

Key words: cluster, region, innovation, innovative approach, regional development, cluster concept, the life quality level.

*© Ivanenko A.A.,

Ivanenko Alexander - PhD, associate professor Samara State Technical University

*И.А. Карпюкова**

ПРОБЛЕМЫ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ СЛУЖБЫ ЗАНЯТОСТИ НАСЕЛЕНИЯ В САМАРСКОЙ ОБЛАСТИ

Государственная служба занятости населения (далее – служба занятости) занимает центральное место в системе государственного управления в сфере занятости населения. В Законе Российской Федерации от 19.04.2016 № 1032-1 «О занятости населения в Российской Федерации» государственная служба занятости населения определена как орган исполнительной власти субъектов Российской Федерации, осуществляющий полномочия в области содействия занятости населения и переданное полномочие по осуществлению социальных выплат гражданам, признанным в установленном порядке безработными. В своей деятельности служба занятости сталкивается с рядом проблем. Среди них основными являются взаимодействие с работодателями и трудоустройство безработных граждан. Низкий процент трудоустроенных граждан по имеющимся вакансиям в службе занятости слишком низок, потому как уровень оплаты по этим вакансиям не соответствует ожиданиям соискателей. С 2015 года количество вакансий, предоставляемых работодателями, значительно снизилось. Важно наладить партнерские отношения, направленные на установление плодотворного сотрудничества. В этом деле отличным подспорьем могут быть различные интернет-порталы, позволяющие сократить время, а также организация Клубов работодателей.

Ключевые слова: Государственная служба занятости населения, рынок труда, статистика, безработица, оплата труда, безработные, трудоустройство, работодатели, вакансии, «Работа в России», социальное партнерство

Анализируя проблемы государственного управления в сфере занятости населения особое внимание стоит уделить деятельности государственной службы занятости населения.

*© Карпюкова И.А., 2016

Карпюкова Ирина Александровна – магистрант кафедры государственного и муниципального управления Самарского университета

В Законе Российской Федерации от 19.04.2016 № 1032-1 «О занятости населения в Российской Федерации» государственная служба занятости населения определена как орган исполнительной власти субъектов Российской Федерации, осуществляющий полномочия в области содействия занятости населения и переданное полномочие по осуществлению социальных выплат гражданам, признанным в установленном порядке безработными. В Самарской области данными полномочиями наделено

министерство труда, занятости и миграционной политики Самарской области, являющееся органом исполнительной власти Самарской области, осуществляющее реализацию государственной политики в сфере занятости населения. Министерство в свою очередь осуществляет контроль над деятельностью подведомственных учреждений, коими являются центры занятости населения Самарской области (далее – Центры занятости). Именно Центры занятости осуществляют предоставление государственных услуг в сфере занятости населения на территории Самарской области, осуществляют социальные выплаты гражданам, признанным в установленном порядке безработными, и ведут ежедневную работу с работодателями и гражданами. Перечень государственных услуг, предоставляемых Центрами занятости достаточно обширен и разнообразен.

Проблема занятости в Российской Федерации является одной из острых социальных проблем. Поэтому социальная политика применительно к рынку труда занимает особое место в государственном регулировании. В соответствии с законодательством гражданину Российской Федерации до того момента, как он встанет на учет в службе занятости в качестве безработного, гарантируются бесплатное содействие в подборе подходящей работы и трудоустройстве при посредничестве органов службы занятости. Безработным гражданам гарантируется бесплатное получение услуг по профессиональной ориентации и психологической поддержке, профессиональному обучению и дополнительному профессиональному образованию по направлению органов службы занятости.

В рамках своей основной деятельности государственная служба занятости ведет сбор статистической информации. Обратимся к последним статистическим данным:

Ситуация на рынке труда по состоянию на 13.04.2016

Количество вакансий	32592
Численность безработных граждан	26098
Уровень регистрируемой безработицы	1,5%

Как мы видим, количество вакансий превышает количество безработных

Почему из такого количества предложений гражданин не в состоянии подобрать подходящую работу? В чем заключаются причины низкого процента трудоустроенных на подходящую работу от общего количества

безработных, вставших на регистрационный учет в качестве безработных в органах службы занятости населения?

Основными причинами низкого процента трудоустроенных на подходящую работу являются низкий уровень оплаты труда по заявленным вакансиям и сохранение территориального и профессионально-квалификационного несоответствия спроса и предложения рабочей силы.

Средний уровень оплаты труда по заявленным вакансиям – в январе-декабре 2015 года составил 13,7 тыс. рублей, что в 2 раза ниже номинальной начисленной средней заработной платы одного работника по Самарской области за 2015 год – 27,2 тыс. рублей.

Территориальное несоответствие спроса и предложения рабочей силы выражается в количественном дефиците рабочей силы в городах, где в конце декабря 2015 года на 1 незанятого гражданина имелось 1,5 вакансии, в муниципальных районах, наоборот, на 1 вакансию претендовали 2,9 человек.

Профессионально-квалификационное несоответствие спроса и предложения рабочей силы характеризует состав безработных и структура вакансий: если по служащим в конце декабря 2015 года спрос соответствовал предложению (имелась 1 вакансия на 1 безработного), то по рабочим специальностям предложение вакансий в 1,6 раза превышало спрос на них (16 вакансий на 10 безработных).

В конце декабря 2015 года наибольшая потребность ощущалась в квалифицированных работниках сельского, лесного, охотничьего хозяйства, рыболовства и рыболовства – имелось 10 вакансий на 1 безработного, в группах квалифицированных рабочих крупных и мелких промышленных предприятий, художественных промыслов, строительства, транспорта, связи, геологии и разведки недр – 1,6 вакансии на 1 безработного, в группе специалистов среднего уровня квалификации – 1,9 вакансии на 1 безработного.

Факторами, формирующими дисбаланс спроса и предложения рабочей силы, является дефицит квалифицированных рабочих и избыток служащих, а также несоответствие подготовки кадров потребностям рынка труда в разрезе профессий, требованиям работодателей.

Данный дисбаланс приводит, с одной стороны, к наличию невостребованных работников на рынке труда, а с другой стороны, к дефициту работников конкретных профессий, специальностей и квалификаций на промышленных предприятиях, в том числе реализующих инвестиционные проекты.

*Наибольшее количество вакансий по видам экономической деятельности на
13.04.2016:*

	Количество вакансий, единиц	Доля
– сельское хозяйство, охота и лесное хозяйство	13909	42,7%
– здравоохранение и предоставление социальных услуг	4205	12,9%
– строительство	2715	8,3%

– обрабатывающие производства	2440	7,5%
– транспорт и связь	1985	6,1%
– операции с недвижимым имуществом, аренда и предоставление услуг	1735	5,3%
– оптовая и розничная торговля, ремонт автотранспортных средств, мотоциклов, бытовых изделий и предметов личного пользования	1668	5,1%

Наибольший удельный вес безработных, которые были уволены из организаций следующих видов экономической деятельности на 13.04.2016:

	Численность безработных, человек	Доля
– обрабатывающие производства	8500	32,6%
– оптовая и розничная торговля, ремонт автотранспортных средств, мотоциклов, бытовых изделий и предметов личного пользования	3496	13,4%
– транспорт и связь	1987	7,6%
– операции с недвижимым имуществом, аренда и предоставление услуг	1889	7,2%
– сельское хозяйство, охота и лесное хозяйство	1515	5,8%
– строительство	1330	5,1%
– государственное управление и обеспечение военной безопасности; социальное страхование	1230	4,7%

Одной из составных частей продуктивной работы службы занятости населения является взаимодействие с работодателями.

В соответствии с Законом Российской Федерации от 19.04.2016 № 1032-1 «О занятости населения в Российской Федерации» работодатели обязаны ежемесячно представлять органам службы занятости информацию о наличии свободных рабочих мест и вакантных должностей.

По информации центра занятости г.о. Самара, количество подаваемых вакансий снижается. В 2015 году заявлено 128,1 тыс.единиц вакансий, что 32,2 тыс.единиц меньше по сравнению с 2014 годом.

Стоит отметить, что уклонение работодателей от обязанности, установленной Законом Российской Федерации «О занятости населения в Российской Федерации», имеет самые тяжкие последствия для занятости, прежде всего, высвобождаемых работников. Так, из 25 тысяч действующих предприятий г.о. Самара, отчисляющих страховые взносы, ежемесячно предоставляют вакансии в службу занятости чуть больше 500 предприятий.

Для решения данной проблемы службой занятости активно ведется деятельность по выявлению работодателей-нарушителей. Налажено тесное взаимодействие с органами прокуратуры. В 2015 году центром занятости населения было выявлено и направлено в прокуратуру 320 фактов нарушения Закона о занятости.

По информации прокуратуры г.о. Самара, среди наиболее частых нарушений – неинформирование службы занятости о предстоящем сокращении работников, наличии вакантных мест на производстве, а также нарушение квот для приема на работу инвалидов. В отношении

работодателей, не выполнивших требования трудового законодательства, предусмотрена административная ответственность.

На сегодняшний день за непредставление или несвоевременное представление в государственный орган сведений (информации) ст.19.7 КоАП РФ предусмотрена административная ответственность в виде штрафа для должностных лиц – от трехсот до пятисот рублей, для юридических лиц – от трех тысяч до пяти тысяч рублей.

В рамках решения данной проблемы можно предложить внести изменения в Кодекс Российской Федерации об административных правонарушениях в части ужесточения мер административного наказания за неисполнение работодателями обязанности по предоставлению органам службы занятости информации о наличии свободных рабочих мест и вакантных должностей, предусмотренной законодательством о занятости.

Нельзя сказать, что это самое эффективное решение проблемы. Главное – установить по-настоящему партнерские отношения с работодателями, которые позволили бы наладить продуктивное сотрудничество.

Стоит отметить положительный опыт службы занятости населения в решении проблемы непредставления вакансий работодателями. Сократить путь между работником и работодателем, сделать его более прозрачным и эффективным позволила информационно-аналитическая система общероссийской базы вакансий «Работа в России» - единственный Интернет-ресурс по трудоустройству, поддерживаемый государством. Она формирует сеть из 2,5 тысяч центров занятости населения по всей России. В том числе 31 центр занятости населения Самарской области по состоянию на 17.03.2016 опубликовал сведения о 32 тыс. свободных рабочих местах. Ежемесячно в службу занятости обращается больше 1800 работодателей.

Важно отметить, что работодатель, разместивший на портале информацию о вакансиях, считается исполнившим обязательство по ежемесячному предоставлению в бумажном виде сведений о наличии свободных рабочих мест в органы службы занятости, которое предусмотрено Законом о занятости. Этот портал уже вызвал интерес работодателей: более 580 компаний Самарской области самостоятельно зарегистрировались и разместили сведения о 2218 вакантных рабочих местах.

Данный ресурс является федеральной государственной информационной системой, содержащей информацию о возможностях трудоустройства, работодателях, испытывающих потребность в работниках, наличии свободных рабочих мест и вакантных должностей, гражданах, ищущих работу. В Самарской области оператором данной системы является министерство труда, занятости и миграционной политики Самарской области. Оно также ответственно за ее формирование, развитие и модернизацию.

Для расширения социального партнерства, оказания консультационной помощи работодателям и работникам организаций по социально-трудовым

вопросам, осуществлению экстренных мер по снятию социальной напряженности органы службы занятости должны как можно чаще напрямую общаться с работодателями. Положительной практикой отличаются заседания так называемых Клубов работодателей, где возможно непосредственно обсудить проблемы как работодателей, так и центров занятости, и найти возможные способы их устранения. Активная политика занятости основывается на принципе тесного сотрудничества органов службы занятости с работодателями. Важно качественно построить эту работу. Как показывает практика, мероприятия службы занятости не будут иметь должного эффекта без повышения социальной ответственности работодателей Самарской области. И при этом к организации деятельности самой службы необходимо подходить с использованием системной методологии [4].

Библиографический список

1. Закон Российской Федерации от 19.04.2016 № 1032-1 «О занятости населения в Российской Федерации»;
2. Официальный сайт министерства труда, занятости и миграционной политики Самарской области;
3. Информационно-аналитическая система общероссийской базы вакансий «Работа в России».
4. Ключников С.А. Рассмотрение организационной целостности с позиций системного подхода // Вестник СамГУ. Серия «Экономика и управление». Самара, 2015 №5 (127) с.57-64

*I. A. Karpykova**

PROBLEMS OF ACTIVITIES OF THE EMPLOYMENT SERVICE OF THE SAMARA REGION

State Employment Service (hereinafter - the employment service) is central to the system of public administration in the field of employment. The Law of the Russian Federation of 19.04.2016 № 1032-1 «On employment in the Russian Federation» public service employment is defined as the executive body of the Russian Federation exercising powers in the promotion of employment and delegated powers to implement social benefits for citizens recognized in the prescribed manner unemployments. The activity of employment service faces a number of problems. Among them are the main interaction with employers and employment of the unemployed. The low percentage of employed citizens on available vacancies at the Employment Service is too low, because the level of payment to these positions meets the expectations of applicants. Since 2015 the number of vacancies offered by employers has declined significantly. It is

important to establish partnerships aimed at establishing fruitful cooperation. In this case, great help may be different online portals that allow to reduce the time, as well as the organization of employers' Clubs.

Key words: State Service employment, labor market statistics, unemployment, wages, unemployed, employment, employers, vacancies, "Working in Russia" social partnership.

*© I. A. Karpykova, 2016

Karpukova Irina Aleksandrovna – graduate student of chair of state and municipal management, Samara University

*В.М. Цлаф**

**МОТИВАЦИОННЫЕ ФАКТОРЫ АГЕНТОВ РАЗВИТИЯ И
ЭКСПЕРТОВ, УЧАСТВУЮЩИХ В РАЗРАБОТКЕ И РЕАЛИЗАЦИИ
ТЕРРИТОРИАЛЬНЫХ СТРАТЕГИЙ РАЗВИТИЯ
(НА ПРИМЕРЕ РАЗРАБОТКИ СТРАТЕГИИ КОМПЛЕКСНОГО
РАЗВИТИЯ Г.О. САМАРА НА ПЕРИОД ДО 2025 ГОДА)**

Рассматриваются факторы, приводящие представителей органов власти, бизнеса, некоммерческих организаций, населения к участию к разработке и реализации территориальных стратегий развития. Показано, что ведущим фактором является повышение или сохранение уровня самооценки человека в результате участия в стратегических разработках.

Ключевые слова: развитие, стратегия, агент, эксперт, мотивация, ценности, потребность.

Разработка территориальных стратегий развития неизбежно сопряжена с позиционным конфликтом двух противоборствующих сторон: тех, кто стремится к изменениям, и тех, кто стремится по возможности сохранить существующее состояние, избегая рисков, связанных с изменениями.

В разработке территориальных стратегий принимает участие большое число представителей органов власти и управления, науки, бизнеса, некоммерческих организаций, населения. Из числа этих представителей, большая часть которых не является профессионалами в области стратегического управления, в силу различия ценностных ориентаций и формируются две указанные выше группы: инициаторов изменений и консерваторов.

Люди, стремящиеся к изменениям, обычно называемые в таких ситуациях *агентами развития*, строят видение *желаемого* будущего, исходя из своих ценностей (этот вопрос более подробно рассмотрен ниже). Они могут

* © Цлаф В.М., 2016

Цлаф Виктор Михайлович – доцент кафедры государственного и муниципального управления Самарского университета