

References

1. Veselov K.S., Fiaksel E.A., Fomenkov D.A. Inter-Functional interaction in the development of an innovative product: existing approaches and research prospects. 2014. No. 11 (193). pp. 92-98. (In Rus)
2. Gudiev A. Little about cross-functional teams [Electronic resource]. Mode of access: <https://www.gudiev.com/single-post/2019/08/02/Немного-о-кроссфункциональных-командах> (date accessed: 22.10.2020). (In Rus)
3. Knyazeva I.O. Cross-functional team [Electronic resource]. Mode of access: <https://sovetkadrovika.ru/organizaciya-biznesa/kross-funktsionalnaya-komanda.html> (date accessed: 14.10.2020). (In Rus)

ФОРМИРОВАНИЕ И СОВРЕМЕННОЕ СОСТОЯНИЕ СЛУЖБЫ ЗАНЯТОСТИ В РОССИИ

Бузыкина Виктория Максимовна¹
Самарский университет, г. Самара

Аннотация. Рассмотрены этапы формирования службы занятости в Российской Федерации. Проведенный в данной статье анализ позволяет сделать выводы о том, как создавалась и развивалась государственная служба занятости, а также выделить основные направления и приоритеты, которые приведут к эффективному и рациональному использованию трудового потенциала страны.

Ключевые слова: Государственная служба занятости населения, рынок труда, занятость населения, безработица, рабочая сила, государственное регулирование рынка труда.

FORMATION AND CURRENT STATE OF THE EMPLOYMENT SERVICE IN RUSSIA

Бузыкina V.M.
Samara University, Samara

Abstract. The stages of the formation of the employment service in the Russian Federation are considered. The analysis carried out in this article allows

¹Студент 1 курса магистратуры Института экономики и управления Самарский университет. Научный руководитель: Анисимова В.Ю., кандидат экономических наук, доцент кафедры экономики инноваций Самарского университета.

us to draw conclusions about how the state employment service was created and developed, as well as to highlight the main directions and priorities that will lead to the effective and rational use of the country's labor potential.

Keywords: state employment service, labor market, employment, unemployment, labor force, government regulation of the labor market.

Введение

Рынок труда всегда был одним из ключевых в составе рыночной экономики, и вопросы его регулирования и поддержания стабильности на нём в той или иной степени решались всегда.

Так как прогресс не стоит на месте, и все сферы жизнедеятельности человека постоянно модернизируются, то и поиск более результативных направлений для развития рынка труда является одним из основных. Благодаря отечественному опыту развития различных организационных структур на рынке труда, ценность будет составлять адекватная оценка положительных и отрицательных сторон в развитии и модернизации данного процесса.

Государственная служба занятости населения является структурой государственных органов, для обеспечения решения вопросов занятости населения, также регуляция количества рабочих мест и рабочей силы, оказывать помощь в поиске работы для нетрудоустроенных и так далее.

Ход исследования

Истоки формирования системы рынка труда зарождаются еще во времена Первой мировой войны. В начале 20 века биржи труда реализовывали свою деятельность только в крупных городах страны, но в течение первых лет войны (1914-1916 гг.) в России было создано несколько сотен бирж труда. К резкому скачку роста таких специализированных организаций привели несколько ключевых факторов.

1) Нехватку квалифицированных сотрудников начали испытывать многие предприятия, на это повлияла проведенная мобилизация;

2) Из-за проведения военных действий многие заводы и фабрики были вынуждены закрыться – это привело к значительному росту безработицы;

3) Приток беженцев во внутренние регионы страны.

Появилась специализация бирж труда в это время: одни занимались беженцами, другие – людьми определенной национальности, третьи же пытались заниматься всеми безработными. Из-за такой разности между биржами они не могли скооперироваться и согласовать между друг другом свою деятельность, что привело к формированию в 1915 г. центрального органа – Всероссийского бюро труда, который занял роль посредника

между биржами труда регионов и занимался рациональным распределением трудового потенциала. В 1918 г. был создан народный Комиссариат труда, который организовывал занятость трудоспособного населения.

С началом новой экономической политики, известной как нэп, сферу занятости постигли колоссальные изменения. Биржи труда в то время занимались изучением спроса и предложения рабочей силы, регистрировали безработных, осуществляли переподготовку и переквалификацию безработных граждан, что приобщить их к труду, создавали новые и поддерживали старые коллективы безработных, вели отчетность, анализировали динамику изменений на рынке и т.д.

Во время нэпа выделялись два основных периода, во время которых государственное регулирование рынка труда развивалось стремительнее:

1) Государство, как посредник, адаптировалось к исполнению нужд рынка (1921-1924 гг.);

2) Борьба с монополией на данном рынке привела к тому, что пассивное посредничество перешло в активное, а также наблюдался скачок в повышении качества деятельности бирж труда (1925-1927 гг.).

Но эта система просуществовала до 1930 г., и далее деятельность бирж труда была упразднена, большинство их функций были переданы на исполнение профсоюзам. И только в 1960-х годах вновь начала формироваться и восстанавливаться система органов трудоустройства населения.

Была создана служба «Бюро по трудоустройству населения», которая выявляла потребность предприятий в кадрах, направляла на предприятия граждан, которые обратились за помощью в трудоустройстве, и публиковала объявления о вакантных местах. Но сложность была в том, что бюро выступало как информатор, и не имело власти над предприятиями и кадрами [3]. Это привело к созданию «Государственного бюро по трудоустройству и информации населения» (ГБТИН), полномочия которого были гораздо шире, чем у его «предшественника». На базе ГБТИН была создана организация по трудоустройству, переквалификации и обучению граждан. Именно тогда была предпринята попытка создания общегосударственной системы трудоустройства населения. Эта система подразумевала учет трудоспособного населения, создание реестров данных о потребностях предприятий в рабочей силе, трудоустройство безработных, помощь в обучении и переквалификации, а также помощь в подборе интересующей и востребованной профессии, оповещение о имеющихся вакансиях на производствах и т.д.

Данная система стала предшественником для современной государственной службы занятости населения.

Основными задачами службы занятости на сегодняшний день являются:

- 1) Анализ рынка труда, прогнозы развития и оценка состояния системы рынка, предоставление информации о ситуации на нем;
- 2) Разработка и реализация целевых программ, направленных на поддержку населения, в особенности тех, кто особо нуждается в социальной защите и помощи в поиске работы;
- 3) Помощь гражданам в поиске работы и трудоустройстве, содействие работодателям в поиске необходимых сотрудников;
- 4) Организация профессиональной ориентации, подготовки и переподготовке, а также повышение квалификации и обучение безработных граждан;
- 5) Социальные выплаты безработным гражданам, оказание материальной и иной помощи им и их семьям.

Можно выделить 3 этапа, которые повлияли на развитие государственной службы занятости:

1 этап (1991-1997 гг.) – служба занятости стала считаться федеральным органом государственной власти, и были выявлены ее основные направления, но при этом ее проведение не могло реализоваться на территории всей страны, поэтому в будущем потребовалось создание и принятие множества нормативных актов, которые расширяли и уточняли сферу ее деятельности и задачи.

2 этап (1998-2005 гг.) – служба занятости становится системой с разветвленной системой и большим спектром действий, а также с финансовой и материальной базой.

3 этап (2006 г. – настоящее время) – работа службы занятости продолжает свою деятельность в условиях, когда территориальные органы по вопросам занятости населения были реорганизованы в органы исполнительной власти субъектов Российской Федерации.

В настоящее время во всех субъектах Российской Федерации действуют программы содействия занятости населения, которые включают в себя содействие в трудоустройстве, самозанятости, переквалификация и повышение уровня квалификации и так далее.

Но так как рынок труда – это активно развивающаяся и модернизирующаяся структура, службам занятости иногда тяжело поспеть за динамикой изменений [5].

Например, необходимо усовершенствовать систему обращения работодателей и безработных граждан за услугами службы занятости. В современных реалиях, при наличии различных сайтов для поиска работы и сотрудников, многие даже и не думают обращаться в уполномоченные для

такой помощи органы. Это следствие того, что, как правило, органы службы занятости не заинтересованы в получении полной информации о вакансии или потенциальном сотруднике. То есть, они не владеют информацией о том, какого характера работа должна выполняться, какая заработная плата, условия, какие требуются профессиональные или личностные навыки от потенциального сотрудника, уровень его образования и т.д.

В виду постоянных социально-экономических изменений, нужно также отметить, что организационные структуры в политике занятости, также должны подвергнуться модернизации и развитию [8].

Также, как мне кажется, органы службы занятости должны обратить особое внимание на трудоустройство молодежи. В наше время на многих производствах происходит усовершенствование, внедрение новых технологий, что нередко не удается освоить старшему поколению. Трудоустройство молодежи приведет к увеличению числа молодых специалистов, которые будут квалифицированы в наиболее востребованных отраслях области, между ресурсами, касающихся кадров, и потребностями их видоизменить будет сокращен разрыв, сокращение нарушения в равновесии между спросом и предложением на рынке труда.

Стоит обратить внимание на то, что всю управленческую деятельность и ответственность за нее перенесли на региональные органы службы занятости, и при подробном рассмотрении законодательных норм и актов, можно сделать вывод, что серьезные меры по усовершенствованию системы принимаются регионами крайне редко.

Службам занятости необходимо целесообразно подходить к реализации инвестиционных проектов и создавать на территории региона совместных предприятий, тем самым поддерживая местных специалистов, также необходимо учитывать влияние иностранных предприятий, реализующих свою трудовую деятельность на территории области.

Полученные результаты и выводы (заключение)

Таким образом, рассматривая систему регулирования рынка труда в России, можно отметить, что ее функционирование и совершенствование не всегда приводит к ожидаемым результатам. Это проявляется, в основном, в проблемах, которые существуют на протяжении довольно долгого времени: понижение заинтересованности молодежи в официальном трудоустройстве, население трудоспособного возраста с каждым годом сокращается, отсутствие координации между системой образования и спроса на рабочую силу определенных востребованных профессий и специальностей, расхождение между численностью реальной и зарегистрированной безработицей, сокращение численности занятых в приоритетных для развития области отраслях и т.д.

Эффективное регулирование рынка труда требует формирования системы экономических, организационных и правовых мероприятий, функции и полномочия которых по степени масштабности и реализации будут гораздо шире бирж труда в настоящее время. Необходимо осознание того, что решение проблемы, связанное с занятостью, должно быть одним из самых серьезных вопросов в социально-экономической политике государства.

Список использованных источников

1. Буш В.Ф. Рынок труда 20х годов и наше время // ЭКО. 1989.
2. Гелб А.Х., Грей Ч.У. Экономические преобразования в странах Центральной и Восточной Европы: проблемы, тенденции, перспективы. М.: Прогресс, 1995.
3. Золин И.Е. Государственное регулирование рынка труда: новые ориентиры и направления // Электронное научное издание «Вестник Нижегородского института управления», 2016.
4. Золин И.Е. Рынок труда и механизм его регулирования в условиях формирования новой экономики // Электронное научное издание «Вестник Нижегородского института управления», 2015.
5. Золин И.Е. Государственное регулирование экономического развития в контексте проблем современного рынка труда // Ученые записки. Нижний Новгород: НИУ РАНХиГС, 2015.
6. Озина А.М., Чернышев А.Н. Роль социального партнерства в формировании социально-экономических условий развития человеческого капитала: монография. – Нижний Новгород: НИУ РАНХиГС, 2013.
7. Чернышова А. В., Гребенюк А. В., Мустафин И.Р. Россия в XIX веке: социально-экономическое и общественно-политическое развитие. Нижний Новгород: ВВАГС, 2011.
8. Tyukavkin, N., Anisimova, V., Kurnosova, E. (2020). Network Model Of The Regional Innovation System Based On Industrial Complex Clustering. 302-310. <https://doi.org/10.15405/epsbs.2020.04.39>.

References

1. Bush V.F. Labor market of the 20s and our time // ECO. 1989. (In Rus)
2. Gelb A.Kh., Gray C.W. Economic transformations in the countries of Central and Eastern Europe: problems, trends, prospects. Moscow: Progress, 1995. (In Rus)
3. Zolin I.E. State regulation of the labor market: new guidelines and directions // Electronic scientific publication "Bulletin of the Nizhny Novgorod Institute of Management", 2016. (In Rus)

4. Zolin I.E. The labor market and the mechanism of its regulation in the conditions of the formation of a new economy // Electronic scientific publication "Bulletin of the Nizhny Novgorod Institute of Management", 2015. (In Rus)
5. Zolin I.E. State regulation of economic development in the context of the problems of the modern labor market // Uchenye zapiski. Nizhny Novgorod: NRU RANEPА, 2015. (In Rus)
6. Ozina A.M., Chernyshev A.N. The role of social partnership in the formation of socio-economic conditions for the development of human capital: monograph. - Nizhny Novgorod: NRU RANEPА, 2013. (In Rus)
7. Chernyshova A. V., Grebenyuk A. V., Mustafin I. R. Russia in the XIX century: socio-economic and socio-political development. Nizhny Novgorod: VVAGS, 2011. (In Rus)
8. Tyukavkin, N., Anisimova, V., Kurnosova, E. (2020). Network Model Of The Regional Innovation System Based On Industrial Complex Clustering. 302-310. <https://doi.org/10.15405/epsbs.2020.04.39>.

НАУЧНО-ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫЕ ЦЕНТРЫ И ИХ РОЛЬ В ИННОВАЦИОННОМ РАЗВИТИИ РЕГИОНОВ

Гаффарлы Эльвин Пюнхан оглы¹

Самарский университет, г. Самара

Аннотация. Статья посвящена изучению региональных научно-образовательных центров и их роли в инновационном развитии регионов. В статье описывается особая форма взаимодействия таких участников НОЦ, как образование, наука и производство. В исследовании систематизированы характеристики научно-образовательных центров мирового уровня, созданных в соответствии с национальным проектом «Наука».

Ключевые слова: научно-образовательные центры, научный институт, молодой исследователь, высшее образование, научно-техническое развитие.

¹Студент 1 курса магистратуры Института экономики и управления Самарского университета. Научный руководитель: Кононова Е. Н., кандидат экономических наук, доцент, доцент кафедры экономики инноваций Самарского университета