

РЕФЕРАТ

Выпускная квалификационная работа по теме «Проблемы и перспективы организации деятельности центра занятости населения в г. Красноярске» содержит 100 страниц текстового документа, 9 таблиц, 10 иллюстраций, 30 использованных источников.

ЗАНЯТОСТЬ, БЕЗРАБОТИЦА, РЫНОК ТРУДА, ЦЕНТР ЗАНЯТОСТИ, ГОСУДАРСТВЕННАЯ УСЛУГА, ПОКАЗАТЕЛИ ЭФФЕКТИВНОСТИ, ИНФОРМАЦИОННАЯ СИСТЕМА, СТИМУЛИРУЮЩИЕ ВЫПЛАТЫ.

Цель работы: анализ и совершенствование деятельности территориальной службы занятости на примере КГКУ «Центр занятости населения города Красноярска».

Задачи:

- подбор и изучение литературных источников по теме;
- изучить теоретические аспекты государственной политики в сфере труда и занятости населения
- проанализировать основные показатели в сфере труда и занятости;
- проанализировать современное состояние рынка труда в Российской Федерации и в Красноярском крае;
- изучить цели, задачи, основные направления и проблемы деятельности территориальной службы занятости;
- провести анализ организации деятельности КГКУ «Центр занятости населения города Красноярска»;
- сформулировать выводы по данной теме.

В результате были разработаны мероприятия по совершенствованию деятельности КГКУ «Центр занятости населения города Красноярска», которые позволяют решить выявленные проблемы.

ABSTRACT

The graduate work on the topic « Problems and prospects of organizing the activities of the employment center in Krasnoyarsk» contains 100 pages of a text document, 9 tables, 10 illustrations, 30 sources used.

EMPLOYMENT, UNEMPLOYMENT, LABOR MARKET, CENTER OF EMPLOYED STI, PUBLIC SERVICE, EFFICIENCY STI, INFORMATION SYSTEM, STIMULATING YOU-FEE.

Purpose of the work: analysis and improvement of the activity of the territorial employment service on the example of KGKU “Center of employment of the population of the city of Krasnoyarsk”.

Objectives of the work:

- selection and study of literary sources on the topic;
- to study the theoretical aspects of state policy in the sphere of labor and employment
- to analyze the main indicators in the field of labor and employment;
- to analyze the current state of the labor market in the Russian Federation and the Krasnoyarsk Territory;
- to study the goals, objectives, main directions and problems of the territorial employment service;
- to analyze the organization of activities of KGKU "Center of employment of the population of the city of Krasnoyarsk";
- to formulate conclusions on this topic.

As a result, measures were developed to improve the activity of the KGKU “Center of employment of the population of the city of Krasnoyarsk”, which allow to solve the identified problems.

СОДЕРЖАНИЕ

Введение.....	2
1 Теоретические аспекты в области труда и занятости населения.....	5
1.1 Основные понятия в сфере труда и занятости населения.....	5
1.2 Нормативно-правовое регулирование в сфере труда и занятости в Российской Федерации.....	10
1.3 Зарубежный опыт государственного регулирования в сфере труда и занятости населения.....	17
2 Анализ сферы труда и занятости населения.....	23
2.1 Современное состояние рынка труда в Российской Федерации.....	23
2.2 Анализ рынка труда в Красноярском крае.....	28
2.3 Анализ основных показателей деятельности КГКУ «Центр занятости населения города Красноярска».....	34
3 Предложения по совершенствованию деятельности КГКУ "Центр занятости населения г. Красноярска".....	55
3.1 Совершенствование организации деятельности КГКУ «Центр занятости населения города Красноярска» посредством введения системы материальной мотивации сотрудников.....	55
3.2 Совершенствование информационного обеспечения КГКУ «Центр занятости населения г. Красноярска» посредством создания единой автоматизированной информационной системы.....	62
Заключение.....	70
Список использованных источников.....	71
Приложение А-Б.....	74-100

ВВЕДЕНИЕ

Проблемы рынка труда и занятости являются одной из важнейших социально-экономических проблем нашего времени. Проблема государственного регулирования занятости населения – одна из самых насущных в экономике России. Это подтверждено реализацией масштабных государственных антикризисных программ в сфере труда и занятости.

Службы занятости являются одним из наиболее значимых институтов рынка труда и призваны стать важнейшей частью механизма его регулирования.

Значение данного института состоит не только в предоставлении услуг по подбору вакантных рабочих мест и социальной адаптации безработных граждан, но и в том, что он играет центральную роль в поддержании и развитии связей между всеми элементами политики рынка труда. Эти связи находятся в зависимости от множества отношений, возникающих при обращении каждого безработного за поддержкой. По этой причине службе занятости отводится роль центрального инструмента государственного влияния на рынок труда.

Актуальность работы обусловлена тем, что результативность политики на рынке труда в значительной мере связана с эффективностью действий государственной службы занятости.

Объект исследования – государственное регулирование в сфере труда занятости населения.

Предмет исследования – совершенствование деятельности территориальной службы занятости на примере КГКУ «Центр занятости населения города Красноярск».

Целью работы является исследование способов совершенствования деятельности территориальной службы занятости на примере КГКУ «Центр занятости населения города Красноярск».

В соответствии с целью работы поставлены задачи:

- изучить нормативно-правовое регулирование в сфере труда и занятости населения в Российской Федерации;
- проанализировать современное состояние рынка труда в Российской Федерации и в Красноярском крае;
- изучить цели, задачи, основные направления и проблемы деятельности территориальной службы занятости;
- провести анализ организации деятельности КГКУ «Центр занятости населения города Красноярска»;
- разработать мероприятия по совершенствованию деятельности КГКУ «Центр занятости населения города Красноярска».

1 Теоретические аспекты в области труда и занятости населения на современном этапе развития экономики

1.1 Основные понятия в сфере труда и занятости населения

Необходимо отметить, что занятость – это не противоречащая законодательству деятельность граждан, связанная с удовлетворением личных и общественных потребностей и приносящая, как правило, заработок, а занятыми считаются граждане:

- работающие по трудовому договору, в том числе выполняющие работу за вознаграждение на условиях полного либо неполного рабочего времени, а также имеющие иную оплачиваемую работу (службу), включая сезонные, временные работы, за исключением общественных работ и осуществления полномочий членов избирательных комиссий, комиссий референдума с правом решающего голоса не на постоянной (штатной) основе;

- зарегистрированные в установленном порядке в качестве индивидуальных предпринимателей, а также нотариусы, занимающиеся частной практикой, адвокаты, учредившие адвокатские кабинеты, и иные лица, чья профессиональная деятельность в соответствии с федеральными законами подлежит государственной регистрации и (или) лицензированию

- занятые в подсобных промыслах и реализующие продукцию по договорам;

- выполняющие работы по договорам гражданско–правового характера, предметами которых являются выполнение работ и оказание услуг, авторским договорам, а также являющиеся членами производственных кооперативов (артелей);

- избранные, назначенные или утвержденные на оплачиваемую должность;

- проходящие военную службу, альтернативную гражданскую службу, а также службу в органах внутренних дел, Государственной противопожарной службе, учреждениях и органах уголовно– исполнительской системы;

– обучающиеся по очной форме обучения в организациях, осуществляющих образовательную деятельность, включая обучение по направлению государственной службы занятости населения;

– временно отсутствующие на рабочем месте в связи с нетрудоспособностью, отпуском, переподготовкой, повышением квалификации, приостановкой производства, вызванной забастовкой, призывом на военные сборы, привлечением к мероприятиям, связанным с подготовкой к военной службе (альтернативной гражданской службе), исполнением других государственных обязанностей или иными уважительными причинами;

– являющиеся учредителями (участниками) организаций, за исключением учредителей (участников) некоммерческих организаций, организационно–правовая форма которых не предполагает права учредителей (участников) на получение дохода от деятельности этих организаций, включая членов товариществ собственников жилья, а также членов жилищных, жилищно–строительных, дачных, гаражных кооперативов и иных специализированных потребительских кооперативов, создаваемых в целях удовлетворения потребностей граждан, которые не получают доход от их деятельности;

– являющиеся членами крестьянского (фермерского) хозяйства.

Кроме того, закон дает определение безработным. Безработными признаются трудоспособные граждане, которые не имеют работы и заработка, зарегистрированы в органах службы занятости в целях поиска подходящей работы, ищут работу и готовы приступить к ней. При этом в качестве заработка не учитываются выплаты выходного пособия и сохраняемого среднего заработка гражданам, уволенным в связи с ликвидацией организации либо прекращением деятельности индивидуальным предпринимателем, сокращением численности или штата работников организации, индивидуального предпринимателя [2].

С количественной стороны занятость отражает понятие полной занятости, а с качественной – эффективной занятости.

Под полной занятостью в условиях рыночной экономики понимается

создание таких материально–технических средств и социально–экономических отношений, которые производят и воспроизводят хозяйственный механизм, порождающий возможность занятости трудоспособного населения, но лишь в той мере, что соответствует или приближается к естественной норме.

Эффективной может считаться занятость населения, которая обеспечивает достойный доход, здоровье, развитие личности, рост образовательного и профессионального уровня для каждого члена общества на основе роста общественной производительности труда.

Что касается безработицы, в зависимости от причин возникновения различают: фрикционную, структурную, естественную, циклическую, сезонную, застойную, институциональную, скрытую и технологическую безработицу.

Вынужденная безработица обуславливается происходящими изменениями в социально–хозяйственной жизни общества, приводящими, как минимум, к сокращению рабочих мест. Такая безработица проявляется в трех формах: циклической, структурной, технологической.

Циклическая безработица вызывается общим снижением уровня экономической конъюнктуры.

Структурная безработица проявляет себя в результате высвобождения рабочей силы, вызванного структурными изменениями в национальной экономике. Структурная реконструкция сопровождается перемещением производства и занятости из одних отраслей в другие, отсюда неизбежные сокращения численности рабочей силы в одних отраслях и наращивание в других.

Технологическая безработица вызвана изменениями структуры производства в масштабе одного предприятия (фирмы). Инновации, технологические изменения приводят к перераспределению или сокращению рабочей силы на данном предприятии.

Естественная безработица. Мотивация индивида и трудовой занятости определяется рациональным выбором, выгодой от той или иной формы занятости. Естественная безработица также проявляется в трех формах: фрикци-

онной, институциональной и добровольной.

Фрикционная безработица связана с периодом, необходимым для поисков новой работы по причине получения образования, перемены места жительства. Время поиска работы и оформление на нее – это и есть время фрикционной безработицы.

Институциональная безработица неизбежно проявляется в тех случаях, когда сфера занятости испытывает воздействие различных посреднических структур, включая СЗН (социальные выплаты), а также когда законодательство предписывает процедуры увольнения и найма на работу и предусматривает меры социальной поддержки безработных и многое другое. Главная особенность безработицы – поддержка со стороны социума в поиске работы.

Добровольная безработица – это самостоятельный вид незанятости. В любом обществе существует прослойка людей, которые по своему психологическому складу или иным причинам не хотят работать. Таким безработным выгоднее не работать.

Понятие маргинальной безработицы объединяет представление о различных формах незанятости, таких как застойная, сезонная и скрытая безработица.

Застойная безработица охватывает ту часть трудоспособного населения, которая потеряла работу, утратила право на получение пособия по безработице, отчаялась найти рабочие места.

Сезонная безработица связана с сезонным характером наемного труда, чаще в сельскохозяйственном производстве, строительстве и других отраслях. По форме проявления она имеет «колебательный» характер, схожа с циклической. Однако эти колебания в данном случае можно регулярно прогнозировать, поскольку в различной степени ощутимо этот вид безработицы зависит от географической среды проживания населения и от его социальных и культурных особенностей.

Скрытая безработица – это концентрация излишней рабочей силы на производстве, которая не участвует в производстве материальных благ и не

учитывается статистикой.

Исходя из вышесказанного, можно сделать следующий вывод: на формирование вынужденной безработицы главное влияние оказывает экономический фактор, естественной безработицы – личностный, маргинальной безработицы – социокультурный.

По продолжительности безработица бывает:

- краткосрочная - до 4 месяцев;
- продолжительная - 4-8 месяцев;
- длительная - 8-18 месяцев;
- застойная - более 18 месяцев;

Структура безработицы включает четыре основные категории рабочей силы:

- потерявшие работу в результате увольнения;
- добровольно оставившие работу;
- пришедшие на рынок труда после перерыва;
- впервые пришедшие на рынок труда.

К наиболее часто встречающимся причинам безработицы можно отнести:

- структурные сдвиги в экономике, выражающиеся в том, что внедрение новых технологий, оборудования приводит к сокращению излишней рабочей силы;

- трансформационные процессы, предполагающие переход от одной экономической системы к другой.

- экономические причины, будь то: спад или депрессия, вынуждающие работодателей снижать потребность во всех ресурсах, в том числе и трудовых;

- политика правительства в области зарплаты: при искусственном завышении заработной платы уменьшается спрос на рабочую силу;

- сезонные изменения в уровне производства в отдельных отраслях экономики;

- изменения в демографической структуре населения, рост или снижение численности населения.

- экономические причины, т.е. сами механизмы рынка.

Определение занятости, элементы и признаки, характеризующие понятие занятости, а также соотношение понятий «занятость» и «безработица» позволяют производить исследование и анализ рынка труда (РТ). Целью анализа рынка труда является выявление степени сбалансированности РТ, то есть соотношения спроса и предложения. Это, в свою очередь, позволяет в дальнейшем определять приоритетные задачи социально-экономической политики, направленной на развитие рынка труда, а также повышение эффективности действующих и создание новых рабочих мест.

1.2 Нормативно-правовое регулирование в сфере труда и занятости населения в Российской Федерации

Роль государственного управления в сфере труда и занятости населения достаточно велика: сокращение безработицы, ликвидация ее последствий, трудоустройство, выплаты, повышение квалификации сотрудников и многое другое. Важно, чтобы под всеми принятыми решениями находилась весомая правовая база, которая, как известно, неотделима от государственного управления.

Изучая закон “О занятости населения в Российской Федерации”, необходимо обратить внимание на статью 7, в которой говорится о полномочиях федеральных органов государственной власти в сфере занятости населения.

Так, к полномочиям федеральных органов государственной власти в сфере занятости населения относятся:

1) разработка и реализация государственной политики в сфере занятости населения;

2) принятие федеральных законов и иных нормативных правовых актов Российской Федерации в сфере занятости населения;

3) разработка и реализация государственных программ Российской Федерации в сфере занятости населения и контроль за их исполнением;

4) установление норм социальной поддержки безработных граждан;

5) разработка и реализация мер в сфере занятости населения, за исключением мер в области содействия занятости населения, реализация которых отнесена к полномочиям органов государственной власти субъектов Российской Федерации;

6) формирование средств на социальную поддержку безработных граждан и контроль за их целевым использованием;

7) координация деятельности по созданию экономических условий для обеспечения занятости населения, развития предпринимательства и самозанятости;

8) разработка прогноза баланса трудовых ресурсов Российской Федерации, осуществляемая в порядке, определяемом Правительством Российской Федерации.

Правительство Российской Федерации вправе разрабатывать и реализовывать дополнительные мероприятия в сфере занятости населения, направленные на:

1) снижение напряженности на рынке труда субъектов Российской Федерации;

2) оказание содействия в трудоустройстве многодетных родителей, родителей, воспитывающих детей–инвалидов, незанятых инвалидов на оборудованные (оснащенные) для них рабочие места;

3) повышение мобильности трудовых ресурсов. Правительство Российской Федерации вправе утверждать перечень субъектов Российской Федерации, привлечение трудовых ресурсов в которые является приоритетным, и порядок включения в него субъектов Российской Федерации.

К полномочиям уполномоченного Правительством Российской Федерации федерального органа исполнительной власти относятся:

1) принятие нормативных правовых актов в сфере занятости населения по вопросам, установленным настоящим Законом;

2) обобщение практики применения, анализ причин нарушений и подготовка предложений по совершенствованию законодательства о занятости населения;

3) издание методических рекомендаций по предоставлению государственных услуг и исполнению государственных функций в сфере занятости населения, по разработке региональных программ повышения мобильности трудовых ресурсов;

4) утверждение обязательных для исполнения административных регламентов предоставления государственных услуг по осуществлению социальных выплат гражданам, признанным в установленном порядке безработными;

5) утверждение перечня территорий с напряженной ситуацией на рынке труда в порядке, установленном Правительством Российской Федерации;

6) установление нормативов доступности государственных услуг в области содействия занятости населения, целевых прогнозных показателей в области содействия занятости населения и осуществления социальных выплат гражданам, признанным в установленном порядке безработными;

7) проведение мониторинга и оценки качества и доступности государственных услуг в области содействия занятости населения, эффективности реализации дополнительных мероприятий на рынке труда субъектов Российской Федерации;

8) установление порядка исчисления среднего заработка для определения размеров пособия по безработице и стипендии, выплачиваемой гражданам в период прохождения профессионального обучения и получения дополнительного профессионального образования по направлению органов службы занятости;

9) информирование граждан и работодателей о положении на рынке труда в Российской Федерации, правах и гарантиях в области занятости населения и защиты от безработицы;

10) проведение мониторинга состояния и разработка прогнозных оценок рынка труда Российской Федерации;

11) осуществление контроля за обеспечением государственных гарантий в области занятости населения в части социальной поддержки безработных граждан с выдачей обязательных для исполнения предписаний;

12) осуществление надзора и контроля за:

– нормативно–правовым регулированием, осуществляемым органами государственной власти субъектов Российской Федерации в части осуществления социальных выплат гражданам, признанным в установленном порядке безработными, с выдачей обязательных для исполнения предписаний;

– осуществлением социальных выплат гражданам, признанным в установленном порядке безработными, с выдачей обязательных для исполнения предписаний;

13) осуществление проверок, выдача обязательных для исполнения предписаний об устранении нарушений законодательства о занятости населения в части государственных гарантий социальной поддержки безработных граждан, о привлечении виновных лиц к ответственности в соответствии с законодательством Российской Федерации, об отстранении от должности должностных лиц органов и государственных учреждений службы занятости населения субъектов Российской Федерации;

14) формирование и ведение регистров получателей государственных услуг в сфере занятости населения;

15) утверждение форм бланков личного дела получателя государственных услуг в области содействия занятости населения и предписаний;

16) установление форм отчетности, требований к содержанию отчетности, а также к порядку представления отчетности об осуществлении социальных выплат гражданам, признанным в установленном порядке безработными;

17) установление в целях содействия занятости инвалидов порядка, формы и сроков обмена сведениями между органами службы занятости и федеральными учреждениями медико–социальной экспертизы;

18) утверждение типовой региональной программы повышения мобильности трудовых ресурсов;

19) утверждение порядка предоставления сертификата на привлечение трудовых ресурсов и его формы [4].

В основе государственной системы занятости лежит сеть служб занятости различных уровней. На федеральном уровне – это Федеральная служба занятости населения, в каждом из субъектов Федерации существуют региональные или республиканские службы занятости, а в городах и населенных пунктах, а также в крупных сельских пунктах существуют местные службы занятости.

Органы службы занятости на безвозмездной основе предоставляют органам государственной статистики, налоговым органам и получают от них сведения, необходимые для выполнения своих функций. Службы занятости имеют право запрашивать на безвозмездной основе у органов исполнительной власти, у предприятий, организаций, учреждений все сведения, необходимые для разработки программ занятости.

Государство рассматривает Федеральную службу по труду и занятости как важнейший инструмент политики занятости, который способствует обеспечению необходимого баланса между спросом и предложением на общероссийском и региональных рынках труда. Именно она призвана проводить официальную политику в области занятости, повышать конкурентоспособность безработных, содействовать занятости населения.

Однако служба занятости населения переживает в последнее время не лучшие времена. В отличие от западных стран, где система службы занятости развивалась одновременно с эволюцией взглядов общества на политику занятости в целом, в России она складывалась на фоне отсутствия целостной концепции политики занятости, что на практике приводит к недостаточной эф-

фektivности службы занятости в решении поставленных перед ней задач. Это обусловлено рядом причин: масштабами и эффективностью активных и пассивных программ занятости, непривлекательностью банка вакансий, незначительностью пособий по безработице, конкуренцией негосударственной службы занятости населения, отсутствием инновационных предложений и услуг в службе занятости населения.

Согласно ст. 5 закона "О занятости населения в Российской Федерации" государство проводит политику содействия реализации прав граждан на полную, продуктивную и свободно избранную занятость.

Государственная политика в области содействия занятости населения направлена на:

- развитие трудовых ресурсов, повышение их мобильности, защиту национального рынка труда;
- обеспечение равных возможностей всем гражданам Российской Федерации независимо от национальности, пола, возраста, социального положения, политических убеждений и отношения к религии в реализации права на добровольный труд и свободный выбор занятости;
- создание условий, обеспечивающих достойную жизнь и свободное развитие человека;
- поддержку трудовой и предпринимательской инициативы граждан, осуществляемой в рамках законности, содействие развитию их способностей к производительному, творческому труду;
- осуществление мероприятий, способствующих занятости граждан, испытывающих трудности в поиске работы (инвалиды; лица, освобожденные из учреждений, исполняющих наказание в виде лишения свободы; несовершеннолетние в возрасте от 14 до 18 лет; лица предпенсионного возраста (за два года до наступления возраста, дающего право на страховую пенсию по старости, в том числе назначаемую досрочно); беженцы и вынужденные переселенцы; граждане, уволенные с военной службы, и члены их семей; одинокие и многодетные родители, воспитывающие несовершеннолетних детей,

детей– инвалидов; граждане, подвергшиеся воздействию радиации вследствие чернобыльской и других радиационных аварий и катастроф; граждане в возрасте от 18 до 20 лет, имеющие среднее профессиональное образование и ищущие работу впервые);

- предупреждение массовой и сокращение длительной (более одного года) безработицы;

- поощрение работодателей, сохраняющих действующие и создающих новые рабочие места прежде всего для граждан, испытывающих трудности в поиске работы;

- объединение усилий участников рынка труда и согласованность их действий при реализации мероприятий по содействию занятости населения;

- координацию деятельности в области занятости населения с деятельностью по другим направлениям экономической и социальной политики, включая инвестиционно–структурную политику, регулирование роста и распределение доходов, предупреждение инфляции;

- координацию деятельности государственных органов, профессиональных союзов, иных представительных органов работников и работодателей в разработке и реализации мер по обеспечению занятости населения;

- создание условий для привлечения трудовых ресурсов субъектами Российской Федерации, включенными в перечень субъектов Российской Федерации, привлечение трудовых ресурсов в которые является приоритетным;

- международное сотрудничество в решении проблем занятости населения, включая вопросы, связанные с трудовой деятельностью граждан Российской Федерации за пределами территории Российской Федерации и иностранных граждан на территории Российской Федерации, соблюдение международных трудовых норм;

- создание условий для развития негосударственных организаций, осуществляющих деятельность по содействию в трудоустройстве граждан и (или) подбору работников, включая частные агентства занятости, а также для взаимодействия и сотрудничества таких организаций с органами службы за-

нятости [1].

В настоящее время реализуется государственная программа Российской Федерации «Содействие занятости населения», к задачам которой относятся:

- предотвращение роста напряженности на рынке труда;
- привлечение иностранных работников в соответствии с потребностями экономики;
- содействие поддержанию высокой квалификации и сохранению здоровья работников, а также обеспечение защиты трудовых прав граждан.

Реализация государственных программ и государственное регулирование в сфере труда и занятости населения эффективны лишь для крупных регионов и городов. Все действия носят централизованный характер и не затрагивают, например, муниципальные образования. Одной из существующих проблем является то, что чем больше развит центр, тем ситуация на рынке труда в окраинах все больше страдает. Необходимы такие государственные программы, которые будут способствовать развитию рынка труда в окраинах регионов.

1.3. Зарубежный опыт государственного регулирования в сфере труда и занятости населения

Исследователи различают пять моделей регулирования занятости и рынка труда: американская (США), шведская (скандинавские страны), англосаксонская (Великобритания, Канада, Ирландия), континентальная или немецкая (Германия, Австрия, Бельгия, Нидерланды, Швейцария, частично Франция) и японская.

Шведская модель основывается на трех основных принципах:

- достижение полной занятости трудоспособного населения;
- предоставление социальных гарантий населению;
- обеспечение равных возможностей достижения благосостояния.

Характерной чертой шведской модели является предупреждение безработицы, а не борьба с ее последствиями. Правительство страны в социальной политике особое внимание уделяет, в частности, разработке мероприятий, направленных на создание новых рабочих мест, в основном в государственном секторе экономики; координацию миграции населения и рабочей силы путем предоставления субсидий и кредитов на переезд семей из районов с избытком рабочей силы в районы, где есть вакантные места; обеспечивая оперативный доступ населения к своевременной информации об имеющихся вакантных местах и тому подобное.

На мероприятия, связанные с проведением политики в сфере занятости, тратится почти 3 % ВВП и 7 % бюджета. Успех Швеции в достижении полной занятости был достигнут именно благодаря этому [10].

Главной особенностью политики в сфере занятости Швеции является то, что 70 % средств здесь тратят:

- на проведение профессиональной подготовки и переподготовки лиц, оставшихся без работы или тех, кому грозит безработица;
- создание новых рабочих мест, в основном в государственном секторе экономики;
- обеспечение географической мобильности населения и рабочей силы;
- обеспечение населения информационными услугами на базе компьютерных банков данных о вакантных местах по регионам страны;
- поощрение развития мелкого предпринимательства путем предоставления государственных кредитов и субсидий.

В Швеции действуют государственные региональные компании, которые принимают долевое участие в реконверсии предприятий и организации производства новых товаров, поддерживают малые и средние предприятия, что в значительной степени способствует решению проблем занятости.

Англосаксонская модель предполагает преимущественно пассивный характер государственной политики занятости, высокую долю частных предприятий и общественных организаций в предоставлении социальных услуг.

Нынешняя модель регулирования занятости Великобритании является действенной и эффективной. В ее состав входит несколько взаимосвязанных блоков: сбор и распространение информации о состоянии спроса и предложения на рынке труда, целостная система профессионального обучения и трудоустройства, разработка программ обучения и переобучения для повышения конкурентоспособности на рынке труда женщин и молодежи, разработка целевых программ общественных работ, развитие фондов страхования от безработицы, развитие системы социального обеспечения. Вопросами занятости и безработицы занимается Комиссия по рабочей силе, которая выполняет совещательную функцию по отношению к правительству. Сегодня на государственном уровне регулирование занятости осуществляется Департаментом по вопросам занятости.

Заслуживает внимания опыт Великобритании в профориентационной деятельности. Главным координирующим органом в профессиональной деятельности является служба занятости молодежи, состоящая из более чем 3,6 тыс. консультантов и их помощников. Подготовка специалистов в этой сфере проводится в Великобритании с 1949 г.

Для континентальной модели, как и для шведской, характерны стремление к поддержанию высокого уровня занятости, сокращение численности занятых при повышении эффективности труда. Поэтому вопросам занятости и безработицы уделяется первостепенное внимание. Оно вызвано как осознанием государством своей ответственности за состояние на рынке труда, так и причинами социально—политического характера, в частности наличием значительного количества трудовых иммигрантов, которые создают конкуренцию местным работникам. На нивелирование этого явления во Франции направлена, в частности, реализация программы занятости «Новые услуги — новые рабочие места». Среди других мероприятий она предусматривает воз-

мещение государством до 80 % затрат предприятиям на создание новых рабочих мест для молодежи.

Привлекает внимание и система реализации политики занятости Франции. Вопросами занятости занимаются не только на государственном и региональном, но и на отраслевом уровне.

Японской моделью предусматриваются гарантии занятости работникам в течение всей трудовой жизни, увеличение всех видов выплат в зависимости, прежде всего, от стажа работы. Уровень безработицы в Японии в течение последних лет составляет 2,4—3%. Однако отечественные ученые отмечают, что это модель, которая может быть реализована в специфической ментальной среде, несмотря на то, что условия жизни отличаются от западноевропейских, российских и украинских стандартов.

Система трудовых отношений в Японии основывается на «пожизненном найме». Что касается сокращения трудовых затрат на рабочую силу, то в японских фирмах это осуществляется благодаря перемещениям внутри предприятия или между предприятиями, а не за счет увольнения работников. Рынок труда Японии характерен тем, что молодых людей принимают на работу в первую очередь, а людей старшего поколения принудительно увольняют, что требует внимательного рассмотрения при применении в постсоветских странах [18].

Роль государственной службы занятости должна расти, прежде всего, в прогнозировании структурных сдвигов в экономике региона и разработке соответствующих потребностям региона программ трудоустройства. В последнее время все большее распространение приобретают именно гибкие и нестандартные формы занятости. Так, в странах ЕС треть рабочей силы охвачена гибкой занятостью.

Гибкая занятость предназначена оптимизировать количество рабочего времени, время начала и окончания рабочего дня, создать гибкие рабочие места. Широкое распространение в развитых странах получил такой вид гибкой занятости, как частичная занятость. Например, при необходимости рас-

ширить режим работы предприятия и привлечь к работе в «часы пик» дополнительные рабочие руки, чтобы снизить нагрузку на работающих и лучше удовлетворить потребности клиентов и др., для рабочих — с возможностью иметь условия работать с учетом ресурсов здоровья, необходимости подготовки к выходу на пенсию, совмещать работу с воспитанием детей и тому подобное. Причины распространения этой концепции занятости связаны с необходимостью решения проблемы безработицы, поиска новых источников рабочей силы и оптимизации ее использования, что актуально для стран, где происходит процесс старения населения).

В контексте проанализированного зарубежного опыта основными направлениями обеспечения эффективности государственного управления занятостью населения должны быть:

- сбор и распространение информации о состоянии спроса и предложения на рынке труда;
- целостная система профессионального обучения и переподготовки лиц, оставшихся без работы или тех, кому грозит безработица;
- система налоговых льгот для содействия созданию рабочих мест;
- программы обучения и переобучения для повышения конкурентоспособности на рынке безработных;
- разработка региональных программ занятости населения и целевых программ общественных работ;
- развитие системы социального обеспечения.

Анализируя модели регулирования занятости, можно сделать вывод, что Россия использует множество таких же инструментов и механизмов регулирования в сфере труда и занятости, какие используют развитые страны. Однако в нашей стране результаты применения таких механизмов менее эффективны. Можно предположить, что такая ситуация связана с тем, что в России на должном уровне не установлены связи с общественностью, уровень оказания услуг уступает соответствующему уровню в развитых странах. Кро-

ме того, в РФ не производится должная информированность в сфере труда и занятости населения.

Таким образом, рынок труда представляет собой систему социально-экономических отношений между работодателями, работниками и государством целью которой является создание таких условий, которые обеспечивают воспроизводство системы труда. Государственное регулирование рынка труда представляет собой особую форму и сферу регулирующего воздействия на социально-экономические процессы, сложную систему мер и мероприятий, охватывающих в своем взаимодействии не только сферу занятости, но практически все элементы экономической системы общества (формирование спроса на труд и его предложения, помощь безработным гражданам).

Необходимо отметить, что меры, которые предпринимает государство, воздействуя на рынок труда, отвечают интересам как наемных работников, так и работодателей. В системе мер государственного регулирования рынка труда можно особо выделить следующие: меры по регулированию спроса на труд; меры по регулированию предложения труда; меры по предоставлению социальных гарантий занятости.

2. Анализ сферы труда и занятости населения

2.1 Современное состояние рынка труда в Российской Федерации

Рынок труда является важнейшим показателем состояния экономики страны, формирующим спрос и предложения на рабочие места, где рабочая сила является товаром и имеет свою цену, происходят товарно-денежные отношения между рабочей силой и покупателем на определенный промежуток времени. На формирование и развитие рынка труда оказывают влияние множество факторов, в том числе перемещение рабочей силы по стране и формирование оплаты труда.

Рынок труда формирует не только рабочие места, но и порождает такие социальные проблемы как:

— безработица — это наличие граждан страны, способных и желающих трудиться, но которые не смогли найти место работы.

— инфляция — это увеличение уровня стоимости на предоставляемые услуги и товары на длительный срок.

— бедность — это характерная черта экономического положения определенных социальных лиц, которая не позволяет осуществлять элементарные потребности, нужные для жизни, сохранения трудоспособности, рождения детей.

Согласно данным Росстата в 2018 году зарегистрировано 76 000 000 граждан трудоспособного возраста, 72 300 000 из которых являются официально трудоустроенными. Безработными в 2018 году зарегистрированы 3 700 000 резидентов РФ.

В марте 2018 года количество трудоспособного населения составило 76 085 000 человек, 72 277 000 из которых зарегистрированы как экономически активные лица. В этот же период количество безработных равнялось 3 808 000 человек. Если сравнивать динамику численности трудоспособного населения в 2017 году и 2018 году, то можно сделать вывод, что в 2018 году эко-

номически активного населения стало больше на 89 человек, а численность безработных уменьшилась на 338 человек [27].

Таблица 1 – Уровень занятости населения в Российской Федерации, %

	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017
Россия	63,2	62	62,7	63,9	64,9	64,8	65,3	65,3	65,7	65,5
Центральный ФО	65,5	64,2	65,1	66,3	67,8	67,5	68,4	68,2	69	69
Северо- Западный ФО	67,5	66,3	66,6	67,7	68,7	67,8	67,8	67,9	68,3	68,2
Южный ФО	60,9	59,5	59,6	60,5	61,6	61,4	61,6	62,3	63,2	62,8
Северо— Кавказский ФО	53,5	54,1	53,3	55,2	56,7	57,3	58,7	58	58,3	58,3
Приволжский ФО	62,7	61,8	62,7	63,9	64,9	64,7	65,3	65,6	65,9	65,1
Уральский ФО	65,3	63,1	63,6	65	65,9	66	66	66	65,8	65,6
Сибирский ФО	61	59,4	61	61,5	61,9	62	62,6	62,5	62,5	62
Дальнево- сточный ФО	63,7	62,6	62,6	64,4	65	65,2	65,6	65,8	66,3	66,7

В таблице 1 мы можем проследить неуклонный рост показателя уровня занятости населения в среднем по России, который в период 2008 - 2017 гг., увеличился на 2,3 % и в 2017 году составил 65,5 % [28].

Наименьшее значение уровня занятости приходится на Северо-Кавказский и Сибирский федеральный округ, однако и по этим округам прослеживается рост уровня занятости на протяжении последних десяти лет.

Самые высокие показатели уровня занятости наблюдаются в Центральном и Северо-Западном федеральных округах (69 % и 68,2 % соответственно), это безусловно связано с тем, что в крупных городах объективно больше

предложений на рынке труда в силу концентрации экономической активности. Кроме того, одной из отличительных черт системы занятости в Центральном ФО является ее направленность на социальную поддержку безработных. Пособие по безработице в 2018 году выплачивается ежемесячно с момента признания человека безработным. Рассчитывается оно в процентном отношении к среднему заработку за последние три месяца по последнему месту работы. Также большим преимуществом является множество действующих отделов трудоустройства, которые обслуживают каждого горожанина, вне зависимости от его прописки.

Службы занятости, безусловно, положительно влияют на уровень занятости в стране, однако, их эффективность не до конца определена. Для того чтобы оценить их эффективность, необходимо проанализировать статистические данные, которые представлены на рисунке 1. Исходя из представленных данных, можно сделать вывод, что за последние 10 лет население все меньше обращается в службы занятости с целью поиска подходящей работы. На рисунке 1 видно, что за период с 2009 по 2018 год количество граждан, обращающихся в центры занятости, сократилось более чем в 2,5 раза.

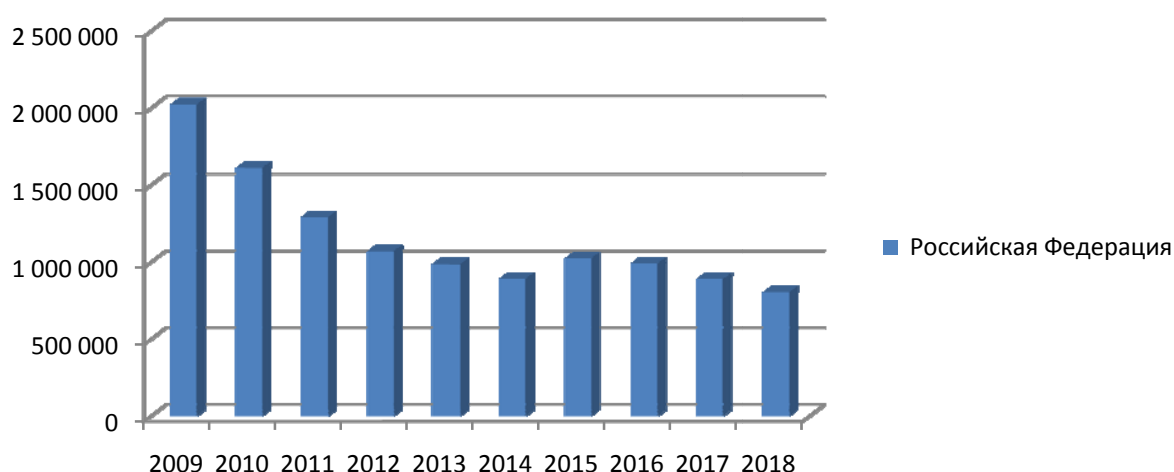


Рисунок 1 – Численность граждан, обратившихся за содействием в поиске подходящей работы в государственных учреждениях службы занятости, человек

В России значительная доля населения, потерявшего работу, избегает регистрации в центрах занятости населения. По данным Росстата к ней прибегают только 32,9 % потерявших работу. Это свидетельствует о том, что взаимодействие человека с обществом по поводу занятости становится все более напряженным. По-прежнему сохраняется большой разрыв между реальными показателями безработицы и показателями, фиксируемыми государственной службой занятости. Большая часть граждан, теряющих работу, не имеет стимулов для регистрации и получения статуса безработных.

На рисунке 2 видно, что отношение безработных граждан, зарегистрированных в службах занятости, к общей численности безработных сокращается с каждым годом. Причем такое сокращение характерно как для России в целом, так и для каждого отдельно рассматриваемого федерального округа. Такие данные позволяют убедиться в предположении, что население теряет доверие и сомневается в эффективности центров занятости.

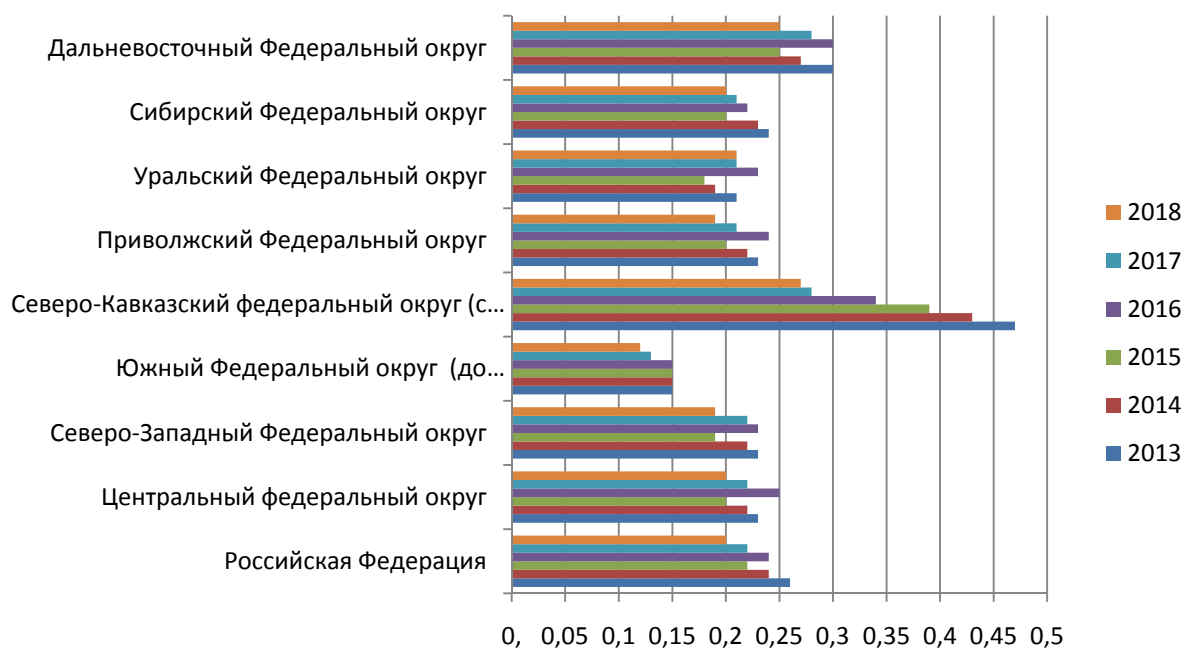


Рисунок 2 — Отношение численности безработных граждан, зарегистрированных в органах службы занятости, к общей численности безработных граждан, %

Объективно оценить эффективность деятельности центров занятости можно, проанализировав, какое количество обратившихся туда граждан все-таки были трудоустроены. На рисунке 3 видно, что удельный вес трудоустроенных граждан как в целом по стране, так и по каждому федеральному округу не достигает и половины.

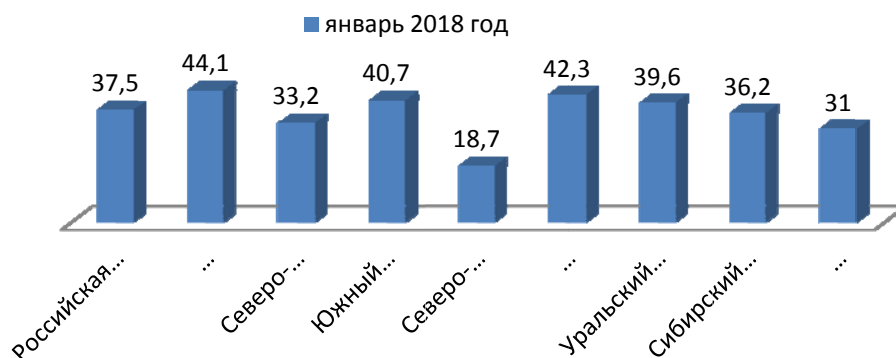


Рисунок 3 — Удельный вес трудоустроенных граждан в общей численности, обратившихся за содействием в поиске подходящей работы в органы службы занятости населения

Наибольший показатель снова наблюдается в Центральном ФО, потому как именно там действует наибольшее количество служб занятости, которые развиваются и организуют свою работу в соответствии с потребностями современного человека. На данный момент для жителей ЦФО работают интерактивные порталы Центров занятости населения. Пользователи могут подбирать интересующие их вакансии, обратиться за консультацией или психологической поддержкой, проконсультироваться о составлении анкеты. Кроме того, здесь представлены Центры занятости молодежи, которые помогают найти рабочие места гражданам от 14 до 30 лет.

Таким образом, наилучшая ситуация в сфере труда и занятости наблюдается в центральных регионах России. Снова встает вопрос о необходимости проведения региональных программ, которые бы затрагивали и отдаленные от центра муниципальные образования.

Центры занятости, которые должны напрямую положительно воздействовать на уровень занятости в стране не пользуются достаточным спросом у населения. Уровень занятости буквально не коррелирует с деятельностью служб занятости, что видно из представленных выше статистических данных, которые показывают отрицательную динамику.

В данный момент центры занятости взаимодействуют в основном с государственными учреждениями и промышленными предприятиями. Центры занятости должны сотрудничать с как можно большим количеством коммерческих организаций в целях повышения эффективности собственной деятельности, а также для того, чтобы быть конкурентоспособными среди коммерческих порталов по поиску работы. Конкурентоспособность также может быть достигнута и при помощи эффективной информационной составляющей.

2.2. Анализ рынка труда на территории Красноярского края

По статистике агентства труда и занятости по Красноярскому краю, который в наши дни считается одним из самых крупных в России производственных центров, атмосфера на рынке труда в настоящее время вполне позитивная. Так, например, постепенно растет уровень занятости населения, что продемонстрировано на рисунке 4.

За период с 2009 по 2017 год уровень занятости населения в Красноярском крае увеличился на 2,7 % и составил 65,1 % в 2017 году. В общем по Сибирскому Федеральному округу этот показатель увеличился на один процент за рассматриваемый период и составил 62 % на настоящий момент. Если провести сравнение с показателем по Российской Федерации, то Красноярский край занимает срединные позиции, так как в среднем по Российской Федерации уровень занятости составляет 65,5 % [28].

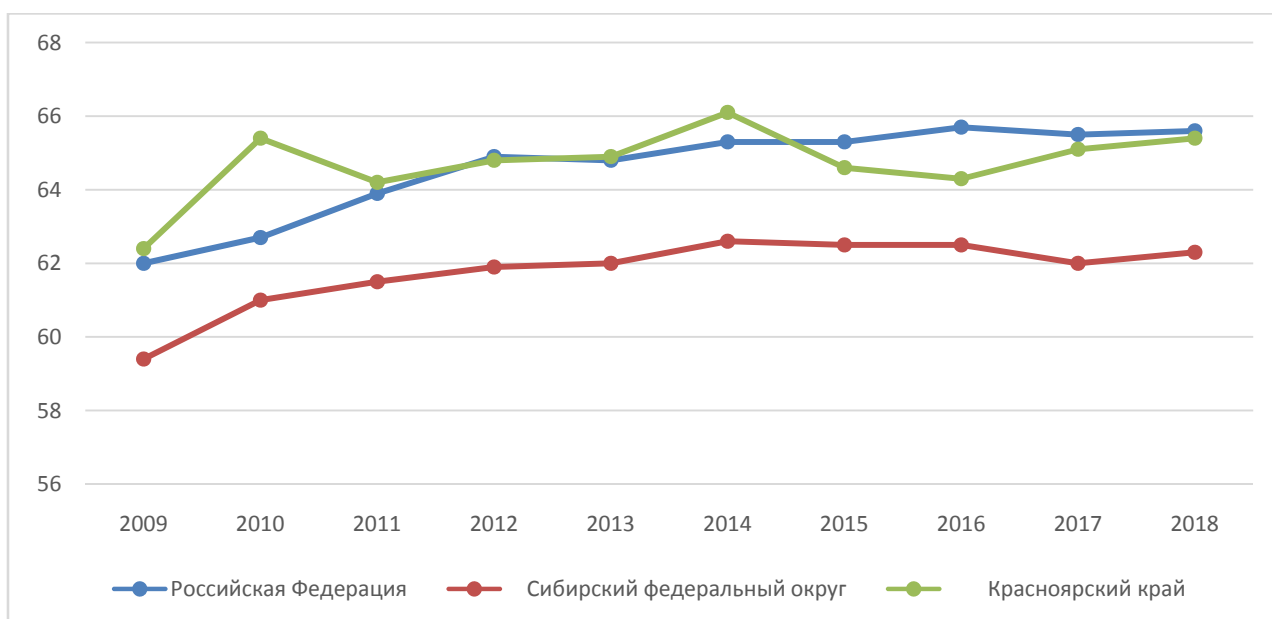


Рисунок 4— Уровень занятости населения в России, Сибирском федеральном округе, Красноярском крае, %

Как говорилось ранее, одним из главных механизмов регулирования рынка труда являются территориальные службы, агентства и центры занятости населения.

Главная цель работы центра занятости населения и непосредственно его отделов – это обеспечение государственных гарантий в области содействия занятости населения. Для ее достижения осуществляется ежедневное взаимодействие с работодателями в части оказания помощи в проведении эффективной кадровой политики и работа с населением – содействие гражданам в профессиональной реализации.

Каждое обращение соискателя имеет индивидуальные обстоятельства и требует адресной поддержки: сообщения актуальной информации о рынке труда и кадровой потребности предприятий, подбора вакансий, определения альтернативных вариантов занятости в форме трудоустройства на временные рабочие места или организации собственного дела, обучения востребованным профессиям.

Реализация указанных мероприятий важна и для работодателей: предприятия и организации получают возможность подобрать персонал из числа

ищущих работу граждан, выполнить дополнительный объем работы силами временных работников, организовать подготовку необходимых кадров, направленных на обучение службой занятости населения.

Приоритеты в деятельности отдела центра занятости формируются в соответствии с основными направлениями в государственной политике занятости, а именно содействия в реализации прав граждан на свободное распоряжение своими способностями к труду, обеспечение прав граждан на защиту от безработицы, содействие обеспечению работодателей необходимой рабочей силой.

Вся деятельность центра занятости населения строго регламентирована, то есть услуги службой занятости предоставляются в соответствии с принятыми Административными регламентами.

На рисунке 5 отражены основные функции службы занятости населения.



Рисунок 5 — Основные функции службы занятости населения

По состоянию на 1 января 2018 года в органах службы занятости населения Красноярского края зарегистрированы 14 544 безработных граждан, что отображено на рисунке 6. Удельный вес трудоустроенных граждан Красноярского края в общей численности, обратившихся за содействием в поиске подходящей работы в органы службы занятости составляет 46,8 на 2018 год, что на 9,3 больше показателя в среднем по России.

Число вакансий, заявленных в службу занятости на 2018 год составило 62,2 тыс. единиц (в аналогичном периоде 2017 года – 54,4 тыс. единиц). В период с 28 ноября по 4 декабря 2018 года в службу занятости населения края от работодателей поступили сведения о потребности 3,4 тыс. работников.

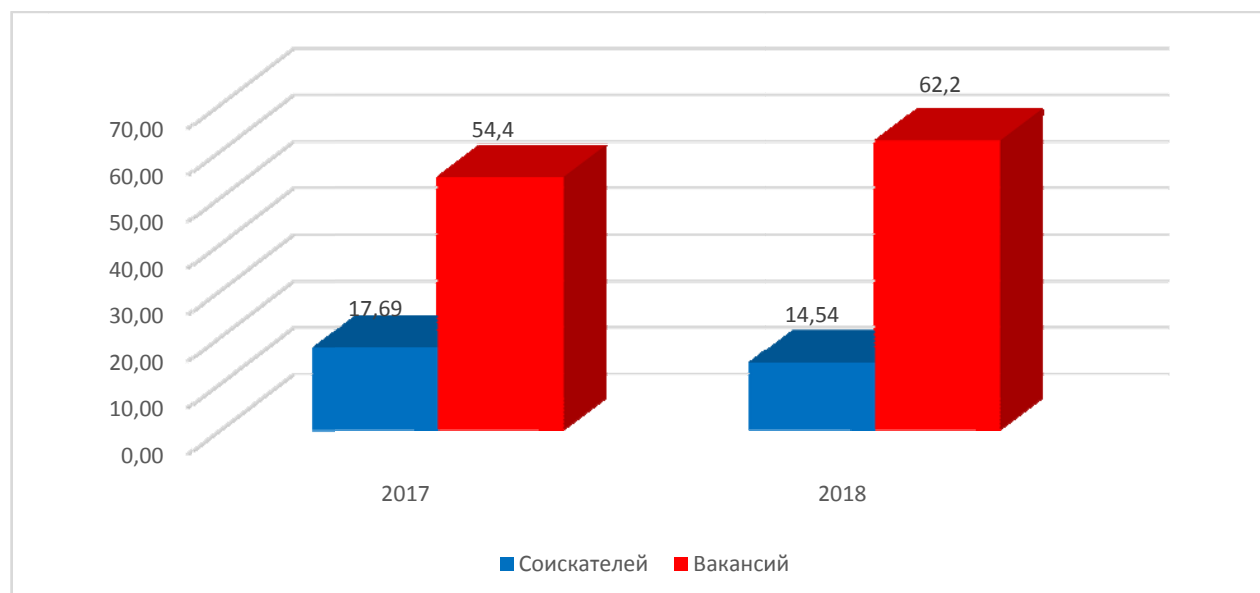


Рисунок 6 — Соотношение соискателей, зарегистрированных в службах занятости населения Красноярского края, и заявленных вакансий от работодателей в 2017 и 2018 гг., тыс. человек

В январе-октябре 2018 года органами службы занятости оказано 461,8 тыс. государственных услуг. Получили услугу по профессиональной ориентации (выбор профессии) 90,8 тыс. человек. Трудоустроены 76,4 тыс. человек. Получили консультации по организации собственного дела 6,3 тыс. человек. Приступили к профессиональному обучению или дополнительному профес-

сиональному образованию 7,3 тыс. человек, из них 6,3 тыс. безработных граждан, 885 женщин в период отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет и 100 незанятых граждан, которым назначена трудовая пенсия по старости и которые стремятся возобновить трудовую деятельность.

По состоянию на 1 ноября 2018 года в органах службы занятости Красноярского края:

- зарегистрированы 11,5 тыс. безработных граждан;
- уровень регистрируемой безработицы к численности рабочей силы в целом по краю составил 0,8 %;
- наиболее низкий уровень безработицы зарегистрирован в городах: Ачинске, Дивногорске, Зеленогорске, Красноярске, поселке Солнечный, Ачинском, Балахтинском, Березовском, Богучанском, Козульском, Партизанском, Рыбинском, Северо-Енисейском;
- наиболее высокий уровень безработицы зарегистрирован в Бирилюсском районе;
- потребность в работниках составляет 66,9 тыс. вакансий, из них 45,6 тыс. вакансий по рабочим профессиям.

Государственные услуги в области содействия занятости населения оказываются в рамках краевой госпрограммы «Содействие занятости населения». Речь идёт о помощи в трудоустройстве, организации предпринимательской деятельности, профессиональном обучении, оплачиваемых общественных работах и другом.

С 2015 года Красноярский край стал одним из 16 субъектов России, включённых в перечень регионов приоритетного привлечения трудовых ресурсов. За три года в рамках региональной программы повышения мобильности трудовых ресурсов в край приехали 185 квалифицированных специалистов для трудоустройства на такие инвестпроекты, как строительство Богучанского алюминиевого завода, строительство перинатального центра в Ачинске, реконструкция энергоблока Красноярской ГРЭС—2, в сфере деревообработки (Новоенисейский ЛХК), и другие.

Также в крае реализуется программа «Улучшение условий и охраны труда в Красноярском крае». Разработан её проект на 2018-2020 годы, который включает мероприятия, направленные на повышение безопасности рабочих мест. Кроме того, в крае разработана программа по сопровождению инвалидов молодого возраста при трудоустройстве. Она носит межведомственный характер, сроки её реализации – 2018-2020 годы. Среди участников: министерство образования, агентство науки и инновационного развития региона. Идея не случайна: молодёжь, включая выпускников, наиболее мотивирована к труду.

Ежедневно в краевом банке вакансий представлено свыше 55 тысяч предложений работы. С начала года в службу занятости населения региона предоставили сведения о 205 тысячах вакансий около 13 тысяч работодателей. С прошлого года количество предложений для соискателей выросло на 12 %.

Наиболее востребованы квалифицированные рабочие, на них приходится почти 70 % регионального банка вакансий. Это связано с активным развитием краевой экономики: строительством новых объектов, реализацией инвестиционных проектов в промышленности и сельском хозяйстве.

Также востребованы медицинские работники – более 3 тысяч вакансий. Чуть меньше предложений (2,9 тысячи) для специалистов в области науки и техники: инженеры, механики, мастера производственного обучения, по ремонту оборудования, на лесозаготовках, строительных и монтажных работах.

В образовании – около 2,5 тысячи вакансий. Есть предложения для агентов, менеджеров, администраторов и другого среднего персонала – более 2 тысяч вакансий. А для специалистов в области права и гуманитарных наук – свыше тысячи вакансий [27].

Позитивная ситуация на рынке труда в Красноярском крае в основном обусловлена привлечением инвестиций в Красноярск в связи с проведением в городе Универсиады в 2019 году. Общий объем инвестиций в проектирование, строительство и реконструкцию объектов Универсиады в Красноярске

составляет 45,3 млрд рублей. Из них средства федерального бюджета — 31,5 млрд рублей, краевого — 13,8 млрд рублей.

В этой связи количество рабочих мест, безусловно, увеличилось. Развивается инфраструктура города, благодаря чему количество рабочих мест резко не сократится и после данного спортивного мероприятия. Однако здесь мы снова можем говорить о централизации, когда люди приезжают из окраин в Красноярск в целях получения работы, таким образом, атмосфера на рынке труда в центре имеет позитивный характер, а муниципальные образования снова остаются без должного внимания.

2.3 Анализ основных показателей деятельности КГКУ «Центр занятости населения города Красноярска»

Прежде чем анализировать деятельность конкретного центра занятости населения, необходимо определить и разграничить функции служб и центров занятости населения в целом, а также более подробно ознакомиться с их структурой.

Службы занятости населения регионов Российской Федерации являются структурными подразделениями Федеральной службы по труду и занятости и организуют и контролируют деятельность местных отделений службы занятости – центров занятости населения.

Центр занятости населения (ЦЗН) – местное отделение службы занятости, непосредственно работающие с населением в области труда и занятости, непосредственно оказывает государственные услуги населению в сфере занятости.

Назначение службы занятости населения – помочь гражданам реализовать конституционное право на труд, а также регулировать взаимоотношения на рынке труда.

Приоритеты в деятельности центра занятости формируются в соответствии с основными направлениями в государственной политике занятости, а

именно содействия в реализации прав граждан на свободное распоряжение своими способностями к труду, обеспечение прав граждан на защиту от безработицы, содействие обеспечению работодателей необходимой рабочей силой. Общая организационная структура центра занятости представлена в Приложении А.

Таблица 2 – Основные направления деятельности центра занятости населения

Направление деятельности	Содержание деятельности
Прием граждан	Регистрация в целях оказания содействия в трудоустройстве, признания безработными, профессионального обучения, назначения и выплаты пособий по безработице, стипендий в период обучения по направлению центров занятости населения, оказания материальной помощи безработным гражданам и членам их семей, находящимся на содержании.
Информирование	Информирование органов гос. управления, организаций и граждан о положении на рынке труда, спросе и предложении на рабочую силу, возможностях трудоустройства, профессиональной подготовки.
Организация и проведение мероприятий по активной политике занятости	Организация общественных работ, содействие трудоустройству особо нуждающейся категории граждан, создание дополнительных рабочих мест по временной занятости безработных и несовершеннолетних граждан в каникулярное время и т.д.
Проведение профессиональной адаптации	Оказание психологической поддержки, отбор и направление на профессиональное обучение, переподготовку, повышение квалификации безработных граждан.
Материальная помощь	Назначение и выплата пособий по безработице, стипендий на условиях и в порядке, установленных законодательством о занятости.
Мониторинг рынка труда	Формирование, ведение и использование банка данных о рынке труда, в том числе о спросе и предложении на рабочую силу.

В таблице 2 отражены основные направления деятельности центра занятости населения, однако главным направлением можно назвать социальную защиту населения через содействие в трудоустройстве и активизация граждан на рынке труда. Специалисты консультируют людей, обращающихся в служ-

бу занятости о возможностях получения работы, о требованиях, предъявляемых к профессиям и работникам.

Для получения государственной услуги содействия в поиске подходящей работы граждане, впервые обратившиеся в государственное учреждение службы занятости (центр занятости населения), представляют следующие документы:

- заявление-анкету о предоставлении государственной услуги содействия в поиске подходящей работы. Заявление-анкета заверяется личной подписью гражданина;

- паспорт гражданина Российской Федерации или документ, его заменяющий, (для граждан Российской Федерации);

- документы, удостоверяющие личность и гражданство иностранного гражданина, (для иностранных граждан);

- документы, удостоверяющие личность, (для лиц без гражданства);

- трудовую книжку или документ, ее заменяющий, (кроме граждан, впервые ищущих работу, т.е. ранее не работавших);

- дополнительно для подтверждения опыта работы по профессии (специальности) граждане могут представить трудовые договоры, служебные контракты, договоры гражданско-правового характера;

- документы, удостоверяющие профессиональную квалификацию гражданина;

- документ об образовании;

- справку о среднем заработке за последние три месяца по последнему месту работы кроме граждан, впервые ищущих работу (ранее не работавших);

- индивидуальную программу реабилитации инвалида, выдаваемую в установленном порядке, (для граждан, являющихся инвалидами);

Результатом предоставления государственной услуги содействия гражданам в поиске подходящей работы является получение гражданином выписки из регистра получателей государственных услуг в сфере занятости населения (банка вакансий и работодателей), содержащей сведения о свободных ра-

бочих местах (вакантных должностях) или об отсутствии вариантов подходящей работы, а также направления на работу. Данная государственная услуга предоставляется бесплатно, граждане имеют право на неоднократное получение данной государственной услуги.

Профориентация – это процесс определения гражданином того вида трудовой деятельности, в которой он хочет себя проявить, осознание своих склонностей и способностей к этому виду деятельности и способах приобретения знаний, умений и навыков для овладения конкретной профессией.

Услуга по организации профессиональной ориентации граждан предоставляется для тех, кто хочет определиться с выбором подходящей работы. Это дает определенность в выборе профессии, специальности, области трудовой деятельности. Гражданин сможет быстро и правильно определиться если:

- выяснит свои профессиональные интересы;
- выявит свои профессиональные склонности;
- определит для себя критерии привлекательности работы;
- узнает подробную информацию о профессиях и о существующем положении на современном рынке труда и соотнесет свои желания и способности;
- определит свои сильные и слабые стороны по отношению к предпочитаемой области профессиональной деятельности.

Услуга по предоставлению профессионального консультирования проводится как индивидуально, так и в группе. Начинается профессиональное консультирование с консультационной беседы с профконсультантом, в процессе которой выявляются причины, препятствующие или затрудняющие профессиональное самоопределение. Затем при согласии гражданина (получателя государственной услуги) проводится тестирование, которое не требует дополнительной подготовки или каких-либо специальных знаний. Тестирование может проводиться с использованием программно-технического комплекса или в простой письменной форме. По окончании консультирования профконсультант выдает заключение в письменной форме о возможных

направлениях профессиональной деятельности, наиболее соответствующих личностным качествам человека.

Профессиональное обучение состоит из четырех последовательных этапов, характеризующихся самостоятельными, но взаимосвязанными целями и средствами их достижения. На первом этапе у каждого члена общества формируется система образовательных знаний, приемов творческой деятельности, трудовых умений, на втором – комплекс профессиональных знаний и умений, опыт творческой деятельности. Третий этап – это периодическое углубление, обновление, расширение профессионально значимых умений, обеспечивающих повышение эффективности труда. Задачи четвертого этапа решаются параллельно с задачами первых трех этапов. Целью последнего этапа является формирование у членов общества знаний и умений, не связанных с профессиональной деятельностью (реальной или будущей), а обеспечивающих удовлетворение разнообразных интеллектуальных потребностей человека.

Обучение обычно носит интенсивный, краткосрочный характер и увеличивает вероятность трудоустройства граждан по полученным профессиям, специальностям, роду трудовой деятельности. Безработным гражданам предоставляется возможность включиться в процесс обучения круглогодично.

Психологическая поддержка безработных граждан направлена на повышение мотивации безработного гражданина к труду, активизацию позиции по поиску работы и трудоустройству, сокращение сроков поиска работы и трудоустройства, полное разрешение или снижение актуальности психологических проблем, препятствующих профессиональной и социальной самореализации, повышение адаптации к существующим условиям, реализацию профессиональной карьеры путем оптимизации психологического состояния.

Данная государственная услуга предоставляется гражданам, признанным в установленном порядке безработными в соответствии с законодательством о занятости населения. Для получения услуги необходимо обратиться к специалисту центра занятости, оказывающего государственную услугу по по-

иску подходящей работы. Затем заполнить Заявление-анкету и принести с собой индивидуальную программу реабилитации для граждан, относящихся к категории инвалидов. Если человек состоит на учете в службе занятости длительное время, специалист центра занятости населения может предложить получить данную государственную услугу по психологической поддержке. В этом случае гражданину достаточно согласиться с данным предложением, зафиксировав свое согласие подписью.

Во время оказания услуги проводятся беседы со специалистом (психологом), с целью оказания моральной и эмоциональной поддержки. Совместно со специалистом осуществляется поиск решения проблемы обратившегося человека, а также определяются причины, мешающие трудоустройству, определяются пути и методы его самореализации. Для выявления личностных качеств и способностей психолог может предложить пройти тестирование или психологический тренинг.

Государственная услуга по содействию самозанятости безработных граждан на рынке труда направлена на удовлетворение потребности граждан в труде, которые уже выбрали вид деятельности, продумали организацию самозанятости и уверены в эффективности этой деятельности. Государственная услуга предоставляется при наличии одного из следующих оснований:

- личного обращения безработного гражданина с заявлением-анкетой о предоставлении государственной услуги по самозанятости безработных граждан на рынке труда;

- предложения работника центра занятости населения о предоставлении безработному гражданину государственной услуги по самозанятости безработных граждан на рынке труда, согласованного с безработным гражданином.

При оценке личных качеств потенциального предпринимателя принимается во внимание, имеющееся у гражданина образование, профессия, опыт работы, его финансовые возможности. В рамках программы безработные граждане могут получить информацию о возможности организовать собственное дело, получить консультации специалистов, пройти тестирование на

выявление способностей к ведению предпринимательской деятельности, пройти обучение по курсу «Основы предпринимательства». Им также может быть оказана помощь в составлении бизнес-плана и предоставлена финансовая поддержка на организацию самозанятости и создание рабочих мест для трудоустройства безработных граждан. Основными источниками финансирования служб занятости являются обязательные отчисления работодателей и средства обязательного страхования [7].

Уровень регистрируемой безработицы, рассчитанный как отношение официально зарегистрированных безработных к численности трудоспособного населения в трудоспособном возрасте, на 1 января 2018 года в Красноярском крае зафиксирован на отметке 0,9 %. Однако, необходимо помнить о том, что это показатель зарегистрированной безработицы, а не общей.

Следует напомнить, что безработными считаются трудоспособные граждане, постоянно проживающие на территории данного государства, не имеющие работы, не занимающиеся предпринимательской деятельностью, не обучающиеся в дневных учебных заведениях и не проходящие военной службы.

Статистические данные о численности безработных охватывают лиц, зарегистрированных в органах государственной службы занятости. Количество незарегистрированных безработных, т.е. лиц, обладающих формальными признаками безработного, но не состоящих на учете в государственной службе занятости, можно выявить только путем специальных выборочных исследований.

Представители группы незарегистрированных безработных не учитываются государственными службами статистики и занятости в качестве работников, хотя, как правило, таковыми являются. В своем большинстве они самозаняты в неформальной ("теневой") экономике, а их трудовая деятельность нигде и никак официально не фиксируется. Экономически активное население края в возрасте от 15 до 72 лет в 2018 г. составило 1 491,1 тыс. человек. Зарегистрированных безработных из них оказалось 14,5 тыс. человек.

Таблица 3 – Показатели, отражающие ситуацию на рынке труда в Красноярском крае, тыс. человек

Показатель	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018
Экономически активное население	1 540	1 555	1 511	1 513	1 516	1 524	1 501	1 482	1 494	1 491
Численность занятых	1 395	1 458	1 421	1 429	1 430	1 448	1 407	1 392	1 409	1 418
Зарегистрированные безработные	28, 3	44, 6	35, 2	30, 1	24, 2	20, 9	18, 9	21, 1	17, 6	14, 5
Незарегистрированные безработные	117	52,4	54,8	53,7	61,8	55,3	74,4	69	67,6	58,6

Согласно таблице 3 незарегистрированных безработных по состоянию на 2018 год в Красноярском крае оказалось 58,6 тыс. человек. Исходя из данных таблицы, общая численность реально безработных составляет 73,156 тыс. человек. По данным исследования, уровень зарегистрированной безработицы, по отношению к экономически активному населению, составил 0,9 %, уровень незарегистрированной безработицы – 3,9 %, уровень реальной безработицы по результатам исследования 4,8 % [28].

В январе-декабре 2017 года в Краевое государственное казенное учреждение «Центр занятости населения города Красноярска» за содействием в подборе необходимых работников обратились 4,8 тыс. работодателей, заявив потребность в 85,5 тыс. сотрудников. В сравнении с аналогичным периодом прошлого года отмечено увеличение числа обратившихся хозяйствующих

субъектов на 200 единиц. Количество заявленных вакантных позиций также продемонстрировало рост: увеличение составило 6,3 тыс. рабочих мест, или 8%.

Центр занятости населения города Красноярск в течение 2017 года реализовывал мероприятия государственной программы Красноярского края «Содействие занятости населения», утвержденной Постановлением Правительства Красноярского края от 30.09.2013 «Об утверждении государственной программы Красноярского края «Содействие занятости населения».

В течение 2017 года при содействии центра занятости нашли работу 20,4 тыс. человек, что превышает показатель 2016 года на 6,4 %. При этом трудоустроены на постоянную работу 14,3 тыс. человек, или 70 %. В числе клиентов, нашедших работу, 15,4 тыс. человек или 75,5 % (2016 год – 75,4 %) – незанятые граждане. Среди них 5,5 тыс. – безработные граждане (2016 год – 6,5 тыс. человек).

Услугу по профессиональной ориентации в целях выбора сферы деятельности, трудоустройства, профессионального обучения получили 17,6 тыс. человек. Среди них наибольший процент составили клиенты в возрасте от 14 до 29 лет – 29,1%, или 5,1 тыс. человек. Доля граждан, трудоустроенных после прохождения профессионального обучения – 81,3 %.

В 2017 году к временным работам по направлению службы занятости населения города приступили 4,9 тыс. подростков, что превышает показатель прошлого отчетного периода на 7,2 %. Партнерами в организации трудовой занятости несовершеннолетних стали ММАУ «Центр путешественников», ООО «Планета Плюс» и КГБУЗ «Красноярская межрайонная клиническая больница № 20 имени И.С. Берзона» [27].

Служба занятости почти ежегодно претерпевает различного рода изменения, касающиеся ее структуры, источников финансирования, выполняемых функций. Эти изменения не всегда приводят к положительным изменениям в ее деятельности, несмотря на то, что значимость ее на рынке труда постоянно повышается.

Таблица 4 – Количественно измеряемые показатели эффективности деятельности центра занятости населения

№	Наименование показателя	Критерии оценки эффективности деятельности
1	Удельный вес трудоустроенных граждан в общей численности граждан, обратившихся в центр занятости за содействием в поиске подходящей работы	34 балла – более 70% 25 баллов – от 63% до 70% 10 баллов – от 50% до 62% 0 баллов – до 50%
2	Удельный вес безработных, приступивших в профессиональному обучению и профессиональной подготовке, в общей численности граждан, обратившихся в центр занятости за содействием в поиске подходящей работы	12 баллов – более 15% 7 баллов – от 11% до 15% 2 баллов – от 7% до 10% 0 баллов – менее 7%
3	Доля граждан, трудоустроенных в течение 1 месяца со дня обращения из числа обратившихся незанятых граждан	7 баллов – более 10% 4 баллов – от 5% до 10% 0 баллов – менее 5%
4	Уровень трудоустройства инвалидов, обратившихся в центр занятости за содействием в поиске подходящей работы	20 баллов – более 40% 10 баллов – 40% 0 баллов – менее 40%

Для того, чтобы оценить эффективность деятельности центра занятости необходимо проанализировать показатели, соответствующие приказу об утверждении порядка оценки эффективности деятельности государственных учреждений, находящихся в ведении министерства труда и занятости, представленные в таблице 4.

Таблица 5 - Показатели для расчета эффективности КГКУ «Центр занятости населения г. Красноярск», тыс. человек

Показатели	2017г.	2018г.
Общее количество обратившихся в центр занятости за содействием в поиске подходящей работы	29,4	27,6

Трудоустроенные граждане	14,3	15,3
Граждане, приступивших к профессиональному обучению	1,6	1,6
Обратилось инвалидов	1,3	1,02
Трудоустроено инвалидов (временное)	0,238	0,254

В 2018 году за содействием в поиске подходящей работы в КГКУ «Центр занятости населения города Красноярск» обратились 27,6 тыс. человек, признаны безработными 6,6 тыс. человек. За содействием в подборе необходимых работников обратилось 5,2 тыс. работодателей, заявив потребность в 85 тыс. сотрудниках. В их числе 69,4 % приходилось на профессии рабочих. Значительное количество вакансий представлено работодателями строительной отрасли – 23 %. Вакансии от предприятий секторов «Оптовая и розничная торговля; ремонт автотранспортных средств, мотоциклов, бытовых изделий и предметов личного использования» и «Обработывающие производства» составили 15,2 % и 9,9 % соответственно. Вакансии сектора «Профессиональная, научная и техническая деятельность» – 7,2 %. Учреждения здравоохранения краевого центра представили 2,7 тыс. вакантных позиций, что составляет порядка 6,5%.

С учетом клиентов, состоявших на учете в органах службы занятости населения города на начало года (4 тыс. человек), всего на регистрируемом рынке труда в течение исследуемого периода искали работу 27,6 тыс. человек, что на 6,4 % меньше, чем в аналогичном периоде прошлого года [9].

Исходя из данных, представленных в таблице 5, можно говорить о неэффективности центра занятости населения г. Красноярск по показателю «Удельный вес трудоустроенных граждан в общей численности граждан, обратившихся в центр занятости за содействием в поиске подходящей работы», ведь данный показатель составляет 48 % и 55 % в 2017 и 2018 году соответственно.

В соответствии с приказом об утверждении порядка оценки эффективности деятельности государственных учреждений в 2017 году центр занятости получил 0 баллов по данному показателю, а в 2018 году поднялся на ступень выше и получил 10 баллов из 34 возможных.

Удельный вес безработных, приступивших в профессиональному обучению и профессиональную подготовку, в общей численности граждан, обратившихся в центр занятости за содействием в поиске подходящей работы в 2017 году составил 5 %, а в 2018 году 5,7 %. Такие значения вновь говорят о том, что при оценке эффективности по данному показателю центр занятости получает 0 баллов из 12 возможных.

Средняя продолжительность периода безработицы на 1 января 2019 года зафиксирована на отметке 4,86 месяца, что соответствует уровню 2017 года (на 1 января 2017 – 4,88 месяца). На рисунке 7 видно, что доля граждан, трудоустроенных в течение 1 месяца со дня обращения из числа обратившихся незанятых граждан составляет 9,8 %. Такое значение говорит о том, что по данному показателю центр занятости получает 4 балла из 7 возможных.

Значительные изменения произошли в трех периодах:

- снизилась доля клиентов, нашедших работу в течение месяца, с 11,9 % до 9,8 %;

- увеличилось число соискателей, решивших вопрос занятости в период от 1 до 4 месяцев, с 47 % до 49,7 %;

- снизилось количество граждан, у которых на поиск нового места работы уходило от 8 месяцев до года, с 12,8 % до 10,7 %.

В числе граждан, зарегистрированных в целях поиска подходящей работы, 35 человек – иностранные граждане и лица без гражданства (2017 год – 70 человек).

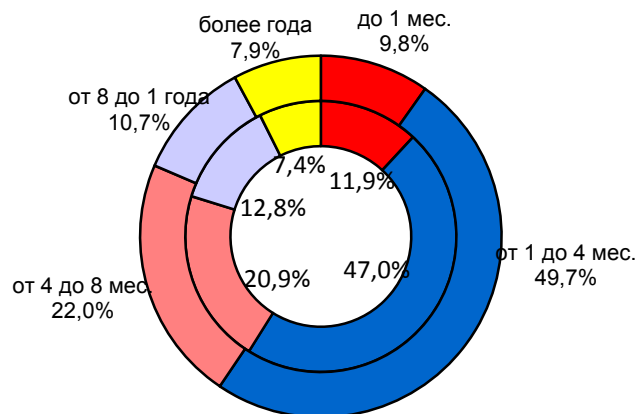


Рисунок 7 - Распределение безработных граждан по продолжительности безработицы в Красноярске. Внешний круг на 1 января 2019 года, внутренний на 1 января 2018 года

Доля незанятых граждан в общем числе обратившихся за содействием в поиске подходящей работы составила 78,7 % (18,5 тыс. человек) против 78 % (19,4 тыс. человек) в 2017 году. В их структуре отмечены следующие изменения (сравнение отчетных периодов 2017 и 2018 годов):

- уменьшилось число граждан, уволенных в связи с ликвидацией организации либо сокращением численности или штата работников, с 11,5 % до 7,9%;

- снизилась доля граждан, относящихся к категории инвалидов, с 6,9 % до 5,5 %;

- увеличилась численность клиентов, ищущих работу впервые, с 28,8% до 32,1 %;

- снизилась доля выпускников организаций профессионального образования, с 4,1 % до 3,1 %.

Без значительных колебаний в числе обратившихся незанятых граждан остаются:

- численность граждан предпенсионного возраста, – 4,7 %;
- доля пенсионеров, стремящихся возобновить трудовую деятельность, – 5,9 %.

Показатель «Уровень трудоустройства инвалидов, обратившихся в центр занятости за содействием в поиске подходящей работы» составил 18,3 % на 2017 год и 24,9 % в 2018 году. В соответствии с приказом об утверждении порядка оценки эффективности деятельности государственных учреждений, центр занятости г. Красноярска получает 0 баллов из 20 возможных, так как значения его показателей как в 2017, так и в 2018 году составили многим менее 40 %.

Таким образом, из общего количества баллов (73 балла), которые возможно было получить по всем показателям эффективности, центр занятости г. Красноярска по состоянию на 2018 год получает 14 баллов. Такие результаты, безусловно, говорят о низкой эффективности деятельности КГКУ «Центр занятости г. Красноярска».

В январе-декабре 2018 года статус безработного гражданина в центре занятости получили 6,6 тыс. граждан, обратившихся в краевой центр, что на 1,1 тыс. граждан меньше, чем в январе-декабре 2017 года (7,7 тыс. человек).

Доля граждан, признанных безработными в общей численности незанятых граждан, обратившихся за содействием в поиске подходящей работы, зафиксирована на отметке 35,7 %, что этот показатель на 4,1 процентных пункта ниже, чем в 2017 году.

Структуру граждан, признанных безработными в исследуемом периоде можно увидеть на рисунке 8. Что касается распределения безработных граждан по полу, то 54,4 % выпадает на представительниц женского пола. Говоря о структуре регистрируемой безработицы, необходимо отметить, что по состоянию на 1 января 2019 года среди безработных граждан (в сравнении с данными на 1 января 2018 года):

- сократилась доля граждан, уволенных в связи с ликвидацией организации либо сокращением численности или штата работников, с 21,2 % до 14,2 %;

- увеличилось количество клиентов, стремящихся возобновить трудовую деятельность после длительного (более года) перерыва в работе, с 11,1 % до 12,7 %;

- снизилась доля выпускников организаций профессионального образования, с 4 % до 3,2 %.

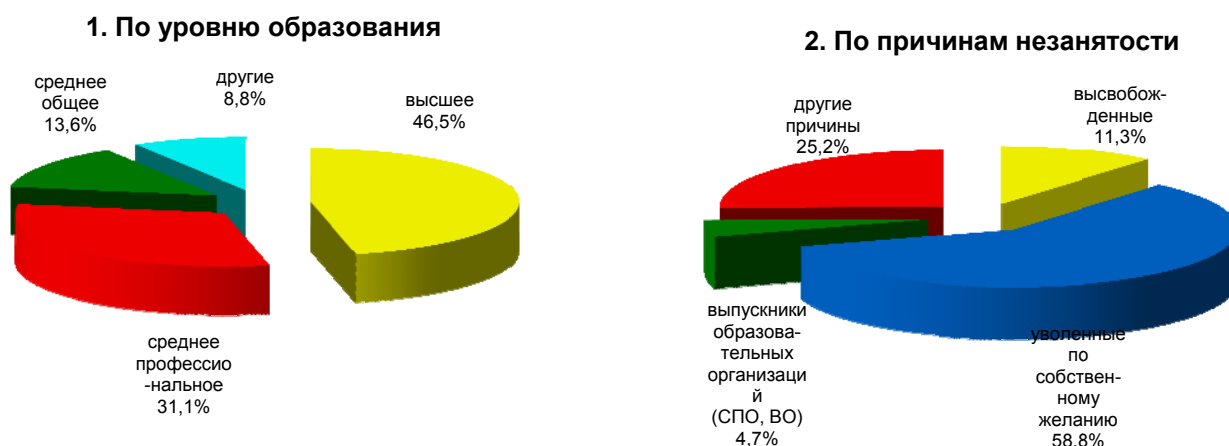


Рисунок 8 – Структура граждан, признанных безработными в Красноярске в 2018 году

Как говорилось ранее, в январе-декабре 2018 года в центр занятости обратились 5,2 тыс. работодателей, заявив потребность в 85 тыс. сотрудниках. Основную часть персонала искали предприятия, не относящиеся к государственной и муниципальной формам собственности, – 77 % от всех представленных вакантных позиций в 2018 году. Из общего количества вакансий, заявленных в исследуемом периоде в органы службы занятости населения города, наибольшее число представлено предприятиями (организациями) следующих видов экономической деятельности:

- строительство – 22,7 %;
- оптовая и розничная торговля; ремонт автотранспортных средств, мотоциклов, бытовых изделий и предметов личного использования – 12,5 %;
- обрабатывающие производства – 9,1 %.

Вместе с тем отмечено увеличение относительно предыдущего года доли вакантных позиций от хозяйствующих субъектов сфер:

- транспортировка и хранение с 3,7 % до 5,6 %;
- деятельность по операциям с недвижимым имуществом с 2,9 % до 3,9%;
- деятельность профессиональная, научная и техническая с 3,9 % до 8,9%.
- государственное управление и обеспечение военной безопасности; социальное обеспечение с 10,2% до 10,9%.

На конец 2018 года в городском банке вакансий остались незамещенными 22,9 тыс. единиц рабочих мест, что на 7,1% меньше показателя 2017 года – 24,7 тыс. единиц. Средняя продолжительность существования вакансии – 9,6 месяца в 2018 году, против 7,7 месяцев на конец 2017 года.

Предложения вариантов работы для квалифицированных рабочих составили 67% от всего банка вакансий на 1 января 2019 года, для служащих – 28,8%, неквалифицированных рабочих – 4,2 %. Остается значительным дисбаланс спроса и предложения рабочей силы.

В течение 2018 года при содействии службы занятости населения города нашли работу 20,6 тыс. человек, что превышает показатель прошлого года на 0,2 тыс. граждан. При этом, трудоустроены на постоянную работу 15,3 тыс. человек, или 74 % от общего числа обратившихся граждан.

В числе клиентов, нашедших работу, 16,1 тыс. человек – незанятые граждане, или 77,8 % (2017 год – 75,5 %). Среди них 4,3 тыс. – безработные граждане (2017 год – 5,5 тыс. человек) [9].

Оказание услуги по информированию неопределенному кругу лиц осуществляется также посредством официального сайта учреждения, где было опубликовано 0,9 тыс. материалов, однако количество посетителей сайта от этого не увеличилось и говорить о результативности размещения данных материалов сложно.

Неэффективной формой экспресс-информирования стал запуск бегущей строки на ТВ-каналах. В исследуемом периоде транслировались объявления о возможности пройти профессиональное обучение, принять участие в мероприятиях центра занятости. Общее количество прокатов составило менее 500 единиц.

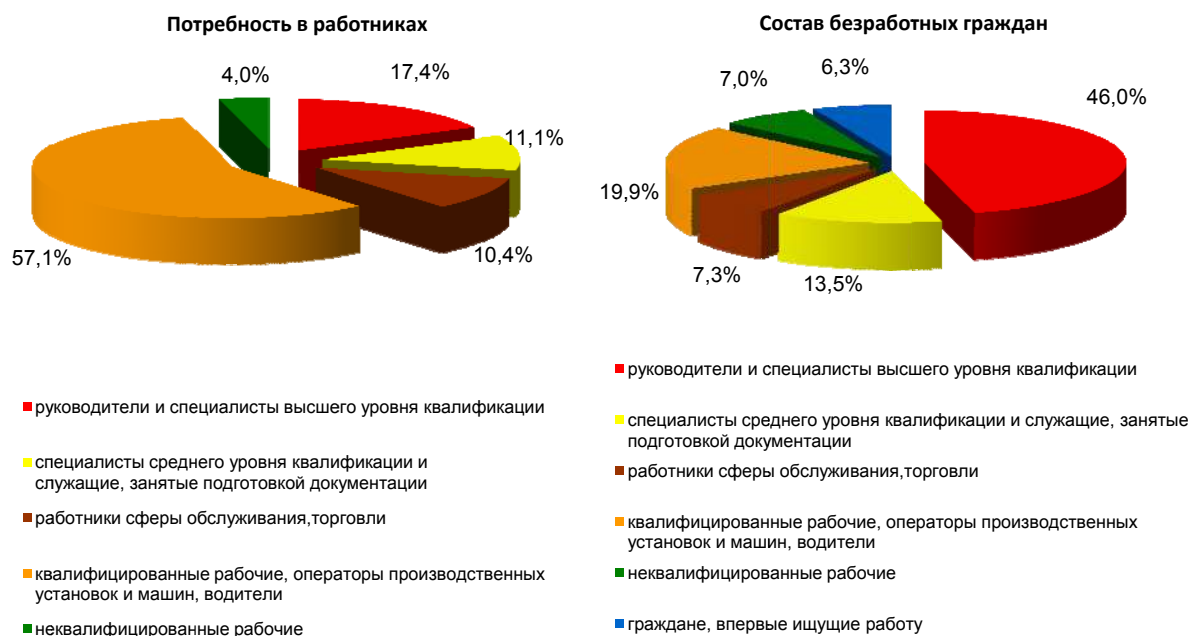


Рисунок 9 – Структура потребности в работниках и соискателей в Красноярске на 1 января 2019 года

Изменение внешней среды функционирования службы занятости, сокращение количества и качества ее клиентов из числа незанятых граждан, формирующих рынок труда, наряду с определенным несоответствием деятельности ее персонала интересам, потребностям и запросам работодателей требуют разработки новой модели деятельности службы занятости. Оценка сложившейся ситуации, экономические и социальные реалии проводимых в стране преобразований ориентируют службу занятости на смену приоритетов в оказании услуг на рынке труда.

С позиции повышения социальной значимости службы занятости принципиально важным является ее направленность на максимальное сокращение сроков нахождения работников в состоянии незанятости. На данный момент

центр занятости города Красноярска проводит все необходимые мероприятия для содействия занятости населения, однако он не пользуется должным спросом у населения.

Что касается взаимодействия КГКУ «Центра занятости населения г. Красноярска» с гражданами, то можно также говорить о недостаточном информировании населения о предлагаемых услугах, оказываемых в центре занятости. На местных каналах и в печатных изданиях отсутствует реклама, при запросе «поиск работы» в интернете в первую очередь выдаются коммерческие порталы, предлагающие аналогичные услуги. Кроме того, исходя из данных по «неявной» безработице, которая в разы превышает зарегистрированную, можно говорить о весьма низкой популярности такого государственного учреждения, как центр занятости.

В целях более детального изучения данной темы, в центр занятости Железнодорожного района города Красноярска мной было направлено резюме квалифицированного специалиста, однако в течение 1,5 недель данное резюме не было опубликовано на сайте центра занятости и соответственно предложений от работодателей также не поступило.

Кроме того, мной были произведены попытки связаться со специалистами центра занятости по телефону горячей линии с целью уточнения информации для открытия собственного малого бизнеса. В течении трех дней ни один специалист не ответил ни на один звонок. С аналогичным вопросом я обратилась и в электронном формате, написав обращение на сайте центра занятости города Красноярска. В течение 1,5 недель ответа так и не поступило.

Учитывая приведенные ранее факты, можно говорить о том, что взаимодействие специалистов центра занятости с населением оставляет желать лучшего. Услуги либо не предоставляются вообще, либо не предоставляются на должном уровне. В данной главе была проведена оценка эффективности КГКУ «Центр занятости населения г. Красноярска», которая подтверждает низкую эффективность деятельности данного государственного учреждения.

Говоря о низкой эффективности деятельности центра занятости населения, необходимо учитывать, что достижение необходимых показателей происходит за счет работников данной службы. Человеческий фактор в данном случае играет важнейшую роль. В процессе прохождения производственной и преддипломной практики в отделе КГКУ «Центр занятости населения в г. Красноярске» по Железнодорожному району, мною было отмечена высокая загруженность сотрудников отдела, которые были вынуждены задерживаться на работе каждый будний день, а иногда и появляться на рабочем месте в выходные. При этом, проведя опрос довольны ли они существующей оплатой труда, все сотрудники отдела отметили, что получают очень низкую заработную плату. Механизм формирования заработной платы у специалистов центра занятости можно увидеть на рисунке 10.

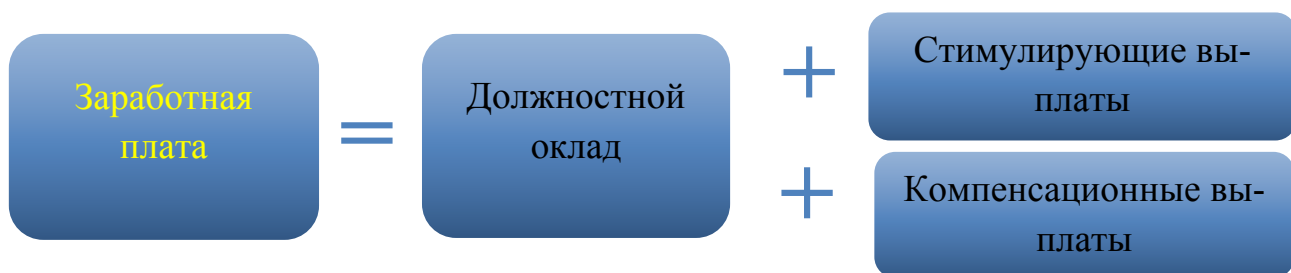


Рисунок 10 – Механизм формирования заработной платы у специалистов центра занятости населения

В законодательстве не определен конкретный перечень стимулирующих выплат. Это означает, что в коллективном договоре или внутреннем нормативном документе (например, положении о премировании) могут быть установлены любые выплаты подобного рода. Их цель — стимулировать работников к повышению профессионального уровня, результатов их деятельности, снизить текучесть кадров, привлечь необходимых специалистов высокой квалификации.

Коэффициенты, учитывающие размеры окладов для определения размера выплаты стимулирующего характера работникам учреждения по должностям руководителей, специалистов и служащих различны в зависимости от

квалификации работника. Таким образом, выплаты такого характера стимулируют сотрудников центра занятости к обучению и повышению квалификации, но не к эффективной деятельности, которая включает в себя выполнение обязанностей в необходимом объеме в кратчайшие сроки.

Таблица 6 – Размеры окладов сотрудников центра занятости населения и коэффициент для определения размера выплаты стимулирующего характера

Профессиональная квалификационная группа	Размер оклада, руб.	Коэффициент
Должности служащих, требующие наличия среднего профессионального образования		
1 квалификационный уровень	2971	0,52
2 квалификационный уровень	3134	0,55
Должности служащих, требующие наличия высшего профессионального образования		
1 квалификационный уровень	3623	0,62
2 квалификационный уровень	3981	0,69
3 квалификационный уровень	4370	0,76
4 квалификационный уровень	5253	0,92
5 квалификационный уровень	6133	1,08

В таблице 6 представлены должностные оклады работников центра занятости в соответствие с квалификацией, а также коэффициенты, используемые для расчета стимулирующих выплат.

Сотрудники, деятельность которых непосредственно связана с приемом граждан, оказания им содействия в поиске работы, а также сотрудники, чья деятельность связана с взаимодействием с работодателями относятся к должностям служащих второго уровня, где:

- 1 квалификационный уровень - инспектор центра занятости населения;

- 2 квалификационный уровень - инспектор центра занятости населения II категории;
- 3 квалификационный уровень - инспектор центра занятости населения I категории;
- 4 квалификационный уровень - ведущий инспектор центра занятости населения.

Сотрудникам центра занятости населения, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, в местностях с особыми климатическими условиями, в условиях, отклоняющихся от нормальных предусмотрены компенсационные выплаты, составляющие от 20 % до 40 % от должностного оклада. Кроме того, сотрудникам полагается надбавка за стаж работы при стаже работы от 1 года до 5 лет в размере 5 % от оклада, от 5 лет до 10 лет в размере 10 % от должностного оклада, от 10 лет до 15 лет в размере 15 % и свыше 15 лет полагается надбавка в размере 20 % от должностного оклада.

В конечном итоге, сложив все выплаты, составляющие заработную плату ведущего инспектора центра занятости населения, учитывая, что стаж работы у него от 10 до 15 лет, получится около 19 823 рублей, что немногим более минимального размера оплаты труда в Красноярске, который равен 18 048 рублей на 2019 год. Стоит отметить, что средняя заработная плата в Красноярске по данным Росстата на 2018 год составила 44 837 рублей.

Таким образом, можно сделать вывод, что работники, которых недостаточно стимулируют или стимулируют неверным образом могут показывать неудовлетворительные результаты деятельности, а для того, чтобы сотрудники центра занятости показывали лучшие результаты необходимо пересмотреть систему материальной мотивации персонала.

3 Предложения по совершенствованию деятельности службы занятости населения

3.1 Совершенствование организации деятельности КГКУ «Центр занятости населения города Красноярск» посредством введения системы материальной мотивации сотрудников

В предыдущей главе говорилось о низкой эффективности деятельности центра занятости населения, что было подтверждено как личным опытом, так и анализом статистических данных и проведением оценки эффективности. Необходимо отметить, что в процессе прохождения производственной практики в КГКУ «Центр занятости населения г. Красноярск» по Железнодорожному району, мной был проведен опрос работников данного учреждения. В результате опроса выяснилось, что сотрудники центра занятости испытывают сильные стрессы на работе, им приходится задерживаться на рабочем месте почти каждый день, при этом их не устраивает отсутствие доплаты за переработку и низкая заработная плата.

Оплата труда в зависимости от объема оказанных услуг - сильнейший стимул трудовой активности сотрудников. Однако при неправильной организации оплаты, при отсутствии экономического обоснования стимулирующая система может приносить убытки.

Изучение практической деятельности Центра занятости позволяет определить общие характеристики эффективной системы стимулирования труда и участия в управлении:

- заранее согласованные принципы вознаграждения за перевыполнение плана;
- соответствие размера премий реального вклада сотрудника в успехи организации;
- каждая премия должна вручаться непосредственным начальником и сопровождается беседой и поздравлениями; с работниками, не получившими

премий, беседа по поводу основания для лишения премии проводится обязательно и наедине;

- не должно быть никаких выплат, не зависящих от результатов работы; лучше не премировать вообще никого;

- неэффективные работники не могут быть премированы ни в коем случае и никаким образом.

Для повышения эффективности системы мотивации сотрудников Центра занятости необходимо предпринять следующие меры:

1. Для стимулирования работы сотрудников Центра занятости создать Фонд материального поощрения, который предоставит реальную возможность дополнительного поощрения сотрудников, переоснащения материальной базы, развития учреждения.

2. Предложить ввести табель учета рабочего времени.

3. Предложить ввести ежеквартальную премию определенному территориальному отделу города, который покажет наилучший результат по показателю «удельный вес трудоустроенных граждан из числа обратившихся в центр занятости».

Стимулирующие выплаты можно производить в соответствии с показателями индивидуальной трудовой деятельности сотрудников:

- интенсивность нагрузки (объем работы);

- сложность;

- качество;

- результативность;

- удовлетворенность потребителей услуг;

- соблюдение исполнительской дисциплины.

Однако все эти показатели сложно объективно измерить, на данный момент они определяются руководителем отдела. В связи с этим, я предлагаю ввести табель учета рабочего времени для сотрудников центра занятости населения, в котором каждый работник в конце рабочей недели будет отмечать на какую заявку сколько времени он потратил. Заявкой будет считаться как

телефонный звонок с последующим алгоритмом действий, так и прием одного гражданина или регистрация одного работодателя. В первые полгода данные по табелям необходимо будет проанализировать и категорировать, то есть распределить какая трудоемкость соответствует определенной заявке. Трудоемкость может быть измерена в баллах от 1 до 10. В результате анализа и определения трудоемкости заявок по категориям, можно ввести стимулирующие выплаты в соответствии с энергозатратами специалистов, то есть прямо пропорционально их вкладу в деятельность центра занятости.

Таблица 7 – Образец распределения баллов по заявкам вследствие введения табеля учета рабочего времени

Заявка	Количество баллов
Профессиональное обучение граждан	
Оформление документов при направлении безработных и других категорий граждан на профессиональное обучение	5
Ведение регистра получателей государственных услуг в ЦЗН	7
Взаимодействие с безработными гражданами	
Содействие гражданам, обращающимся в центр занятости, в выборе сферы деятельности, в получении в оптимально короткие сроки подходящего места работы	8
Проведение работы по заключению срочных трудовых договоров (контрактов) с лицами, желающими участвовать в оплачиваемых общественных работах	7
Участие в проведении выставок, ярмарок рабочих мест и вакансий	8
Взаимодействие с работодателями	
Регистрация работодателей	6
Формирование банка вакансий	6
Информирование населения	
Обеспечение населения информацией о состоянии рынка труда	5
Подготовка и оформление рекламных материалов, статей, информационных стендов	4

В таблице 7 предложен образец распределения баллов по заявкам вследствие введения табеля учета рабочего времени. После проведения анализа предоставленных в отдел статистики табелей учета рабочего времени каждого сотрудника, заявки распределяются по категориям. Категории могут быть сформированы по направлению деятельности, например, категория «Профессиональное обучение граждан», «Взаимодействие с безработными гражданами», «Взаимодействие с работодателями», «Информирование населения» и так далее.

В результате проведения анализа затраченного времени работника на определенную заявку, можно будет вычислить ее трудоемкость, а выразить эту трудоемкость необходимо в баллах. Именно благодаря балльной системе станет возможно вычисление индивидуальных выплат стимулирующего характера работникам, которые будут прямо пропорциональны их усилиям и вкладу в работу.

Предложенная система мотивации предполагает следующие рекомендации по совершенствованию организации материального стимулирования сотрудников Центра занятости, показавших наилучшие результаты трудовой деятельности:

- систему стимулирующей оплаты труда следует включить все отделы и подразделения обслуживания;
- стимулирующая надбавка к основной заработной плате должна определяться по величине интегрального показателя индивидуальной трудовой деятельности сотрудника - индивидуального рейтинга;
- набор показателей, составляющих индивидуальный трудовой рейтинг, может меняться в зависимости от специфики трудовой деятельности различных категорий персонала;
- при распределении средств фонда материального стимулирования целесообразно поощрять работу лучших подразделений и лиц, результаты деятельности которых по оценочным критериям выше по сравнению с другими.

Таблица 8 – Модель расчета выплат стимулирующего характера при использовании балльной системы

Формула расчета	Переменные
$P = Ц1балла * B_i$	P - размер выплаты, осуществляемый конкретному работнику учреждения.
	B _i - количество баллов по результатам оценки труда конкретного работника учреждения, исчисленное в суммовом выражении по показателям оценки.
	Ц 1 балла - стоимость одного балла для определения размеров стимулирующих выплат.
$Ц1балла = Q_{стим.i} / \sum_i^n B_i$	Q _{стим i} - объем средств фонда оплаты труда, направляемый на i вид выплат.
	∑ B _i - сумма баллов по работникам, подлежащим оценке по i виду выплат стимулирующего характера
	n - количество сотрудников, подлежащих оценке, за исключением руководителя учреждения, его заместителей

В таблице 8 представлена модель расчета выплат стимулирующего характера в случае введения табеля учета рабочего времени и балльной системы соответственно. Согласно данной модели, размер выплаты определенному сотруднику будет производиться исходя из произведения стоимости одного балла и количества баллов по результатам оценки труда конкретного работника учреждения. Стоимость же одного балла будет рассчитываться исходя из частного объема средств фонда оплаты труда, направляемого на определенный вид выплат, в данном случае на выплаты стимулирующего характера, и суммы баллов по работникам, подлежащим оценке по виду выплат стимулирующего характера.

Кроме того, стимулировать работников центра занятости населения к эффективной деятельности можно путем введения ежеквартальной премии территориальному отделу города, который покажет наилучший результат по показателю «Удельный вес трудоустроенных граждан из числа обратившихся в центр занятости за содействие в поиске работы». Данный показатель является одним из основополагающих, именно поэтому, в случае конкуренции территориальных отделов между собой можно добиться лучших результатов относительно тех, что есть на данный момент. С введением такого рода премии станет возможным обеспечение заинтересованности работников в достижении высоких результатов труда.

Эффективная система материального стимулирования положительно влияет на производительность работников, направляет их деятельность в нужное русло, таким образом, повышая эффективность использования человеческих ресурсов. Основное значение системы материального стимулирования заключается в том, чтобы стимулировать производственное поведение сотрудников, направив его на достижение стоящих перед учреждением стратегических задач, иными словами, соединить материальные интересы работников со стратегическими задачами учреждения, к которым, в данном случае, относится трудоустройство граждан. Эта ключевая установка определяет цели системы материального стимулирования.

Помимо всего прочего, повышение оплаты труда сотрудников центра занятости будет способствовать привлечению персонала в учреждение, а также сохранению имеющихся сотрудников. Когда вознаграждение в учреждении не соответствует прилагаемым усилиям, сотрудники могут начать покидать его. Чтобы избежать потери сотрудников, на профессиональное обучение и развитие которых учреждение затратило определенные средства и которые являются ценными ресурсами, руководители должны обеспечить конкурентоспособность системы материального стимулирования.

Однако самый главный результат введения новой системы материальной мотивации сотрудников центра занятости населения – это стимулирова-

ние производительного поведения. Вознаграждение, в соответствии с новой системой материальной мотивации, будет ориентировать работников на те действия, которые необходимы для учреждения, а именно на достижение высоких показателей эффективности деятельности центра занятости населения.

Представленная система материального стимулирования однозначно не будет совпадать с системой ценностей всех работников, поэтому рациональным здесь призвано быть сочетание данных стимулов, со стимулами иного рода - например, неэкономическими.

Моральный вид мотивации связан с потребностью в уважении со стороны как коллектива, так и администрации, с признанием его работы и результатов. Признание может выражаться лично и в присутствии всего коллектива. Такое стимулирование может проявляться в следующих формах:

- награждение особыми знаками отличия или грамотами;
- похвала или конструктивная критика;
- занесение на доску почета и другие.

Организационный вид мотивации основан на предоставлении сотрудникам хорошо оснащенного рабочего места. К организационным стимулам относятся:

- предоставление современных устройств (компьютера, принтера и пр.) для более эффективного исполнения обязанностей;
- обустройство удобного помещения для отдыха;
- обеспечение питания на предприятии и другие.

В целом, система нематериальной мотивации необходима для того, чтобы увеличить стремление сотрудников к исполнению обязанностей, поэтому посредством стимулов нужно демонстрировать ценность труда каждого работника. При этом «награда» за хорошую работу должна быть именно той, которую он сам работник считает наградой. Если для него важно продвижение по службе, а ему повышают гонорар, это не будет соответствовать его внутренним ожиданиям. Соответственно эта система мотивации не будет ра-

ботать. Любой грамотный руководитель может знать, что мотивирует его сотрудников, изучая своих подчиненных. Для этой цели можно использовать тест-опросы на выявление мотиваторов.

3.2 Совершенствование информационного обеспечения КГКУ «Центр занятости населения г. Красноярска» посредством создания единого сервиса для самозанятости

Информационные технологии на современном этапе являются локомотивом роста и выступают необходимым условием развития сфер современного общества, и сфера государственного (муниципального) управления не является исключением. Если на государственном уровне присутствует понимание значимости работы по внедрению информационных технологий в практику управления, реализуются соответствующие государственные программы (например, программы «Электронная Россия», «Информационное общество»), расширяется практика предоставления государственных услуг (в том числе в электронной форме), то на региональном уровне такие технологии практически не используются. Для обеспечения поддержки принятия решений в условиях динамичной внешней среды необходимо развитие комплексной автоматизации управленческой деятельности субъекта с использованием современных информационных технологий и методов системного анализа. Для успешного функционирования социально-экономической системы регионального уровня (в нашем исследовании — рынка труда), обеспечения его конкурентоспособности и устойчивого развития необходимо создание специализированных информационных систем для принятия оперативных и стратегических решений на базе системной оценки и мониторинга состояния системы в целом.

В процессе анализа статистических данных по уровню безработицы, была выявлена такая проблема, как существование «неявной» безработицы, которая в разы превышает зарегистрированную в центрах занятости населения. Ведение недостоверной статистики вследствие может привести к некор-

ректным и неэффективным методам государственного регулирования в сфере занятости населения. Все больше граждан предпочитают самостоятельный поиск работы через коммерческие интернет-порталы, предоставляющие ограниченное количество свободных вакансий, потому что посещение таких сервисов не требуют больших усилий и затрат времени, в отличие от посещения центра занятости населения. Для того, чтобы встать на учет в центр занятости населения, необходимо иметь при себе целый пакет документов, нужно потратить время на дорогу и соответственно время на сам прием. Возможность избежать всех этих процедур и подталкивает население к тому, чтобы прибегнуть к помощи коммерческих порталов, специализирующихся на оказании помощи в поиске работы.

Необходимо отметить, что в настоящее время на рынке труда существенно возросла роль информации. Отсутствие или недостоверность информации на рынке труда приводят к парадоксальной ситуации, когда безработица сосуществует наряду с нехваткой работников, причем, структура свободных рабочих мест позволяет уменьшить уровень безработицы. Для эффективного осуществления региональной политики на рынке труда необходимо создание региональной информационной системы регулирования рынка труда, включающей все оперативные данные о численности безработных и качественных характеристиках вакантных рабочих мест города и региона в целом, а также сведения о будущем спросе, малых предприятиях, работодателях, возможности трудовой миграции. При внедрении таких систем в достаточном количестве регионов они могут трансформироваться в «Федеральную информационную систему рынка труда», что позволит обеспечить включенность рынка труда города в систему регионального и, в определенной степени национального, рынка труда.

Процесс успешного взаимодействия центра занятости с населением напрямую зависит от эффективности и доступности предоставляемых им услуг. Достичь лучших результатов в этой области и получить основную информацию о деятельности службы позволит дистанционное оказание базовых услуг.

Удобство данной услуги заключается в предоставлении возможности гражданам, заинтересованным в поиске работы, ознакомиться с деятельностью службы занятости, не выходя из дома и не создавая очередей в организации. Банк или база вакансий является неотъемлемой и едва ли не главной составляющей портала. Перечень вакансий должен постоянно обновляться и содержать подробную информацию о предлагаемых вакансиях

Важным направлением усовершенствования механизмов государственного и регионального регулирования рынка труда и занятости является повышение уровня самозанятости населения. На основании выявленных в данной работе основных проблем и недостатков деятельности Краевого государственного казенного учреждения «Центр занятости населения города Красноярска» мной было разработано техническое задание по внедрению единой автоматизированной информационной системы (Приложение Б).

Автоматизированная информационная система «Рынок труда» (АИС РТ) создается в целях более конкретного, достоверного и актуального мониторинга рынка труда, а также в целях расширения охвата вакансий, предлагаемых работодателями, так как поиск работы не будет ограничен базами данных государственных учреждений типа центр занятости, а также не будет ограничен только коммерческими порталами, ведь система предполагает объединение баз данных в случае подключения коммерческих проектов.

Таблица 9 – Основные разделы технического задания и их содержание

Наименование раздела технического задания	Содержание раздела
Полное наименование системы и ее условное обозначение	Полное наименование: Автоматизированная информационная система Рынок труда. Краткое наименование: АИС РТ.
Наименование заказчика и исполнителя работ	Государственный Заказчик: Агентство труда и занятости населения Красноярского края. Исполнитель: Акционерное общество/Общество с ограниченной ответственностью.

Окончание таблицы 9

Наименование раздела технического задания	Содержание раздела
Плановые сроки начала и окончания выполнения работ	<p>I этап: Составление ТЗ, тендер на разработку, согласование документации и подписание договоров. Начало работ: 10 июля 2019 года. Окончание работ: 10 октября 2019 г.</p> <p>II этап: Разработка и тестирование АИС РТ. Окончание работ: 10 октября 2020 г.</p> <p>III этап: Устранение недочетов и сдача-приемка АИС РТ. Окончание работ: 10 апреля 2020 г.</p> <p>IV этап: Сопровождение продукта (тех. поддержка) Окончание работ: 10 апреля 2021 г.</p>
Назначение и цели создания системы	<p>Вид автоматизируемой деятельности – управление деятельностью служб занятости населения, консолидация данных рынка труда, популяризация государственной услуги по развитию рынка труда.</p> <p>Цель - обеспечение предоставления Агентству труда и занятости населения Красноярского края актуальной, объективной и достоверной информации о развитии рынка труда и организации деятельности центров занятости, а также привлечения сторонних коммерческих агентств, работающих в данном направлении, в единую систему на территории Красноярского края.</p>

В таблице 9 приведены основные разделы технического задания, составленного в целях создания единой автоматизированной информационной системы Рынок труда, а также их содержание. Система будет представлять собой интернет-портал, который будет располагать огромной базой свободных вакансий для соискателей, основу которому положит банк вакансий КГКУ «Центр занятости населения города Красноярска». К данному portalу в свободном доступе смогут подключаться коммерческие сервисы, специализирующиеся на предоставлении услуг по поиску работы, а также отдельные

предприятия и организации, вследствие чего банк вакансий единой автоматизированной информационной системы Рынок труда будет постоянно пополняться. При подключении сторонних порталов к единому portalу Рынок труда, граждане, которые будут заходить на любой сайт такого типа, как, например, hh.ru, будут перенаправляться на общий портал, где банк вакансий будет намного больше, нежели на одном определенном коммерческом сервисе. Для того, чтобы оставить свое резюме, гражданин должен будет перейти на соответствующую вкладку, где ему будет предоставлен единый образец резюме, после заполнения которого его данные будут сохранены в системе и будут доступны всем подключившимся работодателям.

Автоматизированная система «Рынок труда» состоит из трех подсистем:

1. Сама база данных, контент которой наполняется непосредственно центрами занятости населения.
2. Создание отчетов для мониторинга и анализа ситуации на рынке труда в различных регионах России.
3. Механизм взаимодействия со сторонними организациями, работающими в сфере предложения рабочих мест

Основная функция реализованной третьей подсистемы основана на стандарте классификации и стандарте публикации справочника профессий и специальностей, а также структуры базы данных. Для подключения и участия в системе требуется соблюдение разработанных норм и полей базы данных.

Благодаря разработанной программной функции, система взаимодействия может взаимодействовать без основного участника внутри остальных информационных систем, что, безусловно, будет способствовать развитию конкуренции. Система должна предусматривать кэширование данных при обращении к сторонним системам, то есть система должна сохранять результаты по запросам для оперативности. Например, при запросе «Токарь», система собирает со всех порталов информацию, это занимает определенное время за-

грузки данных. При повторном таком запросе загрузка займет в разы меньше времени.

Порталам будет выгодно подключение к общей системе, так как у них будет расширено количество вакансий. Это будет взаимовыгодное сотрудничество, начало которому должно быть положено с помощью базы данных, организованной центрами занятости. Центры занятости обеспечивают наполняемость и актуальность областных баз данных, которые, в свою очередь, обмениваются информацией резервируя данные по принципу избыточности. Благодаря этому, при выходе из строя одного из центров система продолжит функционировать.

Любой пользователь, зарегистрировавшийся на портале гос.услуг может подать резюме или получить информацию о вакансии. Функция и структура обмена данных объявлена публично, а значит любое агентство или организация работающая в области трудоустройства может подключиться и получить информацию, следовательно, любой пользователь может получить информацию с данного портала или другого агентства. Доступ к базе может получить кадровое агентство крупного предприятия или мелкого бизнеса. Увеличивая популярность данной системы можно привести работу всех агентств к единому всероссийскому стандарту рынка труда

Возможность размещения своего резюме на сайте даст неплохой шанс каждому гражданину, ищущему подходящую работу, быть замеченным работодателем. Главным в этом случае является его правильное заполнение. В помощь этому необходим единый стандартизированный вид подачи резюме.

Зайдя в раздел банка соискателей, работодатель сможет ознакомиться с кадровым составом специалистов, ищущими работу. Оформленные в виде таблицы данные могут содержать следующую информацию о каждом зарегистрированном: образование, опыт работы и последняя профессия, а также место работы и стаж по ней. Таким образом, работодатель может ознакомиться с данными по специалистам определенных профессий, для пополнения кад-

рового состава своего предприятия и получить подробную информацию непосредственно у специалистов ЦЗН.

Последний, но от этого не менее важный пункт сайта должен содержать информацию об отзывах, оценках и предложениях по поводу деятельности центра занятости, оставленных зарегистрированными посетителями сайта. Именно это должно стать неотъемлемой частью на пути к взаимодействию между социальными службами и населением, способствующими внесению корректив в реализацию эффективных мер по улучшению работы центра занятости.

Повысить эффективность деятельности центра занятости можно также посредством введения отдельного направления, связанного с возможностью нахождения студентами места прохождения практики. Внедрение в портал АИС РТ такой категории, как «производственная практика для студентов профессиональных образовательных учреждений, высших учебных заведений» не только расширит функционал ЦЗ, но и послужит первоначальным этапом знакомства молодежи со спецификой и направлением работы таких центров. В дальнейшем молодые люди уже будут осведомлены, что центры занятости действительно могут оказать помощь и содействие в поиске работы и, соответственно, обратятся туда в случае необходимости. Для того, чтобы центр занятости занимался устройством практикантов, сотрудникам центра занятости будет необходимо заинтересовывать работодателей в приеме такого рода «сотрудников». В таком случае необходимо создать единый стандарт резюме практиканта, в котором будет отражаться успеваемость студента, его курсовые работы, статьи, олимпиады и так далее.

Для популяризации как самого центра занятости, так и его портала, необходимо создавать и публиковать в СМИ специальные видеоролики, в которых бы максимально понятно разъяснялось для чего необходимы центры занятости, какой деятельностью они занимаются и какую помощь могут оказать. Кроме того, необходимо поднятие рейтинга АИС РТ путем индексирования его в поисковых системах.

Итогом осуществления данного проекта должно стать заметное улучшение в деятельности сферы занятости, а именно деятельности центра занятости, которое позволит:

1) осуществлять интерактивную связь с большим количеством граждан и оказывать им определенные услуги дистанционно;

2) сократить очереди, из желающих получить общую информацию об оказываемых услугах и имеющихся вакансиях, непосредственно в самой организации;

3) обеспечить быстрый и удобный доступ к интересующей информации гражданам и работодателям;

4) привлечь значительное число молодежи с целью оказания им помощи в выборе будущей профессии;

5) популяризовать услуги, оказываемые центром занятости населения.

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

Государственная политика на рынке труда – это система целей, принципов и мероприятий, направленных на регулирование систем воспроизводства, купли-продажи и, в определенной мере, использования рабочей силы. Политика занятости как главное направление политики на рынке труда призвана воздействовать на факторы спроса и предложения, действующие на данном рынке в конкретный период, с целью преодоления отклонений от равновесия (безработицы и дефицита кадров).

В настоящей работе были рассмотрены теоретические аспекты в области труда и занятости населения, изучено нормативно-правовое регулирование в сфере труда и занятости населения в Российской Федерации, а также было проанализировано современное состояние рынка труда в Российской Федерации и в Красноярском крае.

Анализируя организацию деятельности КГКУ «Центр занятости населения города Красноярска» был предложен комплекс мер, направленных на совершенствование деятельности данного учреждения.

В связи с тем, что результативность политики на рынке труда непосредственно связана с эффективностью действий государственной службы занятости, необходимо совершенствовать деятельность именно этой структуры путем:

- модернизации программного обеспечения центра занятости;
- укрепления взаимодействия центра занятости с органами местного самоуправления, а также его взаимодействия с работодателями;
- внедрения единой автоматизированной информационной системы «Рынок труда»;
- проведения работ по популяризации деятельности центра занятости;
- введения системы материальной мотивации сотрудников центра занятости.

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ

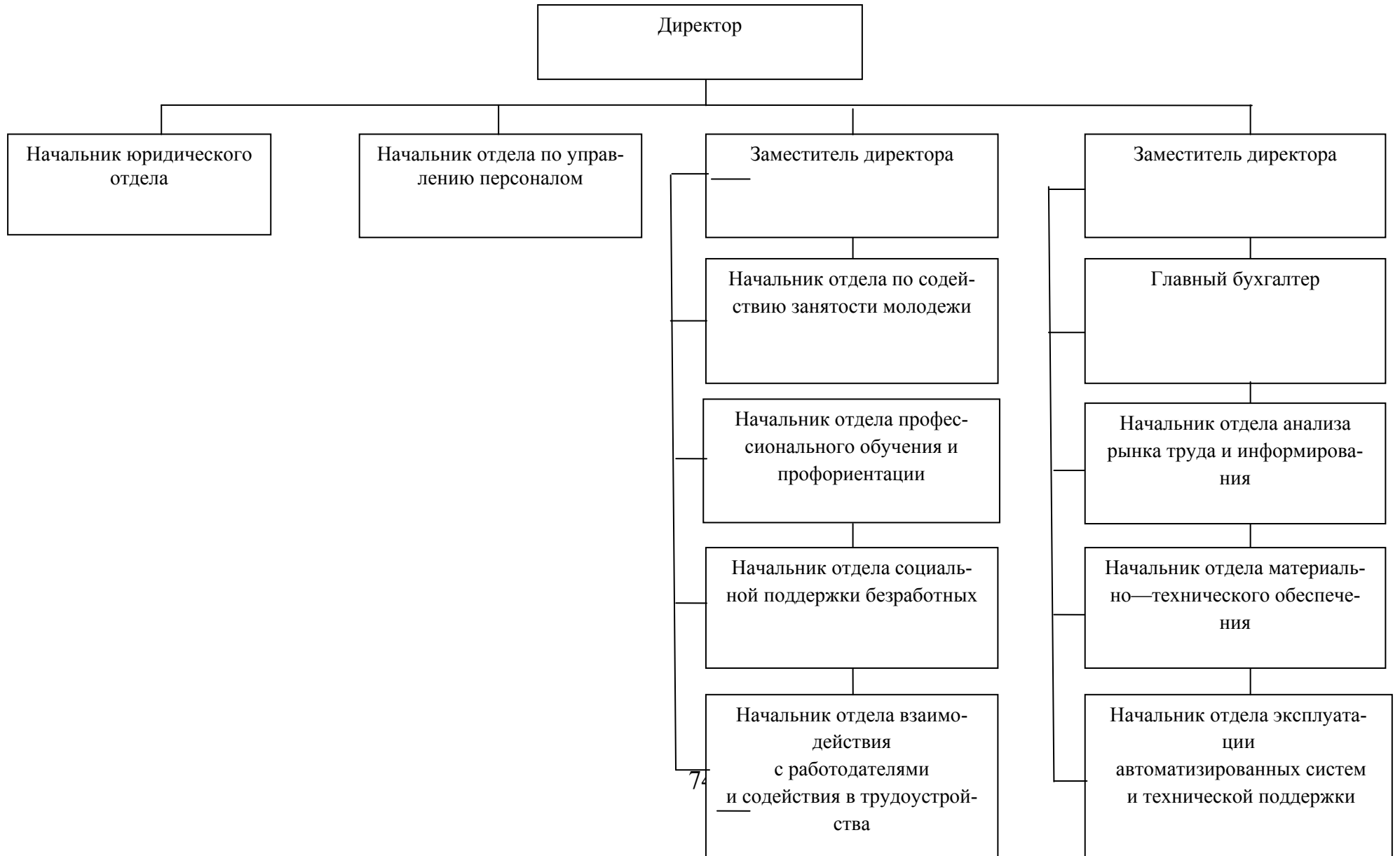
1. Закон РФ от 19.04.1991 № 1032-1 (ред. от 09.03.2016, с изм. от 11.10.2016) "О занятости населения в Российской Федерации".
2. Указ Президента РФ «Об обязательном трудоустройстве отдельных категорий работников при ликвидации предприятия, учреждения, организации» от 5 июня 1992 г.
3. Закон Красноярского края № 13—6604 "О содействии занятости населения в Красноярском крае"
4. Постановление Правительства РФ от 30 июня 2004 г. № 324 «Об утверждении Положения о Федеральной службе по труду и занятости».
5. Постановление Правительства РФ от 7.09.2012 № 891 "О порядке регистрации граждан в целях поиска подходящей работы, регистрации безработных граждан и требованиях к подбору подходящей работы"
6. Распоряжение Правительства Российской Федерации от 6 мая 2003 г. № 568-р.
7. Приказ Министерства труда и социального развития Российской Федерации от 22.11.2000 №1243-рк «Об утверждении Административного регламента Комитета по труду и занятости населения, исполнения государственной функции осуществления регистрации граждан в целях поиска подходящей работы и регистрации безработных граждан».
8. Устав краевого государственного казенного учреждения «Центр занятости населения города Красноярска» от 2011 года.
9. Годовой отчет о деятельности КГКУ «Центр занятости населения города Красноярска» в 2018 году.
10. Азимова, М.Т. Современный рынок труда и проблемы его функционирования / М.Т. Азимова // Социально-экономические явления и процессы. 2017. Т. 12. № 1. С. 7-13.
11. Дудников С.В. Программное регулирование содействия занятости населения в мегаполисе. - М., 2004.

12. Вон, С. М. Безработица: ее причины и последствия / С.М. Вон // Молодой ученый. - 2019. - №17.1. - С. 71-77.
13. Даньшина, Д. Н. Проблемы безработицы в Российской Федерации / Д.Н. Даньшина // Молодой ученый. - 2019. - №6.6. - С. 64-66.
14. Зуденкова С. А. Современные технологии организации предоставления государственных (муниципальных) услуг/ С. А. Зуденкова // Научный журнал Дискурс. — 2016. — № 1 (1). — С. 249–252.
15. Кашепов А.В. Перспективы экономической политики занятости. Проблемы модернизации экономики и экономической политики России. Экономическая доктрина Российской Федерации. - М., 2008.
16. Кашепов А.В. Рынок труда и политика занятости. Социальная политика и социальное партнерство. - 2006. - №6-9.
17. Литвинова К. Е. Недостатки систем премирования и пути их решения // Вопросы экономики и управления. — 2017. — №1. — С. 77-79.
18. Базыленко Т.Ю. Становление и развитие государственной службы занятости в России как института рынка труда / Т. Ю. Базыленко// Социальная политика и социальное партнерство. — 2013. — № 2. — С. 5-13.
19. Дагбаева С.Д-Н. Социальные технологии в управлении качеством жизни // Вестник ВСГТУ. — 2011. — №3 (34). — С. 119-125.
20. Давыдов С. С. Совершенствование системы стимулирования труда работников структурных подразделений ОАО «РЖД// Известия ПГУПС. — 2012. — № 4. — С. 140–146.
21. Краснова Н. В. На пути к идеальной премиальной системе/ Альманах Материальная мотивация № 1//ООО «Издательский дом «Гребенников». — 2015 г. — С.30–39.
22. Маслова И.С. Институты российского рынка труда в механизме регулирования процессов занятости // Вестник Института экономики РАН. — 2013. № 5. — С. 49-56. 9.
23. Четвернина Т. Российская служба занятости: деградация или ренессанс // Человек и труд, 2004.

24. Зиброва, Е. Официальная безработица в России: последние данные / Е. Зиброва - 2010 г [Электронный ресурс]. - Режим доступа: <http://www.gazeta.ru>
25. Макаров, Н. Безработица в России 2010-2011 статистика, мониторинг численности безработных в стране / Н. Макаров. - 2010 г. - [Электронный ресурс]. - Режим доступа: www.abird.ru
26. Радута В. П. Информационное обеспечение деятельности органов государственного и муниципального управления // Молодой ученый. — 2018. — №32. — С. 6-9. [Электронный ресурс] – Режим доступа: <https://moluch.ru>
27. Официальный сайт КГКУ «Центр занятости населения города Красноярска» [Электронный ресурс] – Режим доступа: <http://www.krasczn.ru/>
28. Федеральная служба государственной статистики [Электронный ресурс] – Режим доступа: <http://www.gks.ru>
29. Федеральная служба по труду и занятости [Электронный ресурс]. - Режим доступа: <http://www.rostrud.info>
30. Управление Федеральной службы государственной статистики по Красноярскому краю, Республике Хакасия и Республике Тыва [Электронный ресурс]. - Режим доступа: <http://krasstat.gks.ru>

ПРИЛОЖЕНИЕ А

Организационная структура КГКУ «Центр занятости населения города Красноярск»



ПРИЛОЖЕНИЕ Б

ТЕХНИЧЕСКОЕ ЗАДАНИЕ

ОБЩИЕ СВЕДЕНИЯ

ПОЛНОЕ НАИМЕНОВАНИЕ СИСТЕМЫ И ЕЕ УСЛОВНОЕ ОБОЗНАЧЕНИЕ

Полное наименование: Автоматизированная информационная система Рынок труда.

Краткое наименование (условное обозначение): АИС РТ.

НАИМЕНОВАНИЕ ЗАКАЗЧИКА И ИСПОЛНИТЕЛЯ РАБОТ

Государственный Заказчик: Федеральная служба по труду и занятости.

Исполнитель: Акционерное общество.

ПЕРЕЧЕНЬ ДОКУМЕНТОВ, НА ОСНОВАНИИ КОТОРЫХ РАЗВИВАЕТСЯ СИСТЕМА, КЕМ И КОГДА УТВЕРЖДЕНЫ ЭТИ ДОКУМЕНТЫ

— Закон о занятости населения в Российской Федерации;

— Закон Красноярского края о содействии занятости населения в Красноярском крае;

— Приказ от 30 сентября 2015 года N 93-240 «Об утверждении Административного регламента предоставления агентством труда и занятости населения Красноярского края и краевыми государственными учреждениями службы занятости населения государственной услуги по социальной адаптации безработных граждан на рынке труда»;

— Постановлением Правительства РФ от 14.07.1997 № 875 «Об утверждении Положения об организации общественных работ»

— Федеральный государственный стандарт государственной услуги по организации профессиональной ориентации граждан в целях выбора сферы деятельности (профессии), трудоустройства, прохождения профессионального обучения и получения дополнительного профессионального образования;

— Федеральный государственный стандарт государственной услуги по профессиональному обучению и дополнительному профессиональному образованию безработных граждан, включая обучение в другой местности;

Продолжение приложения Б

— Федеральный государственный стандарт государственной услуги по содействию самозанятости безработных граждан, включая оказание гражданам, признанным в установленном порядке безработными, и гражданам, признанным в установленном порядке безработными, прошедшим профессиональное обучение или получившим дополнительное профессиональное образование по направлению органов службы занятости, единовременной финансовой помощи при их государственной регистрации в качестве юридического лица, индивидуального предпринимателя либо крестьянского (фермерского) хозяйства, а также единовременной финансовой помощи на подготовку документов для соответствующей государственной регистрации;

— Федеральный государственный стандарт государственной услуги по организации проведения оплачиваемых общественных работ;

— Федеральный государственный стандарт 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;

— Административный регламент предоставления государственной услуги по осуществлению социальных выплат гражданам, признанным в установленном порядке безработными.

ПЛАНОВЫЕ СРОКИ НАЧАЛА И ОКОНЧАНИЯ ВЫПОЛНЕНИЯ РАБОТ

Выполнение работ планируется провести в четыре этапа.

I этап:

Составление ТЗ, тендер на разработку, согласование документации и подписание договоров.

II этап:

Разработка и тестирование АИС РТ.

Продолжение приложения Б

III этап:

Устранение недочетов и сдача-приемка АИС РТ.

IV этап:

Сопровождение продукта (тех поддержка)

Начало работ: Дата заключения Государственного контракта – 10 июля 2019 года.

Окончание работ: 10 октября 2019 г. (I этап выполнения работ).

Окончание работ: 10 октября 2020 г. (II этап выполнения работ).

Окончание работ: 10 апреля 2020 г. (III этап выполнения работ).

Окончание работ: 10 апреля 2021 г. (IV этап выполнения работ).

Техническое задание (данный документ) сдается в рамках первого этапа работ.

ИСТОЧНИКИ И ПОРЯДОК ФИНАНСИРОВАНИЯ РАБОТ

Финансирование расходов по государственному контракту осуществляется за счет средств федерального бюджета.

Форма оплаты – безналичный расчет.

Расчеты за выполненные работы производятся в размере их фактической стоимости, но не более суммы, оговоренной в расчете цены государственного контракта.

Оплата работ и услуг по государственному контракту производится без авансового платежа.

ПОРЯДОК ОФОРМЛЕНИЯ И ПРЕДЪЯВЛЕНИЯ ЗАКАЗЧИКУ РЕЗУЛЬТАТОВ РАБОТ

Работы выполняются в четыре этапа. Сдача-приемка выполненных работ осуществляется в соответствии со сроками, указанными в п. 1.5 настоящего Технического задания.

По окончании II этапа Исполнитель представляет Заказчику не позднее срока, указанного в п. 1.5 настоящего технического задания готовый рабочий

Продолжение приложения Б

продукт, демонстрирует его работоспособность, предоставляет отчетные материалы в одном экземпляре и их электронные версии с сопроводительным письмом выполненных работ и предоставляет возможность тестирования продукта в сроки, установленные в п. 1.5.

В соответствии с настоящим Техническим заданием Исполнителем должны быть разработаны документы, требующие предварительного согласования с Заказчиком до проведения работ.

Все материалы разрабатываются Исполнителем до проведения соответствующих работ. Работы, проведенные не по согласованному с Заказчиком порядку (методологии, программе) не считаются выполненными.

Разработанные материалы направляются Заказчику официальным письмом.

По окончании III этапа после тестирования и выявления недочетов Исполнителем проводятся соответствующие доработки, доработанные материалы направляются Заказчику официальным письмом на согласование.

После выявления недочетов и их исправления, не позднее сроков указанных в п. 1.5, Исполнитель представляет Заказчику отчетные материалы в одном экземпляре и их электронные версии с сопроводительным письмом, подписанным со стороны Исполнителя.

НАЗНАЧЕНИЕ И ЦЕЛИ СОЗДАНИЯ СИСТЕМЫ

НАЗНАЧЕНИЕ СИСТЕМЫ

Вид автоматизируемой деятельности – управление деятельностью служб занятости населения, консолидация данных рынка труда, популяризация государственной услуги по развитию рынка труда.

Система предназначена для автоматизации деятельности Федеральной службы по труду и занятости населения, в части выполнения государственных функций по учету и мониторингу рынка труда.

Продолжение приложения Б

АИС РТ обеспечивает условия для эффективной реализации данной государственной функции, в том числе на основе получения качественной и оперативной информации о функционировании ЦЗ на территории Российской Федерации и о достижении охвата населения предоставлением государственной и муниципальной услуги предоставления рабочих мест гражданам, а также предоставления информации о соискателях работодателям.

ЦЕЛИ СОЗДАНИЯ И РАЗВИТИЯ СИСТЕМЫ

Целями выполнения работ являются:

- Обеспечение получения Федеральной Службы по труду и занятости населения актуальной, объективной и достоверной информации о развитии рынка труда и организации деятельности центров занятости, а также привлечения сторонних коммерческих агентств, работающих в данном направлении, в единую систему на территории Российской Федерации;

- система поддерживает взаимодействие ЦЗ со сторонними информационными системами работы с населением по трудоустройству;

- обеспечения автоматизации сбора статистических данных, а также и иной информации по организации предоставления гос. услуг, предоставляемых центрами занятости;

- повышения информированности граждан о функционировании АИС РТ в Российской Федерации.

СВЕДЕНИЯ ОБ УСЛОВИЯХ ЭКСПЛУАТАЦИИ ОБЪЕКТА АВТОМАТИЗАЦИИ

При создании АИС РТ реализован универсальный интеграционный сервис, обеспечивающий предоставление другим информационным системам накапливаемых в АИС РТ агрегированных и первичных данных в структурированном виде, реализованным в АИС РТ.

Реализованный интеграционный сервис основан на подходах SOA (от англ. Service-oriented Architecture – сервис-ориентированная архитектура) и использует в качестве протокола обмена SOAP и в качестве прикладного протокола HTTP/HTTPS.

Продолжение приложения Б

Интеграционный сервис является частью механизма обеспечения возможности обмена информацией с другими информационными системами и порталами, в том числе с росработа, трудвсем, hh.ru и др.

Реализована технологическая возможность обмена информацией о данных соискателей и работодателей из распределенной базы данных порталов.

В рамках создания интеграционного сервиса АИС РТ реализован модуль взаимодействия баз данных соискателей и работодателей с внешними информационными системами и предоставления сведений, позволяющих проследить историю изменения базы данных.

Для достижения целей создания проекта необходимо регулярное развитие системы в части контентного наполнения, формирования отчетности и мониторинга деятельности центров занятости.

Система эксплуатируется на средствах Исполнителя.

Условия эксплуатации серверной части и рабочих мест пользователей определяются в соответствии ГОСТ 15150-69.

Технические средства системы должны выполнять свои функции и сохранять свои показатели в пределах установленных значений в соответствии с ГОСТ 15150-69.

ТРЕБОВАНИЯ К СИСТЕМЕ

ТРЕБОВАНИЯ К СИСТЕМЕ В ЦЕЛОМ

Требования к структуре и функционированию АИС РТ

Перечень подсистем, их назначение и основные характеристики

АИС РТ (далее – Система) поддерживает взаимодействие центров занятости с информационными системами, участвующими в предоставлении услуг на рынке труда.

Перечень основных функций Системы:

- ведение справочной информации;
- осуществления контроля правильности заполнения резюме;
- осуществление проверки внесенной информации об услугах;

Продолжение приложения Б

- осуществление автоматизированного внесения больших объемов данных;
- формирование отчетов по заданным в Системе параметрам;
- формирование отчетов по заданным пользователем параметрам;
- ведение истории изменений;
- осуществление поиска информации по всей Системе с учетом прав доступа;
- осуществление обмена информацией со смежными системами;
- осуществление ведения истории всех значений и параметров Системы, а также действий пользователей в рамках локальной системы;
- обеспечение требований к механизму управления доступом пользователей к данным и функциям Системы;
- обеспечение добавления оказываемой услуги, включая механизм контроля внесения новых услуг в справочную подсистему;
- обеспечение функционирования простой электронной подписи;
- обеспечение взаимодействия с информационной системой гос услуг;

Для хранения всех объектов учета использована единая СУБД (система управление базами данных) и хранилище данных.

Для обеспечения целостности данных используются встроенные механизмы систем управления данными.

В АИС РТ выделены следующие функциональные подсистемы:

- подсистема генерации отчетов по выбранным пользователем параметрам;
- подсистема ведения истории всех значений параметров Системы и действий пользователей;
- подсистема поиска информации в Системе;

- механизмы обеспечения возможности обмена информацией с другими информационными системами и порталами, в том числе с росработа, трудвсем, hh.ru и др.;

Продолжение приложения Б

- подсистема управления доступом пользователей к данным и функциям Системы;
- подсистема управления документами;
- подсистема помощи и проверки правильности внесения информации;
- сервис простой электронной подписи.

В АИС РТ реализовано взаимодействие с частными Порталами в части экспорта из Системы данных о работодателях и соискателях.

В состав передаваемых данных входят следующие сведения:

- Наименование субъекта Российской Федерации;
- Наименование муниципального образования;
- Адрес;
- ФИО руководителя;
- Интернет-сайт сервиса;
- Адрес электронной почты;
- Координаты местоположения.

Размещение информации реализовано с использованием форматов XML.(формат подачи документов в налоговую, роспотребнадзор, в общем, базы данных)

Обеспечена технологическая возможность интеграции АИС РТ с порталами рынка труда в части выгрузки из АИС РТ информации об услугах и местах их оказания.

В рамках интеграции АИС РТ с частными порталами запрашивает следующую информацию:

- перечень услуг;
- стандартизированную информацию о работодателях и соискателях.

Реализована технологическая возможность интеграции Системы с ЕСИА (единая система идентификации и аутентификации, в данном случае портал ГосУслуг) в части авторизации пользователей Системы.

Продолжение приложения Б

У пользователей реализована возможность авторизации как с помощью логина и пароля, так и с помощью учетной записи в ЕСИА. При использовании ЕСИА вся информация о принадлежности пользователя к определенной группе и параметры прав доступа сохраняются в базе ЕСИА и запрашиваются Системой в момент авторизации пользователя.

Взаимодействие реализуется с помощью web-сервиса в режиме запроса.

Для достижения целей создания проекта необходимо регулярное развитие системы в части контентного наполнения, продвижения среди потенциальных пользователей, формирования отчетности и мониторинга деятельности центров занятости.

АИС РТ должна иметь в своем составе разработанные в рамках настоящих технических требований подсистемы и механизмы:

- разработанный инструмент создания отчетов (конструктор отчетов) по заданным параметрам;
- унифицированные интерфейсы сбора информации;
- страница методологических материалов, размещенные в разделе личного кабинета пользователя системы.
- разработанная вкладка «Информация о субъекте РФ/ Общие данные».

Требования к способам и средствам связи для информационного обмена между компонентами Системы

Входящие в состав АИС РТ подсистемы в процессе функционирования должны обмениваться информацией, используя для этого входящие в их состав модули информационного взаимодействия.

Для обеспечения информационного обмена компоненты Системы должны работать в составе единой вычислительной сети, построенной по технологии Интернет/интранет (наша внутренняя сеть).

Должна быть обеспечена поддержка следующих способов передачи информации между подсистемами и различными узлами Системы:

- локальная вычислительная сеть (далее по тексту – ЛВС);

Продолжение приложения Б

При передаче данных во всех случаях, кроме взаимодействия сервера с БД, используется протокол HTTP. Взаимодействие между сервером и СУБД осуществляется только по ЛВС. Протоколом для работы с СУБД является TCP/IP (сокращение от английского Transfer Control Protocol / Internet Protocol, протокол управления передачей/протокол-Интернет) – стек протоколов Интернет.

Требования к информационной совместимости АИС РТ со смежными системами

АИС РТ связана со следующими внешними системами:

- ЕСИА;
- стандартизированные внешние системы, ознакомленные с опубликованной функцией взаимодействия.

Взаимосвязь АИС РТ с вышеперечисленными внешними системами осуществляется посредством интеграционного сервиса.

Требования к режимам функционирования

Основным режимом функционирования Системы является штатный режим. В штатном режиме функционирования системы:

- серверное программное обеспечение и технические средства серверов обеспечивают возможность круглосуточного функционирования с перерывами на обслуживание;
- исправно работает оборудование, составляющее комплекс технических средств;
- исправно функционирует системное, базовое и прикладное программное обеспечение системы.

Для обеспечения штатного режима функционирования системы необходимо выполнять требования и выдерживать условия эксплуатации программ-

ного обеспечения и комплекса технических средств системы, указанные в соответствующих технических документах.

Перспективы развития, модернизации АИС РТ

Продолжение приложения Б

АИС РТ должна реализовывать возможность дальнейшей модернизации, как программного обеспечения, так и комплекса технических средств.

Также необходимо предусмотреть возможность увеличения производительности Системы путем ее масштабирования.

Минимальный срок эксплуатации АИС РТ должен превышать 5 лет при проведении соответствующих работ по развитию Системы. Программные и технические средства подсистемы должны обеспечивать возможность модернизации и развития АИС РТ при модернизации и развитии объекта автоматизации в течение всего срока эксплуатации.

Система должна предусматривать возможность наращивания количества используемых реестров, справочников и классификаторов.

Дальнейшее развитие и модернизация подсистемы должны быть обусловлены:

- развитием законодательной и нормативной базы;
- развитием системы государственных стандартов, в том числе, используемых в процессах учета и мониторинга деятельности ЦЗ и стандартов на средства обеспечения защиты информации;
- требованиями разных категорий пользователей к функциональным возможностям и эргономическим характеристикам;
- развитием системного программного обеспечения.

Требования к численности и квалификации персонала

Все специалисты должны работать с нормальным графиком работы не более 8 часов в сутки.

Система реализуется на персональных компьютерах, поэтому требования к организации труда и режима отдыха при работе с ней должны устанавли-

ливаться, исходя из требований к организации труда и режима отдыха при работе с этим типом средств вычислительной техники.

Для обеспечения максимальной работоспособности и сохранения здоровья профессиональных пользователей на протяжении рабочей смены должны

Продолжение приложения Б

устанавливаться регламентированные перерывы: через 2 часа после начала рабочей смены и через 1.5–2.0 часа после обеденного перерыва продолжительностью 15 минут каждый или продолжительностью 10 минут через каждый час работы.

Продолжительность непрерывной работы персонала с Системой и персональными компьютерами без регламентированного перерыва не должна превышать 2 часа.

Деятельность персонала по эксплуатации системы должна регулироваться должностными инструкциями.

Требования к надежности

В случае сбоя операционной системы серверной части или СУБД в процессе работы пользователей в Системе должна быть обеспечена возможность восстановления данных до состояния последней резервной копии.

Для Системы устанавливаются следующие количественные значения показателей надежности:

- режим работы системы в целом - 7 дней в неделю 24 часа в сутки
- допустимое максимальное время восстановления работоспособности при любых сбоях и отказах не должно превышать 8-ми часов. В это значение входит развертывание и настройка специального ПО на сервере, а также восстановление данных с использованием последней резервной копии. В указанное время не входит решение проблем с техническим обеспечением и инсталляция операционной системы;
- общее допустимое времени простоя в месяц не должно превышать 16-ти часов, включая проведение сервисных и регламентных работ.

Система должна обеспечивать возможность «горячей» замены сбойной или вышедшей из строя части технических средств без остановки функционирования и потерь информации.

Продолжение приложения Б

Должна быть реализована возможность корректной обработки аварийных ситуаций, вызванных неверными действиями пользователей, недопустимым форматом или некорректными значениями входных данных. При возникновении такого рода ситуаций должен быть реализован механизм информирования пользователя об ошибке посредством вывода на экран аварийных сообщений, после чего должен осуществляться возврат Системы в состояние, предшествующее недопустимой команде или некорректному вводу данных.

В качестве метода оценки и контроля показателей надежности Системы применяется обязательное указание суммарного времени простоя Системы и времени простоя за отчетный период (месяц):

- на этапе опытной эксплуатации – в отчетах об опытной эксплуатации;
- на этапе промышленной эксплуатации – в отчетах о промышленной эксплуатации.

Показателем устойчивости функционирования Системы является коэффициент готовности, который определяется как вероятность того, что система окажется в работоспособном состоянии в произвольный момент времени ее функционирования (за исключением времени, в течение которого применение Системы по назначению не предусматривается).

При выявлении несоответствия эксплуатационного значения коэффициента готовности технической норме должны проводиться мероприятия, направленные на определение причин выявленного несоответствия, и их устранение.

Оценка надежности и устойчивости функционирования Системы должна проводиться с использованием следующих основных показателей надежности (ГОСТ 24.701-86 и ГОСТ 27.003-90):

- коэффициента готовности;
- среднего времени восстановления;
- вероятности доставки сообщений.

Требования к эргономике и эстетике

Продолжение приложения Б

Взаимодействие пользователей с АИС РТ должно осуществляться посредством визуального графического пользовательского интерфейса.

Интерфейс должен соответствовать современным эргономическим требованиям, обеспечивать удобный доступ к основным функциям и операциям, а также быстрое отображение экранных форм. Управляющие (навигационные) элементы должны быть наглядными и понятными, их размещение должно быть оптимальным для выполнения типовых операций за минимальное время.

В интерфейсе должна использоваться цветовая палитра, обеспечивающая возможность многочасовой работы пользователя с минимально утомляющими зрение цветами.

Средства редактирования информации должны удовлетворять принятым соглашениям в части использования функциональных клавиш, режимов работы, поиска. Ввод-вывод данных, прием управляющих команд и отображение результатов их исполнения должны выполняться в интерактивном режиме.

Интерфейс должен быть рассчитан на преимущественное использование манипулятора типа «мышь».

Все надписи экранных форм, а также сообщения, выдаваемые пользователю (кроме системных сообщений), должны быть на русском языке.

В интерфейсе должно быть реализовано:

- эргономичное использование пространства;
- использование цветовых решений с учетом особенностей зрительного восприятия;
- минимизация зрительных маршрутов пользователя по экрану;
- группировка элементов контента на страницах по принципу однотипности;
- применение пиктограмм для маркировки элементов управления;
- структурирование информации.

Продолжение приложения Б

Требования к защите информации от несанкционированного доступа

АИС РТ должна обеспечивать разграничение доступа на уровне отдельных программных модулей и структур данных. Компоненты подсистемы защиты от несанкционированного доступа (НСД) должны обеспечивать:

- идентификацию пользователя;
- проверку полномочий пользователя при работе с системой;
- разграничение доступа пользователей на уровне задач и информационных массивов.

Разработка инструмента создания отчетов (конструктор отчетов) по заданным параметрам

В целях оптимизации работы по мониторингу ситуации на рынке труда, необходимо реализовать конструктор отчетов по заданным параметрам. Результатом использования конструктора отчетов являются сводные отчеты. Сводный отчет строится путем использования фильтров для выгрузки объектов из системы и выбора одного или нескольких отчетов. На интерфейсе должна быть возможность выбора с одного или нескольких полей, которые будут выгружены в отчет. Список полей приведен в таблице 1.

Таблица 1 – Список полей, необходимых для составления конструктора отчета

Наименование поля
ID объекта
Наименование объекта
ИНН
ОГРН
Адрес
Телефон
Адрес электронной почты
Востребованная профессия в соответствии со справочником

Продолжение приложения Б

Необходимо реализовать возможность настраивать фильтры и состав отчета по полям базы данных. В отчет должны попадать только те объекты, которые соответствуют фильтрам, указанным на интерфейсе.

Коррекция страницы методологических материалов и размещение их в разделе личного кабинета пользователя системы

Необходимо создать в личном кабинете пользователя новые страницы, где будет отображаться вспомогательная информация для работы с системой:

Страница 1: Часто задаваемые вопросы о системе

Данный раздел личного кабинета должен содержать следующую информацию:

- Часто задаваемый вопрос
- Текст с развернутым ответом на часто задаваемый вопрос
- Приложенный к ответу файл (при наличии) с тематической информацией, с возможностью его скачивания пользователями системы

Страница 2: Блок новостей, связанных с работой системы

Данный раздел личного кабинета должен содержать отсортированный по дате (от более новых к старым) новости по работе с системой, например, об изменении сроков загрузки данных, профилактических работах, графике

работы проектного офиса, обновления законодательства, влияющего на порядок работы с системой.

Страница 3: Методологические документы

Данный раздел личного кабинета должен содержать в себе список методологических документов в виде таблицы, содержащей следующую информацию о каждом из документов:

- Дата публикации
- Заголовок
- Краткое описание (при наличии)
- Приложенный к ответу файл (при наличии) с тематической информацией, с возможностью его скачивания пользователями системы.

Продолжение приложения Б

Информация с главной страницы из раздела «Общедоступные методические материалы» должна быть перенесена в новую вкладку «Методологические документы», доступную после успешного входа в систему. Раздел «Общедоступные методические материалы» должен быть удален с главной страницы.

ТРЕБОВАНИЯ К ВИДАМ ОБЕСПЕЧЕНИЯ

Требования к информационному обеспечению

Для хранения всех объектов учета должна быть использована единая СУБД.

Для обеспечения целостности данных должны использоваться встроенные механизмы систем управления данными.

Технические средства, обеспечивающие хранение информации, должны использовать современные технологии, позволяющие обеспечить повышенную надежность хранения данных и оперативную замену оборудования (распределенная избыточная запись/считывание данных; зеркалирование; независимые дисковые массивы; кластеризация).

Необходимые структура и способы организации данных в Системе определены на этапе технического проектирования АИС РТ.

Хранение данных в Системе должно быть организовано на основе современных реляционных СУБД. Для обеспечения целостности данных должны использоваться встроенные механизмы СУБД.

Средства СУБД, а также средства используемых операционных систем должны обеспечивать документирование и протоколирование обрабатываемой в Системе информации.

Структура машинной информационной базы Системы должна поддерживать кодирование хранимой и обрабатываемой информации в соответствии с разработанным и опубликованным классификаторами (разработаю).

Требования к лингвистическому обеспечению Системы

Для организации взаимодействия с Пользователем в Системе должен использоваться русский язык.

Продолжение приложения Б

Информационные сообщения и сообщения об ошибках должны отображаться на русском языке в форме, понятной Пользователю Системы.

Автоматизированное рабочее место пользователя Системы должно функционировать как Web-приложение, обеспечивающее использования функциональных возможностей Системы посредством Интернет-браузера, поддерживающего язык HTML 5 (предпочтительно Google Chrome версии не ниже 19.0).

Требования к организационному обеспечению

Организационное обеспечение системы должно быть достаточным для эффективного выполнения персоналом возложенных на него обязанностей при осуществлении автоматизированных и связанных с ними неавтоматизированных функций Системы.

Заказчиком должны быть определены должностные лица, ответственные за:

- обработку информации АИС РТ;
- администрирование АИС РТ;
- обеспечение безопасности информации АИС РТ;

- управление работой персонала по обслуживанию АИС РТ.

К работе с Системой должны допускаться сотрудники, имеющие навыки работы на персональном компьютере, ознакомленные с правилами эксплуатации и прошедшие обучение работе с Системой.

Организационное обеспечение Системы должно регламентировать использование Системы в Организациях с учетом действующих нормативных документов и включать:

- нормативные документы, регламентирующие внедрение и применение Системы на объектах автоматизации, включая использование электронной подписи;
- методические документы по внедрению доработанных функций и применению Системы.

Продолжение приложения Б

Организационное обеспечение Системы должно регламентировать работы, обеспечивающие работоспособность и качество функционирования Системы: внедрение, обслуживание, администрирование и сопровождение Системы и ее компонентов.

Регламент обслуживания Системы или ее компонента должен устанавливать порядок и условия выполнения работ по установке, настройке, проверке работоспособности, мониторингу характеристик объекта обслуживания, его модернизации, а также профилактические работы в его отношении, включая создание резервных копий данных, хранящихся в Системе.

Регламент администрирования Системы или ее компонента должен устанавливать порядок и условия выполнения работ по организации совместного использования объекта администрирования, включая ведение реестра пользователей и прочих служебных сведений, в том числе, организацию восстановления функционирования объекта администрирования после сбоев и отказов, перехода на использование резервного оборудования, а также планирования совершенствования объекта администрирования.

в том числе необходимые инструменты тестирования. Испытания проводятся комиссией, состоящей из уполномоченных представителей.

ПРОВЕДЕНИЕ ПРЕДВАРИТЕЛЬНЫХ ИСПЫТАНИЙ АИС РТ

В рамках выполненных работ должны быть проведены предварительные испытания АИС РТ. Испытания должны проводиться в соответствии с ГОСТ 34.603-92 и согласованной Заказчиком программой и методикой испытаний.

Предварительные испытания АИС РТ проводятся на территории Государственного Заказчика с участием его представителей. Для проведения предварительных испытаний Исполнителем будет предоставлен тестовый стенд, включающий все необходимое аппаратное и программное обеспечение, Заказчика и Исполнителя. Исполнителем должна быть представлена к испытаниям работоспособная АИС РТ.

Продолжение приложения Б

По результатам проведения испытаний комиссия составляет протокол, в котором будут указаны результаты проведения испытаний, а также рекомендации и замечания по доработке, если таковые будут выявлены в процессе проведения испытаний. В случае если результаты испытаний будут признаны достаточными, не будет выявлено нарушений требований регламентирующих документов по составу или содержанию документации, по итогам проведения предварительных испытаний оформляется Протокол предварительных испытаний. К проведению опытной эксплуатации должна быть готова вся эксплуатационная документация.

Испытания оформляются:

- Протоколом предварительных испытаний АИС РТ, содержащим заключение о соответствии АИС РТ требованиям к внесению данных и о возможности оформления Акта о вводе Системы в опытную эксплуатацию;
- Актом о готовности к вводу АИС РТ в опытную эксплуатацию;

ПРОВЕДЕНИЕ ОПЫТНОЙ ЭКСПЛУАТАЦИИ АИС РТ

Опытная эксплуатация проводится на аппаратных средствах Заказчика на территории Заказчика с участием его представителей.

Опытная эксплуатация должна проводиться в соответствии с ГОСТ 34.603-92.

Для проведения опытной эксплуатации должны быть реализованы следующие мероприятия:

- разработана и согласована с Заказчиком программа и методика опытной эксплуатации;

- проведены консультационные семинары (вебинары) для представителей Агентств по труду и занятости населения, которые будут принимать участие в проведении опытной эксплуатации, АИС РТ;

-

-

-

Продолжение приложения Б

- АИС РТ развернута на инфраструктуре Заказчика и доступна пилотным субъектам Российской Федерации и Агентствам по труду и занятости населения для проведения опытной эксплуатации. По согласованию с Заказчиком АИС РТ может быть развернута на инфраструктуре Заказчика.

Все замечания, предложения и аварийные ситуации, сведения о возникших сбоях, проводимых регламентных работах, изменении состава и конфигурации технических и программных средств и документации, возникающие в ходе проведения опытной эксплуатации, должны фиксироваться в журнале опытной эксплуатации.

На время опытной эксплуатации Исполнителем должна быть обеспечена техническая поддержка использования АИС РТ.

На основании замечаний и предложений, зафиксированных в Рабочем журнале опытной эксплуатации и требующих изменения информационно-технологического обеспечения мониторинга создания и развития сети ЦЗ, во время опытной эксплуатации в случае необходимости должна быть произведе-

дена доработка программного обеспечения АИС РТ. В случае изменения программного обеспечения АИС РТ также должна быть проведена доработка технической и эксплуатационной документации.

Длительность опытной эксплуатации должна составлять не менее шести календарного месяца.

По итогам опытной эксплуатации Исполнителем должны быть подготовлены и согласованы с Заказчиком отчет о проведении опытной эксплуатации, АИС РТ и акт о завершении опытной эксплуатации и допуске АИС РТ к приемочным испытаниям. Отчет о проведении опытной эксплуатации должен включать в себя сведения о проведенной опытной эксплуатации, в том числе:

- Период проведения опытной эксплуатации;
- Участники опытной эксплуатации;
- Журнал опытной эксплуатации;

Продолжение приложения Б

- Сведения об инцидентах, вызвавших доработку программного обеспечения;
- Сведения о проведенных доработках программного обеспечения;
- Сведения о проведенных доработках технической и эксплуатационной документации.

ПРОВЕДЕНИЕ ПРИЕМОЧНЫХ ИСПЫТАНИЙ АИС РТ

После окончания всех работ в рамках настоящих технических требований должны быть проведены приемочные испытания АИС РТ.

Приемочные испытания проводятся на аппаратных средствах Исполнителя на территории Заказчика с участием его представителей.

Приемочные испытания должны проводиться в соответствии с ГОСТ 34.603-92 и программе и методике приемочных испытаний, согласованной с Заказчиком.

В рамках приемочных испытаний должны быть проведены проверки нефункциональных требований к системе, невнесения ошибок в функции, не

затронутые доработкой, отсутствия изъятых функций, сборки дистрибутива из исходных кодов, установка и первичная настройка Системы.

Приемочные испытания должны проводиться комиссией, состоящей из уполномоченных представителей Заказчика и Исполнителя.

По результатам проведения приемочных испытаний комиссия составляет протокол, в котором должны быть указаны результаты проведения испытаний. В случае, если проведенные испытания будут признаны достаточными, не будет выявлено нарушений требований регламентирующих документов по составу или содержанию документации, по итогам проведения испытаний оформляется Протокол приемочных испытаний, содержащий заключение о соответствии АИС РТ требованиям Технического задания, и возможности ввода АИС РТ в постоянную эксплуатацию и Акт готовности АИС РТ к постоянной эксплуатации, проект акта ввода АИС РТ в постоянную эксплуатацию.

Продолжение приложения Б

ПОРЯДОК КОНТРОЛЯ И ПРИЕМКИ АИС РТ

ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ КОНТРОЛЯ И ПРИЕМКИ

Работы выполняются в два этапа. Сдача-приемка выполненных работ осуществляется в соответствии со сроками, указанными в п. 1.5 настоящего Технического задания.

По окончании этапа Исполнитель представляет Заказчику не позднее срока, указанного в п. 1.5 настоящего Технического задания, отчетные материалы в одном экземпляре и их электронные версии с сопроводительным письмом и проектом акта сдачи-приемки выполненных работ, подписанным со стороны Исполнителя, в 2 (двух) экземплярах. Датой представления Исполнителем результатов выполненных работ Заказчику считается дата регистрации сопроводительного письма в системе электронного документооборота Заказчика.

Услуги предоставляются в два этапа. Сдача-приемка результатов оказанных услуг осуществляется поэтапно в течение 5 рабочих дней по окончании сроков оказания услуг, указанными в п. 1.5 настоящего Технического задания и Календарном плане.

В соответствии с настоящим Техническим заданием должны быть разработаны документы, требующие предварительного согласования с Заказчиком до проведения работ.

Все материалы разрабатываются Исполнителем до проведения соответствующих работ. Работы, проведенные не по согласованному с Заказчиком порядку (методологии, программе) не считаются выполненными.

Разработанные материалы направляются Заказчику официальным письмом. При наличии замечаний Исполнителем проводятся соответствующие доработки, доработанные материалы направляются Заказчику официальным письмом на согласование.

По окончании этапа Исполнитель представляет Заказчику отчетные материалы в одном экземпляре и их электронные версии с сопроводительным письмом и проектом акта сдачи-приемки оказанных услуг, подписанным со

Продолжение приложения Б

стороны Исполнителя, в 2 (двух) экземплярах. Датой представления Исполнителем результатов этапа оказанных услуг Государственному заказчику считается дата регистрации сопроводительного письма в системе электронного документооборота Заказчика.

Исполнитель обязан все отчетные материалы по выполненным работам и оказанным услугам разместить в автоматизированной информационной системе управления программами и проектами Минэкономразвития России (АИС УП) по адресу в сети Интернет: <http://aisup.economy.gov.ru>. Государственный заказчик со своей стороны обязан предоставить логин и пароль для получения доступа к АИС УП.

ПОРЯДОК СОГЛАСОВАНИЯ И УТВЕРЖДЕНИЯ ПРИЕМОЧНОЙ ДОКУМЕНТАЦИИ

Работы выполняются в два этапа. Сдача-приемка выполненных работ осуществляется в соответствии со сроками, указанными в разделе 7. «Календарный план» Технического задания к Государственному контракту.

По окончании этапа Исполнитель представляет Государственному заказчику не позднее срока, указанного в разделе 7. «Календарный план» Технического задания к Государственному контракту, отчетные материалы в одном экземпляре и их электронные версии с сопроводительным письмом и проектом акта сдачи-приемки выполненных работ, подписанным со стороны Исполнителя, в 2 (двух) экземплярах. Датой представления Исполнителем результатов выполненных работ Государственному заказчику считается дата регистрации сопроводительного письма в системе электронного документооборота Государственного заказчика.

Разработанные материалы направляются Государственному заказчику официальным письмом. При наличии замечаний Исполнителем проводятся соответствующие доработки, доработанные материалы направляются Государственному заказчику официальным письмом на согласование.

Продолжение приложения Б

По окончании этапа Исполнитель представляет Государственному заказчику отчетные материалы в одном экземпляре и их электронные версии с сопроводительным письмом и проектом акта сдачи-приемки оказанных услуг, подписанным со стороны Исполнителя, в 2 (двух) экземплярах. Датой представления Исполнителем результатов этапа оказанных услуг Государственному заказчику считается дата регистрации сопроводительного письма в системе электронного документооборота Государственного заказчика.

Также все отчетные материалы, подготавливаемые Исполнителем в рамках выполнения работ, должны быть размещены Исполнителем в автоматизированной информационной системе управления проектами Государственного заказчика.

ТРЕБОВАНИЯ К СОСТАВУ И СОДЕРЖАНИЮ РАБОТ ПО ПОДГОТОВКЕ ОБЪЕКТА АВТОМАТИЗАЦИИ К ВВОДУ СИСТЕМЫ В ДЕЙСТВИЕ

В ходе выполнения проекта на объекте автоматизации требуется выполнить работы по подготовке к вводу Системы в действие. При подготовке к вводу в эксплуатацию АИС РТ Заказчик должен обеспечить выполнение следующих работ:

- определить подразделение и ответственных должностных лиц, ответственных за внедрение и проведение опытной эксплуатации АИС РТ;
- обеспечить присутствие пользователей на обучении работе с Системой, проводимом Исполнителем;
- обеспечить соответствие рабочих мест пользователей Системы в соответствии с требованиями, изложенными в настоящем Техническом задании;
- обеспечить выполнение требований, предъявляемых к программно-техническим средствам, на которых должно быть развернуто программное обеспечение АИС РТ;
- провести опытную эксплуатацию АИС РТ.

Окончание приложения Б

Требования к составу и содержанию работ по подготовке объекта автоматизации к вводу системы в действие, включая перечень основных мероприятий и их исполнителей, должны быть уточнены на стадии подготовки рабочей документации.

Федеральное государственное автономное
образовательное учреждение
высшего образования
«СИБИРСКИЙ ФЕДЕРАЛЬНЫЙ УНИВЕРСИТЕТ»

Институт экономики, управления и природопользования
Кафедра социально-экономического планирования

УТВЕРЖДАЮ
Заведующий кафедрой
Е. В. Зандер
подпись
«05» 06 2019 г.

БАКАЛАВАРСКАЯ РАБОТА

38.03.04 - «Государственное и муниципальное управление»
8.03.04.11 - «Региональное управление»

Проблемы и перспективы организации деятельности центра занятости
населения в г. Красноярске

Руководитель


подпись, дата

доцент, канд. экон. наук

Т.А. Смирнова

Выпускник


подпись, дата

05.07.2019

А.А.Павлова

Красноярск 2019