

УДК 331.5.024.54

## ГОСУДАРСТВЕННОЕ РЕГУЛИРОВАНИЕ РЫНКА ТРУДА И ЗАНЯТОСТИ НАСЕЛЕНИЯ В СТАВРОПОЛЬСКОМ КРАЕ

Любенкова Е.П.

Ставропольский государственный педагогический институт

Любенкова А.С.

Государственный университет морского и речного флота имени адмирала С.О. Макарова

Дана характеристика и исследованы современные направления и методы государственного регулирования регионального рынка труда и занятости населения на примере Ставропольского края.

**Ключевые слова:** рынок труда, занятость, безработица, государственное управление, управление труда и занятости населения, банк вакансий, ярмарка вакансий.

**Постановка проблемы.** Одним из важных факторов, обеспечивающих формирование социально ориентированной рыночной экономики в России, является эффективное использование трудового потенциала страны. Для решения данной задачи требуется формирование цивилизованного рынка труда, системы социальных гарантий занятости и развитого сектора социальных и правовых услуг.

Несоответствие спроса и предложения такого специфического товара как рабочая сила на рынке труда, особенно в условиях развивающейся, нестабильной экономики России, требует от государства серьезного вмешательства в эту сферу общественных отношений для обеспечения баланса интересов работодателя и каждого конкретного гражданина, предлагающего свои способности и умения на рынке труда.

Социальная защищенность, будучи не заложенной в природу рыночной экономики, требует от государства принятия определенных мер в целях воздействия на поведение участников рыночных отношений. Вследствие многообразия внутренних регуляторов, а также в силу социальной важности эффективного функционирования рынка труда, этот рынок нуждается в квалифицированном регулировании на всех уровнях государственного управления и создании действенной системы регулирования в сфере занятости.

**Анализ последних исследований и публикаций.** Управляющее воздействие на сферу занятости и рынок труда оказывают три основных субъекта: государство (прежде всего через законодательную, а также исполнительную власть), работодатели (предприниматели, администрация предприятий и организаций), государственная служба занятости (прежде всего ее местные органы).

Государство реализует стратегическое управление занятостью, т.е. формирует общую политику занятости и осуществляет нормативно-правовое обеспечение трудовых отношений и отношений занятости. Служба занятости, действуя в установленных законом рамках, осуществляет комплексное регулирование занятости населения. Управление по труду и занятости населения, как орган исполнительной власти,

осуществляет целенаправленное воздействие со стороны специально созданных органов на общественные отношения по поводу реализации социальной функции государства.

Государственное управление в сфере труда и занятости направлено на выполнение не только социально-экономических целей. Оно наряду с традиционными для государственного управления функциями выполняет специальные функции в области правового обеспечения (создание программ поддержки безработного населения), в области ресурсного обеспечения (заключение административных договоров), в области кадровой политики, подготовки кадров, информационного обеспечения органов по труду и занятости населения.

**Выделение нерешенных ранее частей общей проблемы.** Исходя из вышесказанного, государственное управление по труду и занятости населения – это обширная отрасль, состоящая из взаимосвязанных и подчиненных звеньев – органов управления, объединенных общностью объектов управления, выполняющих специальные функции, цели и задачи, способствующих поддержке и обеспечению нормального жизненного уровня населения.

Механизм государственного регулирования занятости и рынка труда, общий для стран с рыночной экономикой, включает три группы методов: административно-законодательные, организационные и экономические методы [2, с.73]

Таким образом, государственное регулирование рынка труда целесообразно рассматривать как многоуровневый процесс. В обобщенном виде иерархию процесса можно представить в виде трёх уровней: макроуровня, регионального уровня и микроуровня.

На макроуровне высшие органы законодательной и исполнительной власти призваны решать следующие основные задачи:

1. Согласование финансово-кредитной, структурной, инвестиционной, внешнеэкономических политик с системой целей регулирования рынка труда.

2. Согласование социальной, демографической, миграционной политик с целями и приоритетами регулирования рынка труда.

3. Политика трудоустройства и социальной поддержки незанятого населения. [3, с.571]

Основной целью государственной политики занятости является формирование благоприятных условий для занятости населения и обеспечения предприятий и организаций рабочей силой через экономическую стабилизацию, повышение качества и конкурентоспособности рабочей силы, развитие системы обучения кадров, действия государственных органов по вопросам занятости. Меры, направленные на достижение этой цели, приносят определенные результаты. Так по данным Росстата в декабре 2013 уровень безработицы в Российской Федерации составил 5,7%, а в среднем за 2013 год – 5,8%. [5] Приведенные данные свидетельствуют о том, что проблема в масштабах страны в целом решается.

На региональном уровне государственное регулирование рынка труда в основном осуществляется в тех же направлениях. Субъектами регулирования в регионах являются соответственно органы законодательной и исполнительной власти. Перечень составных элементов регулирования рынка труда на уровне регионов уже, чем на общегосударственном уровне. Политика трудоустройства и социальной поддержки незанятого населения в регионах в целом имеет те же задачи, что и на федеральном уровне, поскольку задачи данного блока в значительной степени выполняются региональными органами по труду и занятости населения за счёт региональных фондов занятости.

В число основных задач данного блока на региональном уровне входят: развитие систем подготовки и переподготовки рабочей силы, совершенствование структуры, информационного обеспечения, обеспечения приспособленными помещениями и подготовленными кадрами центров занятости, повышение эффективности регистрации, трудоустройства, социальной поддержки безработных и поддержки на рынке труда беженцев и вынужденных переселенцев, граждан с ограниченной трудоспособностью, длительно безработных, женщин, молодёжи и подростков и ряда других групп. Вопросы организации общественных работ могут так же решаться на региональном уровне.

На микроуровне регулирование рынка труда включает законодательное и иное нормативное регулирование, финансовое, налоговое стимулирование поведения на рынке труда предприятий, организаций, индивидуальных предпринимателей и домохозяйств.

**Цель статьи.** Главной целью данной работы является характеристика деятельности государственных органов на региональном рынке труда в Ставропольском крае, выявление успехов и проблем в области регулирования занятости населения края.

**Изложение основного материала.** В Ставропольском крае созданы все условия и все предпосылки для устойчивого развития рынка труда с положительной динамикой, вместе с тем, ещё очень большое количество людей в крае работы не имеет, либо испытывают трудности в ее поиске, особенно инвалиды, и другие слабозащищенные категории граждан, а также молодежь без опыта работы. Ситуация осложняется еще и тем,

что из всей численности безработных шестьдесят процентов – жители сельской местности, а больше всего вакансий, или семьдесят процентов, заявляются в городах края. В значительной степени это положение обусловлено структурным и территориальным дисбалансом спроса и предложения рабочей силы. Все перечисленное, безусловно, является сдерживающим фактором для экономического роста в крае.

Нормативную базу в области регулирования рынка труда в Ставропольском крае можно условно разделить на несколько уровней. Первый уровень – это документы стратегического планирования на долгосрочную перспективу. К ним относится Стратегия социально-экономического развития Ставропольского края до 2020 года и на период до 2025 года, принятая еще в 2009 году. В 2010 году краевым законом была принята Программа социально-экономического развития до 2015 года, которая конкретизирует первый этап реализации Стратегии.

Следующий уровень – это нормативные акты Губернатора и Правительства края, а также краевая среднесрочная программа «Развитие сферы труда и занятости населения в Ставропольском крае», которая также разработана на период до 2015 года. Эта программа собрала в едином ключе и в едином блоке основные мероприятия по регулированию рынка труда и содействию занятости населения в Ставропольском крае. Дополнительно в целях снижения напряженности на региональном рынке труда и обеспечения сбалансированности спроса и предложения рабочей силы в крае утверждена Концепция кадровой политики в Ставропольском крае до 2015 года и План мероприятий по ее реализации с ответственными исполнителями и сроками исполнения.

Третий уровень – это программы и планы мероприятий муниципалитетов, в которых заложены вопросы занятости населения в конкретной территории.

В итоге получается многоуровневая нормативная база, координатором реализации которой выступает краевое управление труда.

Благодаря стабилизации экономики и скоординированным мерам по содействию занятости населения ситуацию на рынке труда Ставропольского края можно назвать стабильной.

В службу занятости за содействием в поиске подходящей работы за пять месяцев 2013 года обратились более 25 тысяч человек. [4] Из общего числа обратившихся 40% трудоустраиваются на заявленные вакантные места. Сложнее найти работу гражданам, относящимся к категории инвалидов, гражданам предпенсионного возраста и гражданам, стремящимся возобновить трудовую деятельность после длительного (более года) перерыва. В 2013 году показатели безработицы в крае достигли наименьших значений за последние десять лет. Уровень безработицы в Ставропольском крае ниже среднероссийского и составляет 5,6 процента, это также самый низкий уровень безработицы среди субъектов СКФО. [5]

Одним из необходимых условий трудоустройства граждан, ищущих работу, является фор-

мирование и наполняемость банка вакансий. В краевом банке вакансий на 1.07.2013 года было собрано более 29 тысяч вакантных мест, это в 1,6 раза больше, чем в прошлом году. [4] Новым направлением в работе службы занятости Ставропольского края является оказание услуги работодателям в подборе подходящих работников в электронном виде посредством специализированной информационной системы «Электронный работодатель», которая развернута во всех центрах занятости населения.

Управление по труду постоянно расширяет способы размещения информации о возможности трудоустройства, тем самым делая свои услуги более доступными. Больше стало объявлений о трудоустройстве в прессе и на уличных стендах. На Интернет-портале службы занятости населения края [www.stavzan.ru](http://www.stavzan.ru) регулярно размещается информация о возможностях трудоустройства и обучения (переобучения). За полгода этой информацией воспользовались 438,6 тысяч человек. [4]

В структуре заявленной потребности организаций наибольшая доля вакансий приходится на образование, здравоохранение и предоставление социальных услуг, среди них 76% приходится на замещения рабочих профессий. Наибольшую потребность организации края испытывают во врачах, медсестрах, инженерах различных специальностей, а по рабочим профессиям – в бетонщиках, аппаратчиках, слесарях различных специальностей и рабочих в строительстве. Например, на две тысячи вакансий врачей в крае ищут работу и пришли с этой проблемой в службу занятости всего лишь 55 человек, на 1200 вакансий арматурщиков приходится всего 13 желающих трудоустроиться. В тоже время, предложение превышает спрос по таким профессиям как бухгалтер – потребность у организаций края составляет 700 человек, а в службу занятости пришли с начала года уже 1118 человек, но это в основном в городе, в то время, когда на селе бухгалтеров опять же не хватает. [4]

Между тем, изменения в количественном составе вакансий происходят и в зависимости от сезона. Так, например, в зимний период количество вакансий сокращается почти вдвое в связи с уменьшением объема работ в основном на сельскохозяйственных предприятиях края. К летнему периоду число вакансий резко возрастает в связи с появлением сезонных и временных работ. Например, в летний период требуются строительные рабочие, а также продавцы прохладительных напитков. В зимний период – операторы котельных.

Ярмарка вакансий – самый короткий путь к заполнению свободных рабочих мест на предприятии. Именно здесь работодатель имеет возможность отобрать из участников данного мероприятия претендентов на имеющиеся вакансии. Но вместе с тем это и прекрасная возможность для самих граждан самостоятельно и быстро подобрать себе работу, изучить спрос на свою профессию, узнать реальную цену своей рабочей силы и, при необходимости, определить более

востребованные на рынке труда специальности. В 2012 году по краю было проведено более двухсот ярмарок, а в 2013 году прошло 114 ярмарок, из них 78 – мини-ярмарок, 30 – крупномасштабных (районных и городских), 39 – ярмарок вакансий в сельской местности [4].

В 2013 году в ярмарках вакансий приняли участие 692 работодателя, которыми было заявлено более тридцати тысяч вакансий. Всего посетили ярмарки вакансий и учебных рабочих мест около шестнадцати тысяч человек. В ходе проведения ярмарок вакансий в 2013 году трудоустроено более трех тысяч жителей края [4].

В целях повышения качества и эффективного использования трудовых ресурсов постановлением Правительства Ставропольского края от 11 октября 2012 г. № 437-рп утвержден План мероприятий по реализации Концепции кадровой политики в Ставропольском крае на 2011-2015 годы [1]. Этим Планом предусмотрено много мер для решения обозначенных проблемных вопросов и, прежде всего мероприятия по снижению структурного дисбаланса на рынке труда края.

Вся эта работа необходима для сокращения численности специалистов, подготовленных учреждениями профессионального образования края и не востребованных на региональном рынке труда. Материалы изучения потребности работодателей края в кадрах ежегодно используются при разработке объема и структуры приема, обучающихся в государственные образовательные учреждения Ставропольского края. Для информирования населения о перспективной потребности в кадрах обобщенные аналитические материалы размещаются на сайте управления труда и занятости населения края.

Также этот вопрос находится на постоянном контроле у правительства и губернатора края. В регионе осуществляют деятельность два специальных совещательных органа – Совет по кадровой политике и краевой комитет содействия занятости населения, в составы которых входят представители отраслевых министерств, представители объединений работодателей края, руководители администраций территорий края и общественных организаций. На заседаниях регулярно рассматриваются вопросы кадрового обеспечения организаций края, занятости населения, проблемы с трудоустройством молодежи, анализируется вся существующая нормативная база по этим вопросам для принятия соответствующих совместных мер.

В рамках Соглашения между Правительством Ставропольского края, Территориальным объединением Федерации профсоюзов Ставропольского края и региональным объединением работодателей Ставропольского края «Конгресс деловых кругов Ставрополья» на 2013-2015 годы проводится работа по развитию кадрового потенциала организаций. [4]

Ежегодно в крае по направлению учреждений занятости населения проходят подготовку, переподготовку и повышение квалификации около четырех тысяч безработных. О значении этой услуги говорит тот факт, что почти 44 процен-

та (40,0 млн. рублей) от общего объема средств, выделенных из бюджета края в 2012 году на мероприятия активной политики занятости, предусмотрено на профессиональное обучение безработных граждан. Планируется, что в 2013 году обучение пройдут более четырех тысяч человек. С января по май сел за парты 1571 краевой житель. Каждый второй обучаемый безработный в крае – это молодой человек в возрасте до 29 лет. Среди обучаемых большинство (семьдесят процентов) составляют женщины. [4]

В соответствии с потребностями рынка труда в службе занятости сформирован и регулярно актуализируется Перечень приоритетных профессий (специальностей) для профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации безработных граждан Ставропольского края. В 2012 году безработные обучались по пятидесяти специальностям.

В качестве действенных мер по профилактике безработицы служба занятости обучает не только безработных граждан. С 2011 года регионам предоставлено право организовывать профессиональное обучение женщин в период отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет. В 2013 году запланировано организовать профессиональное обучение ста женщин, имеющих детей до трех лет, на что в бюджете края предусмотрено более миллиона рублей. На начало июня приступили к различным видам профессионального обучения 65 женщин, из них 46 завершили обучения, десять – приступили к работе. [4]

Безусловно, за последнее время в крае удалось уменьшить объемы безработицы, вывести динамику занятости на условия, близкие к тому, что было до кризиса. Тем не менее, еще очень большое количество людей работы не имеет.

**Выводы и предложения.** Особенность нового периода развития экономики заключается в необходимости переориентирования органов исполнительной власти края и органов местного самоуправления на деятельность, отвечающую интересам края в соответствии с новыми стратегическими целями и поставленными задачами его социально-экономического развития, которые утверждены Стратегией и Программой социально-экономического развития края.

И прежде всего, это реализация основных ключевых направлений в социальной сфере, происходящих через формирование цивилизованного рынка труда в крае, который предусматривает:

- создание условий, способствующих повышению качества рабочей силы;
- стимулирование создания новых рабочих мест, в том числе в сфере малого и среднего бизнеса;
- создание условий для развития территориальной мобильности граждан через развитие

трудовой миграции и возможность трудоустройства жителей края в других регионах Российской Федерации;

- создание и внедрение системы мониторинга и достоверного прогнозирования потребностей рынка труда края в обеспеченности квалифицированными кадрами.

Для реализации данных задач нужен системный подход и разработка целого комплекса мер, направленных на устранение целого ряда негативных явлений, свойственных современному рынку труда. Только совместными усилиями всех сторон, участвующих в процессах регулирования занятости – органов власти, бизнеса и граждан – можно решить все накопившиеся проблемы в обществе. Никакие успехи страны и регионов по выходу из кризиса не будут впечатляющими для наших граждан при отсутствии социальной стабильности, заключающейся в том, чтобы люди имели работу, нормальную заработную плату и перспективы сохранить эту работу, создать для себя собственное дело или найти новую работу.

Главными стратегическими целями регулирования рынка труда и занятости должны стать повышение экономической и социальной эффективности занятости за счет изменения ее структуры и форм, создание условий для развития человеческого капитала страны, совершенствование экономических отношений занятости. Для этого необходимо снижать уровень избыточной занятости на предприятиях, гибко перераспределять высвобождаемых работников в другие отрасли и виды занятости. Эффективному проведению подобных мероприятий будет способствовать активное взаимодействие работников отделов кадров предприятий и региональных центров занятости населения. Нельзя сказать, что в настоящее время такого взаимодействия нет. Но оно существует в виде разовых, единоразовых мероприятий, которые инициируются лишь государственной службой занятости, хотя задача снижения уровня избыточной занятости – это в первую очередь проблема предприятия. Поэтому речь должна идти о создании активных кадровых служб предприятий, внесении необходимых изменений и дополнений в должностные инструкции их сотрудников, а также об организации обучения и подготовки работников для таких кадровых служб.

Забота государства о достижении в стране наиболее полной и эффективной занятости как важной социальной гарантии для экономически активного населения является важнейшим аспектом государственного регулирования рынка труда, механизм формирования которого будет постоянно совершенствоваться применительно к новым условиям развития рыночной экономики, структурной перестройки производства, формирования эффективной социальной политики.

**Список литературы:**

1. Аналитический отчет об итогах работы управления труда и занятости населения Ставропольского края за 2012 год [Электронный ресурс]. URL: <http://www.stavzan.ru/Attachment.axd?id=ef3e2105-8d89-48d4-8c97-a5e0c186b9c2>.
2. Государственная политика и управление. Учебник. В 2 ч. Часть I. Концепции и проблемы государственной политики и управления / Под ред. Л.В. Сморгунова. – М: «Российская политическая энциклопедия» (РОССПЭН), 2006.
3. Кураков Л.П. Экономическая теория: учебник / Л.П. Кураков. – 10-е издание, исправленное. – Москва: Московский психолого-социальный институт; Воронеж: Модэк, 2007.
4. Шагинова Л. Безработица отступает, но расслабляться не стоит [Электронный ресурс]. URL: <http://www.stavzan.ru/Attachment.axd?id=0b0d5509-10ba-46bc-93c8-2842b470a357>.
5. Официальный сайт Росстата <http://www.gks.ru>.

**Lyubenkova E.P.**

Stavropol state pedagogical institute

**Lyubenkova A.S.**

State University Rechnoho Sea Commercial and Fleet Admiral named S.O. Makarova

**REGULATION OF THE MARKET GOSUDARSTVENNOE LABOR  
AND EM-PLOYMENT POPULATION IN STAVROPOL KRAE**

**Summary**

The characteristics and studied modern trends and methods of state regulation of the regional labor market and employment for example, the Stavropol Territory.

**Key words:** labor market, employment, unemployment, public management, labor and employment, job bank, job fair.