: // www.gks.ru
[48] *Там же*

– увеличения выявления количества иностранных граждан, осуществляющих свою профессиональную деятельность на территории Российской Федерации незаконно;

– в рамках создания основы для приведения содержания структуры профессионального образования в соответствие с потребностями рынка труда по состоянию на 31 декабря 2016 г. приказами Минтруда России утверждены 804 профессиональных стандарта;[49]

– в рамках обеспечения сохранения здоровья работников за счет улучшения условий их труда, в развитие положений федеральных законов от 28 декабря 2014 г. № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда» и от 28 декабря 2014 г. № 421-ФЗ «О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации в связи с принятием Федерального закона «О специальной оценке условий труда», вступивших в силу в 2015 году;

– в ходе обеспечения соблюдения трудовых прав граждан в 2016 году в порядке реализации предоставленных полномочий государственными инспекциями труда было организовано и проведено 138,5 тыс. проверок по вопросам соблюдения законодательства о труде, превысив показатель 2015 года на 4,2%.

Исходя из вышесказанного, оценку результатов государственной программы, согласно данным на основании расчета фактических данных за отчетный период 2017 года, возможно, как весьма высокую, но не во всех запланированных направлениях.

[49] Федеральная служба государственной статистики [Электронный ресурс]. Режим доступа: http: // www.gks.ru;

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

Рынок труда занимает особое место в социально-экономической системе. На рынке сталкиваются интересы трудоспособного населения, работодателей, интересы государственных, муниципальных, общественных и частных организаций. Трудовые отношения имеют ярко выраженный социально-экономический характер. На политическую и социально-экономическую ситуацию в стране оказывает существенное влияние регулирование рынка труда, потому как занятость населения страны является передовым аспектом социально-экономического развития страны, которое который включает в себя социальные и экономические результаты работы всей экономической системы.

Занятость населения на современном этапе характеризуется сложными социально-экономических и трудовых условиями. Рынок труда - одна из важнейших сфер экономики, которая включает в себя трудоустройство безработных граждан, занятость наемных работников, спрос и предложение на труд, уровень жизни и благосостояние населения, а также создание и сохранение рабочих мест. На данный момент на нее влияют политические, социальные, трудовые условия, трансформационные экономические процессы. Именно поэтому она остро нуждается в регулировании со стороны государственных компетентных органов управления. В этой связи важнейшей составляющей инновационной экономики является гибкий, эффективно функционирующий рынок труда, Концепция долгосрочного социально-экономического развития Российской Федерации на период до 2020 года это закрепляет.

Меры государственного регулирования рынка труда направлены на оптимизацию уровня безработицы и заработной платы на вновь созданных рабочих местах. Квалифицированные кадры обеспечивают структурную перестройку экономики и высокие темпы экономического развития страны. Социально-экономическая напряженность ослабевает посредством контроля уровня

безработицы, при этом должны быть созданы условия для переподготовки кадров работников, попавших под угрозу сокращения по причине структурной реорганизации экономики. Меры государственного регулирования рынка труда - это система, меры воздействуют на занятость и на элементы экономической системы общества.

В соответствии с Конституцией РФ государство берет на себя ответственность за создание равных условий для реализации прав граждан на труд и свободно избранную занятость. Обеспечение полной занятости населения приводит к снижению социально-экономической напряженности, повышению темпов экономического роста и доходов граждан, однако с помощью рыночных механизмов полная занятость невозможна.

Формирование развитого рынка труда невозможно без участия государства в предотвращении и решении проблем занятости. Регулировать занятость населения через снижение уровня безработицы и сглаживания ее последствий необходимо на всех уровнях власти является регулирование занятости населения. В рамках государственной политики занятости осуществляются указанные функции.

К функциональной роли государственной политики на рынке труда относится регулирование занятости и трудовых отношений, обеспечение нетрудоспособного населения пособиями.

Как мы определили в первой главе нормативно-правовая база государственной политики на рынке труда определена в статье 6 Закона РФ от 19.04.1991 N 1032-1 (ред. от 07.03.2018) "О занятости населения в Российской Федерации", где указано, что нормативно-правовые акты опираются на Конституцию Российской Федерации, состоят из федеральных законов, иных нормативных и правовых актов Российской Федерации и ее субъектов.

Нормативно-правовое регулирование базируется на основном законе Российской Федерации – Конституции РФ. В статье 37 закреплено право граждан на защиту от безработицы, а также гарантируется право на обеспечение занятости и трудоустройства.

Характерные черты рынка труда в Российской Федерации в последние годы строятся на основании подходов и принципов, которые свойственны для стратегий европейских стран. Мы рассмотрели нормативно-правовую базу политики на рынке труда, далее необходимо рассмотреть систему органов государственного регулирования в сфере занятости населения.

Федеральная государственная служба занятости населения осуществляет контроль занятости населения, определение общих правовых, экономических, организационных мер.

Региональный уровень реализации государственной политики и федеральной программы осуществляется путем выполнения региональных и местных программ содействия занятости населения. В региональных программа учитываются особенности демографического и социально-экономического развития территорий. В ряде регионов формируется существенный дисбаланс на рынке труда, рост безработицы, процессы миграции рабочей силы.

Как основная проблема регулирования рынка труда в кризис, безработица – это добровольная или вынужденная незанятость трудоспособного населения вследствие постоянного нарушения равновесия между предложением рабочей силы и спросом на рынке труда. Действие экономических законов спроса и предложения на рынке труда предопределило появление в России массовой безработицы.

При исследовании понятия «безработица» необходимо учитывать не только экономический, но и важный социальный аспект данного явления, в условиях которого происходит недоиспользование общественного ресурса, что неизменно сказывается на уровне жизни населения: усиливает его социальную дифференциацию, значительно уменьшая платежеспособность

По нормативно-правовой базе Российской Федерации безработным гарантирован доступ к услугам службы занятости. Такое право дается гражданам вне зависимости от рисков прейти в категорию длительно безработных. Развивая методы регулирования занятости на муниципальном уровне, государство борется с безработицей, обеспечивает социальную защиту населения.

Анализ работы центров занятости населения в 2009–2017 гг. показал, что:

– принимается недостаточно мер по улучшению активной социальной политики, проводимые меры неэффективны, так как ориентированы на вчерашнюю ситуацию, плохо прогнозируют изменяющуюся ситуацию;

– реализуемые меры не в состоянии решить накопившиеся вопросы, необходимо развивать и совершенствовать их.

Для осуществления основных мероприятий политики занятости необходим организационный механизм регулирования рынка труда, представляющий собой совокупность органов управления, применяемых средств и методов, благодаря которым они воздействуют на объекты управления с целью более эффективного достижения целей, поставленных перед конкретной социально-экономической системой.

Исходя из этого, механизм регулирования рынка труда муниципалитета правомерно рассматривать как сложную социально-экономическую систему, состоящую из ряда подсистем (объект управления, субъект управления и др.), взаимодействующих между собой и с окружающей средой для обеспечения позитивного развития системы в целом.

Для создания условий содействия производительной занятости и эффективного функционирования населения могут быть рассмотрены меры влияния государства на данную сферу и в целом на инфраструктуру рынка труда, как способы государственного регулирования занятости в городе. Создание указанных условий осуществляется через рычаги государственного воздействия. Средством является - совокупность действий, выступающих обязательным условием реализации цели, что поспособствует содействию увеличения занятости населения, проживающего в городе, а инструментом выступает орудие, с помощью которого указанная цель будет достигнута.

Учреждения службы занятости совместно с органами государственной власти и органами местного самоуправления разрабатывают и осуществляют государственную политику занятости населения, проводят всю необходимую работу по ее реализации.

Сегодня роль государства в формировании политики занятости имеет тенденцию к росту и усложнению. Растет значение прогнозирования безработицы на государственном уровне.

Государство способно воздействовать на рынок труда несколькими формами воздействия: экономической, организационной, административно-законодательной.

В результате проведенного исследования в целях повышения уровня занятости населения в Российской Федерации и сокращения безработицы мы предлагаем реализацию следующих мероприятий:

1. Переход к активным мерам государственной политики: правила квотирования рабочих мест, усиление ответственности работодателя, определение критериев подбора персонала, стимулирование самозанятости населения и т.д.;
2. Профессиональную подготовку и переподготовку лиц ориентировать на потребности рынка труда в среднесрочной перспективе;
3. Усилить содействие работодателям, которые формируют новые рабочие места, оборудованные по соответствующим требованиям;
4. Предусматривать рост бюджетного финансирования переквалификацию сотрудников организаций для возможного трудоустройства и повышения их конкурентоспособности на рынке труда.

Дальнейшее социально-экономическое развитие страны и нынешний уровень требуют разработки нового и усовершенствованного подхода к существующей проблеме занятости населения. Необходимо проводить корректировку существующих программ с целью нарастания социальной ориентации экономики, что в свою очередь требует разумного вмешательства государства в управление занятостью населения.

Реализация новых целей и приоритетов политики занятости, как неотъемлемой части социальной политики, невозможна без создания адекватной модели регулирования занятости и рынка труда, основанной на рациональном сочетании рыночных принципов и государственных методов управления. Государство должно принимать активное участие в регламентации правил предпринимательской

деятельности, развития самозанятости, функционировании рынка труда и социальной защиты граждан от последствий безработицы.

СПИСОК ИСТОЧНИКОВ

1. Нормативные источники

1.1 О занятости населения в Российской Федерации: закон Российской Федерации от 19 апреля 1991 г. № 1032-1: по сост. на 02 октября 2018 г. // Собрание законодательства Российской Федерации. – 1996. – № 17. – Ст. 1915 (дата обращения: 02.03.2018).

1.2 О долгосрочной государственной экономической политике: Указ Президента Российской Федерации от 7 мая 2012 г. № 596: по сост. на 7 мая 2012 г. // Собрание законодательства Российской Федерации. – 2012. – № 19. – Ст. 2333 (дата обращения: 06.05.2018).

1.3 О реализации полномочий в области содействия занятости населения: Постановление Правительства Ямало-Ненецкого автономного округа от 16 мая 2013 № 338-П: по сост. на 15 января 2018 г. // Красный Север. – 2013. – № 27/1 (дата обращеня 02.06.2018).

1.4 О реализации Государственной программы по оказанию содействия добровольному переселению в Российскую Федерацию соотечественников, проживающих за рубежом: Указ Президента Российской Федерации от 14 сентября 2012 № 1289: по сост. на 15 марта 2018 г. // Собрание законодательства Российской Федерации. – 2012. – № 38. – Ст. 5074 (дата обращения 07.06.2018).

1.5 О предоставлении субсидий из федерального бюджета бюджетам субъектов Российской Федерации на реализацию дополнительных мероприятий, направленных на снижение напряженности на рынке труда субъектов Российской Федерации: Постановление Правительства Российской Федерации от 31 декабря 2008 г. № 1089: по сост. на 25 мая 2016 г. // Собрание законодательства Российской Федерации. – 2008. – № 2. – Ст. 266 (дата обращения: 04.04.2018).

1.6 Правила предоставления в 2011 году субсидий из федерального бюджета бюджетам субъектов Российской Федерации на реализацию дополнительных мероприятий, направленных на снижение напряженности на рынке субъектов Российской Федерации: Постановление Правительства Российской Федерации от 14 декабря 2009 года № 1011: по сост. на 29 июня 2011 г. // Собрание законодательства Российской Федерации. – 2009. – № 51. – Ст. 6316 (дата обращения: 02.08.2018).

1.7 О проведении мониторинга реализации региональных программ, предусматривающих дополнительные мероприятия, направленные на снижение напряженности на рынке труда субъектов Российской Федерации, в 2012 году: Приказ Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 30 января 2012 № 66: по сост. на 30 января 2012 г. // Официальный интернет-портал правовой информации http://www.pravo.gov.ru, 29.02.2012 (дата обращения: 04.03.2018).

1.8 Об утверждении Порядка организации проведения в 2018 году отбора программ субъектов Российской Федерации, предусматривающих дополнительные мероприятия в сфере занятости населения, направленные на снижение напряженности на рынке труда субъектов Российской Федерации: Приказ Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 21 марта 2016 г. № 124н: по сост. на 21 марта 2016 г. // Официальный интернет-портал правовой информации http://www.pravo.gov.ru (дата обращения 05.04.2018).

1.9 Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 5 февраля 2018 г. № 54н: по сост. на 5 февраля 2018 г. // Официальный интернет-портал правовой информации http://www.pravo.gov.ru (дата обращения 06.03.2018).

1.10 Об утверждении государственной программы Ямало-Ненецкого автономного округа «Содействие занятости населения на 2014 - 2021 годы: Постановление Правительства Ямало-Ненецкого автономного округа от 25 декабря 2013 № 1131-П: по сост. на 25 июля 2018 г. // Красный Север. – 2013. – № 88/11 (дата обращения: 20.06.2018).

1.11 Об установлении величины прожиточного минимума на душу населения и по основным социально-демографическим группам населения в целом по Российской

Федерации за I квартал 2015 г.: Постановление Правительства Российской Федерации от 04 июня 2015 № 545: по сост. на 4 июня 2015 г. // Собрание законодательства Российской Федерации. – 2015. – № 23. – Ст. 3340 (дата обращения: 04.07.218).

1.12 План действий на рынке труда на 2019-2023 годы: Проект Постановления Правительства Российской Федерации (разработан Минтрудом): по сост. на 11.07.2018 г. // СПС Консультант плюс. URL: http://www.consultant.ru/cons/cgi/online.cgi?req=doc;base=PNPA;n=38669#04903831936093688 (дата обращения: 06.08.2018).

1.14 Об утверждение государственной программы Российской Федерации «Содействие занятости населения»: Постановление Правительства Российской Федерации от 15 апреля 2014 № 298: по сост. на 30 марта 2018 // Собрание законодательства Российской Федерации. – 2014. – № 18. – Ст. 2147 (дата обращения: 25.07.2018).

2. Научная литература

2.1 Абаева Е.И. Особенности функционирования рынка труда России в современных условиях / Е.И. Абаева, Л.Н. Липатова // Молодежь СНГ: вектор – на интеграцию. – 2015. – С. 318 (дата обращения: 27.11.2018).

2.2 Абдуллаева А.Т. Механизмы государственного управления рынком труда и миграцией населения в условиях рыночной экономики / А.Т. Абдуллаева // Вестник Таджикского государственного университета права, бизнеса и политики. Серия общественных наук. – 2017. – № 3. – С. 25-35 (дата обращения: 14.05.2018).

2.3 Авраамова Е.М., Каравай А.В., Клячко Т.Л., Логинов Д.М. Мониторинг дополнительного профессионального образования в России / Е.М. Авраамова, А.В. Каравай, Т.Л. Клячко, Д.М. Логинов. – М.: Издательский дом «Дело» РАНХиГС, 2016. – С. 96 (дата обращения: 05.05.2018).

2.4 Бейдин С.В. Государственное и муниципальное регулирование в сфере политики занятости / С.В. Бейдин // Вестник Забайкальского государственного университета. – 2016. – № 8. – С. 34-40 (дата обращения: 04.11.2018).

2.5 Бекешева А.Ю. Актуальные проблемы и тенденции развития российского рынка труда / А.Ю. Бекешева // Молодежь и наука. – 2015. – №4. – С 7-14 (дата обращения: 02.03.2018).

2.6 Белохвостова Н.В. Современные тенденции управления рынком труда / Н.В. Белохвостова // Современные проблемы науки и образования. – 2016. – № 1-1. –С. 127–130 (дата обращения: 04.03.2018).

2.7 Бойцова С.В. Механизмы содействия занятости безработной молодежи / С.В. Бойцова // Вестник Костромского государственного университета им. Н.А. Некрасова. – 2016. – № 4. – С. 162–164 (дата обращения: 03.06.2018).

2.8 Болдырев С.А., Гарькин И.Н., Медведева Л.М. Формы работы центра практики студентов и содействия трудоустройству выпускников / С.А. Болдырев, И.Н. Гарькин, Л.М. Медведева // Региональная архитектура и строительство. – 2016. – № 3. – С. 187-191 (дата обращения: 06.09.2018).

2.9 Васильева Ю.В., Шуралева С.В. Дистанционная работа в России: вопросы правоприменения / Ю.В. Васильева, С.В. Шуралева // Вестник Пермского университета. Юридические науки. – 2016. – № 32. – С. 216-225 (дата обращения: 04.07.2018).

2.10 Воробьёва О.Д., Топилин А.В. Планомерность и стихийность управления рынком труда: опыт и перспективы / О.Д. Воробьёва, А.В. Топилин // Уровень жизни населения регионов России. – 2015. – № 4 (198). – С. 27-35 (дата обращения: 08.10.2018).

2.11 Гарькин И.Н., Медведева Л.М., Назарова О.М. Фактологический анализ проблем трудоустройства выпускников строительных вузов / И.Н. Гарькин, Л.М. медведева, О.М.Назарова // Образование и наука в современном мире. Инновации. – 2017. – № 2 (9). – С. 8-14 (дата обращения: 25.11.2018).

2.12 Данилов А.М., Гарькина И.А., Гарькин И.Н. Подготовка бакалавров: компетентностный подход, междисциплинарность / А.М. Данилов, И.А. Гарькина,

И.Н. Гарькин // Региональная архитектура и строительство. – 2014. – № 2. – С. 192-199 (дата обращения: 15.09.2018).

2.13 Дружинина М.В., Конюхов В.Ю. Проблемы, связанные с формированием рынка труда / М.В. Дружинина, В.Ю. Конюхов // Молодежный вестник ИрГТУ. – 2016. – № 1. – С. 15 (дата обращения: 27.08.2018).

2.14 Живалёва Е.А., Горбуля Н.Ю. Проблемы и перспективы государственной политики занятости в РФ / Е.А. Живалёва, Н.Ю. Горбуля // Молодой ученый. – 2016. – № 8.8. – С. 10-12 (дата обращения: 07.10.2018).

2.15 Иванова Н.А., Бурмистрова И.К. Безработица в России и меры по снижению напряженности на рынке труда / Н.А. Иванова, И.К. Бурмистрова // Экономические науки. – 2015. – № 126. – С. 12-19 (дата обоащения: 30.09.2018).

2.16 Игнатенко Н.С. Современные проблемы российского рынка труда / Н.С. Игнатенко // Новая наука. – 2015. – № 5-1. – С. 119-120 (дата обращения: 16.04.2018).

2.17 Кабалин. В. Мобильности рабочей силы. Организационные, институциональные и социально-структурные факторы / В. Кабалин // Социологические исследования. – 2016. – № 4. – С. 27-42 (дата обращения: 14.11.2018).

2.18 Киселев А.А. Современные пути решения проблем трудоустройства выпускников отечественных вузов / А.А. Киселев // Альманах мировой науки. – 2017. – № 2-1 (17). – С. 165-167 (дата обращения: 06.08.2018).

2.19 Крыжанова О.К., Эшаева А.Б. Государственное регулирование рынка труда с учетом особенностей демографических процессов в стране / О.К. Крыжанова, А. Б. Эшаева // Вестник Кыргызско-Российского славянского университета. – 2015. – № 8. – С. 100-104 (дата обращения: 08.10.2018).

2.20 Методическое обеспечение управления человеческими ресурсами / Кулькова И.А., Воробьева Н.В., Плутова М.И., Пеша А.В., Пяткова О.А., Камарова Т.А., Рагозина А.Ю., Силаенкова В.В. / Под редакцией доктора экономических наук, профессора И. А. Кульковой Рекомендовано редакционно-издательским советом Уральского государственного экономического университета / Екатеринбург, 2016. – 144 с (дата обращения: 18.10.2018).

2.21 Кургина Т.В., Голоскокова А.В., Дербенько Т.Ю. Государственные меры по ликвидации безработицы в России: плюсы и минусы / Т.В. Кургина, А.В. Голоскокова, Т.Ю. Дербенько // Наука вчера, сегодня, завтра: сб. ст. по матер. XXXIV междунар. науч.-практ. конф. Часть II. – Новосибирск: СибАК. – 2016. – № 5(27). – С. 102-106 (дата обращения: 18.11.2018).

2.22 Мартынова О.В. Удаленная занятость в России и перспективы ее развития / О.В. Мартынова // Молодой ученый. – 2016. – № 2. – С. 542-545 (дата обращения: 16.05.2018).

2.23 Матвеева Т.Ю. Курс лекций для экономистов / Т.Ю. Матвеев – М.: Приор, 2015. – 250 с (дата обращения: 17.06.2018).

2.24 Мусаева Г.И., Файзрахманов Д.И. Механизм регулирования регионального рынка труда / Г.И. Мусаева, Д.И. Файзрахманов // Вестник Казанского государственного аграрного университета. – 2017. – № 1. – С. 100-107 (дата обращения: 09.05.2018).

2.25 Новикова И.В. Регулирование занятости населения на Дальнем Востоке Российской Федерации: монография / И.В. Новикова — Москва: РУСАЙНС, 2017. 360 с (дата обращения: 20.04.2018).

2.26 Овчинникова А.С. Реализация мероприятий по опережающему обучению работников в случае угрозы массового увольнения в Астраханской области / Сборник докладов по материалам Седьмой Всероссийской научно-практической Интернет-конференции. – Астрахань. – 2010 (дата обращения: 11.10.2018).

2.27 Олейникова О. Об изъянах законодательного регулирования труда дистанционных работников / О. Сайникова // Трудовое право. – 2015. – №11. – С. 1-4 (дата обращения: 26.09.2018).

2.28 Павловская О.Ю. Материальная поддержка самозанятости безработных граждан: алгоритм и аспекты правоприменения / О.Ю. Павловская // Право. Журнал Высшей школы экономики. – 2015. – № 1 (дата обращения: 08.11.2018).

2.29 Пономарев П.А., Марченко Н.Ю. К проблеме безработицы в современных условиях / П.А. Пономарев, Н.Ю. Марченко // Молодой ученый. – 2017. – №2. – С. 680-683 (дата обращения: 07.10.2018).

2.30 Попова Н.В. Опыт зарубежных стран в управлении занятостью и рынком труда / Н.В. Попова // Фундаментальные исследования. – 2014. – № 12-3. – С. 592-595 (дата обращения: 24.09.2018).

2.31 Товкайло М. Русские качели ВВП падает, безработица растет / М. Товкайло // Газета. – 2016. – № 61. – С. 11 (дата обращения: 16.10.2018).

2.32 Худякова С.С., Собянина М.Д. О принципах правового регулирования отношений по содействию занятости и социальной защите от безработицы в России / С.С. Худякова, М.Д. Собянина // Вестник Пермского университета. Юридические науки. – 2009. – № 1-3 (дата обращения: 15.06.2018).

2.33 Чинилина К.А. Меры по регулированию безработицы в рамках различных экономических направлений / К.А. Чинилина // Проблемы современной науки и образования. – 2014. – № 4 (22). – С. 39-41 (дата обращения: 30.07.2018).

2.34 Французова Т.А. Состояние рынка труда в Российской Федерации на современном этапе / Т.А. Французова // Молодой ученый. – 2014. – №3. – С. 572-575 (дата обращения: 23.11.2018).

3. Материалы практики

3.1 Практика реализации дополнительных мероприятий в сфере занятости населения, направленных на снижение напряженности на рынках труда субъектов Российской Федерации // Социальный бюллетень. Аналитический центр при Правительстве Российской Федерации 2015 год. - 33 с (дата обращения: 05.04.2018).

3.2 Отчет о деятельности органов службы занятости населения Ямало-Ненецкого автономного округа 2017 [Электронный ресурс] // Интерактивный портал службы занятости населения Ямало-Ненецкого автономного округа. – URL: http://rabota.yanao.ru/cms_data/usercontent/regionaleditorB4.pdf (дата обращения: 08.10.2018).

3.3 Молодежь России 2000-2025: Развитие человеческого капитала [Электронный ресурс] // Молодежный сайт Мурманской области. – URL: http://4erdak.ru/news/10926/ (дата обращения: 14.10.2018).

3.4 Забелина О. В. Доклад «Исследование готовности работников старших возрастных групп к изменениям в сфере занятости и профессиональному развитию» [Электронный ресурс] // Российская газета. – URL: https://rg.ru/2018/11/26/eksperty-soobshchili-gde-chashche-vsego-rabotaiut-pensionery.html (дата обращения 13.04.2018).

3.5 Мониторинг и оценка качества и доступности государственных услуг в области содействия занятости населения (по итогам деятельности органов службы занятости в 2017 году) [Электроонный ресурс] // Официальный сайт Министерства труда и социального развития Российской Федерации. – URL: https://rosmintrud.ru/docs/mintrud/migration/1281 (дата обращения: 20.09.2018).

3.6 Доклад о результатах комплексного мониторинга социально-экономического положения пожилых людей за 2017 год [Электронный ресурс] // Официальный сайт Министерства труда и социальной защиты населения. – URL: https://rosmintrud.ru/docs/1294 (дата обращения 13.10.2018);

3.7 О реализации Государственной программы по оказанию содействия добровольному переселению в Российскую Федерацию соотечественников, проживающих за рубежом: стенограмма заседания Правительства Российской Федерации 24 сентября 2015 [Электронный ресурс] // Правительство России [сайт]. – URL: http://government.ru/meetings/19783/materials/ (дата обращения 05.06.2018).

4. Электронные ресурсы

4.1 Федеральная служба государственной статистики [Электронный ресурс] www.gks.ru.

4.2 Министерство экономического развития Российской Федерации [Электронный ресурс] http://www.economy.gov.ru.

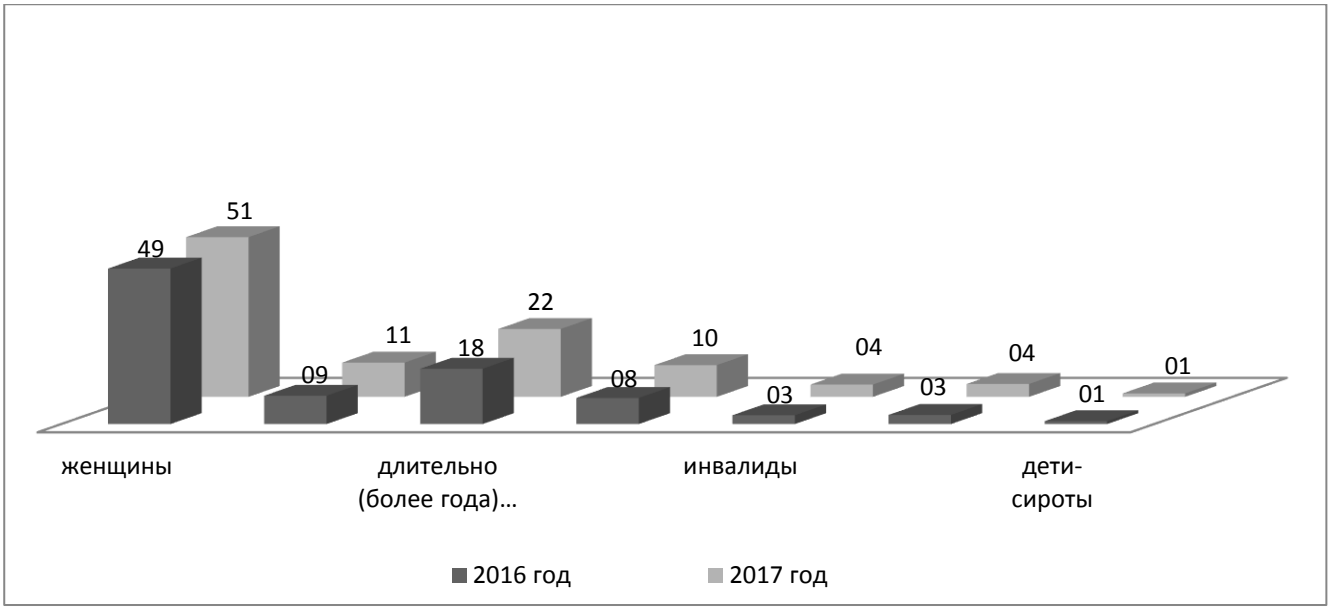
4.3 Официальный портал Министерства труда и социальной политики [Электронный ресурс] www.rosmintrud.ru.

4.4 Общероссийская база вакансий «Работа в России» [Электронный ресурс] www.trudvsem.ru.

ПРИЛОЖЕНИЯ

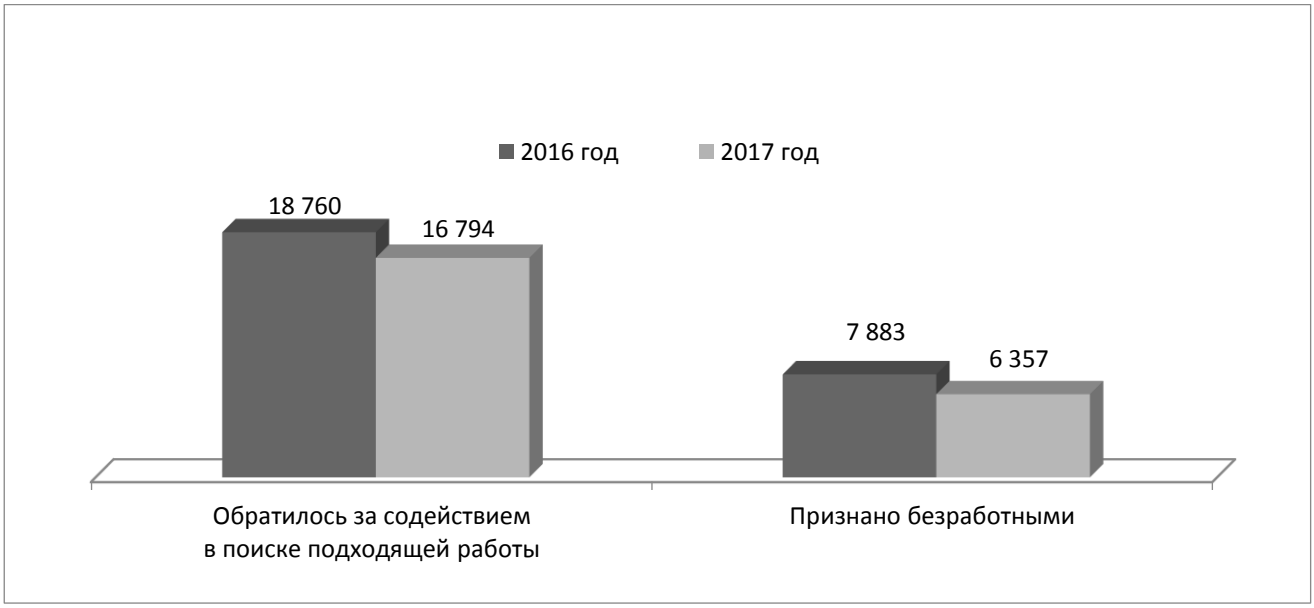
ПРИЛОЖЕНИЕ 1

Состав граждан, обратившихся в органы службы занятости населения автономного округа, %



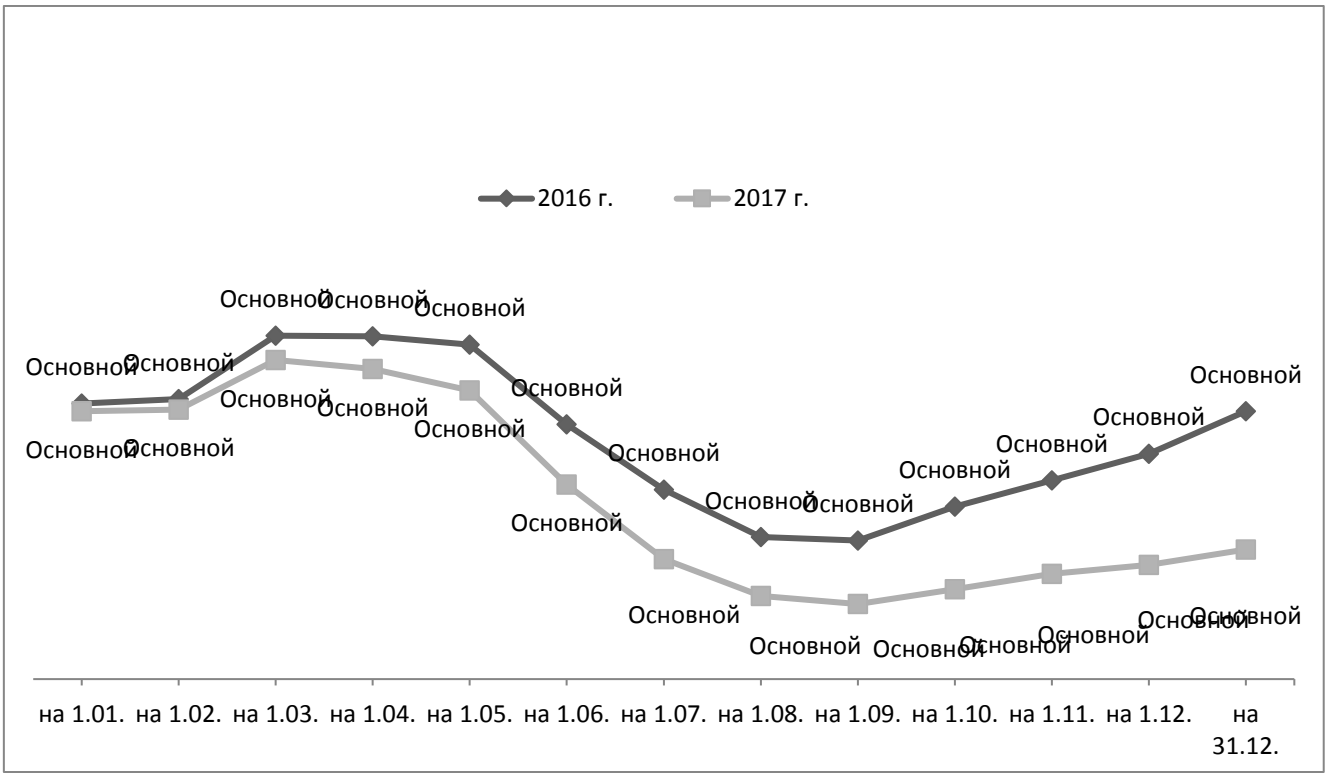
ПРИЛОЖЕНИЕ 2

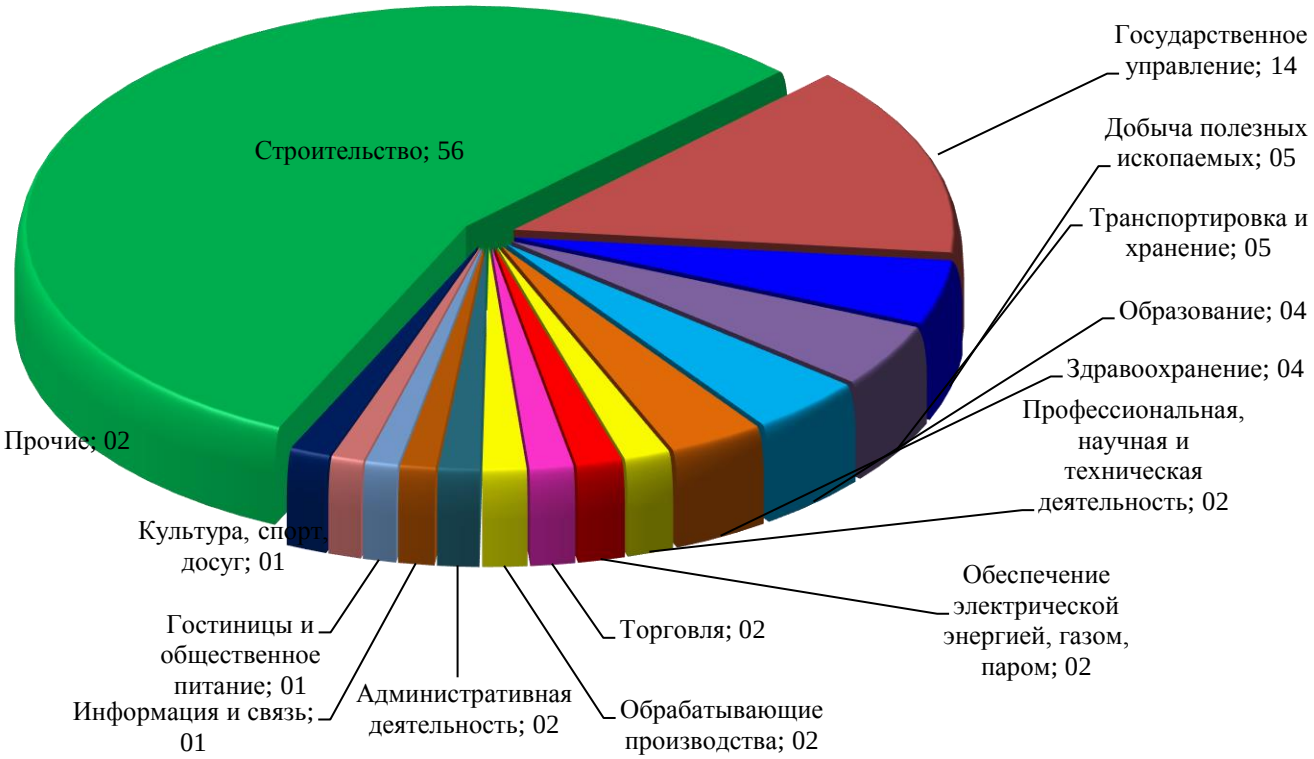
Численность граждан, обратившихся в органы службы занятости населения автономного округа за содействием в поиске подходящей работы (человек)



ПРИЛОЖЕНИЕ 3

Численность безработных граждан, зарегистрированных в органах службы занятости населения автономного округа (человек)



ПРИЛОЖЕНИЕ 4

Потребность в работниках для замещения свободных рабочих мест (вакантных должностей) на 01 января 2018 года (%)