

ФЕДЕРАЛЬНОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ АВТОНОМНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ
**«БЕЛГОРОДСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ НАЦИОНАЛЬНЫЙ
ИССЛЕДОВАТЕЛЬСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ»
СТАРООСКОЛЬСКИЙ ФИЛИАЛ
(С О Ф Н И У « Б е л Г У »)**

ФАКУЛЬТЕТ ЭКОНОМИКИ И УПРАВЛЕНИЯ

КАФЕДРА МЕНЕДЖМЕНТА

**СОВЕРШЕНСТВОВАНИЕ СИСТЕМЫ УПРАВЛЕНИЯ ЗАНЯТОСТЬЮ
НАСЕЛЕНИЯ МУНИЦИПАЛЬНОЙ ТЕРРИТОРИИ
(НА ПРИМЕРЕ СТАРООСКОЛЬСКОЛЬСКОГО ГОРОДСКОГО
ОКРУГА БЕЛГОРОДСКОЙ ОБЛАСТИ)**

Выпускная квалификационная работа
обучающейся по направлению подготовки
38.03.04 Государственное и муниципальное управление
очной формы обучения, группы 92071308
Ярмак Дарья Владимировна

Научный руководитель
старший преподаватель
Мочалин А.В.

СТАРЫЙ ОСКОЛ 2017

СОДЕРЖАНИЕ

ВВЕДЕНИЕ	3
РАЗДЕЛ I. ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ ОСНОВЫ ЗАНЯТОСТИ НАСЕЛЕНИЯ КАК ОБЪЕКТА УПРАВЛЕНИЯ	8
РАЗДЕЛ II. АНАЛИЗ СИСТЕМЫ УПРАВЛЕНИЯ ЗАНЯТОСТИ НАСЕЛЕНИЯ СТАРООСКОЛЬСКОГО ГОРОДСКОГО ОКРУГА	24
РАЗДЕЛ III. РЕКОМЕНДАЦИИ ПО СОВЕРШЕНСТВОВАНИЮ СИСТЕМЫ УПРАВЛЕНИЯ ЗАНЯТОСТИ НАСЕЛЕНИЯ СТАРООСКОЛЬСКОГО ГОРОДСКОГО ОКРУГА	37
ЗАКЛЮЧЕНИЕ	51
БИБЛИОГРАФИЧЕСКИЙ СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ И ЛИТЕРАТУРЫ	53
ПРИЛОЖЕНИЯ	59

ВВЕДЕНИЕ

Актуальность темы исследования обусловлена турбулентностью социально-экономического и политического развития страны в последние годы, связанного с экономическим кризисом и общим ростом напряженности в социальной сфере жизни общества. Теоретические исследования и практический опыт показывают, что в периоды общественно-политической и экономической нестабильности происходит сокращение рабочих кадров и рост уровня безработицы, что обуславливает потребность в разработке государством эффективных мер по управлению системой занятости населения.

Вместе с тем, Конституция Российской Федерации определяет Российскую Федерацию как социальное государство, «политика которого направлена на создание условий, обеспечивающих достойную жизнь и свободное развитие человека», в котором «каждый имеет право свободно распоряжаться своими способностями к труду, выбирать род деятельности и профессию», а также «право на защиту от безработицы»¹.

Обеспечение занятости трудоспособного населения является одной из важнейших задач государства. Однако в настоящее время кардинальные сдвиги в отраслевой структуре экономики, снижение уровня жизни, социальное расслоение населения, усиление негативных демографических тенденций породили проблемы в сфере занятости населения. В современной России миллионы людей признаны безработными и нуждаются в работе. Кроме того, под влиянием рыночных сил произошло резкое ухудшение условий использования и воспроизводства рабочей силы, снижения её качества и конкурентоспособности.

Государственная и муниципальная политика занятости населения направлена на разрешение обозначенных выше проблем занятости населения

¹ Конституция Российской Федерации (принята всенародным голосованием 12.12.1993) // Российская газета. 1993. 25 декабря.

на основе эффективной реализации программ обеспечения занятости, системы социального партнерства, стимулирования мобильности экономически активного населения и усиления гибкости рынка труда.

Выбор приоритетных направлений в решении проблем занятости населения в значительной мере предопределен уровнем управления. Содействие занятости населения на федеральном уровне и на уровне субъекта Российской Федерации носит в большей мере рамочный, нормативно задающий характер, в рамках которого принимаются соответствующие законодательные и подзаконные акты. Обеспечение реальной занятости населения, дающей возможность получать достойную заработную плату осуществляется «лицо в лицо с конкретным человеком», как правило, на муниципальном уровне. Именно здесь политика занятости находит свое окончательное воплощение и фиксирует свою реальность и эффективность.

Таким образом, актуальность темы выпускной квалификационной работы обусловлена:

- негативными социально-экономическими процессами и сокращением кадров в сфере экономики;
- необходимостью снижения уровня безработицы и повышения качества рабочей силы;
- недостаточно эффективным государственным и муниципальным регулированием сферы занятости и необходимостью совершенствования его механизмов;
- потребностью в развитии муниципального опыта управления занятостью населения.

Степень изученности темы исследования. В настоящее время в отечественной литературе появился ряд научных работ, в которых рассматриваются отдельные аспекты занятости и безработицы и которые могут быть использованы при исследовании управления занятостью населения. Среди них научные исследования Т.И. Безденежных, В.Н.

Иванова, О. Колесникова, С.А. Кузьмина, В.В. Литвишко, А. Шведова¹.

Социальная политика в сфере занятости населения раскрывается в трудах А.Ф. Боковенко, А. Гатвинского, С. Нечаевой, В. Солоницовой².

Исследования региональных проблем занятости и безработицы отражены в публикациях по материалам Белгородской области Е.В. Двойниной, Н.Н. Глаголевой, Е.И. Ковалевой³.

Проблема исследования обусловлена недостаточной эффективностью управленческих механизмов системы занятости населения муниципальной территории и потребностью в совершенствовании форм и средств управления занятостью населения администрации Старооскольского городского округа.

В качестве основной **гипотезы** настоящего исследования выступает предположение о том, что система управления занятостью населения оказывает непосредственное влияние на эффективность использования трудовых ресурсов муниципальной территории и успешность реализации ее социально-экономического потенциала.

С учетом актуальности темы выпускной квалификационной работы, степени ее научной разработанности и сформированной проблемы определены объект и предмет, цель и задачи исследования.

Объект исследования – управление занятостью населения муниципальной территории как совокупность общественных отношений в сфере трудовой деятельности.

¹ Иванова В.Н., Безденежных Т.И. Управление занятостью населения на местном уровне. М., 2012; Колесникова О. Современные социальные технологии в управлении занятостью населения // Служба занятости. 2016. №4; Кузьмин С.А. Занятость: стратегия России. М., 2011; Литвишко В. Занятость населения как фактор развития экономики, повышение благосостояния и качества жизни // Служба занятости. 2016. №2

² Боковенко А.Ф. Исследование социальных проблем труда// Социологические исследования. 2012. №2; Гатвинский А., Нечаева С. Развитие рынка социальных услуг // Человеческие ресурсы. 2013. №2; Солоницера В. Реализация механизма социального партнерства // Человеческие ресурсы. 2014. №3.

³ Двойнина Е.В. Региональная специфика решения проблемы безработицы в Белгородской области // Научные исследования: от теории к практике. 2015. № 2; Глаголева Н.Н. Состояние и перспективы развития рынка труда Белгородской области // Вестник Белгородского университета кооперации, экономики и права. 2011. № 3. Ковалева Е.И. Особенности процесса регулирования занятости и безработицы в Белгородской области // Молодой ученый. 2015. № 23.

Предметом исследования – процессы и механизмы управления занятостью населения администрации Старооскольского городского округа.

Цель исследования – изучить систему функционирования органов муниципальной власти Старооскольского городского округа в сфере занятости населения и разработать рекомендации по повышению ее эффективности. Достижение поставленной цели предполагает решение следующих задач:

1) рассмотрение нормативно-правовой основы деятельности органов государственной и муниципальной власти по реализации социальной политики в сфере занятости населения;

2) изучение состояния и динамики рынка труда на территории Старооскольского городского округа;

3) изучение структуры и особенностей деятельности центра занятости населения Старооскольского городского округа, а также анализ механизмов регулирующего воздействия органов муниципальной власти на сферу занятости населения;

4) общая характеристика и оценка показателей эффективности деятельности центра занятости населения, а также разработка рекомендаций по совершенствованию системы управления занятостью населения в Старооскольском городском округе.

Теоретические основы исследования. Наиболее важное теоретическое значение для выпускной квалификационной работы имеют: исследование А. Шведова о формировании эффективной занятости в период становления регулируемой рыночной экономики¹; труды по социальному управлению и регулированию, социальным технологиям Т.И. Безденежных, В.Н. Ивановой, О. Колесниковой, С.А. Кузьмина и иных ученых².

¹ Шведов А. Цель – эффективная занятость // Человеческие ресурсы. 2014. №3.

² Иванова В.Н., Безденежных Т.И. Управление занятостью населения на местном уровне. М., 2012; Колесникова О. Современные социальные технологии в управлении занятостью населения // Служба занятости. 2016. №4; Кузьмин С.А. Занятость: стратегия России. М., 2011.

Методы исследования. В настоящем исследовании использованы как общенаучные, так и специальные методы системного, структурно-функционального и сравнительного анализа, экономико-статистический и иные методы.

Эмпирическую базу исследования составили:

- федеральные, региональные и муниципальные нормативно-правовые акты, и программы, относящиеся к сфере занятости населения;
- данные федеральных и региональных органов статистики занятости населения;
- аналитические материалы о результатах реализации системы занятости населения на муниципальном уровне, в том числе, деятельности центра занятости населения Старооскольского городского округа.

Научно-практическая значимость работы состоит в том, что выводы и предложения могут быть использованы при подготовке и реализации муниципальных программ содействия занятости населения, а также всесторонней оценки эффективности мероприятий, направленных на регулирование сферы занятости населения.

Структура выпускной квалификационной работы включает введение, три раздела, заключение, библиографический список использованной литературы, приложения.

РАЗДЕЛ I. ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ ОСНОВЫ ЗАНЯТОСТИ НАСЕЛЕНИЯ КАК ОБЪЕКТА УПРАВЛЕНИЯ

Главным источником развития страны является человек – его физическое и духовное состояние, его образовательный и профессиональный уровень, его благополучие. От его качественных характеристик зависит экономический рост и благосостояние всего общества¹.

Трудовая занятость населения является одним из важнейших условий сохранения и развития человеческого потенциала. В современную эпоху занятость населения стала одной из острых социально-экономических проблем, волнующих как государство и общество, так и отдельных людей. Чем больше людей занято общественно полезной и эффективной работой, тем больше в стране валовой внутренний продукт².

Наличие высокой и растущей безработицы не позволит произвести потенциально возможный внутренний продукт, что создает значительные трудности для государства в решении социально-экономических проблем. В особенно тяжелом положении оказываются лица длительное время не работающие и не имеющие иных источников существования, кроме пособий, выделяемых в соответствии с теми или иными государственными программами³.

Занятость – понятие, означающее деятельность граждан, связанную с удовлетворением личных и общественных потребностей, непротиворечащую законодательству России и приносящую, как правило, им заработок, трудовой доход⁴.

Согласно федеральному закону «О занятости населения в Российской Федерации», занятость – это деятельность граждан, связанная с

¹ Шведов А. Цель – эффективная занятость // Человеческие ресурсы. 2014. №3. С.4.

² Узякова Е.С. Занятость и эффективная занятость в российской экономике // Проблемы прогнозирования. 2014. № 6. С. 89.

³ Дзюбенко Е.А. Управление конкурентоспособностью персонала. Белгород, 2016. С. 29.

⁴ Гревцов, Ю.И. Энциклопедия прав. СПб, 2015. С. 338.

удовлетворением личных и общественных потребностей, не противоречащая законодательству Российской Федерации и приносящая, как правило, им заработок, трудовой доход¹.

По оценке профессора С.А. Кузьмина занятость населения «...в современном обществе – а в России с ее сложившимися жизненными установками населения особенно, – является не просто средством зарабатывания средств к существованию, а органической необходимостью»².

С этих позиций занятость рассматривается как макроэкономическая категория, которая объединяет важные социальные и экономические индикаторы состояния общества³.

Экономически целесообразные рабочие места должны быть общественно полезными и продуктивными. В этом смысле можно говорить о продуктивной занятости, то есть занятости населения в общественном производстве, которая отвечает интересам повышения эффективности производства, внедрения достижений научно-технического прогресса, роста производительности труда⁴.

Эффективная занятость предполагает способность общественного управления воспроизводить социально-экономические условия развития работников, диктуемые критериями образа жизни на данном этапе развития общества. Эффективный характер занятости предполагает занятие общественно-полезной деятельностью, которая обеспечивает достойный доход, здоровье, рост образовательного и профессионального уровня для каждого члена общества на основе роста общественной производительности труда, а также экономическую и социальную целесообразность рабочих мест. Данное определение дает полную характеристику экономической

¹ О занятости населения в Российской Федерации: закон Российской Федерации от 19 апреля 1991 г. № 1032-1 // Справочная правовая система «Консультант Плюс». URL: <http://www.consultant.ru> (дата обращения 27.02.2017).

² Колесникова О. Современные социальные технологии в управлении занятостью населения // Служба занятости. 2016. № 4. С. 21.

³ Остапенко Ю.М. Экономика труда. М., 2015. С. 168.

⁴ Бойчук, Н.И. Организация и нормирование труда: новые подходы // Труды Дальневосточного государственного технического университета. 2015. С. 39.

эффективности с качественной стороны. Его недостаток состоит в количественной неопределенности, невозможности измерить с помощью одного показателя¹.

Занятость населения ориентирована не только на достижение экономических и политических задач, но и на развитие самого человека как высшей ценности, как цели жизнедеятельности общества. Поэтому занятость это значимая социальная проблем, играющая определяющую роль в обеспечении того или иного уровня жизни населения страны, в формировании и развитии профессиональных возможностей каждого человека, в становлении раскрытии личности.

Для полного рассмотрения занятости и ее структуры в Российской Федерации необходимо рассмотреть некоторые научные категории.

В соответствии с методологией Международной организации труда (далее – МОТ) в рыночной экономике население делится на:

1) экономически активное население, численность которого определяется числом занятых и безработных;

2) экономически неактивное население, включающее:

– учащихся дневных учебных заведений;

– пенсионеров по старости и лиц, утративших кормильца, пенсионеров по инвалидности;

– лиц, занятых в домашнем хозяйстве, уходом за детьми, больными родственниками;

– отчаявшиеся найти работу и прекратившие ее поиск, но которые хотят, могут и готовы работать.

По методологии МОТ занятыми считаются лица, которые в течение определенного периода времени выполняют работу, приносящую им доход деньгами или натурой.

К занятым причисляют всех лиц старше возраста, установленного для

¹ Киященко, Л.В. Занятость и безработица в Белгородской области // Фундаментальные и прикладные научные исследования. 2015. № 1. С. 37.

измерения экономически активного населения. В Российской Федерации установлен минимальный возрастной предел в 16 лет.

В соответствии со статьей 63 Трудового кодекса РФ устанавливается общее возрастное условие для занятия трудовой деятельностью, которое гласит «заключение трудового договора допускается с лицами, достигшими возраста шестнадцати лет»¹.

Различают несколько видов занятости, в основу выделения которых берется вид дохода.

1. Занятые по найму, среди которых различается полная и неполная занятость. Выделяются две формы неполной занятости: а) видимая неполная занятость, которая поддается статистическому учету; б) невидимая неполная занятость не поддается статистическому учету.

2. Занятые на собственном предприятии (самозанятое население). Наибольший удельный вес самозанятых в условиях российских рыночных реформ приходится на мелкий бизнес. Также к самозанятым Налоговый кодекс РФ (ст. 217) относит физических лиц, не являющимися индивидуальными предпринимателями оказывающие услуг для личных, домашних и (или) иных подобных нужд по присмотру и уходу за детьми, больными лицами, лицами, достигшими возраста 80 лет, а также иными лицами, нуждающимися в постоянном постороннем уходе по заключению медицинской организации; по репетиторству; по уборке жилых помещений, ведению домашнего хозяйства².

Целью государственной политики занятости является достижение и поддержание полной, продуктивной и эффективной занятости, дающей возможность получать достойную заработную плату, достаточную для жизни работника и членов его семьи. При этом государство преследует

¹ Трудовой кодекс Российской Федерации: Федеральный закон от 30 декабря 2001 г. № 197-ФЗ // Справочная правовая система «Консультант Плюс». URL: <http://www.consultant.ru> (дата обращения 09.03.2017).

² Налоговый кодекс Российской Федерации: Федеральный закон от 5 августа 2000 г. № 117-ФЗ // Справочная правовая система «Консультант Плюс». URL: <http://www.consultant.ru> (дата обращения 09.03.2017).

стратегические и тактические цели.

Стратегические цели заключаются в достижении высокого уровня жизни, создания условий для разностороннего развития человека на основе повышения эффективности экономики за счет государственной поддержки (административная, налоговая поддержка), привлечения иностранного капитала в регионы с повышенной безработицей, в том числе для развития малого и среднего бизнеса. Тактические цели направлены на сбалансированность спроса и предложения рабочей силы за счет создания экономически целесообразных рабочих мест¹.

Данные цели реализуются на постоянной основе в соответствии с основными принципами занятости: каждый имеет право на труд в условиях, отвечающих требованиям безопасности и гигиены, на вознаграждение за труд без какой бы то ни было дискриминации и не ниже установленного федеральным законом минимального размера оплаты труда²; защита от безработицы и содействие в трудоустройстве и иных³.

В решении государственных стратегических и тактических целей в сфере занятости населения и трудоустройства большое значение имеет Федеральный закон от 20 апреля 2001 г. № 36-ФЗ «О занятости населения в Российской Федерации»⁴ с последующими изменениями и дополнениями (далее – Закон о занятости), а также Трудовой кодекс Российской Федерации, которые устанавливают условия и гарантии занятости населения.

Так, государство в области занятости гарантирует своим гражданам, занятым в экономике: свободу выбора рода деятельности, в том числе работы

¹ Ковалева Е.И. Особенности процесса регулирования занятости и безработицы в Белгородской области // Молодой ученый. 2015. № 23.

² Конституция Российской Федерации (принята всенародным голосованием 12.12.1993) // Российская газета. 1993. 25 декабря.

³ Трудовой кодекс Российской Федерации: Федеральный закон от 30 декабря 2001 г. № 197-ФЗ // Справочная правовая система «Консультант Плюс». URL: <http://www.consultant.ru> (дата обращения 09.03.2017).

⁴ О занятости населения в Российской Федерации : федеральный закон Российской Федерации от 20 апреля 1996 г. № 36-ФЗ // Справочная правовая система «Консультант Плюс». URL: <http://www.consultant.ru> (дата обращения 09.03.2017).

с разными режимами труда; охрану труда, правовую защиту от необоснованного увольнения или необоснованного отказа в приеме на работу; бесплатное содействие в подборе подходящей работы и трудоустройстве.

Государство гарантирует гражданам незанятым общественно-полезной деятельностью: бесплатные услуги по профессиональной подготовке, переподготовке и повышению квалификации; обеспечение социальной поддержки в виде пособий по безработице, материальной помощи и прочих социальных выплат; компенсацию материальных затрат в связи с направлением на работу и направлением на обучение; возможность заключения срочных трудовых договоров на участие в оплачиваемых общественных работах, организуемых с учетом возрастных и иных особенностей граждан¹.

Другим значимым федеральным правовым актом является государственная программа Российской Федерации «Содействие занятости населения», утвержденная Постановлением Правительства РФ № 298 от 15.04.2014 г. Целью Программы является создание правовых, экономических и институциональных условий, способствующих эффективному развитию рынка труда².

Задачи Программы: обеспечение реализации права граждан на защиту от безработицы; повышение эффективности регулирования процессов использования трудовых ресурсов и обеспечение защиты трудовых прав граждан.

В программе выделяются подпрограммы – подпрограмма «Активная политика занятости населения и социальная поддержка безработных

¹ О занятости населения в Российской Федерации: Федеральный закон Российской Федерации от 20 апреля 1996 г. № 36-ФЗ // Справочная правовая система «Консультант Плюс». URL: <http://www.consultant.ru> (дата обращения 09.03.2017).

² Об утверждении государственной программы Российской Федерации «Содействие занятости населения»: Постановление Правительства РФ от 15 апреля 2014 N 298 (ред. от 30.03.2017) // Справочная правовая система «Консультант Плюс». URL: <http://www.consultant.ru> (дата обращения 09.03.2017).

граждан»; подпрограмма «Развитие институтов рынка труда».

В целом в 2016 году ситуация на рынке труда Российской Федерации характеризуется как стабильная. Согласно данным Росстата, численность экономически активного населения в среднем за 2016 год составила 76,6 млн человек, в их числе: 72,4 млн человек были заняты экономической деятельностью; 4,2 млн человек не имели доходного занятия, но активно его искали и были готовы приступить к работе (в соответствии с методологией МОТ они классифицируются как безработные)¹.

По сравнению с 2015 годом численность безработных увеличилась на 20 тыс. человек, или на 0,5%. Уровень общей безработицы в среднем составил 5,5% от численности экономически активного населения, что на 0,1 процентного пункта выше, чем в 2015 году. Численность безработных граждан, зарегистрированных в органах службы занятости, в среднем за 2016 год составила 956 тыс. граждан, что на 11,8 тыс. человек, или на 1,2%, меньше, чем в 2015 году. Уровень регистрируемой безработицы в целом по России по сравнению со среднегодовым значением 2015 года снизился на 0,1 процентного пункта и составил в среднем за 2016 год 1,2% от численности экономически активного населения.

Количество вакансий в 2016 году превышало численность безработных, состоящих на учёте в органах службы занятости. В 2016 году заявленная в органы службы занятости потребность в работниках в среднем составила 1293 тыс. человек, что на 11,4 тыс. человек, или на 0,9%, выше среднегодового уровня 2015 года. Коэффициент напряжённости (численность незанятых граждан, состоящих на регистрационном учёте в органах службы занятости, в расчёте на одну вакансию) составил в среднем за 2016 год 0,89 человека на одну вакансию (в 2015 году – 0,91 человека)².

¹ Официальный сайт Федеральной службы государственной статистики. URL: <http://www.gks.ru> (дата обращения 09.03.2017).

² Отчет об основных результатах работы Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации в 2016 году // Правительство Российской Федерации. URL: <http://government.ru> (дата обращения 09.03.2017).

Таким образом, можно сделать вывод о том, что основными целями государственной политики в сфере занятости населения являются обеспечение реализации права граждан на защиту от безработицы и повышение эффективности регулирования процессов использования трудовых ресурсов и обеспечение защиты трудовых прав граждан.

Содействие эффективной занятости населения, обеспечение защиты прав граждан в области труда осуществляется на федеральном, региональном и муниципальном уровнях (рис. 1.1.).

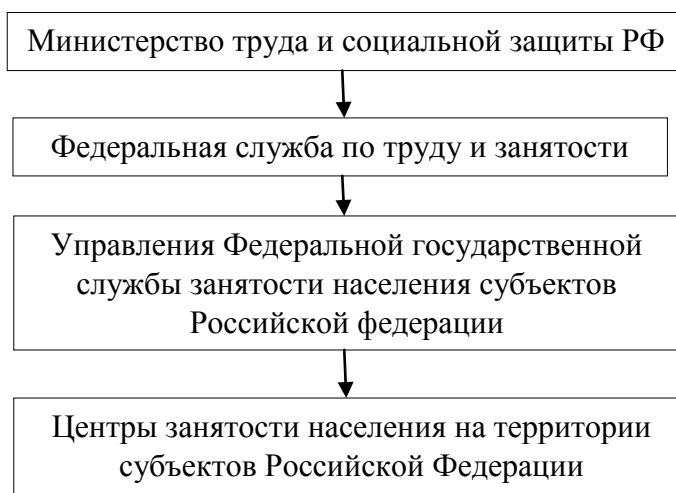


Рисунок 1.1. Государственные органы управления занятостью населения

Федеральная служба по труду и занятости (Роструд) является федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по контролю и надзору в сфере труда, занятости и альтернативной гражданской службы, по оказанию государственных услуг в сфере содействия занятости населения и защиты от безработицы, трудовой миграции и урегулирования коллективных трудовых споров. Руководитель Федеральной службы по труду и занятости Вуколов В.Л. является главным государственным инспектором труда Российской Федерации¹.

В соответствии с Положением основными задачами Федеральной

¹ Положение о Федеральной службе по труду и занятости: Постановление Правительства РФ от 30 июня 2004 г. №324 // Справочная правовая система «Консультант Плюс». URL: <http://www.consultant.ru> (дата обращения 09.03.2017).

службы по труду и занятости являются¹:

1) разработка предложений по основным направлениям и приоритетам государственной политики занятости, в том числе в территориально-отраслевом аспекте, во взаимодействии с органами исполнительной власти;

2) методическое руководство разработкой и реализацией территориальных программ содействия в трудоустройстве, регистрации безработных и др.;

3) разработка предложений по формированию общероссийских минимальных социальных стандартов по предоставлению населению услуг в содействии занятости и материальной помощи безработным (включая пособия по безработице, стипендии, материальную помощь, досрочные пенсии);

4) оценка экономической эффективности реализации программ в области содействия занятости.

Территориальными органами управления на уровне субъектов России являются Управления Федеральной государственной службы занятости населения субъектов Российской Федерации. Они занимаются разработкой и реализацией государственной политики занятости в соответствующих субъектах федерации.

Основные функции Управления Федеральной государственной службы занятости населения субъектов Российской Федерации носят преимущественно организационный, распорядительный и контрольный характер. Они заключаются в:

1) разработке территориальных программ содействия занятости населения, их согласование на федеральном уровне, контроль за их реализацией;

2) организации профессиональной ориентации граждан,

¹ Положение о Федеральной службе по труду и занятости: Постановление Правительства РФ от 30 июня 2004 г. №324 // Справочная правовая система «Консультант Плюс». URL: <http://www.consultant.ru> (дата обращения 09.03.2017).

психологической поддержки, профессионального обучения безработных;

3) контроле за использованием средств федерального бюджета, выделяемых на реализацию активных программ содействия занятости и социальной поддержки безработных граждан;

4) координации проектов и программ, в том числе международных, реализуемых территориальными органами по вопросам занятости населения, направленных на снижение социальной напряженности на региональных рынках труда в результате высвобождения работников, в том числе при санации производства и банкротстве предприятий.

В Правительстве Белгородской области вопросы занятости населения находятся в ведении Департамента внутренней и кадровой политики (начальник департамента – Павлова О.А.). Непосредственно полномочия в сфере обеспечения трудовой занятости возложены на Управление по труду и занятости населения (начальник управления – Нерубенко С.Ф.)¹.

В соответствии с Положением об Управлении по труду и занятости населения данный орган власти обладает компетенциями по реализации государственной политики в сфере²:

- обеспечения государственных гарантий в области содействия занятости населения и эффективного использования трудовых ресурсов;
- реализации программ активной политики занятости населения области;
- социально-трудовых отношений, уровня жизни населения;
- методической помощи по совершенствованию оплаты труда работников областных бюджетных учреждений;
- управления охраной труда.

Свою деятельность Управление по труду и занятости населения

¹ Официальный сайт Губернатора и Правительства Белгородской области. URL: <https://belregion.ru> (дата обращения 09.03.2017).

² Об утверждении положения, структуры и штатных расписаний управления по труду и занятости населения Белгородской области: распоряжение Правительства Белгородской области от 9 января 2008 г. 2-рп // Губернатор и Правительства Белгородской области. URL: <https://belregion.ru> (дата обращения 09.03.2017).

Белгородской области осуществляет на основании федерального и регионального законодательства. В том числе:

– Постановление Правительства Белгородской области от 16.12.2013 года № 527-пп (ред. от 25.04.2016) «Об утверждении государственной программы Белгородской области «Содействие занятости населения Белгородской области на 2014 - 2020 годы»¹;

– Постановление Правительства Белгородской области от 25 апреля 2016 года № 99-пп «Об утверждении административного регламента управления по труду и занятости населения Белгородской области предоставления государственной услуги «Государственная экспертиза условий труда»²;

– Постановление правительства Белгородской области от 15.10.2012 г. № 408-пп «О разработке прогноза баланса трудовых ресурсов Белгородской области»³ и иных.

На муниципальном уровне в городах и районах образованы государственные учреждения «Центры занятости населения», которые непосредственно предоставляют услуги населению по содействию в трудоустройстве. Центры занятости населения осуществляют преимущественно функции по предоставлению конкретной помощи незанятому населению в трудоустройстве и материальной поддержке безработных граждан путем:

¹ Об утверждении государственной программы Белгородской области «Содействие занятости населения Белгородской области на 2014-2020 годы»: Постановление Правительства Белгородской области от 16 декабря 2013 года № 527-пп // Губернатор и Правительства Белгородской области. URL: <https://belregion.ru> (дата обращения 09.03.2017).

² Об утверждении административного регламента управления по труду и занятости населения Белгородской области предоставления государственной услуги «Государственная экспертиза условий труда»: Постановление Правительства Белгородской области от 25 апреля 2016 года № 99-пп // Губернатор и Правительства Белгородской области. URL: <https://belregion.ru> (дата обращения 09.03.2017).

³ О разработке прогноза баланса трудовых ресурсов Белгородской области: Постановление правительства Белгородской области от 15 декабря 2012 года № 408-пп // Губернатор и Правительства Белгородской области. URL: <https://belregion.ru> (дата обращения 09.03.2017).

– информирования организаций и граждан о положении на рынке труда, спросе и предложении на нем, возможностях трудоустройства, профессиональной подготовке и переподготовке;

– учета граждан, обращающихся в центры занятости с целью поиска подходящей работы, регистрации их в качестве безработных; проведения профессиональной ориентации, психологической поддержки гражданам, ищущим работу;

– выплаты пособий по безработице, стипендий и материальной помощи в соответствии с законодательством о занятости населения;

– отбора и направления на профессиональное обучение, переподготовку, повышение квалификации безработных граждан, а также увольняемых с производства работников;

– формирования и ведения банка данных о рынке труда, о спросе и предложении на нем;

– проведения финансовых операций и взаимодействия с учреждениями банков, органами налоговой службы и федерального казначейства.

Помимо государственных органов и служб занятости населения существует совокупность вспомогательных организаций, решающих отдельные вопросы, возникающие на рынке труда, и обеспечивающих эффективное функционирование основных служб занятости населения. К ним относятся службы профессиональной ориентации, профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации граждан, рекламные фирмы, рекрутинговые агентства и др. Такие службы обеспечивают повышение её конкурентоспособности, способствует более быстрому вхождению безработных в состав занятого населения¹.

Развитие рыночных отношений способствует созданию негосударственных структур занятости частного характера, которые условно

¹ Марков И.А. Гибкая занятость как необходимое условие и предпосылка эффективного управления населением административно-территориальных образований // Инновации и инвестиции. 2013. № 8. С. 90.

можно разделить на коммерческие агентства по подбору персонала, имеющие цель получение прибыли; учреждения, которые не преследуют коммерческие цели (при учебных заведениях, при профсоюзах, при ассоциациях работодателей, при религиозных органах и др.)¹.

Эти формирования на рынке труда способствуют удовлетворению потребностей предприятий в тех или иных специалистах (как правило, данная услуга осуществляется за плату с предприятий), кроме того, они помогают гражданам подобрать подходящую работу.

В обеспечении занятости населения участвуют не только государство, но и профсоюзы и работодатели. Так, работодатели содействуют проведению государственной политики занятости населения в сферах²:

- соблюдения условий договоров, регулирующих трудовые отношения;
- реализации мер, предусмотренных трудовым законодательством, коллективными договорами и соглашениями по защите работников в случае приостановки производства или увольнения работников;
- оказание помощи в трудоустройстве, профессиональной подготовке и предоставления сверх установленной законодательством Российской Федерации дополнительной материальной помощи увольняемым работникам за счет средств организаций и других работодателей.

Работодатели, согласно Закону о занятости, должны постоянно контактировать с органами службы занятости, профсоюзными органами и представлять в органы службы занятости информацию о возможных массовых увольнениях трудящихся, их числе и категориях работников которых они могут коснуться. Кроме того, они обязаны ежемесячно информировать службу занятости о наличии важнейших мест, выполнении

¹ Зайцева Л.В. Развитие посредничества в сфере трудоустройства в России // Российский юридический журнал. 2016. № 4. С. 181.

² Хачатрян К.В. Государственная политика занятости // Образование и наука в России и за рубежом. 2016. № 6. С.5.

квоты для приема на работу инвалидов¹.

Важнейшим условием реализации эффективной политики занятости населения является становление и развитие социального партнёрства профсоюзов, работодателей и государства в области занятости населения. В этом плане особую значимость приобретает более активное использование коллективно-договорного механизма в регулировании оплаты труда, занятости, трудовых конфликтов. С помощью коллективных договоров трудящиеся добиваются более высокого уровня прав и гарантий работающим гражданам, защиты от безработицы².

Одним из важнейших элементов системы социального партнерства при решении вопросов занятости являются координационные комитеты содействия занятости населения, создаваемые в регионах в соответствии со ст. 20 Закона занятости³.

Такие комитеты являются независимыми, неправительственными консультативными органами, чья деятельность строится на принципах социального партнерства с участием региональных служб занятости, представителей профсоюзов и региональных объединений работодателей, общественных организаций, представляющих интересы граждан, особо нуждающихся в социальной защите. Цель деятельности комитетов – выработка согласованных решений по определению и осуществлению государственной политики занятости в рамках партнерства и осуществлению государственной политики занятости в рамках партнёрства, в том числе повышению профессионального потенциала персонала организаций⁴.

¹ О занятости населения в Российской Федерации: Федеральный закон Российской Федерации от 20 апреля 1996 г. № 36-ФЗ // Справочная правовая система «Консультант Плюс». URL: <http://www.consultant.ru> (дата обращения 09.03.2017).

² Денискина Е.В. Профсоюзы как субъект отношений социального партнёрства: форма монополий или инструмент социальной защиты? // Дневник АШПИ. 2015. № 12. С. 75.

³ О занятости населения в Российской Федерации: Федеральный закон Российской Федерации от 20 апреля 1996 г. № 36-ФЗ // Справочная правовая система «Консультант Плюс». URL: <http://www.consultant.ru> (дата обращения 09.03.2017).

⁴ Деменева Н.А. Государственная политика по вопросу регулирования рынка занятости // News of Science and Education. 2016. № 7. С. 178.

В целом, эффективное взаимодействие объектов и субъектов сферы занятости требует хорошо разработанного механизма управления занятостью населения, который включает в себя следующие инструменты¹:

1) Правовое обеспечение (законодательные и иные нормативные акты, дающие возможность гражданам трудиться в избранной сфере согласно призванию, способностям, образованию).

2) Экономические средства регулирования: прогнозирование и программирование; финансирование; кредитование; налоговая политика; элементы стимулирования хозяйственной деятельности; штрафные санкции; антимонопольная политика; осуществление мероприятий по отбору, приему, расстановке, обучению, ротации, материальному стимулированию работников.

3) Организационные средства управления: государственный заказ на подготовку различного вида кадров; профессиональная ориентация населения, в особенности молодежи, безработные, военнослужащих, освобожденных из мест лишения свободы, беженцев, инвалидов и других субъектов рынка труда; трудовая реабилитация; аттестация и другие виды продвижения на службе; маркетинг рынка труда; обеспечение функционирования институтов консультантов, экспертных советов по проблемам занятости при экономических региональных службах;

4) Социальные гарантии, в том числе, квоты по трудоустройству граждан, нуждающихся в социальной поддержке;

5) Информационное обеспечение, то есть, оказание информационной поддержки субъектам отношений в сфере труда и занятости;

6) Социально-психологические элементы воздействия на занятость и функционирование рынка труда, которые в основе своей содержат побудительные моральные и материальные меры и стимулы воздействия на субъекты сферы труда и занятости.

¹ Официальный сайт Федеральной службы по труду и занятости. URL: <https://www.rostrud.ru> (дата обращения от 09.03.2017).

Таким образом, рассмотрев социально-экономическую сущность занятости населения, терминологический аппарат и систему организации занятости можно сделать следующие выводы.

ВЫВОДЫ К РАЗДЕЛУ I:

1. В соответствии со статей 1 закона о занятости населения под занятостью населения понимается – деятельность граждан, связанная с удовлетворением личных и общественных потребностей, не противоречащая законодательству Российской Федерации и приносящая, как правило, им заработок, трудовой доход

2. Ведущей целью государственной политики в сфере занятости населения является создание правовых, экономических и институциональных условий, способствующих эффективному развитию рынка труда. Управление процессами в области занятости направлено преимущественно на содействие занятости населения и предотвращение или сокращение безработицы.

3. Основными правовыми актами в сфере занятости населения являются: ФЗ «О занятости населения в Российской Федерации», Трудовой кодекс РФ, Государственная программа Российской Федерации «Содействие занятости населения» и иные правовые акты.

4. Эффективной реализации целей государственной политики в сфере занятости населения содействует система органов государственной и муниципальной власти. В том числе: Федеральная служба по труду и занятости (Роструд) и Управления Федеральной государственной службы занятости населения в субъектах Российской Федерации. Так, в Белгородской области данную функцию реализует Управление по труду и занятости населения.

5. Большую роль в реализации данного направления играет деятельность Центров занятости населения на территории субъектов Российской Федерации. Данные органы являются непосредственными исполнителями всех целевых программ и правовых актов и от качества их деятельности зависит эффективность реализации государственной политики.

РАЗДЕЛ II. АНАЛИЗ СИСТЕМЫ УПРАВЛЕНИЯ ЗАНЯТОСТИ НАСЕЛЕНИЯ СТАРООСКОЛЬСКОГО ГОРОДСКОГО ОКРУГА

Муниципальное образование «Старооскольский городской округ» образовано и наделено статусом городского округа законом Белгородской области от 7 сентября 2007 года № 138 «Об объединении поселений, входящих в состав муниципального района «Город Старый Оскол и Старооскольский район», и наделении вновь образованного муниципального образования статусом городского округа»¹.

Старооскольский городской округ является крупным индустриально-аграрным районом Белгородской области. Развитие Старооскольской территории во второй половине XX века, в особенности с середины 70-х годов связано со строительством крупных промышленных предприятий, что привело к значительному росту численности населения и высокой степени занятости. Начало XXI века для экономики Старооскольского городского округа также характеризуется динамичным поступательным развитием, которое происходит на фоне укрепления доверия и взаимопонимания между властью, бизнесом и населением.

В настоящее время численность населения городского округа по данным Территориального органа Федеральной службы государственной статистики по Белгородской области по состоянию на 01.01.2017 составила 260 тыс. чел., в том числе городского – 223,4 тыс. чел., сельского – 36,6 тыс. чел. Количество городских жителей составляет 85,9 %, сельских – 14,1 % от общего числа населения городского округа².

За январь 2017 года в городском округе родилось 255 чел., что на 28

¹ Устав Старооскольского городского округа Белгородской области: Принят решением Совета депутатов Старооскольского городского округа Белгородской области от 21 февраля 2008 г. № 24 // Администрация Старооскольского городского округа. URL: <http://www.oskolregion.ru> (дата обращения: 09.03.2017).

² Официальный сайт Территориального органа Федеральной службы государственной статистики по Белгородской области. URL: <https://www.belg.gks.ru> (дата обращения 09.03.2017).

чел. больше, чем за январь 2016 года. Показатель рождаемости за январь 2017 составил 11,5 чел. на 1000 населения, что на 10,6 % выше аналогичного периода прошлого года. Умерло 316 чел., что на 27 чел. больше, чем за январь 2016 года. Коэффициент смертности на 1000 жителей за этот период составил 14,3 чел. или на 8,3 % выше аналогичного периода прошлого года. В целом по городскому округу смертность превышает рождаемость. Естественная убыль уменьшилась по сравнению с аналогичным периодом прошлого года на 1 чел. и составила 61 чел.

За январь 2017 года на территорию Старооскольского городского округа на постоянное место жительства прибыло 426 чел., что на 42 чел. или на 10,9 % больше по сравнению с соответствующим периодом прошлого года. При этом миграционный прирост населения составила 20 чел.¹.

Таким образом, наблюдается позитивная динамика роста численности населения Старооскольского городского округа, что связано с преодолением демографического кризиса и ростом миграционного потока.

Вместе с тем, нестабильность социально-экономического развития страны, негативные экономические процессы в народном хозяйстве приводят к росту открытой и скрытой безработицы, снижению уровня занятости населения. Данные процессы характерны и для Старооскольской территории, что делает проблему занятости населения особенно значимой для администрации Старооскольского городского округа.

Рассмотрим статистику занятости населения муниципальной территории и обозначим проблемные поля, требующие оперативного решения. Уровень жизни – комплексный показатель, характеризующий благосостояние и качество жизни граждан. Уровень жизни определяется совокупностью различных качественных (досуг, здоровье, образование, природная среда обитания) и количественных (уровень заработной платы,

¹ Официальный сайт Территориального органа Федеральной службы государственной статистики по Белгородской области. URL: <https://www.belg.gks.ru> (дата обращения 09.03.2017).

средний доход на душу населения, занятость населения и т.д.) показателей¹.

Одним из основных показателей, характеризующих жизненный уровень населения, является размер среднемесячной заработной платы. Заработная плата – главная составляющая доходов работающего населения². Размер номинальной среднемесячной заработной платы по крупным и средним предприятиям городского округа за январь 2017 года составил 31 683 руб., с темпом роста 113,4% к уровню прошлого года. Фонд оплаты труда за январь 2017 года увеличился к аналогичному периоду прошлого года на 12,9% и составил 2 114,8 млн. руб. Среднемесячная заработная плата в Старооскольском городском округе превышает данный показатель по Белгородской области (Приложение А)³.

Традиционно основными партнерами муниципальной службы занятости являются государственные предприятия, от которых поступает более половины всех заявленных вакантных рабочих мест⁴.

Наибольшее число вакантных мест заявлено от предприятий промышленной отрасли, строительный, торговли, здравоохранения и социального обеспечения. Минимально заявленных или отсутствуют в банке данных службы занятости населения вакантные рабочие места от таких отраслей экономики, как железнодорожный транспорт, финансы, кредит, пенсионное обеспечение, управление. Это вовсе не свидетельствует об отсутствии движения рабочей силы в данных отраслях, а говорит о том, что профессионалы, востребованные в указанных сферах деятельности, успешно трудоустраиваются, минуя муниципальную службу занятости населения.

¹ Бобков В.Н. Методологический подход всероссийского центра уровня жизни к изучению и оценке качества и уровня жизни населения // Вестник Воронежского государственного ун-та. 2015. № 2. С.26.

² Токарский Б.Л. Определение взаимосвязи качества жизни с уровнем жизни населения // Известия Байкальского государственного университета. 2015. № 4. С. 200.

³ Официальный сайт Территориального органа Федеральной службы государственной статистики по Белгородской области. URL: <https://www.belg.gks.ru> (дата обращения 09.03.2017).

⁴ Полевой И.Н. Востребованность Белгородской службы занятости населения проверена временем // Уровень жизни населения регионов России. 2015. № 5. С. 68.

Однако спрос работодателей на рабочую силу остается не удовлетворительным, что свидетельствует о проблеме несоответствия спроса и предложения по качественным параметрам. Такая ситуация складывается в связи с тем, что при подборе специалистов работодатель заявляет, как правило, высокий уровень квалификации, и обязательно опыт работы. Высококвалифицированные специалисты в свою очередь, не удовлетворены предлагаемой работодателям заработной платы, ищут высокооплачиваемую работу на стороне. В городе остаются специалисты низкой квалификации и малым опытом работы, который не удовлетворяют работодателей, поэтому они длительное время не имеют возможности укомплектоваться нужными специалистами.

По-прежнему среди причин отказов работодателей преобладают дискриминационные: пол, возраст, наличие детей. Более мобильными и инициативными на рынке труда остаются молодые люди – они находят работу в два раза быстрее, чем лица пред пенсионного возраста или женщины, имеющие детей.

Низкое качество рабочих мест оказывает негативное влияние на функционирование рынка труда и приводит: к высокой текучести и нехватке рабочей силы на работах, связанных с тяжелым физическим трудом, вредными и опасными условиями труда; к потере кадровых ресурсов в связи с производственным травматизмом и профессиональными заболеваниями.

За январь-ноябрь 2016 года среднесписочная численность работников крупных и средних организаций и предприятий городского округа составила 68,2 тыс. чел. с темпом роста к соответствующему периоду прошлого года 97,4%. Численность официально зарегистрированных безработных на 01.01.2017 г. составила 858 чел. При этом уровень безработицы составил 0,61%¹.

¹ Итоги социально-экономического развития Старооскольского городского округа за 1 квартал 2017 года // Администрации Старооскольского городского округа URL: <http://www.oskolregion.ru> (дата обращения: 09.04.2017).

По данным ОКУ «Старооскольский городской центр занятости населения» по состоянию на 01.01.2017 г.: неполная занятость на предприятиях ООО «Комбинат строительных материалов», ООО «Белдорстрой» с 01.11.2016 г. по 30.04.2017 г.; на 14 предприятиях предполагается высвобождение 68 человек¹.

По состоянию на 01.01.2017 г. на территории Старооскольского городского округа создано 1 733 новых рабочих мест, темп роста к соответствующему периоду прошлого года составил 88,2%.

По состоянию на 01.01.2017 г. количество вакансий составило 4 508 единиц, уровень напряженности относительно соответствующего показателя прошлого года снизился с 0,3 чел. до 0,21 чел. на 1 вакансию².

Смягчению социальной напряженностью на рынке труда способствует реализация специальных программ:

- организация временного трудоустройства безработных граждан, испытывающих трудности в поиске работы;
- организация временного трудоустройства несовершеннолетних граждан в возрасте от 14 до 18 лет;
- организация общественных работ, с целью предоставление незанятым гражданам на период поиска постоянного места работы возможности для временной занятости, поддержать их доходы, сохранить мотивацию к труду, приобрести определённые трудовые навыки.

Для повышения уровня жизни населения Старооскольского городского округа органами местного самоуправления проводятся следующие мероприятия:

- 1) реализация Стратегии социально-экономического развития Старооскольского городского округа на долгосрочный период до 2025 года, включая среднесрочную программу до 2017 года;

¹ Официальный сайт ОКУ «Старооскольский городской центр занятости населения». URL: <http://oskol-zan.ru> (дата обращения 09.04.2017).

² Официальный сайт Администрации Старооскольского городского округа URL: <http://www.oskolregion.ru> (дата обращения: 09.04.2017).

2) разработка и реализация целевых программ развития Старооскольского городского округа;

3) участие в реализации приоритетных национальных проектов в сфере здравоохранения, образования, сельского хозяйства, жилищной политики на территории Старооскольского городского округа;

4) принятие мер для обеспечения своевременной выплаты заработной платы и погашения задолженности по её выплате на предприятиях и в организациях городского округа путём ведения соответствующих мониторингов, а также организации работы оперативной комиссии по совершенствованию системы платежей и расчётов;

5) реализация мероприятий, направленных на снижение неформальной занятости, побуждению физических лиц к уплате налогов и страховых взносов, организация работы межведомственной комиссии, рабочих групп по соответствующим направлениям деятельности (работы).

В основе реализации муниципальной политики Старооскольского городского округа лежит программно-целевой метод, основанный на разработке и реализации комплексной программы «Развитие экономического потенциала, формирование благоприятного предпринимательского климата и содействие занятости населения в Старооскольском городском округе на 2015-2020 годы» и подпрограммы «Содействие занятости населения Старооскольского городского округа на 2015 - 2020 годы»¹.

В Стратегии социально-экономического развития Старооскольского городского округа до 2020 года закреплены параметры занятости населения².

¹ Об утверждении муниципальной программы «Развитие экономического потенциала, формирование благоприятного предпринимательского климата и содействие занятости населения на 2015-2020 годы»: постановление главы администрации Старооскольского городского округа от 30 октября 2014 г. № 3674 // Администрация Старооскольского городского округа. URL: <http://www.oskolregion.ru> (дата обращения: 09.04.2017).

² Об утверждении стратегии социально-экономического развития Старооскольского городского округа на долгосрочный период до 2025 года, включая среднесрочную программу до 2017 года: Решение Совета депутатов Старооскольского городского округа от 19 декабря 2008 г. № 224 // Администрация Старооскольского городского округа. URL: <http://www.oskolregion.ru> (дата обращения: 09.04.2017).

Исполнение индикаторов Стратегии представлены в приложении Б. В целом, ситуацию на рынке труда Старооскольского городского округа можно охарактеризовать как стабильную, управляемую и прогнозируемую.

На территории Старооскольского городского округа вопросы занятости населения и безработицы находятся в ведении Областного казенного учреждения «Старооскольский городской Центр занятости населения» (далее ОКУ «Старооскольский городской ЦЗН»)¹.

В целях качественного предоставления государственных услуг в области содействия занятости населения ОКУ «Старооскольский городской ЦЗН» осуществляет свою деятельность в соответствии с административными регламентами Федеральной службы по труду и занятости, перечень которых представлен в приложении В.

Миссией Центра занятости является обеспечение эффективной занятости населения на территории Старооскольского городского округа, непосредственно через реализацию гарантированного государством права граждан на защиту от безработицы, оказание государственных услуг населению и работодателям в сфере содействия занятости населения.

Центр занятости осуществляет на территории Старооскольского городского округа следующие функции:

1. Регистрирует граждан в целях поиска подходящей работы и безработных граждан;
2. Участвует в подготовке предложений по формированию программ, предусматривающих мероприятия по содействию занятости населения;
3. Реализует программы, предусматривающие мероприятия по содействию занятости населения, включая программы содействия занятости граждан, находящихся под риском увольнения, а также граждан, испытывающих трудности в поиске работы;
4. Участвует в подготовке плана направления граждан на

¹ Официальный сайт ОКУ «Старооскольский городской центр занятости населения». URL: <http://oskol-zan.ru> (дата обращения: 09.04.2017).

альтернативную гражданскую службу, а также участвует в работе призывных комиссий по вопросам альтернативной гражданской службы;

5. Обобщает практику применения законодательства о занятости, альтернативной гражданской службе, трудовой миграции, готовит предложение по их совершенствованию;

6. Формирует, ведет и использует банк данных о наличии вакантных рабочих мест и свободных учебных для профессионального обучения и иные полномочия.

В рамках своих полномочий Центра занятости населения оказывает следующие государственные услуги:

- содействие гражданам в поисках подходящей работы, работодателям в подборе необходимых работников;
- информирование о положении на рынке труда;
- организация профессиональной ориентации граждан в целях выбора сферы деятельности, трудоустройства, профессионального и обучения;
- психологическая поддержка, профессиональная подготовка, переподготовка и повышение квалификации безработных граждан;
- осуществление социальных выплат гражданам, признанным в установленном порядке безработными;
- организации и проведение оплачиваемых общественных работ;
- организации временного трудоустройства безработных граждан, испытывающих трудности в поиске работы, безработных граждан в возрасте от 18 до 20 лет из числа выпускников учреждений начального и среднего профессионального образования, ищущих работу впервые, несовершеннолетних граждан в возрасте от 14 до 18 лет в свободное от учебы время;
- содействие самозанятости безработных граждан;
- содействие гражданам в переселении для работы в сельской местности и др.

Рассмотрим структуру Центра занятости населения, которая

представлена в Приложении Г. Руководство ОКУ «Старооскольский городской центр занятости населения» представлено директором – Некрасов Е.Л. и три заместителя. Общая численность сотрудников ОКУ «Старооскольский городской центр занятости населения», включая руководство составляет 38 человек. В структуре выделяются семь отделов¹:

1. Отдел трудоустройства (начальник отдела Серпуховитина Л.В.).
2. Отдел реализации программ занятости и анализа рынка труда (начальник отдела Захарова М.И.).
3. Отдел реализации профессиональной подготовки (начальник отдела Сизова И.В.).
4. Отдел АСУ (начальник отдела Сараев А.А.).
5. Отдел финансово-бухгалтерского учета и планирования закупок (начальник отдела Жукова С.В.).
6. Отдел административной и кадровой работы (начальник отдела Колчина Г.А.).
7. Отдел по взаимодействию с работодателями и трудовой миграции (начальник отдела Воробьева Т.В.).

В целом структура Центра занятости населения является линейно-функциональной при которой структурные подразделения выполняют определенные Уставом и локальными положениями функции и направления деятельности.

Деятельность Центра занятости населения осуществляется в тесном сотрудничестве с органами региональной власти, местного самоуправления, организациями и предприятиями Старооскольской территории (Приложение).

Так, Старооскольский центр занятости сотрудничает с 50 предприятиями по трудоустройству лиц, испытывающих трудности в поиске работы. Активно сотрудничают с Центром занятости по организации

¹ Официальный сайт ОКУ «Старооскольский городской центр занятости населения». URL: <http://oskol-zan.ru> (дата обращения: 09.04.2017).

временного трудоустройства безработных граждан, бюджетные организации с небольшой заработной платы и организации, где основной объем работ носит сезонный характер. Это такие предприятия как: Управление образование Старооскольского городского округа; МУП «Зеленстрой», ОАО «Комбинат хлебопродуктов Старооскольский».

По состоянию на 01.04.2017 г. направлено безработных граждан на профессиональное обучение – 41 чел., направлено на общественные работы – 97 чел., временно трудоустроены безработные граждане, испытывающие трудности в поиске работы – 8 чел., всего трудоустроено за период с начала года – 843 чел.

Одним из направлений деятельности Центра занятости является содействие самозанятости безработных граждан. Малый бизнес не только инициирует появление дополнительных рабочих мест, но и расширяет поле деловой активности граждан, вовлекая трудовую деятельность и тех из них, которые не обладают высокой конкурентоспособностью на рынке труда.

В соответствии с законом Белгородской области «О квотирование рабочих мест для трудоустройства инвалидов в Белгородской области» одной из форм содействия занятости безработных, особо нуждающихся в социальной защите, является их трудоустройство на создаваемые рабочие места¹. С начала 2016 года в ОКУ «Старооскольский городской центр занятости населения» обратилось 220 инвалидов. Трудоустроено – 92 инвалида (41,8%), в том числе 4 инвалидов трудоустроено на оборудованные(оснащенные) рабочие места. Это: АО «СОАТЭ», ООО «ОсколСпецПошив», ЧОУДПО «Учебный центр «Саммит2013». Согласно договорам, заключенным между работодателями и центром занятости населения, размер возмещения работодателю затрат для оборудования (оснащения) рабочего места для инвалида в 2016 году составил 69,9 тыс. руб.

¹ О квотировании рабочих мест для трудоустройства инвалидов в Белгородской области: закон Белгородской области от 25 ноября 2008 г. № 244 // Справочная правовая система «Консультант Плюс». URL: <http://www.consultant.ru> (дата обращения 09.04.2017).

на одно рабочее место¹.

В настоящее время в центре занятости состоит – 67 инвалидов. Служба занятости заинтересована в том, чтобы каждый обратившийся инвалид смог найти достойную работу по специальности, в соответствии рекомендациями индивидуальной программы реабилитации на предприятиях и в организациях города Старого Оскола.

Другим направлением деятельности Центра занятости является работа мобильного центра. Мобильный центр занятости населения предназначен для проведения выездных мероприятий и оказания практической помощи в предоставлении государственных услуг в области содействия занятости населения.

Мобильный ЦЗН представляет собой специально оборудованный микроавтобус со стационарно созданными рабочими местами для организации и ведения приема получателей государственной услуги. Микроавтобус обеспечен необходимым оборудованием: столами, стульями, канцелярскими принадлежностями, компьютерами, средствами оргтехники, информационными и методическими материалами, наглядной информацией, а также системой кондиционирования (охлаждения, нагревания) воздуха.

Мобильный ЦЗН обеспечивает:

- возможность доставки специалистов Центра занятости к месту проведения работ на запланированной территории или организации;
- одновременный прием граждан двумя специалистами службы занятости населения;
- использование специалистами единой базы данных;
- оперативную распечатку направлений для трудоустройства;
- возможность проведения перерегистрации граждан, проживающих в отдаленных селах Старооскольского района;
- информирование населения о ситуации на рынке труда.

¹ Официальный сайт ОКУ «Старооскольский городской центр занятости населения». URL: <http://oskol-zan.ru> (дата обращения: 09.04.2017).

Анализ организационных основ и результатов деятельности Центра занятости населения показывает комплексность и системность работы Центра по решению проблем занятости.

ВЫВОДЫ К РАЗДЕЛУ II:

1. Решение проблем безработицы и занятости является важнейшим элементом комплексного преобразования экономики Старооскольского городского округа. Анализ данных занятости населения и уровня безработицы свидетельствует о напряженной социально-экономической ситуации в городском округе и необходимости активной деятельности администрации в данной сфере муниципального управления.

2. Вопросы занятости населения и безработицы на территории Старооскольского городского округа находятся в ведении Областного казенного учреждения «Старооскольский городской Центр занятости населения». В своей работе Центр занятости населения находится во взаимодействии с региональными и муниципальными органами власти, организациями и предприятиями различных форм собственности. Среди них: Управление по труду и занятости населения Белгородской области, Администрация Старооскольского городского округа, Управление Министерства внутренних дел Российской Федерации по г. Старому Осколу Белгородской области, Военный комиссариат Старооскольского городского округа, организации и предприятия городского округа.

3. Целью деятельности Центра занятости населения является обеспечение эффективной занятости населения на территории Старооскольского городского округа, непосредственно через реализацию гарантированного государством права граждан на защиту от безработицы, оказание государственных услуг населению и работодателям в сфере содействия занятости населения.

4. Основными направлениями деятельности Центра занятости населения являются: информирование безработных граждан и работодателей о планируемых мерах по организации временного трудоустройства;

формирование банка данных предприятий, участвующих в трудоустройстве безработных граждан, испытывающих трудности в поиске работы; решение вопроса об оказании материальной поддержке в период временного трудоустройства.

РАЗДЕЛ III. РЕКОМЕНДАЦИИ ПО СОВЕРШЕНСТВОВАНИЮ СИСТЕМЫ УПРАВЛЕНИЯ ЗАНЯТОСТИ НАСЕЛЕНИЯ СТАРООСКОЛЬСКОГО ГОРОДСКОГО ОКРУГА

Результаты изучения теоретических и практических аспектов реализации государственной политики в сфере занятости населения, знакомство со структурой и анализ эффективности системы управления занятостью населения в Старооскольском городском округе позволили предложить на рассмотрение материалы *комплексной программы «Совершенствование системы управления занятостью населения Старооскольского городского округа на 2017-2019 годы»*.

Паспорт данной программы представлен в Приложении Д.

Основания для разработки программы: Постановление главы администрации Старооскольского городского округа.

Заказчик программы: администрация Старооскольского городского округа.

Разработчик программы: Управление анализа и прогнозирования департамента по экономическому развитию администрации Старооскольского городского округа, Центр занятости населения, кафедра менеджмента СОФ НИУ «БелГУ».

Срок реализации программы: 2017 – 2019 годы

Исполнители и участники программы: Администрация Старооскольского городского округа в лице Департамента по экономическому развитию; ОКУ «Старооскольский городской центр занятости населения»; учреждения высшего, среднего профессионального и общего образования, иные субъекты.

Источники финансирования программы: средства бюджета Старооскольского городского округа по соответствующим статьям бюджетной классификации, финансовая поддержка из средств регионального бюджета, грантовая поддержка.

Цель программы: формирование эффективной системы управления занятостью населения Старооскольского городского округа, соответствующей адекватным запросам общества в современной социально-экономической ситуации.

Задачи программы:

- внедрение инновационных технологий в деятельность Администрации Старооскольского городского округа и ОКУ «Старооскольский городской центр занятости населения»;
- разработка механизмов содействия перехода безработных граждан в категорию самозанятых;
- установление и развитие партнерских отношений с работодателями;
- развитие системы сотрудничества с органами местного самоуправления;
- развитие системы взаимодействия Центра занятости с образовательными организациями;
- разработка системы мониторинга актуальных потребностей и степени удовлетворенности граждан и иных субъектов реализацией политики в сфере занятости населения в городском округе.

Ресурсное обеспечение проекта:

Финансирование программы - бюджет Старооскольского городского округа, поддержка регионального бюджета, гранты, спонсорские взносы.

Материально-техническое сопровождение – администрация Старооскольского городского округа, Центр занятости населения.

Информационное сопровождение – администрация Старооскольского городского округа, Центр занятости населения.

Научно-методическое сопровождение – администрация Старооскольского городского округа, Центр занятости населения, кафедра менеджмента СОФ НИУ «БелГУ» (в рамках мониторинговой деятельности).

Кадровое сопровождение – штатные сотрудники управлений администрации Старооскольского городского округа, Центра занятости

населения, учебные (в том числе дополнительного образования) заведения и их структурные подразделения, иные субъекты.

Система организации контроля за исполнением программы: контроль за исполнением программы осуществляет заместитель главы администрации Старооскольского городского округа по экономическому развитию – Полякова Е.Ю.

Этапы реализации программы:

1. Этап разработки программы и мониторинга (2017 год, 6 мес.).

На первом этапе формируются предпосылки для реализации мероприятий Программы, предполагающие:

- наличие стратегических ориентиров по различным направлениям совершенствования системы управления;
- анализ нормативно-правовой базы в сфере занятости населения;
- анализ деятельности органов власти по реализации мер в сфере занятости населения на федеральном, региональном и муниципальном уровне;
- анализ регионального опыта работы в сфере занятости населения;
- изучение потребностей и интересов безработных граждан (социологические исследования).

Наряду с формированием предпосылок для реализации Программы на первом этапе разрабатывается пакет нормативно-правовых документов, направленных на совершенствование системы управления занятостью населения. Осуществляется подготовительная работа по информационному, материально-техническому и кадровому сопровождению реализации Программы.

2. Внедренческий этап (2018 год, 12 мес.).

На втором этапе Программы на основе проведенных исследований и сформированной нормативно-правовой базы будут реализованы проекты по совершенствованию системы управления занятостью населения по различным направлениям. Подробная информация по реализации данного

этапа представлена ниже.

3. Коррекционный этап (2019 год, 6 мес.).

Завершающий этап характеризуется анализом результативности реализации Программы, связан с рядом мониторинговых исследований и направлен на последующую корректировку Программы в соответствии с полученными результатами исследований и изменениями внутренней и внешней среды.

Основные направления Программы:

Устранение отмеченных в разделе II недостатков работы Центра занятости населения, разрешение выявленных проблем и, следовательно, повышение эффективности Старооскольского центра занятости населения возможны, на наш взгляд, в следующих направлениях:

- 1) внедрение инновационных технологий деятельности;
- 2) содействие перехода безработных граждан в категорию самозанятых;
- 3) установление и развитие партнерских отношений с работодателями;
- 4) сотрудничество с органами местного самоуправления;
- 5) сотрудничество Центра занятости с образовательными организациями;
- б) взаимодействие с негосударственными службами занятости.

Рассмотрим эти направления более подробно.

1. Внедрение инновационных технологий деятельности. В условиях недостаточности средств муниципального бюджета для финансирования мероприятий содействия занятости эффективность работы местных органов службы занятости по трудоустройству населения достигается в большинстве случаев за счет совершенствования основных направлений их деятельности, разработки и внедрения более эффективных методов, новых форм работы. Наиболее важными из них являются следующие:

– подбор подходящей работы с помощью компьютерных банков вакансий редких профессий и специальностей высокой квалификации, составленных на основе заявок работодателей. Например, в ряде районов

Владимирской области и г. Санкт-Петербург созданы банки данных работников («банк резюме клиентов») для оказания помощи в трудоустройстве высококвалифицированным специалистам по редким либо малым востребованным на рынке труда специальностям, что дает возможность оперативно заполнять сложные вакансии, расширить круг поиска работы, включая организацию собственного дела;

– введение методов интенсивного поиска вариантов занятости в первые 10 дней с момента обращения граждан в Центр занятости с применением плана поиска работы до признания их безработными. Работодатель, заявляя вакантную единицу в Центр занятости, надеется на скорейшее решение вопроса силами службы занятости. Поэтому использование метод оперативного подбора подходящих клиентов на заявленную вакансию дает возможность сократить численность граждан, признанных безработными.

– организация приема граждан, ищущих работу, по отраслевому принципу. В связи с ростом количества обратившихся в Центр занятости, а в соответствии с этим увеличением нагрузки на одного работника, такая форма работы Центра занятости способствует снижению нагрузки на специалистов без увеличения их общей численности, высвобождению времени для более глубокой индивидуальной работы с гражданами;

– групповые формы работы с гражданами, объединенными по возрасту (молодежь, лица пред пенсионного возраста), профессии и другим признакам. В ряде субъектов России в практику работы службы занятости введено проведение групповых консультаций для граждан, впервые обратившихся в службу занятости. Групповые формы работы способствуют существенно активизировать самостоятельный поиск работы гражданами, обратившимися в службу занятости.

2. Содействие перехода безработных граждан в категорию самозанятых.

Важным аспектом активной политики органов службы занятости является *ориентация безработных граждан на самозанятость*. В последнее

время в России стали активнее использоваться формы обучения безработных граждан, желающих организовать собственное дело, не требующие значительных финансовых затрат. Это: «Клубы ищущих работу», работы по программе «Новый старт», профориентационная работа, обучение безработных граждан, проживающих на селе основам предпринимательства. Расширены услуги, оказываемые гражданам: консультации, оформление свидетельств без оплаты государственной пошлины и т.п.

Поскольку начальный капитал у большинства начинающих предпринимателей отсутствует, они выбирают, как правило, индивидуальную предпринимательскую деятельность без образования юридического лица. Это такие виды деятельности как производство товаров широкого потребления, народные промыслы, оказание различного вида услуг (посреднические, транспортные, парикмахерские), строительные работы.

Важным аспектом активной политики Старооскольского Центра занятости является ориентация на сельскую самозанятость, которая заключается в информировании желающих перейти на индивидуальную предпринимательскую деятельность на селе по более эффективным направлениям сельскохозяйственного производства. А также информирование о возможностях материальной поддержки, в том числе обеспечения сбыта продукции, консультирование по разработке и оформлению бизнес-планов, экспертизе реальных возможностей претендентов для открытия собственного дела.

3. Установление и развитие партнерских отношений с работодателями.

Взаимосвязь между службой занятости и работодателями – одно из ключевых направлений в деятельности Старооскольского центра занятости населения. Результативная работа по трудоустройству безработных возможно только при наличии большого, оперативно пополняемого и обновляемого банка вакансий. В целях оказания гражданам дополнительных услуг по содействию в трудоустройстве, усиления взаимодействия с

работодателями, расширения банка вакансий Старооскольским центром занятости проводятся ярмарки вакансий, которые позволяют гражданам ознакомиться с банком данных о свободных рабочих местах, самостоятельно подобрать себе работу и в ходе непосредственного общения с работодателями выяснить возможные варианты и условия своего трудоустройства.

Во многих регионах широкое распространение имеют мини-ярмарки для одного предприятия. На эти ярмарки приглашались безработные и ищущие работу граждане для которых работа по предложенным работодателями вакансиям считалась подходящей. Организация мини-ярмарок требует меньшего времени, финансовых затрат и приносит свою эффективность. Поэтому эти ярмарки являются наиболее перспективными в современных условиях и востребованными, как у работодателей, так и у безработных граждан. Также предлагается проводить специализированные ярмарки вакансий для женщин, военнослужащих, лиц, желающих трудоустроиться на временную работу.

4. Сотрудничество с органами местного самоуправления.

Старооскольский центр занятости населения в реализации возложенных на него полномочий должен активно взаимодействовать с различными управлениями администрации городского округа и иными структурными подразделениями.

Эффективные формы такого сотрудничества апробированы в Белгородской области. Одной из них является нормативно-правовое закрепление предложений и рекомендаций службы занятости органами муниципальной власти. Так, в г. Губкин утверждены программы содействия занятости женщин и молодежи, «Программа развития и совершенствования профориентационной и психологической поддержки в Губкинской городской службе занятости населения». В Алексеевском районе органами исполнительной власти приняты постановления: «Об опережающем обучении работников центральной районной больницы», «Об организации

общественных работ по обслуживанию инвалидов Великой Отечественной войны и ликвидаторов ЧАЭС», в Борисовском, Красненском, Красногвардейском, Прохоровском районах – «О создании районных комиссий по трудоустройству молодежи», в Валуйском районе – «О мерах по повышению уровня слаботрадиционной категории населения», в Вейделевском районе – «О предоставлении информации предприятиями, организациями всех форм собственности об участии в обеспечении занятости населения», Волоконовском районе – «О ходе приобретения зерновых векселей гражданами и незанятым населением», «О ходе реализации программы временной занятости безработной молодежи», Прохоровском районе – «Об обязательном информировании службы занятости предприятиями, организациями, и учреждениями района о свободных рабочих местах, вакантных должностях, количестве высвобождаемых работников», Красногвардейском и Чернянском районах – «О создании районной постоянно действующей комиссии по решению проблем трудоустройства молодежи».

Поэтому, администрации городского округа и Центру занятости населения необходимо разработать механизм учета и реализации нормативных, организационных, методических и иных рекомендаций и предложений, которые поступают от различных государственных и муниципальных структур, иных заинтересованных субъектов.

Кроме того, администрации Старооскольского городского округа и Центру занятости населения необходимо изучить имеющийся у других муниципальных территорий опыт разработки и принятия муниципальных правовых актов в данной сфере управления, составить банк данных возможных для разработки правовых актов, изучить эффективность реализации данных правовых актов в других территориях.

Данный опыт в определенной мере реализуется уже в настоящее время. Так, специалисты службы занятости и работники органов местного самоуправления сотрудничают в составе территориальных координационных

комитетов содействия занятости. Председателями данных комитетов повсеместно являются заместители глав администраций, курирующие вопросы социальной защиты населения. Координационные комитеты на своих заседаниях рассматривают вопросы создания и сохранения рабочих мест, подготовки и переподготовке безработных, сокращения роста безработицы другие.

5. Сотрудничество Центра занятости с образовательными организациями.

Сотрудничество Центра занятости с учебными заведениями осуществляется по нескольким направлениям.

Первое направление – организация временного трудоустройства несовершеннолетних граждан. В 2016 г. осуществлялось анкетирование школьников по вопросу востребованности государственных услуг Центра занятости по организации временного трудоустройства несовершеннолетних показывает, которое показало, что подростков, желающих трудоустроиться во время летних каникул больше, чем Центр занятости имеет возможность трудоустроить. Управление по делам молодежи с целью создания банка данных о временных рабочих местах для трудовых и студенческих отрядов на период летних каникул рассылает письма на предприятия города и районам с просьбой выделить рабочие места с оплатой за счет средств работодателей. Однако далеко не всегда предприятия отвечают на эти письма и заключают соглашения о создании временных рабочих мест.

Поэтому, предлагается своевременное составление банка данных обучающихся для временного трудоустройства на период летних каникул, для возможности постепенного и комплексного поиска дополнительных мест для их трудоустройства, в том числе, за пределами городского округа, в соседних муниципальных образованиях.

Второе направление – совместная работа Центра занятости населения и высших и средних профессиональных учебных заведений по организации профессиональной подготовки безработных граждан незанятого населения.

Количество выделенных Старооскольскими образовательными учреждениями учебных мест для обучения граждан по направлению Центра занятости недостаточно удовлетворяет потребность в них. При этом необходимо отметить факт снижения объемов профессиональной подготовки по интегрированным профессиям и специальностям в связи с уменьшением объемов финансирования профессионального обучения из федерального бюджет с одновременным увеличением стоимости обучения в учебных заведениях. Практика показывает, что данный факт снижает реальные шансы на быстрое трудоустройство после профессионального обучения, так как работодатели по-прежнему требуют умения работать по интегрированным профессиям.

б. Конструктивное взаимодействие с негосударственными службами занятости. С целью расширения возможностей трудоустройства граждан, а также поддержания деловых контактов и возможности регулирования взаимоотношений в области трудоустройства служба занятости сотрудничает с негосударственными организациями. На территории Старооскольского городского округа функционируют кадровые агентства: коммерческий центр занятости ООО «Новоросс», кадровое агентство «Бизнес-карьера», «В один шаг» и т.д. Анализ деятельности негосударственных организаций по трудоустройству населения и подбору кадров затрудняется отсутствием обязательного учета и отчетности перед службой занятости по количеству обратившихся, трудоустроенных граждан, отсутствием законодательных и нормативных актов, определяющих взаимоотношение альтернативных органов занятости и государственной службы занятости в сфере области обмена информацией и контроля со стороны последней.

Поэтому в данном направлении предлагается активизировать работу Центра занятости населения в отношении разработки алгоритма («дорожной карты») взаимодействия с негосударственными службами занятости, установления общих проблемных полей и точек пересечения интересов, проведение совместных совещаний и обсуждений в рамках достижения

общих целей и интересов.

7. Мониторинговое.

Важнейшим элементом любой системы управления является этап мониторинга, посредством которого выясняется эффективность реализуемых проектов и программ. На данном этапе важно определить отношение участников рынка труда к реализуемым муниципальной властью программам, правильность выбора соответствующих мер и действий, удовлетворенность безработных граждан и иных субъектов, реализуемой системой политики в сфере занятости населения.

Решить данные проблемы можно с помощью социологических исследований, проводимых на регулярной основе по выше обозначенным и иным актуальным тематикам. Необходимо:

- разработать перечень тем исследований;
- определить организацию – партнера для проведения исследований;
- определить источники финансирования.

В качестве субъекта проведения социологических опросов предлагается кафедра менеджмента СОФ НИУ «БелГУ» с которой администрация заключает соответствующие договора.

Возможные риски реализации программы.

– финансовые – риск возникновения кризисных ситуаций в экономике; угроза снижения мотивации занятости граждан и неспособности обеспечения населения рабочими местами в соответствии с квалификацией; риск введения нормативно-правовых и финансовых ограничений в предоставлении государственных услуг в сфере занятости населения;

– кадровые – низкий уровень подготовки муниципальных служащих, несоответствие квалификации сотрудников ОКУ «Старооскольского центра занятости» выполняемым должностным обязанностям;

– организационные – не эффективность выстроенной организационной структуры, по реализации политики в сфере занятости населения в Старооскольском городском округе.

По вопросу критериальных показателей эффективности системы управления предлагаются *следующих показатели:*

Общие количественные показатели.

– количество муниципальных органов власти, государственных и муниципальных учреждений, реализующих политику в сфере занятости населения;

– количество специалистов, профессионально работающих в сфере занятости населения;

– количество безработных граждан, принявшей участие в программах переподготовки специалистов, предоставляемых ОКУ «Старооскольский центр занятости»;

– количество безработных граждан, перешедших в категорию самозанятых;

– количество организованных оплачиваемых общественных работ;

– количество трудоустроенных инвалидов, обратившихся в ОКУ «Старооскольский центр занятости»;

– количество работодателей, обратившихся в ОКУ «Старооскольский центр занятости» за содействием в подборе работников;

– количество выпускников, трудоустроившихся после завершения стажировки по месту прохождения стажировки или в других организациях.

Уровень удовлетворенности реализацией политикой в сфере занятости населения.

– удовлетворенность граждан деятельностью органов муниципальной власти, ОКУ «Старооскольский центр занятости»;

– удовлетворенность граждан качеством предоставляемых услуг ОКУ «Старооскольский центр занятости»;

– удовлетворенность граждан уровнем открытости и доступности Администрацией Старооскольского городского округа к решению проблем в сфере занятости населения.

Данные критериальные показатели не являются окончательными, их

перечень и содержание может меняться в зависимости от выбора приоритетных направлений развития молодёжной политики.

Таким образом, все представленные направления деятельности находятся во взаимосвязи между собой и реализуются в рамках комплекса мероприятий данной Программы.

ВЫВОДЫ ПО РАЗДЕЛУ III:

1. В целях повышения эффективности работы органов государственной и муниципальной власти в сфере управления занятости населения и решения проблемы трудоустройства безработных граждан на территории Старооскольского городского округа предлагается программа «Совершенствование системы управления занятостью населения Старооскольского городского округа на 2017-2019 годы».

2. Ведущими задачами программы являются внедрение инновационных технологий в деятельность Администрации Старооскольского городского округа и ОКУ «Старооскольский городской центр занятости населения»; разработка механизмов содействия перехода безработных граждан в категорию самозанятых; установление и развитие партнерских отношений с работодателями; развитие системы сотрудничества с органами местного самоуправления; развитие системы взаимодействия Центра занятости с образовательными организациями; разработка системы мониторинга актуальных потребностей и степени удовлетворенности граждан и иных субъектов реализацией политики в сфере занятости населения в городском округе.

3. Основными направлениями реализации программы являются внедрение инновационных технологий деятельности, содействие перехода безработных граждан в категорию самозанятых, установление и развитие партнерских отношений с работодателями, сотрудничество с органами местного самоуправления, сотрудничество Центра занятости с образовательными организациями, конструктивное взаимодействие с негосударственными службами занятости.

4. Реализация программы позволит повысить уровень сбалансированности спроса и предложения на рынке труда Старооскольского городского округа; сократить разрыв между общей и зарегистрированной безработицей, снизить уровень общей безработицы; улучшить условий и охраны труда работников организаций области.

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

Согласно Конституции, Российская Федерация – это социальное государство, политика которого направлена на создание условий, обеспечивающих достойную жизнь и свободное развитие человека. В Российской Федерации охраняются труд и здоровье людей, устанавливается гарантированный минимальный размер оплаты труда, обеспечивается государственная поддержка особо нуждающихся граждан в социальной защите.

В рыночной экономике защита населения от безработицы является неотъемлемым элементом государственной политики, направленной на решение важных социально-экономических задач, в том числе на снижение социальной напряженности, связанной с наличием в обществе групп, утративших доход и социальный статус.

Проведенное исследование позволяет утверждать, что стратегические цели государственной и муниципальной политики в сфере занятости населения заключаются в достижении высокого уровня жизни, создания условий для разностороннего развития человека на основе повышения эффективности экономики за счет государственной поддержки (административная, налоговая поддержка), привлечения иностранного капитала в регионы с повышенной безработицей, в том числе для развития малого и среднего бизнеса.

Исполнение политики в сфере занятости населения на территории Старооскольского городского округа находится в ведении Областного казенного учреждения «Старооскольский городской Центр занятости населения», в целях обеспечения гарантированного права граждан на защиту от безработицы.

Исходя из накопленного Администрацией Старооскольского городского округа опыта использования программно-целевого метода и в целях повышения эффективности работы органов государственной и

муниципальной власти в сфере управления занятости населения и решения проблемы трудоустройства безработных граждан представлена комплексная программа «Совершенствование системы управления занятостью населения Старооскольского городского округа на 2017-2019 годы».

Важнейшей задачей Программы является разработка критериальных показателей эффективности системы управления в сфере занятости и безработицы и ее апробация в ходе исполнения Программы.

Основными направлениями реализации программы являются внедрение инновационных технологий деятельности, содействие перехода безработных граждан в категорию самозанятых, установление и развитие партнерских отношений с работодателями, сотрудничество с органами местного самоуправления, сотрудничество Центра занятости с образовательными организациями, конструктивное взаимодействие с негосударственными службами занятости.

Реализация, предлагаемых в программе направлений и мер совершенствования системы управления, позволит разрешить актуальные проблемы и вывести систему управления в сфере занятости и безработицы Старооскольского городского округа на новый качественный уровень.

БИБЛИОГРАФИЧЕСКИЙ СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННОЙ ЛИТЕРАТУРЫ

1. Конституция Российской Федерации от 25 декабря 1993 года, (принята всенародным голосованием 12.12.1993) [Текст] // Российская газета. – 2014. – №7 (4821). – 21 января.

2. О занятости населения в Российской Федерации [Электронный ресурс]: Федеральный закон Российской Федерации от 20 апреля 1996 г. № 36-ФЗ // Справочная правовая система «Консультант Плюс». – Режим доступа: <http://www.consultant.ru>

3. Налоговый кодекс Российской Федерации [Электронный ресурс]: Федеральный закон от 5 августа 2000 г. № 117-ФЗ // Справочная правовая система «Консультант Плюс». – Режим доступа: <http://www.consultant.ru>

4. Трудовой кодекс Российской Федерации [Электронный ресурс]: Федеральный закон от 30 декабря 2001 г. № 197-ФЗ // Справочная правовая система «Консультант Плюс». – Режим доступа: <http://www.consultant.ru>

5. Положение о Федеральной службе по труду и занятости [Электронный ресурс]: Постановление Правительства РФ от 30 июня 2004 г. №324 // Справочная правовая система «Консультант Плюс». – Режим доступа: <http://www.consultant.ru>

6. О квотирование рабочих мест для трудоустройства инвалидов в Белгородской области [Электронный ресурс]: закон Белгородской области от 25 ноября 2008 г. № 244 // Справочная правовая система «Консультант Плюс». – Режим доступа: <http://www.consultant.ru>

7. Об утверждении государственной программы Российской Федерации «Содействие занятости населения» [Электронный ресурс]: Постановление Правительства РФ от 15 апреля 2014 № 298 (ред. от 30.03.2017) // Справочная правовая система «Консультант Плюс». – Режим доступа: <http://www.consultant.ru>

8. Об утверждении положения, структуры и штатных расписаний

управления по труду и занятости населения Белгородской области [Электронный ресурс]: распоряжение Правительства Белгородской области от 9 января 2008 г. № 2-рп // Губернатор и Правительства Белгородской области. – Режим доступа: <http://belregion.ru>

9. О разработке прогноза баланса трудовых ресурсов Белгородской области [Электронный ресурс]: Постановление правительства Белгородской области от 15 декабря 2012 года № 408-пп // Губернатор и Правительства Белгородской области. – Режим доступа: <http://belregion.ru>

10. Об утверждении государственной программы Белгородской области «Содействие занятости населения Белгородской области на 2014-2020 годы» [Электронный ресурс]: Постановление Правительства Белгородской области от 16 декабря 2013 года № 527-пп (ред. от 25.04.2016) // Губернатор и Правительства Белгородской области. – Режим доступа: <http://belregion.ru>

11. Об утверждении административного регламента управления по труду и занятости населения Белгородской области предоставления государственной услуги «Государственная экспертиза условий труда» [Электронный ресурс]: Постановление Правительства Белгородской области от 25 апреля 2016 года № 99-пп // Губернатор и Правительства Белгородской области. – Режим доступа: <http://belregion.ru>

12. Устав Старооскольского городского округа Белгородской области [Электронный ресурс]: Принят решением Совета депутатов Старооскольского городского округа Белгородской области от 21 февраля 2008 г. № 24 // Администрация Старооскольского городского округа. – Режим доступа: <http://oskolregion.ru>

13. Об утверждении стратегии социально-экономического развития Старооскольского городского округа на долгосрочный период до 2025 года, включая среднесрочную программу до 2017 года [Электронный ресурс]: Решение Совета депутатов Старооскольского городского округа от 19 декабря 2008 № 224 // Администрация Старооскольского городского округа.

– Режим доступа: <http://www.oskolregion.ru>

14. Об утверждении Муниципальной программы «Развитие экономического потенциала, формирование благоприятного предпринимательского климата и содействие занятости населения в Старооскольском городском округе на 2015-2020 годы» [Электронный ресурс]: Постановление главы администрации Старооскольского округа от 30 октября 2014 г. № 3674 // Администрация Старооскольского городского округа. – Режим доступа: <http://www.oskolregion.ru>

15. Отчет главы администрации Старооскольского городского округа «О деятельности администрации Старооскольского городского округа в 2016 году» [Электронный ресурс] // Администрация Старооскольского городского округа. – Режим доступа: <http://www.oskolregion.ru>

16. Бобков, В.Н. Методологический подход всероссийского центра уровня жизни к изучению и оценке качества и уровня жизни населения [Текст] / В.Н. Бобков // Вестник Воронежского государственного ун-та. – 2015. – № 2. – С. 26-36.

17. Бойчук, Н.И. Организация и нормирование труда: новые подходы [Текст] / Н.И. Бойчук // Труды Дальневосточного государственного технического университета. – 2015. – № 2. – С. 39-41.

18. Боковенко, А.Ф. Исследование социальных проблем труда [Текст] / А.Ф. Боковенко. – СПб.: СПб. Ун-та, 2014. – 132 с.

19. Глаголева, Н.Н. Состояние и перспективы развития рынка труда Белгородской области [Текст] / Н.Н. Глаголева. – Белгород: Бел. ун-т, 2011. – 25 с.

20. Гревцов, Ю.И. Энциклопедия права [Текст] / Ю.И. Гревцов. – СПб: СПб ун-та, 2015. – 338 с.

21. Двойнина, Е.В. Региональная специфика решения проблемы безработицы в Белгородской области [Текст] / Е.В. Двойнина. – СПб.: Ин-т управления и экономики, 2014. – 368 с.

22. Деменева, Н.А. Государственная политика по вопросу

регулирования рынка занятости [Текст] / Н.А. Деменина // News of Science and Education. – 2016. – № 7. – С. 178-185.

23. Денискина, Е.В. Профсоюзы как субъект отношений социального партнёрства: форма монополий или инструмент социальной защиты? [Текст] / Е.В. Денискина // Дневник АШПИ. – 2015. – № 12. – С. 75-77.

24. Дзюбенко, Е.В. Управление конкурентоспособностью персонала [Текст]: учебно-методический комплекс / Е.В. Дзюбенко. – Белгород: Белгород, 2016. – 177 с.

25. Зайцева, Л.В. Развитие посредничества в сфере трудоустройства в России [Текст] / Л.В. Зайцев // Российский юридический журнал. – 2016. – № 4. – С. 181-183.

26. Иванова, В. Н., Управление занятостью населения на местном уровне [Текст] / В. Н. Иванова, Т.И. Безденежных. – М.: Дело, 2015 – 206 с.

27. Итоги социально-экономического развития Старооскольского городского округа за 1 квартал 2017 года // Администрации Старооскольского городского округа URL: <http://www.oskolregion.ru> (дата обращения: 09.04.2017).

28. Киященко, Л.В. Занятость и безработица в Белгородской области / Л.В. Киященко // Фундаментальные и прикладные научные исследования. – 2015. – № 1. – С. 37-39.

29. Ковалева, Е.И. Особенности процесса регулирования занятости и безработицы в Белгородской области [Текст] / Е.И. Ковалева. – СПб.: СПб. ун-т, 2015. – 123 с.

30. Колесникова, О.В. Современные социальные технологии в управлении занятостью населению [Текст] / О. В. Колесникова. – Воронеж: ВГУ, 2016. – 127 с.

31. Кузьмин, С.А. Занятость: стратегия России. Занятость населения как фактор развития экономики, повышение благосостояния и качества жизни [Текст] / С. А. Кузьмин, В. С. Литвишко. М.: Дело, 2015. – 128 с.

32. Литвишко, В. Занятость населения как фактор развития экономики,

повышение благосостояния и качества жизни [Текст] / В. Литвишко // Служба занятости. – 2016. – №2. – С. 11-15.

33. Марков, И.А. Гибкая занятость как необходимое условие и предпосылка эффективного управления населением административно-территориальных образований [Текст] / И.А. Марков // Инновации и инвестиции. – 2013. – № 8. – С. 90-93.

34. Нечаева С. П. Развитие рынка социальных услуг. Человеческие ресурсы [Текст] / С. П. Нечаев. – М.: Дело, 2013. – 219 с.

35. Остапенко, Ю.М. Экономика труда. Организация, нормирование и оплата труда [Текст] / Ю.М. Остапенко. – Саратов: Сарат. Ун-т, 2015. – 168 с

36. Отчет об основных результатах работы Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации в 2016 году [Электронный ресурс] // Правительство Российской Федерации. – Режим доступа: <http://government.ru>

37. Полевой, И.Н. Востребованность Белгородской службы занятости населения проверена временем [Текст] / И.Н. Полевой // Уровень жизни населения регионов России. – 2015. – № 5. – С. 68-72.

38. Посохов, В.Т. Роль службы занятости в регулировании регионального рынка труда [Текст] / В.Т. Посохов. – Белгород: НИУ «БелГУ», 2014. – 63 с.

39. Солонищева, В.Д. Реализация механизма социального партнерства. Человеческие ресурсы [Текст] / В.Д. Солонищева. – М.: Дело, 2014. – 174 с.

40. Токарский, Б.Л. Определение взаимосвязи качества жизни с уровнем жизни населения [Текст] / Б.Л. Токарский // Известия Байкальского государственного университета. – 2015. – № 4. – С. 200-206.

41. Узякова, Е.С. Занятость и эффективная занятость в российской экономике [Текст] / Е.С. Узякова // Проблемы прогнозирования. – 2014. – № 6. – С. 89-101.

42. Хачатрян, К.В. Государственная политика занятости [Текст] / К.В. Хачатрян // Образование и наука в России и за рубежом. – 2016. – № 6. –

С. 5-6.

43. Шведов, А.С. Цель – эффективная занятость [Текст] / А.С. Шведов. – СПб.: СПб ун-т, 2014. – 93 с.

44. Ягумова, Н.В. Государственное регулирование занятости населения – проблемы занятости населения [Текст] / Н.В. Ягумова // Новые технологии. – 2016. – № 4. – С. 122-124.

45. Официальный сайт Федеральной службы по труду и занятости. [Электронный ресурс] / Режим доступа: <https://www.rostrud.ru>

46. Официальный сайт Федеральной службы государственной статистики [Электронный ресурс] / Режим доступа: <http://www.gks.ru>

47. Официальный сайт Территориального органа Федеральной службы государственной статистики по Белгородской области [Электронный ресурс] / Режим доступа: <http://belg.gks.ru>

48. Официальный сайт Губернатора и Правительства Белгородской области [Электронный ресурс] / Режим доступа: <http://www.belregion.ru>

49. Официальный сайт Администрации Старооскольского городского округа [Электронный ресурс] / Режим доступа: <http://www.oskolregion.ru>

50. Официальный сайт ОКУ «Старооскольский городской центр занятости населения» [Электронный ресурс] / Режим доступа: <http://oskol-zan.ru>

ПРИЛОЖЕНИЯ

Приложение А

Среднемесячная номинальная начисленная заработная плата за январь-
декабрь 2016 года

	Среднемесячная заработная плата	
	Январь-декабрь 2016	Декабрь 2016
Белгородская область	29 153,9	35 511,2
Старооскольский городской округ	31 210,7	39 345,6

Приложение Б

Анализ исполнения индикаторов Стратегии социально-экономического развития Старооскольского городского округа на долгосрочный период до 2025 года, включая среднесрочную программу до 2017 года, за 2012-2016 годы (труд и занятость)

Индикаторы реализации программы	2014 год		2015 год		2016 год	
	План	Факт	План	Факт	План	Факт
Численность занятых в экономике, тыс. чел.	129,3	134,0	132,8	133,6	131,8	132,3
из них:						
среднесписочная численность работников крупных и средних предприятий, в том числе работников бюджетной сферы, тыс. чел.	77,0	72,7	72,7	71,1	72,8	71,0
Уровень зарегистрированной безработицы, %	1,07	1,0	1,0	0,84	1,0	0,61
Среднемесячная номинальная начисленная заработная плата работников организаций, руб.	26461,0	23867,0	25145,0	25895,1	26714,0	27342,6
Удельный вес молодежи в возрасте от 18 до 30 лет в общей численности населения, %	22,8	17,7	19,0	16,7	19,0	16,6
Количество созданных рабочих мест ежегодно, единиц	2200	2090	1421	1965	1442	1733

Перечень административных регламентов
ОКУ «Старооскольский центр занятости»

1. Административный регламент по предоставлению государственной услуги содействия гражданам в поиске подходящей работы, а работодателям в подборе необходимых работников.

2. Административный регламент по осуществлению социальных выплат гражданам, признанным в установленном порядке безработными.

3. Административный регламент предоставления государственной услуги по организации временного трудоустройства несовершеннолетних граждан в возрасте от 14 до 18 лет в свободное от учебы время, безработных граждан, испытывающих трудности в поиске работы, безработных граждан в возрасте от 18 до 20 лет из числа выпускников образовательных учреждений начального и среднего профессионального образования, ищущих работу впервые.

4. Административный регламент предоставления государственной услуги по информированию о положении на рынке труда в субъекте Российской Федерации.

5. Административный регламент предоставления государственной услуги по организации проведения оплачиваемых общественных работ.

6. Административный регламент предоставления государственной услуги по организации профессиональной ориентации граждан в целях выбора сферы деятельности (профессии), трудоустройства, профессионального обучения.

7. Административный регламент предоставления государственной услуги по психологической поддержке безработных граждан.

8. Административный регламент предоставления государственной услуги по социальной адаптации безработных граждан на рынке труда.

9. Административный регламент предоставления государственной услуги по содействию самозанятости безработных граждан.

10. Административный регламент предоставления государственной услуги по профессиональной подготовке, переподготовке и повышению квалификации безработных граждан.

Приложение В

Структура ОКУ «Старооскольский центр занятости»

Фамилия Имя Отчество	Должность	№ кабинета	Номера телефонов
Медведева Ольга Вячеславовна	ведущий инспектор	35 приемная	т.ф. 22-43-70
Савченко Олег Алексеевич	Заместитель директора по безопасности	35	22-12-76
Алексеевко Нина Ивановна	Заместитель директора	22	22-46-20
Попова Светлана Петровна	Заместитель директора	30	22-14-64*
Отдел трудоустройства			
Серпуховитина Любовь Викторовна	начальник отдела	6	22-53-50
Пашкова Екатерина Евгеньевна	зам. начальника отдела	7	22-04-10
Демина Наталья Евгеньевна	ведущий инспектор	Первичный прием: каб.1,2	22-02-63
Буланцева Татьяна Геннадиевна	ведущий инспектор		8
Молошникова Юлия Вячеславовна	ведущий инспектор	9	22-54-70
Цымбал Татьяна Григорьевна	ведущий инспектор	10	22-08-72
Логойко Елена Анатольевна	ведущий инспектор	13	
Пожидаева Наталия Сергеевна	ведущий инспектор	5	22-16-83
Отдел реализации программ занятости и анализа рынка труда			
Захарова Марина Ивановна	начальник отдела	27	22-17-68
Мацнева Надежда Александровна	зам. начальника отдела	31	22-62-09
Одиноква Екатерина Васильевна	ведущий инспектор	23	22-52-33
Саснко Татьяна Ивановна	ведущий инспектор	23	22-52-33
Замарасва Татьяна Ивановна	ведущий инспектор	31	22-62-09
Фурсова Олеся Юрьевна	ведущий инспектор	31	22-62-09
Отдел организации профессиональной подготовки			
Сизова Ирина Владимировна	начальник отдела	20	22-06-02
Волобуева Татьяна Вячеславовна	ведущий инспектор	19	
Степкина Елена Вячеславовна	ведущий инспектор		
Халперских Ольга Юрьевна	ведущий инспектор	21	
Отдел АСУ			
Сараев Александр Александрович	начальник отдела	17	22-12-39
Чалай Ирина Васильевна	ведущий инспектор	15	
Иванова Мария Федоровна	ведущий инспектор	15	
Отдел финансово-бухгалтерского учета и планирования закупок			
Жукова Светлана Владимировна	начальник отдела - главный бухгалтер	18	22-45-85
Стефанова Валентина Анатольевна	зам. начальника отдела	26	
Данильева Татьяна Николаевна	ведущий инспектор	25	т.ф. 22-08-78
Горочкина Наталья Васильевна	ведущий инспектор	24	22-18-06
Комова Наталия Юрьевна	ведущий инспектор	24	
Отдел административной и кадровой работы			
Колчина Галина Алексеевна	начальник отдела	29	22-56-72
Недорезова Татьяна Ивановна	ведущий инспектор	29	22-56-72 22-43-70
Федин Валерий Михайлович	ведущий инспектор	05	44-52-55
Отдел по взаимодействию с работодателями и трудовой миграции			
Воробьева Татьяна Владимировна	начальник отдела	33	22-17-22*
Земенкова Марина Сергеевна	зам. начальника отдела	32	22-03-22
Белогурова Виктория Леонидовна	ведущий инспектор	34	т/ф. 44-57-84
Болховитина Оксана Геннадиевна	ведущий инспектор	34	22-67-86
Пугачева Вера Анатольевна	ведущий инспектор	34	т/ф. 22-67-86
Охрана		14	22-05-25

Схема взаимодействия ОКУ «Старооскольский городской ЦЗН»

с внешними субъектами



КОМПЛЕКСНАЯ ПРОГРАММА
«СОВЕРШЕНСТВОВАНИЕ СИСТЕМЫ УПРАВЛЕНИЯ ЗАНЯТОСТЬЮ НАСЕЛЕНИЯ
СТАРООСКОЛЬСКОГО ГОРОДСКОГО ОКРУГА НА 2017-2019 ГОДЫ»

Паспорт комплексной программы
«Совершенствование системы управления занятостью населения
Старооскольского городского округа на 2017-2019 годы»

Наименование Программы	Совершенствование системы управления занятостью населения Старооскольского городского округа на 2017-2019 годы
Основания для разработки программы	Постановление главы администрации Старооскольского городского округа
Заказчик программы	Администрация Старооскольского городского округа
Разработчик программы	Управление анализа и прогнозирования департамента по экономическому развитию администрации Старооскольского городского округа, Центр занятости населения, кафедра менеджмента СОФ НИУ «БелГУ».
Срок реализации программы	2017 – 2019 годы
Исполнители и участники программы	Администрация Старооскольского городского округа в лице департамента по экономическому развитию; ОКУ «Старооскольский городской центр занятости населения»; учреждения высшего, среднего профессионального и общего образования, иные субъекты.
Источники финансирования программы	Средства бюджета Старооскольского городского округа по соответствующим статьям бюджетной классификации, финансовая поддержка из средств регионального бюджета, грантовая поддержка.
Цель программы	формирование эффективной системы управления занятостью населения Старооскольского городского округа, соответствующей адекватным запросам общества в современной социально-экономической ситуации.
Задачи программы	<ul style="list-style-type: none"> – внедрение инновационных технологий в деятельность Администрации Старооскольского городского округа и ОКУ «Старооскольский городской центр занятости населения»; – разработка механизмов содействия перехода безработных граждан в категорию самозанятых; – установление и развитие партнерских отношений с работодателями; – развитие системы сотрудничества с органами местного самоуправления; – развитие системы взаимодействия Центра занятости с образовательными организациями; – разработка системы мониторинга актуальных потребностей и степени удовлетворенности граждан и иных субъектов реализацией политики в сфере занятости населения в городском округе.

Ресурсное обеспечение проекта	<p>Финансирование программы - бюджет Старооскольского городского округа, поддержка регионального бюджета, гранты, спонсорские взносы.</p> <p>Материально-техническое сопровождение – администрация Старооскольского городского округа, Центр занятости населения.</p> <p>Информационное сопровождение – администрация Старооскольского городского округа, Центр занятости населения.</p> <p>Научно-методической сопровождение – администрация Старооскольского городского округа, Центр занятости населения, кафедра менеджмента СОФ НИУ «БелГУ» (в рамках мониторинговой деятельности) и т.д.</p> <p>Кадровое сопровождение – штатные сотрудники управлений администрации Старооскольского городского округа, Центра занятости населения, учебные (в том числе дополнительного образования) заведения и их структурные подразделения, иные субъекты.</p>
Система организации контроля за исполнением программы	<p>контроль за исполнение программы осуществляет заместитель главы администрации Старооскольского городского округа по экономическому развитию – Полякова Е.Ю.</p>
Этапы реализации программы	<p>1. Этап разработки программы и мониторинга (2017 год, 6 мес.).</p> <p>2. Внедренческий этап (2018 год, 12 мес.).</p> <p>3. Коррекционный этап (2016 год, 9 мес.).</p>
Основные направления Программы:	<p>Организационно-структурное.</p> <p>Кадровая политика.</p> <p>Коммуникационное.</p> <p>Информационное.</p> <p>Мониторинговое.</p>

Показатели эффективности системы управления.

Общие количественные показатели.

– количество муниципальных органов власти, государственных и муниципальных учреждений реализующих политику в сфере занятости населения;

– количество специалистов, профессионально работающих в сфере занятости населения;

– количество безработных граждан, принявшей участие в программах переподготовки специалистов, предоставляемых ОКУ «Старооскольский центр занятости»;

– количество безработных граждан перешедших в категорию

самозанятых;

– количество организованных оплачиваемых общественных работ;

– количество трудоустроенных инвалидов, обратившихся в ОКУ «Старооскольский центр занятости»;

– количество работодателей, обратившихся в ОКУ «Старооскольский центр занятости» за содействием в подборе работников;

– количество выпускников, трудоустроившихся после завершения стажировки по месту прохождения стажировки или в других организациях.

Уровень удовлетворенности реализацией политикой в сфере занятости населения.

– удовлетворенность граждан деятельностью органов муниципальной власти, ОКУ «Старооскольский центр занятости»;

– удовлетворенность граждан качеством предоставляемых услуг ОКУ «Старооскольский центр занятости»;

– удовлетворенность граждан уровнем открытости и доступности Администрацией Старооскольского городского округа к решению проблем в сфере занятости населения.