

МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего
образования
«Тольяттинский государственный университет»

Институт финансов, экономики и управления

(наименование института полностью)

38.04.02 Менеджмент

(код и наименование направления подготовки)

Государственное управление и администрирование

(направленность (профиль))

ВЫПУСКНАЯ КВАЛИФИКАЦИОННАЯ РАБОТА (МАГИСТЕРСКАЯ ДИССЕРТАЦИЯ)

на тему: «Система муниципального управления занятостью населения (на
примере ЯНАО)»

Обучающийся

Н.Н. Гурьев

(Инициалы Фамилия)

(личная подпись)

Научный
руководитель

к.э.н., доцент Д.Л. Вавилов

(ученая степень (при наличии), ученое звание (при наличии), Инициалы Фамилия)

Тольятти 2025

Содержание

Введение	3
1 Теоретические основы системы муниципального управления занятостью населения в Российской Федерации.....	7
1.1 Понятие и сущность управления занятостью населения	7
1.2 Факторы, влияющие на развитие занятости населения на муниципальном уровне	16
1.3 Методы и инструменты системы муниципального управления занятостью населения.....	23
2 Анализ и оценка системы муниципального управления занятостью населения в ЯНАО	39
2.1 Краткая характеристика Кадрового центра занятости при Администрации Надымского муниципального района ЯНАО.....	39
2.2 Анализ системы муниципального управления занятостью населения в ЯНАО.....	48
3 Совершенствование системы муниципального управления занятостью населения в ЯНАО	55
3.1 Мероприятия по улучшению системы муниципального управления занятостью населения в Кадровом центре занятости при Администрации Надымского муниципального района ЯНАО.....	55
3.2 Оценка эффективности разработанных мероприятий	59
Заключение	67
Список используемой литературы и используемых источников	70

Введение

Актуальность исследования заключается в том, что занятость населения на современном этапе развития социально-экономических отношений является одним из важнейших условий для воспроизводства рабочей силы. От занятости, во многом, зависит уровень жизни людей, стабильность общества и его издержки на подготовку, переобучение и повышение квалификации кадров.

Соответственно, тяжким грузом ложится на общество потребность в трудоустройстве незанятого экономически активного населения, его материальную поддержку. В связи с этим налаженная система муниципального управления занятостью населения очень важна для каждого региона нашей страны.

Демографическая компонента трудовых ресурсов подвергается воздействию пандемии и специальной военной операции, которые имеют непродолжительное, но значительное воздействие на рынок труда. Ситуационные факторы приводят к уменьшению численности работников и их старению, однако в то же время увеличивают ценность опытных специалистов в общественном мнении.

По официальным данным, уровень безработицы на рынке труда снизился до исторического минимума в августе и составил 3,8%, что соответствует численности безработных в 2 млн. 855 тыс. человек.

В летнем сезоне 2022 года, несмотря на уход с рынка многих иностранных компаний и беспрецедентное санкционное давление, общая величина заявленного работодателями спроса на рабочую силу оставалась на стандартном уровне, согласно данным Росстата.

Цель исследования - изучить систему муниципального управления занятостью населения в ЯНАО и разработать мероприятия по улучшению эффективности управления занятостью населения в регионе.

Задачи исследования:

- изучить теоретические основы системы муниципального управления занятостью населения в Российской Федерации;
- провести анализ и оценка системы муниципального управления занятостью населения в ЯНАО;
- разработать мероприятия по совершенствованию системы муниципального управления занятостью населения в ЯНАО и дать оценку их эффективности.

Объект исследования - Кадровый центр занятости при Администрации Надымского муниципального района ЯНАО.

Предмет исследования: организационно-экономические отношения, складывающиеся в процессе муниципального управления занятостью населения в ЯНАО.

Степень изученности темы исследования. Система муниципального управления занятостью населения исследована такими авторами как Данилов М. Н., Заславский И.К., Иванова В.Н., Юсупова Е.А. и другими.

Гипотеза исследования определяется тем, что для улучшения системы муниципального управления занятостью населения необходимо создать эффективный механизм управления в триаде «Служба занятости-администрация-бизнес-структуры», способствующий созданию новых рабочих мест и сокращению безработицы в регионе.

Теоретико-методологическая база исследования опирается на нормативно-правовые документы, регулирующие деятельность в сфере занятости населения, а также на работы ведущих ученых, занимающихся изучением данной проблематики.

Методология исследования. В данной работе был использован принцип общих научных методов исследования (сравнения, аналогия, дополнение) и принцип специальных методов научного познания (социологический, статистический, исторический), которые позволили исследовать занятость в рамках экономики России, проанализировать занятость ЯНАО, а также выявить возможности и перспективы ее изменения.

Научная новизна исследования заключается в теоретическом обосновании и методических подходах к улучшению процесса управления занятостью населения в условиях регионального рынка труда.

На защиту выносятся следующие положения:

- исследовав разные интерпретации понятия «занятость», было дано авторское определение понятия «занятость населения» - это всеобщая категория общественного производства, охватывающая совокупность отношений по участию людей в общественно полезном труде, связанных с удовлетворением их личных потребностей и приносящих им трудовой доход. Данное определение является обобщающим для исследуемого термина;
- систематизированы методы и инструменты системы муниципального управления занятостью населения и выделены основные из них, способные повысить эффективность управления занятостью населения в регионе: поддержка предпринимательства, информационные технологии, сотрудничество с социальными партнерами, программы активной политики занятости;
- разработан механизм управления системой муниципального управления занятостью населения в триаде «Служба занятости-администрация-бизнес-структуры», способствующий созданию новых рабочих мест в регионе и проведению социальной реабилитации;
- выделены доминирующие факторы внешней и внутренней среды, оказывающие наибольшее влияние на эффективность управления занятостью населения. Внешние факторы: экономическая ситуация, политическая стабильность, законодательство, социальные и демографические факторы, технологические изменения, конкуренция на рынке труда. Внутренние факторы: кадровая

политика, финансовые ресурсы, информационные технологии, культура и ценности.

Информационной базой исследования послужили данные Федеральной службы государственной статистики, аналитические материалы Федеральной службы по труду и занятости, исследования Российского союза промышленников и предпринимателей, данные Администрации Надымского муниципального района, отчеты Кадрового центра занятости.

Эмпирическую базу исследования составляют официальные документы базы исследования – Кадрового центра занятости при Администрации Надымского муниципального района ЯНАО.

Практическая значимость: результаты исследования могут быть использованы государственными органами для разработки и корректировки государственной политики в области занятости, а также для организации и оптимизации программ и мер поддержки занятости населения.

Теоретическая значимость: исследование позволит обогатить научную базу по проблемам занятости населения, выявить новые тенденции и закономерности в области рынка труда, а также предложить теоретические подходы к совершенствованию системы занятости.

Достоверность и обоснованность результатов исследования обеспечивались: отчетными документами Кадрового центра занятости при Администрации Надымского муниципального района ЯНАО.

Личное участие автора в организации и проведении исследования состоит в анализе системы управления занятостью населения в Кадровом центре занятости при Администрации Надымского муниципального района ЯНАО.

Апробация и внедрение результатов работы велись в течение всего исследования. Его результаты докладывались на следующих конференциях:

– "Экономика и социум" №3(130) 2025.

Структура работы состоит из введения, трех разделов, заключения и списка используемой литературы и используемых источников.

1 Теоретические основы системы муниципального управления занятостью населения в Российской Федерации

1.1 Понятие и сущность управления занятостью населения

В настоящее время проблема занятости и безработицы является одной из главных социально – экономических проблем экономики современной России и мира в целом. Вопросы занятости и безработицы населения во многих аспектах демонстрируют государственную политику, осуществляемую в области социально-трудовых отношений.

«В этой связи для государства на первый план выходит важнейшая задача по созданию условий для использования трудового потенциала общества и более эффективного раскрытия возможностей трудоспособного населения страны» [25]. Следует подчеркнуть, что «занятость населения представляет собой совокупность социально-экономические отношений, в рамках которых осуществляется участие людей в общественно полезном труде. Необходимо отметить, что для решения этой важнейшей государственной задачи в области социально-экономической политики, особую актуальность имеют вопросы регулирования безработицы и занятости населения в Российской Федерации» [25].

«Занятость – это система отношений между людьми по поводу обеспечения рабочими местами и участие в хозяйственной деятельности.

Сущность термина «занятость» в научной литературе раскрывается с двух точек зрения:

- как экономическое понятие – это деятельность трудоспособного населения, связанная с удовлетворением личных и общественных потребностей и приносящая доход;
- как экономическая проблема, в которой выражено соотношение между числом трудоспособного населения и числом занятых,

характеризующее степень использования трудовых ресурсов общества и ситуации на рынке труда» [11].

Один и тот же термин может рассматриваться со стороны разных понятий и разных теорий. Отличие теории от концепции заключается в масштабах и специфике определения общества или общественных явлений. Например, можно сравнить марксистскую теорию, согласно которой любой общественный процесс рассматривается через столкновение интересов полярных классов, и концепцию современной городской среды, исходя из которой город - это отношения между людьми и их физическим и социальным окружением.

Ученые, занимающиеся проблемами рынка труда, по-разному трактовали понятие «занятость». Например, Р.В. Гаврилов определил занятость, как «общественно-полезную работу населения, которая связана с удовлетворением общественных и личных потребностей и приносит доход от труда» [3]. Заславский И.К. дает понятие занятости, как «значимой экономической характеристики и благосостояния нации, которая одновременно является и экономической категорией, и социальной проблемой» [9]. Иванова В.Н. рассматривает занятость как «экономическую категорию, представляющую из себя совокупность взаимоотношений на трудовом рынке относительно участия граждан в трудовой работе; отображающую меру его подключения в труд, уровень удовлетворения общественных нужд в работниках и потребностей в трудовых местах, которые оплачиваются, в получении дохода» [10].

На сегодняшний день много публикаций посвящено проблемам регулирования безработицы и занятости населения на различных этапах их урегулирования, которые использованы при написании работы. В настоящей работе исследованы аспекты государственной политики занятости населения на территории конкретного муниципального образования. Так, Данилов М. Н. в своей статье «Занятость населения: государственное и муниципальное регулирование» отмечает, что эффективное регулирование сферы занятости

населения представляется возможным лишь совместно на всех уровнях власти при особой роли муниципального уровня. Муниципальное управление – это функция местного самоуправления, нацеленная на увеличение качества жизни народонаселения муниципального образования (муниципалитета) [7]. В то время, как государственная политика занятости населения охватывает весь комплекс мер воздействия на социально-экономическое развитие общества и каждого члена этого общества и имеет несколько уровней реализации (общегосударственный, региональный и локальный) муниципальное управление играет огромную роль в обеспечении действенной социальной политики страны, поддержании высокого качества жизни народонаселения.

В РФ концепция занятости вырабатывается в ситуации формирования рыночной экономики с направленностью в социальном плане. Ее базовые положения представлены в Законе «О занятости населения в Российской Федерации» [20]. В данном законе и в Конституции РФ [12] выражены базовые принципы занятости.

«Первый принцип выражает право граждан свободно управлять собственными способностями к творческой и производительной трудовой деятельности, указывает, что принуждение к труду в любом виде не допустимо (кроме отдельных ситуаций, которые установлены законодательно). Таким образом, добровольный труд как общечеловеческая ценность закреплена законом. Занятость в сфере экономики (народного хозяйства) - это не единственная сфера общественно-полезной работы. Отрасль труда является одной из равнодоступных и равноправных сфер деятельности совместно с учебой, воспитанием детей, ведением домашнего хозяйства, религиозной, общественной и прочей деятельностью. Незанятость населения не является основой для их подключения к административной ответственности. Гражданин вправе самостоятельно выбирать сферу деятельности, место и вид приложения личных способностей. Данный принцип подразумевает право вести трудовую деятельность в необходимом количестве и месте. Роль социума и государства при осуществлении человеком данного принципа

состоит в формировании для всех одинаковых правовых условий занятости» [28].

«Второй принцип выражает ответственность страны за формирование условий для осуществления прав граждан на работу и свободно выбранную занятость. Следующий принцип - содействие занятости населения, представление его интересов в получении конкретной квалификации для занятия каким-либо видом деятельности, в поиске подходящей трудовой деятельности или места учебы. Данный принцип содействия занятости содержит несколько показателей - вместе с косвенным урегулированием необходимого направления занятости, он состоит, также в действенном и активном участии субъектов трудовых социальных отношений (работодателей, правительства, профсоюзов) в проработке направлений прогресса занятости и ее урегулирования. Их тесное взаимодействие в развитии занятости активно влияет на состояние всех ее качественных характеристик - образовательного и профессионально-квалификационного состава занятого населения, его демографической и отраслевой структуры, социальной экономической конкурентоспособности и мобильности» [10].

«Третий принцип выражает комплексный подход к разрешению проблем занятости, он заключается в объединении стараний органов власти всех рангов, сотрудничество механизмов государственного и рыночного регулирования, применение финансовых ресурсов внебюджетных фондов, активов предприятий, общественных союзов и граждан, получение социально-экономической результативность от устанавливаемых программ содействия занятости граждан» [10].

«Занятость, как социальная проблема, играет решающую роль в образовании и развитии квалификационных возможностей каждого человека, в формировании и раскрытии его личностного потенциала. Занятость населения представляет собой не только важнейший производственный ресурс общества, использование которого является необходимым фактором ускорения экономического роста, но и в значительной степени основу для

социальной стабильности в обществе и гармоничного развития в целом. Труд в ходе занятости образует базовое богатство социума, обеспечивает его прогресс, приносит вклад в социальный прогресс социума в мире. Противоположно занятости - безработица оказывает отрицательное воздействие на уровень жизни человека, его семьи и является негативным фактором, который приводит к застою, деградации отдельных районов, социальным сбоям в социуме. Именно в связи с тем, что безработица - это серьезная социально-политическая проблема, занятость должна пребывать в центре внимания государства и социума и осуществляемой им социально-экономической политики» [13].

Безработица – это обстановка социального и экономического характера, при которой часть трудоспособного населения не может найти требующуюся работу. Это социально – экономическое явление, причиной которого является превышение предложения рабочей силы над спросом на нее.

«Среди различных экономических школ существует достаточно много самых различных подходов объясняющих причины возникновения безработицы.

Так, к примеру, согласно неоклассическому подходу, рынок труда – это саморегулирующая структура, а потому он может работать наиболее эффективно только при отсутствии каких-либо внешних вмешательств (то есть, когда государство не вмешивается в данный механизм).

Таким образом, неоклассики убеждены в том, что установление на законодательном уровне минимальных уровней зарплаты и прожиточных минимумов, а также функционирование профсоюзов деструктивно сказывается на равновесии спроса и предложения на рынке труда, что и служит причиной возникновения безработицы.

Кейнсианцы же считают, что при любых условиях имеет место так называемый «естественный уровень безработицы». Объясняют они это тем, что даже в самых благоприятных экономических условиях навыки имеющихся

трудовых ресурсов всегда будут не в полной мере соответствовать наличествующим вакансиям на рынке труда» [1].

По мнению Международной организации труда, «безработным является любой, кто на данный момент не имеет работу, которая приносит доход.

Одной из основных целей макроэкономической политики государства является достижение высокого уровня занятости населения страны. При неполном использовании имеющихся ресурсов рабочей силы экономическая система работает, не достигая границы своих потенциальных возможностей» [23]. Важнейшей задачей в современной России является поиск путей преодоления безработицы. «Показатели безработицы являются одним из ключевых показателей для определения общего состояния экономики, для оценки ее эффективности. Сложность и неоднозначность ситуации с современной безработицей в России, делают проблему управления региональным рынком труда актуальной. Немалый урон безработица наносит и жизненным интересам людей, лишая их возможности приложить свое умение в том виде деятельности, в котором человек может наилучшим способом проявить себя. Потеря работы для большинства людей означает снижение жизненного уровня и наносит психологическую травму» [3].

Система государственного управления рынком труда в целом представляет собой самый общий тип сложной организационной системы. Качество ее функционирования определяется множеством критериев. Критерий обозначает признак или совокупность признаков, на основании которых оценивается эффективность (качество) государственного управления как в целом для всей системы (общие критерии), так и для каждой сферы управления (специфические критерии). Например, одними из показателей эффективности системы государственного управления, являются такие показатели, как уровень безработицы и уровень занятости в стране.

«В условиях формирования социально – ориентированной рыночной экономики среди множества ее проблем особое значение имеет первоочередное решение задач, связанных с регулированием рынка труда,

устойчивым сокращением уровня безработицы во всех регионах, обеспечением эффективной занятости трудоспособного населения, социальной защитой тех слоев населения, которые в силу объективных причин являются малоконкурентными, а значит и уязвимыми группами на рынке труда. Теоретическим и практическим аспектам реализации государственной политики занятости посвящено огромное число научных работ российских ученых. Результативно изучаются вопросы, которые связаны с анализом функций, содержанием этой политики» [9].

«Занятость населения — это деятельность людей, связанная с удовлетворением их личных потребностей и приносящая им трудовой доход.

Уровень занятости определяется процентным отношением количества работающих людей к общей численности экономически активного населения в рассматриваемый период. К тем, кто не включается в состав рабочей силы, относятся незанятые в общественном производстве и не стремящиеся получить работу» [9].

Психологами доказано, что «столкновение с безработицей отрицательно сказывается на средней продолжительности жизни, состоянии здоровья, долголетию и уровне смертности, пристрастии к алкоголю.

Более того, хочется особо отметить, что сокращаются не только доходы семьи, но и теряется самоуважение людей, возникают различной степени сложности заболевания на нервной почве, и наблюдается ощущение безнадежности в завтрашнем дне. Человек просто теряет ориентир и смысл дальнейшей борьбы за жизнь. Он просто начинает существовать, а не жить. А это – самое худшее, потому что теряется личность индивида. Для многих людей чувство собственного достоинства непосредственно связано с тем делом, которым они заняты» [13].

В современной России важным аспектом становится поиск путей решения проблемы безработицы, начиная с выявления истинных причин этого явления. Многие экономические труды и учебники, созданные буржуазными авторами, недооценивают значение проблемы безработицы, что приводит к

игнорированию взглядов выдающегося К. Маркса. Следует отметить, что исследования и заключения Маркса применимы в основном к нормативным условиям экономического функционирования. В своем труде "Капитал" К. Маркс выделяет научно-технический прогресс в качестве основы концепции безработицы, который постепенно меняет структуру капитала.

«В условиях накопления капитала происходит постоянное изменение структуры средств производства, так как один рабочий обслуживает все большее количество средств производства. Накопление капитала осуществляется за счет увеличения постоянной составной части за счет уменьшения переменного капитала. Это приводит к уменьшению спроса на рабочую силу, который относительно уменьшается по сравнению с увеличением капитала, в то время как предложение рабочей силы растет» [26].

Увеличение предложения труда происходит за счет естественного прироста населения и разорения мелких товаропроизводителей. Несмотря на возможные ситуации нехватки рабочей силы на рынке из-за демографического спада, главной тенденцией в формировании капитала и появлении безработицы это не является. По мере увеличения общей суммы капитала происходит увеличение числа рабочей силы, однако данное увеличение происходит в нарастающей пропорции.

«Показатели безработицы являются одним из ключевых показателей для определения общего состояния экономики, для оценки ее эффективности. Сложность и неоднозначность ситуации с современной безработицей в России, делают проблему управления региональным рынком труда актуальной.

В исследовании безработицы важную роль играет способ измерения количества безработных и уровня безработицы. В официальной методике подсчета не учитываются скрытая и латентная безработица, а также все безработные, которые не получают пособия по безработице, то есть не зарегистрированы в центрах занятости. Используется также показатель средней продолжительности безработицы. Уровень безработицы определяется

отношением числа безработных к общему числу зарегистрированных рабочих и служащих. По другому определению под уровнем безработицы понимают отношение количества безработных к количеству лиц, представляющих рабочую силу, которое выражается в процентах» [30]. «С помощью показателя уровня безработицы можно наглядно представить состояние рынка труда в той или иной стране. Однако сам по себе показатель уровня безработицы не позволяет получить достоверное представление о состоянии рынка труда с точки зрения занятости. Это вызвано тем, что данный коэффициент, отражая долю безработных в экономически активном населении, не учитывает фактора времени, т. е. продолжительности пребывания людей без работы. Другими словами, мы не можем считать уровень безработицы абсолютным критерием неблагополучия экономики. Это связано также и с возможными неточностями при его определении. Споры по поводу определения уровня безработицы при полной занятости усугубляются тем, что на практике трудно установить фактический уровень безработицы» [16].

Размеры безработицы в каждом определенном временном отрезке зависят от скорости экономического роста, цикличности, эффективности рабочих мест, уровня соответствия компетенций работников потребностям рынка, а также демографических переменных.

«Для снижения уровня безработицы сегодня широко распространено применение новых современных информационных технологий, которые находятся в постоянном развитии и совершенствовании, позволяют расширить возможность интерактивного взаимодействия работодателей и граждан, ищущих работу. Они открывают новые возможности и для специалистов, представляющих службы занятости населения. При этом поиск работы сегодня не ограничен узкой территорией. У граждан появилась возможность, несмотря на границы, находить работу не только в своей республике или стране, но и за рубежом. Появилась также возможность получения новой специальности с использованием дистанционной подготовки

и переподготовки, которая является востребованной на рынке труда» [10]. Так, клиенты служб занятости могут иметь доступ к сайтам «Работа в России» и «Единый портал госуслуг» [18].

Таким образом, исследовав разные интерпретации понятия занятость, было дано обобщающее определение данного понятия: занятость населения - это деятельность людей, связанная с удовлетворением их личных потребностей и приносящая им трудовой доход.

1.2 Факторы, влияющие на развитие занятости населения на муниципальном уровне

«Факторы, определяющие занятость трудоспособного населения региона, являются одной из главных проблем современного управления его развитием. Они могут быть классифицированы как внутренние и внешние, в зависимости от степени связи с внешней средой» [27]. Занятость населения, в свою очередь, является одним из ключевых показателей регионального развития и зависит от деловой активности людей в экономической системе региона.

Существует несколько категорий факторов, влияющих на развитие занятости в регионе - экономические, социальные, инновационные и политические.

«Особое значение имеют стабильность политической ситуации, качество государственного регулирования социально-экономических процессов и эффективность законодательства, так как они являются положительными факторами, оказывающими влияние на рынок труда и занятость в регионе. Важным аспектом развития занятости в регионе является государственная политика регулирования занятости населения в субъектах Российской Федерации, направленная на достижение сбалансированности при решении социально-экономических задач» [13].

«Активная служба занятости населения является наиболее перспективным и важным направлением, способствующим повышению эффективности государственной политики занятости. В настоящее время сложные социально-экономические условия затрудняют реализацию программ содействия занятости на региональном уровне, особенно в связи с дефицитом бюджета. Тем не менее, управление занятостью в регионах предполагает разработку программ управления работой и занятостью, которые способствуют реализации государственной политики в области труда и занятости» [21].

«В настоящее время современная политика занятости требует более эффективных, рациональных и системных подходов. В связи с кризисными тенденциями в экономике рост социальной напряженности на региональных рынках труда становится все более ощутимым. Поэтому, необходимо осуществлять регулярный мониторинг и анализ рынка труда, а также проводить социально-экономические исследования, чтобы эффективно реагировать на изменения и принимать своевременные меры для регулирования рынка труда и поддержки занятости населения» [22].

Государственная программа, разработанная Министерством труда и социальной защиты Российской Федерации и утвержденная Правительством России в ноябре 2012 года, направлена на поддержку занятости населения через создание новых рабочих мест и содействие самозанятости. Для успешной реализации программы необходимо сотрудничество всех заинтересованных органов власти и предпринимателей. Каждый регион должен применять комплексный и сбалансированный подход, разрабатывая свою программу управления занятостью населения. Также важно использовать возможности взаимодействия между государственными органами и бизнесом для создания новых рабочих мест.

В сфере занятости существуют определенные направления для улучшения государственного управления. В 2022 году была представлена обновленная версия программы "Содействие занятости населения",

разработанная Министерством труда и социальной защиты Российской Федерации и принятая Правительством Российской Федерации 27 ноября 2012 года. Реализация этой программы позволит повысить уровень занятости, защитить трудовые права граждан, а также оптимизировать процесс принятия государственных решений и повысить эффективность работы в данной области. Однако следует отметить, что это представляет собой важный общественный интерес.

«Экономические факторы играют важную роль в формировании ситуации. Эффективность рыночных механизмов, устойчивость налоговой и банковской системы, а также другие аспекты могут оказывать значительное влияние на экономическую обстановку:

В рамках поддержки развития экономики региона реализуются следующие меры:

- льготное налогообложение для компаний, которые создают новые рабочие места;
- прямое финансирование малых и средних предприятий;
- финансирование проектов, направленных на поддержку самозанятости населения в различных формах, включая индивидуальных предпринимателей и фермеров;
- поддержка крупных инвестиционных проектов, которые способны создать значительное количество рабочих мест;
- поддержка инновационных проектов, связанных с модернизацией и автоматизацией рабочих мест, внедрением передовых технологий и другими современными решениями» [23].

«Инновационные технологии – ключевой фактор развития занятости. Использование современных информационных технологий позволяет быстро находить работу, отправлять резюме по электронной почте, проходить онлайн-обучение и повышать квалификацию – что дает значительное преимущество на рынке труда. Мобильность и готовность населения региона к использованию новых технологий также влияют на эффективное развитие

занятости в этом регионе. Не менее важен уровень инновационной активности населения и бизнеса в регионе» [24].

Информацию о центрах занятости можно легко найти на сайтах этих учреждений уже сегодня. Кроме того, разнообразные информационные материалы доступны в различных форматах, включая буклеты как в печатном, так и в электронном виде. Эти материалы охватывают ключевые аспекты работы центров занятости, включая раздел "Планы выпускников школы", который предназначен для старшеклассников, готовящихся к поступлению в учебные заведения, а также секции "Выбор профессии", "Организация оплачиваемых общественных работ" и "Предложения о временной занятости для подростков".

В настоящее время центры занятости все активнее применяют информационные технологии для поддержки безработных граждан. Они предоставляют важную информацию о поиске работы, профессиональном обучении и законодательстве, регулирующем занятость населения [22]. Уровень и качество жизни жителей также оказывают значительное влияние на развитие занятости в регионах.

«Это касается не только заработной платы, но и прожиточного минимума, доступа к здравоохранению, образованию и жилью. Если работники столкнулись с угрозой увольнения в связи с ликвидацией или сокращением численности организации, профессиональное обучение может стать шансом на новую работу» [22].

«Внутренние факторы, влияющие на ситуацию с занятостью, включают несколько основных компонентов. В частности, это:

- особенности системы управления занятостью в регионах, спроса и предложения на локальном рынке труда,
- системы повышения квалификации, профессиональной подготовки и переподготовки кадров.

К особенностям системы управления занятостью населения в регионах относятся:

- относительная самостоятельность в реализации региональной политики занятости, учитывая специфику региона,
- передача государством многих полномочий и функций на региональный и местный уровни» [23].

«Один из ключевых факторов развития региональной системы управления занятостью - это расширение участия коммерческих структур, таких как кадровые агентства, консалтинговые компании и другие предприятия. Одновременно, специальные государственные учреждения - центры занятости, играют важную роль в регулировании уровня занятости населения в России. Эти центры присутствуют в каждом субъекте Российской Федерации и занимаются созданием банка вакансий в сотрудничестве со специалистами отделов кадров предприятий» [24].

«Центры занятости предоставляют государственную услугу по информированию граждан о ситуации на рынке труда. Специалисты службы занятости помогают желающим получить информацию о востребованности на рынке труда, возможностях получения профессии или переобучения на востребованные специальности. Кроме того, они занимаются повышением квалификации кадров по конкретным специальностям и переподготовкой.

Рассмотрим характеристику спроса и предложения на региональном рынке труда. Если спрос в определенной сфере деятельности превышает количество предложений работы, то возникает напряженность на рынке труда, что может привести к негативным последствиям:

- повышению уровня безработицы среди женщин;
- преобладанию безработных граждан без соответствующего образования и профессионального опыта;
- нехватке работников определенных профессий» [24].

«Статистические данные свидетельствуют о значительном увеличении количества молодежи 18-29 лет, обращающейся за профессиональной ориентацией. При этом каждый третий представитель данной возрастной группы работает по специальностям, не соответствующим актуальным

потребностям региональных рынков труда. Показательным примером служит ситуация в Свердловской области, где наблюдается переизбыток выпускников юридических направлений при остром дефиците специалистов промышленного сектора и реставрационных работ. Существенная часть молодого поколения вообще не имеет профессиональной подготовки. Сокращение рабочих мест на предприятиях и в организациях региона усугубляет проблему трудоустройства. Решением может стать профессиональное ориентирование молодежи с учетом реального спроса на конкретные специальности в регионе» [13].

Региональные образовательные программы профессиональной переподготовки кадров требуют комплексного подхода к формированию учебных планов, учитывающих запросы местного рынка труда и индивидуальные потребности специалистов. Создание разветвленной сети профильных учебных заведений позволяет обеспечить квалифицированными работниками ключевые сектора экономики территории.

«Дистанционное сопровождение профориентационных программ приобрело особую значимость для многодетных семей и родителей-одиночек, число которых существенно возросло в период 2020-2021 годов. Внедрение удаленных форматов обучения способствовало расширению возможностей профессиональной подготовки для граждан, сталкивающихся с ограничениями в посещении очных образовательных мероприятий.

Современные реалии рынка труда создают сложности для профессиональной реализации родителей-одиночек, многодетных семей и матерей с маленькими детьми. Дистанционный формат образования открывает возможности приобретения актуальных профессиональных навыков без необходимости покидать дом, позволяя эффективно совмещать заботу о детях с личностным развитием.

Служба трудоустройства региона выстраивает эффективные партнерские отношения между образовательными организациями различного уровня, включая районные управления образования, общеобразовательные

школы и профессиональные учебные заведения, направляя усилия на профессиональную ориентацию населения и содействие в получении необходимой квалификации» [9].

«Региональные центры занятости населения внедряют комплексные образовательные программы, направленные на формирование профессиональных навыков, соответствующих актуальным запросам локального рынка труда. Формирование учебных планов осуществляется с учетом официальных обращений предприятий, муниципальных органов власти и индивидуальных потребностей граждан в трудоустройстве. Ключевым вектором профессиональной переподготовки выступает развитие компетенций незанятого населения в сфере индивидуального предпринимательства и самостоятельной экономической деятельности» [25].

«Профессиональные образовательные учреждения заключают договоры размещения учащихся в общежитиях на период обучения. Распределение студентов по специализациям производится согласно актуальным запросам работодателей. Регионы демонстрируют различные временные показатели профессиональной подготовки кадров. Базовое обучение длится около трех месяцев, переквалификация специалистов занимает два с половиной месяца, а программы повышения квалификации реализуются за месяц. Региональный рынок труда формируется под влиянием множества движущих сил. Внутренние механизмы включают структуру управления трудовыми ресурсами и образовательную инфраструктуру. Внешнее воздействие оказывают экономическая конъюнктура, социальная среда, политический климат и технологическое развитие территории. Комплексный анализ региональных особенностей позволяет разрабатывать эффективные программы занятости населения» [9].

Таким образом, эффективность управления занятостью населения в регионе зависит от множества факторов, которые можно разделить на внешние и внутренние. В работе выделены доминирующие факторы внешней

и внутренней среды, оказывающие наибольшее влияние на эффективность управления занятостью населения.

Систематизация факторов представлена на рисунке 1.

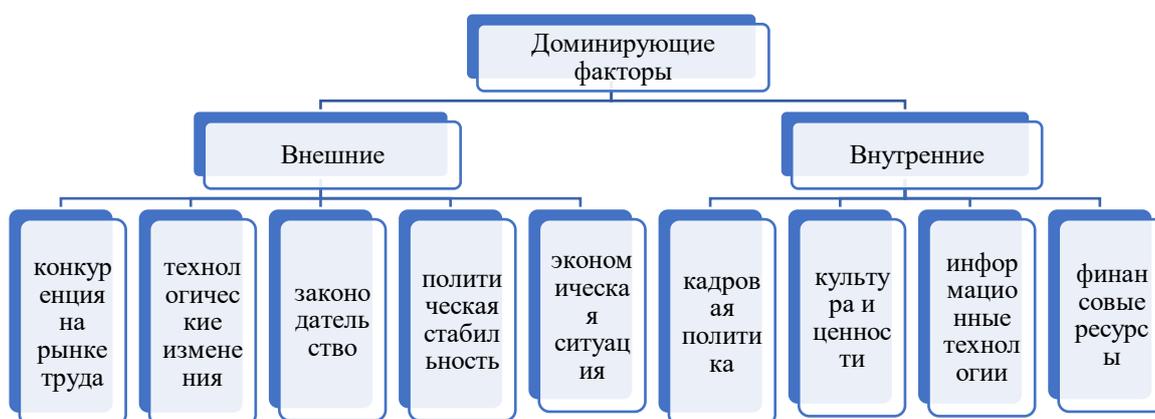


Рисунок 1 - Доминирующие факторы внешней и внутренней среды, оказывающие наибольшее влияние на эффективность управления занятостью населения

Выделенные факторы взаимосвязаны и могут оказывать как положительное, так и отрицательное влияние на управление занятостью населения в регионе. Успешное управление требует комплексного подхода, учитывающего как внешние, так и внутренние условия.

1.3 Методы и инструменты системы муниципального управления занятостью населения

Функции государственного управления включают в себя изучение и регулирование процессов занятости населения, что влияет на социально-экономическое состояние как отдельного индивида, так и страны в целом. Регулирование занятости, как часть системы управления социально-экономическими процессами, требует комплексного подхода для обеспечения

оптимального распределения рабочей силы и рабочих мест на разных уровнях - от местного до национального.

Правовую базу инфраструктуры рынка труда составляет Конституция РФ [12], Трудовой кодекс РФ [17], закон РФ «О занятости населения в Российской Федерации» от 19.04.1991 № 1032-1 [20], ФЗ «О защите инвалидов в РФ» от 24.11.1995 № 181-ФЗ, ФЗ «О правовом положении иностранных граждан в РФ» от 25.07.2002 № 115-ФЗ, другие законы и информативные акты.

Комплексное развитие структурных элементов трудового рынка, включая межведомственную кооперацию, напрямую определяет результативность механизмов регулирования занятости населения. Государственные программы содействия занятости направлены на количественное увеличение и качественное совершенствование трудоспособного населения, вовлеченного в рыночные отношения. Регулирование трудовых ресурсов осуществляется путем формирования дополнительных вакансий соответственно демографическому приросту работоспособного населения, либо посредством модернизации действующих рабочих позиций согласно запросам участников трудовых отношений с учетом территориальной специфики.

Муниципальные органы власти применяют разнообразные подходы к организации трудовой деятельности граждан, учитывая потребности различных социальных категорий населения. Местные администрации предоставляют возможности дистанционной работы, частичной занятости и краткосрочных трудовых контрактов для женщин, граждан старшего возраста, студентов и молодых специалистов. Региональные власти стимулируют занятость через систему налоговых преференций и снижение социальных отчислений для предприятий, действующих в границах муниципальных территорий [13].

Современные механизмы трудоустройства способствуют сохранению рентабельных рабочих мест и формированию дополнительных возможностей занятости населения. Грамотно выстроенная система трудоустройства

обеспечивает социальную поддержку уязвимым категориям граждан через активное включение в трудовую деятельность. Комплексные программы занятости стимулируют профессиональный рост работников, предоставляя возможности переобучения безработным гражданам и сотрудникам, рискующим потерять работу. Практическое применение данных механизмов позволяет регулировать социальное благополучие населения и развивать благотворительные инициативы [13].

Муниципальные образования активно применяют многоуровневые механизмы кредитования и финансирования при воплощении масштабных программ развития территорий. Социальные фонды совместно с муниципальными бюджетами формируют основу кредитного механизма, предоставляя населению доступные займы на льготных условиях. Финансовая поддержка через прямые вложения и целевые дотации из бюджетных и внебюджетных источников становится ключевым элементом бюджетного механизма развития территорий. Федеральный центр и региональные власти активно задействуют инструмент государственного заказа, направляя финансовые потоки на поддержку муниципальных предприятий в сложных экономических условиях. Комплексное применение финансовых инструментов позволяет муниципалитетам эффективно решать задачи социальной защиты и трудоустройства местных жителей в периоды экономической нестабильности.

Государственные структуры применяют комплексный административный подход к регулированию социальной сферы, внедряя запреты, разрешения и ограничения для защиты интересов граждан. Федеральные и региональные органы власти создают специализированные подразделения, включая координационные комитеты содействия занятости, реализующие социальную политику на всех уровнях управления. Законодательная база формируется путем разработки нормативных документов, регламентирующих деятельность управленческих субъектов в области трудоустройства, благосостояния граждан и социальных гарантий [9].

Регулирование трудовых отношений представляет собой динамичную структуру, объединяющую различные компоненты социально-экономического взаимодействия. основополагающей задачей выступает формирование прогрессивных механизмов развития рынка труда. Работодатели, сотрудники предприятий и государственные органы выступают ключевыми участниками процесса принятия стратегических решений в сфере занятости населения. Реализация комплексных мер социальной поддержки граждан, включая региональные программы помощи муниципальным образованиям при возникновении кризисных явлений, позволяет обеспечить стабильное функционирование трудовой системы.

Комплексное регулирование трудовых взаимоотношений требует применения многоуровневой системы методологических инструментов. Методология государственного управления трудовой сферой базируется на двух фундаментальных направлениях регулирования. Первое направление охватывает комплекс правовых механизмов и организационных мер, второе сосредоточено на социальных аспектах и экономических инструментах воздействия. Правовое регулирование реализуется через систему институциональных механизмов и административных процедур, формирующих базовую структуру трудовых отношений.

Институциональные методы формируют основу для установления и регулирования взаимоотношений между кредитными организациями, предпринимательскими структурами и социальными партнерствами, закрепляя индивидуальный характер каждого взаимодействия.

Регулирование занятости населения основывается на комплексном применении законодательных механизмов, развитии информационных систем мониторинга рынка труда, создании адаптивной инфраструктуры трудоустройства граждан и формировании специализированных фондов поддержки занятости.

Разработка комплексных стратегических решений и создание эффективных механизмов адаптации рабочей силы входят в компетенцию

организационных методов управления. Данные методы позволяют регламентировать функциональные обязанности учреждений и определять границы их полномочий.

Социально-экономическое регулирование реализуется через комплексную систему фискальных инструментов, механизмов кредитования и бюджетного планирования, направленных на достижение экономической стабильности и создание оптимальных условий трудоустройства граждан.

Государственные и региональные органы власти активно внедряют фискальные инструменты налогового регулирования, создавая оптимальные экономические условия для развития предпринимательской деятельности с учетом территориальных особенностей и временной специфики.

Налоговые отчисления служат фундаментальным компонентом экономической деятельности любого предприятия, формируя базис государственного финансирования. Распределение собранных средств позволяет административным структурам создавать оптимальную среду для развития предпринимательства, выступая механизмом регулирования экономических процессов и рационального использования общественных ресурсов.

Распределение и регулирование экономических ресурсов посредством фискальных инструментов способствует планомерному экономическому росту как отдельных территорий, так и государства в целом.

Региональная политика занятости населения базируется на комплексном применении организационно-правовых инструментов при поддержке административного регулирования. Продуманная система региональных фондов занятости совместно с активной работой профильных служб формирует основу для эффективного управления трудовыми ресурсами. Административное регулирование через нормативные акты, механизмы стимулирования и контроля обеспечивает практическую реализацию принятых решений на уровне организаций и предприятий [10].

Психологические методы совместно с нормативно-ценностным управлением формируют основу процессов саморегуляции трудовой деятельности. Личный жизненный опыт работников в сочетании с положительными социальными примерами создает устойчивую мотивацию к профессиональной реализации. Грамотное применение данных инструментов позволяет обеспечивать контроль соблюдения трудовых стандартов, формировать благоприятную среду занятости населения и развивать профессиональную активность на региональном уровне.

Согласно результатам научных исследований, система государственного регулирования рынка демонстрирует многоуровневое воздействие, охватывая макроэкономическую сферу, региональные экономические процессы и микроэкономические показатели.

Федеральные органы власти осуществляют комплексную координацию финансовой, инвестиционной и внешнеторговой деятельности, интегрируя механизмы регулирования трудовых отношений. Масштабные государственные закупки продукции военно-промышленного комплекса, природоохранного назначения и социальной сферы формируют существенную часть экономического планирования. Реализация инвестиционных программ, грантовая поддержка и налоговое стимулирование способствуют устойчивому развитию ключевых секторов национальной экономики.

Комплексная программа экономического развития предусматривает поддержку аграрного сектора, развитие малого предпринимательства, сопровождение бизнес-структур после приватизации, формирование механизмов реструктуризации предприятий с минимальными потерями рабочих мест. Государственная политика направлена на оптимизацию международных экономических отношений при сохранении высокого уровня занятости граждан. Привлечение иностранных инвестиций и контроль за движением капитала способствуют улучшению делового климата, расширению рынка труда, наращиванию экспортного потенциала и

поддержанию стабильности национальной валюты. Приоритетным направлением становится создание дополнительных вакансий в экспортных производствах и отраслях, выпускающих продукцию для замещения импорта на внутреннем рынке.

Комплексное взаимодействие миграционных, демографических и социальных механизмов формирует основу эффективного регулирования трудового рынка, соответствующего государственным приоритетам развития. Министерство труда реализует программы по сохранению высококвалифицированных специалистов внутри страны, контролирует легальность миграционных потоков и способствует трудоустройству граждан, участвующих во внутренних и международных перемещениях. Министерское подразделение разрабатывает стратегии занятости населения и меры поддержки безработных граждан. Организационная структура ведомства включает государственную службу занятости, частные кадровые агентства, образовательные центры профессиональной подготовки и переквалификации специалистов разных отраслей.

Федеральные программы Минтруда РФ активно развивают систему профессионального обучения и переподготовки кадров, модернизируя информационную инфраструктуру рынка занятости. Министерство реализует комплексные меры поддержки трудоустройства социально уязвимых категорий граждан, включая вынужденных переселенцев, лиц с инвалидностью, длительно неработающих специалистов, представительниц женского пола, молодых специалистов и подростков. Ведомство координирует процессы регистрации безработных граждан, обеспечивает социальную защиту нуждающихся, курирует деятельность общественных организаций и временную трудовую занятость населения.

Социально-экономическая политика регионов реализует комплексные задачи по управлению доходами населения, регулированию миграционных потоков и демографической ситуации. Местные органы власти внедряют систему целевых дотаций, льготного кредитования и налоговых преференций,

стимулируя развитие приоритетных отраслей промышленности и формирование новых рабочих мест. Региональные администрации успешно реализуют масштабные инфраструктурные проекты в сферах жилищного строительства, транспортной системы и производственных объектов. Локальный подход к поддержке фермерских хозяйств и малого предпринимательства демонстрирует большую результативность по сравнению с федеральными программами. Адресная помощь региональных властей способствует выравниванию социально-экономических показателей между субъектами Российской Федерации.

Законодательные механизмы регулирования трудовых отношений формируют основу микроуровневого управления рынком труда. Государственная политика создает финансовые инструменты стимулирования предпринимательских структур, включая индивидуальных предпринимателей и домашние хозяйства. Корпоративный сектор реализует комплексные программы развития человеческого капитала, внедряя современные методики подбора персонала, системы ротации кадров и профессионального обучения работников. Результативность кадровой политики организаций напрямую влияет на уровень занятости населения и определяет рыночные позиции предприятий. Грамотное планирование отпусков и внутренней мобильности сотрудников позволяет бизнесу сохранять существующие и генерировать дополнительные рабочие места, обеспечивая устойчивый рост национальной экономики.

Важную роль в регулировании занятости в муниципалитете играют домашние хозяйства, которые выполняют воспроизводственные функции. Уровень благосостояния семей здесь имеет большое значение - от него зависит предложение рабочей силы как в стране в целом, так и на региональном уровне. В настоящее время домашние хозяйства являются важной составляющей общества.

«Для эффективного регулирования занятости в муниципалитете применяются различные механизмы, включая налоговые льготы и льготы по

отчислениям в социальные фонды за определенные виды деятельности на территории муниципальных образований. Однако для сохранения экономически целесообразных рабочих мест и создания новых механизмов занятости необходимо активно использовать сферу трудоустройства.

Кроме того, механизм занятости не только способствует вовлечению в работу наиболее социально незащищенных категорий населения, но и стимулирует профессиональную подготовку и переподготовку, особенно безработных и тех, кто находится под угрозой увольнения. Его использование также может быть эффективным инструментом для регулирования уровня жизни и социальной защиты, например, для стимулирования благотворительности» [21]. Для осуществления данной деятельности в муниципальных образованиях предоставляются кредиты, включая льготные, через кредитный механизм, который существенно облегчает доступ к финансированию.

Для эффективной реализации программ содействия занятости и социальной защиты населения в гминах, особенно в периоды кризиса, используются несколько механизмов. Один из них - бюджетный механизм, который включает прямое финансирование программ из бюджетов и внебюджетных фондов, а также предоставление дотаций [2]. «Другой эффективный механизм - государственный заказ, который заключается в предоставлении оплачиваемых заказов от федерального бюджета и бюджета субъекта Российской Федерации кризисным муниципальным предприятиям. Третий механизм - административный, который включает использование различных запрещающих, разрешающих, ограничительных и иных мер для обеспечения занятости и социальной защиты» [8]. Все эти механизмы способствуют решению важной задачи поддержки населения в трудные периоды и повышению уровня социальной защищенности граждан.

Для эффективной реализации государственной и региональной социальной политики необходимо использование специальных организационных структур. Они создаются в составе федеральных органов

власти и органов управления субъектов федерации, например, координационные комитеты по содействию занятости населения. «Помимо этого, правовой механизм включает в себя разработку и принятие нормативных актов, которые регулируют деятельность различных субъектов управления в сферах занятости, уровня жизни и социальной защиты населения. Все эти меры направлены на обеспечение достойного уровня жизни граждан и содействие их социальной защите» [8].

«Открытая система механизма регулирования в сфере трудовых отношений включает в себя объекты, субъекты и характер отношений, которые возникают между ними. Основной целью такой системы является не только воспроизведение исходных явлений, но и порождение новых. В качестве субъектов в этой системе выступают работодатель, наемные работники и государство, которые могут принимать осознанные решения в процессе трудовых отношений. Важным механизмом программы является включение различных муниципальных образований, в том числе тех, которые находятся в кризисе, в федеральные и региональные программы, направленные на повышение занятости и социальной защите населения» [22].

«Для эффективного регулирования труда при необходимости можно прибегнуть к разнообразным приемам и методам, включающим социально-экономические, правовые и организационно-психологические подходы. Государственное регулирование, в свою очередь, осуществляется с помощью двух групп методов: организационно-правовых и социально-экономических. Каждая из этих групп может быть разделена на несколько видов. Например, организационно-правовые методы могут включать в себя институциональные и организационные приемы.

Одним из институциональных методов является создание кредитных организаций, предпринимательства и социального партнерства, которые закрепляются в качестве индивидуальных отношений. Эти методы способствуют более эффективному контролю и регулированию труда» [10].

«Для достижения эффективного регулирования занятости применяются различные методы. К ним относятся формирование правовой базы, создание единой информационной системы, развитие гибкой инфраструктуры рынка труда и формирование фонда занятости.

Организационные методы направлены на разработку общих направлений политики занятости, стимулирование гибкости на рынке труда и обеспечение профессиональной подготовки. В рамках этого подхода определяются вопросы компетенции и сферы деятельности учреждений» [13].

Для социально-экономического регулирования используются различные методы, такие как фискальные, кредитные и бюджетные. Комбинация всех этих методов позволяет обеспечить эффективное регулирование занятости в обществе.

Налоговые методы играют важную роль на уровне государства и регионов, направляя развитие бизнеса в определенных условиях. Они основаны на обязательном платеже налогов со стороны всех субъектов хозяйственного процесса. Собранные налоги перераспределяются в пользу государственных органов, которые создают благоприятные условия для бизнеса. Таким образом, налоги являются неотъемлемой частью прибавочного продукта, который используется для регулирования и распределения ресурсов. Фискальные методы не только распределяют ресурсы, но и регулируют их использование, что позволяет достигать баланса между экономическими и социальными интересами государства и бизнеса. Важно понимать, что налоговая система является основой экономической стабильности и процветания страны.

«На региональном уровне широко применяются организационно-правовые и административно-правовые методы для реализации занятости населения. Системные методы направлены на создание региональных фондов занятости и активизацию служб занятости, в то время как административные методы используются для обеспечения исполнения административно-правовых актов, а также поощрений и наказаний организаций.

Для саморегуляции и формирования отношения к труду применяются психологические методы и методы нормативно-ценностного управления. Они способствуют мотивации к труду на основе личного жизненного опыта и социального примера, что помогает улучшить ситуацию на рынке труда в регионе» [6].

Исследование подтверждает существование трех уровней государственного регулирования на рынке: макро-, регионального и микро-уровней.

«Активная политика занятости включает в себя различные формы действий, направленных на улучшение ситуации на рынке труда.

Основными из них являются:

- стимулирование создания новых рабочих мест,
- организация общественных работ,
- использование гибких форм занятости (неполный рабочий день, рабочая неделя),
- развитие нестандартных форм занятости (надомничество, совместительство).

Кроме того, важным механизмом поддержки занятости является содействие развитию малого бизнеса и самозанятости.

Основными формами активной политики занятости являются:

- стимулирование создания новых рабочих мест;
- организация общественных работ;
- использование гибких форм занятости (неполный рабочий день, рабочая неделя);
- развитие нестандартных форм занятости (надомничество, совместительство);
- содействие развитию малого бизнеса и самозанятости.

Гарантия занятости, защита рынка труда, гарантия сохранения рабочего места, гарантия доходов, гарантия воспроизводства рабочей силы и гарантия

прав представителей трудящихся - все эти принципы входят в активную политику занятости» [21].

«Средствами активной политики занятости являются:

- информирование о состоянии рынка труда
- содействие в трудоустройстве
- профессиональное консультирование и обучение безработных
- организация занятости подростков
- организация общественных работ
- временная или субсидированная занятость – квотирование
- поддержка рабочих мест
- поддержка самозанятости населения
- территориальное перераспределение рабочей силы» [24].

Рассмотрим различные направления активной государственной политики в сфере занятости. Существует ряд законодательных инструментов, которые позволяют регулировать предложение труда. Например, снижение пенсионного возраста может стимулировать выход людей на заслуженный отдых, что в свою очередь может уменьшить число потенциальных соискателей вакансий. Такой подход может создать дополнительные рабочие места для тех, кто ищет работу на рынке труда.

Кроме того, снижение безработицы среди молодых людей может быть достигнуто через различные программы и законы, направленные на регулирование трудоустройства определенных групп населения. Такие меры могут повысить возможности молодых людей на рынке труда и способствовать их успешной интеграции в общество.

Для увеличения занятости молодых сотрудников, предприятиям можно предоставлять налоговые льготы. Экономическое стимулирование является эффективным методом привлечения кадров. Для устранения институциональных барьеров, которые сдерживают мобильность трудовых ресурсов, можно использовать организационные меры.

Для развития рынка труда и стимулирования бирж труда, необходимо продвигать структуру спроса и предложения через создание эффективной системы управления на местном и региональном уровне, обеспечивающей мобильность и гибкость.

Для того, чтобы образование соответствовало современным требованиям рынка труда, необходим высокий уровень развития. Кроме того, учреждения государственной власти осуществляют комплекс экономических мер, направленных на регулирование занятости. Это включает в себя предоставление льгот и дотаций работодателям, регулирование процентных ставок и подоходного налога, а также предоставление кредитов и субсидий.

Местные органы самоуправления разрабатывают механизмы для скоординированного и свободного перемещения рабочей силы и рабочих мест. Это играет важную роль в воспроизводстве населения, оказывая существенное влияние на социальное развитие общества и человека. Все эти меры направлены на улучшение экономического и социального положения в стране [19].

На практике реализация программ содействия занятости дает безработным возможность получить производственный стаж, что значительно облегчает процесс трудоустройства и создает основу для выбора профессионального направления или курсов переквалификации. Ответственность за регулирование занятости населения лежит на муниципальных властях, которые используют различные механизмы, включая налоговые, кредитные, бюджетные, административные, организационно-правовые и программные. Не менее важна эффективность государственного регулирования в этом процессе.

Систематизировав методы и инструменты системы муниципального управления занятостью населения, были выделены основные из них, способные повысить эффективность управления занятостью населения в регионе:

- поддержка предпринимательства: гранты и субсидии - предоставление финансовой поддержки для создания новых рабочих мест и развития малого и среднего бизнеса; консультационные услуги - оказание помощи предпринимателям в вопросах организации бизнеса, включая юридические и финансовые аспекты;
- информационные технологии: электронные платформы - создание онлайн-порталов для поиска работы и размещения вакансий, что упрощает взаимодействие между работодателями и соискателями; автоматизация процессов - внедрение систем управления данными о занятости и безработице для повышения эффективности работы служб занятости;
- сотрудничество с социальными партнерами: партнерство с работодателями - установление тесного сотрудничества с бизнесом для совместного решения вопросов занятости: взаимодействие с НКО - сотрудничество с некоммерческими организациями для реализации социальных программ и проектов по трудоустройству;
- программы активной политики занятости: трудоустройство молодежи - разработка специальных программ для содействия трудоустройству молодежи, включая стажировки и практики; поддержка уязвимых групп - реализация программ, направленных на трудоустройство людей с ограниченными возможностями, женщин, возвращающихся на рынок труда после декрета, и других уязвимых категорий.

Основные методы и инструменты, повышающие эффективность управления занятостью населения в регионе отражены на рисунке 2.



Рисунок 2 - Основные методы и инструменты, повышающие эффективность управления занятостью населения в регионе

Выделенные методы и инструменты могут значительно повысить эффективность управления занятостью населения в регионе, способствуя созданию новых рабочих мест, улучшению квалификации рабочей силы и повышению уровня жизни граждан.

Итак, в заключении можно отметить, что существуют различные методы и инструменты системы муниципального управления занятостью населения. Применение тех или иных методов регулируется на муниципальном уровне. Изучение и регулирование процессов занятости населения являются одной из основных функций государственного управления, определяющих социально-экономическое положение как отдельного человека, так и страны в целом. Как часть системы регулирования социально-экономических процессов в обществе, регулирование занятости требует комплексного подхода в создании условий для рационального распределения рабочей силы и рабочих мест на национальном уровне.

2 Анализ и оценка системы муниципального управления занятостью населения в ЯНАО

2.1 Краткая характеристика Кадрового центра занятости при Администрации Надымского муниципального района ЯНАО

Центр занятости является получателем бюджетных средств, самостоятельно осуществляет свою деятельность в соответствии с действующим российским законодательством и уставом организации. Имеет самостоятельный баланс, открывает в установленном порядке в органах федерального казначейства лицевые счета. Собственником имущества центра занятости, как правило, выступает публично-правовое образование. Функции и полномочия учредителя казенного учреждения выполняет исполнительный орган государственной власти субъекта Российской Федерации (Департамент по труду и занятости, Управление труда и занятости и т.п.). Учредитель определяет государственное задание для центра занятости на текущий финансовый год и очередной плановый период. Основная деятельность учреждения осуществляется на основании бюджетной сметы [14].

Кадровый центр Надымского района при Администрации Надымского муниципального района ЯНАО образован приказом Министерства труда Российской Федерации от 24.10.2018 года № 4-0/321. В соответствии со статьей 120 Гражданского кодекса Российской Федерации [4], федеральными законами от 12 января 1996 года N 7-ФЗ "О некоммерческих организациях", от 8 мая 2010 года N 83-ФЗ "О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации в связи с совершенствованием правового положения государственных (муниципальных) учреждений".

Кадровый центр Надымского района действует на основании Устава, утвержденного приказом Департамента по труду и занятости населения ЯНАО от 24.10.2018 года № 4-0/321 [14].

Кадровый центр Надымского района находится в ведении главного распорядителя бюджетных средств Департамента по труду и занятости

населения ЯНАО, является объектом социальной сферы и обеспечивает на территории муниципального образования Надымский район реализацию гарантий, предусмотренных Законом Российской Федерации от 12.12.2023 года № 565-ФЗ «О занятости населения в Российской Федерации», создает условия для развития эффективного цивилизованного рынка труда, оперативно обеспечивающего работодателей необходимой рабочей силой, а граждан, ищущих работу, соответствующей работой.

Вид деятельности - деятельность агентств по подбору персонала. На рынке труда осуществляет свою деятельность на протяжении 23 лет. В соответствии с Уставом Центра занятости является объектом социальной сферы и обеспечивает на территории муниципального образования Надымский район ЯНАО реализацию гарантированного государством права граждан на защиту от безработицы, оказание государственных услуг населению и работодателям в сфере содействия занятости.

Организационная структура - одна из основных элементов управления организацией. Она характеризуется распределением целей и задач управления между подразделениями (отделами) и работниками организации. По сути, структура управления - это организационная форма разделения труда по принятию и реализации управленческих решений.

Штатная численность Кадровый центр Надымского района составляет 14 человек. Структура Кадрового центра Надымского района состоит из следующих подразделений.

Основной персонал, в состав входит 12 человек. Организационная структура учреждения, представленная на рисунке 3, имеет горизонтальный характер. Это означает, что отделы, образуемые в центре занятости, имеют непосредственного руководителя, которые напрямую подчиняются директору учреждения.



Рисунок 3 - Организационная структура Кадровый центр Надымского района

Обслуживающий персонал, 2 человека

К основному персоналу относятся:

Директор, который возглавляет Кадровый центр Надымского района, который осуществляет общее руководство организацией. На должность назначается и освобождается от нее Департаментом по труду и занятости населения ЯНАО. В его обязанности входит утверждение подведомственному ему органу службы занятости структуру, численность работников, штатное расписание, и смету расходов в пределах установленного фонда оплаты труда и предельной численности работников.

Несет ответственность за подбор, расстановку и повышение квалификации работников, соблюдение ими правил внутреннего трудового распорядка, в соответствии с трудовым законодательством осуществляет прием и увольнение работников применяет меры по их поощрению и наложению дисциплинарных взысканий.

Заместитель директора, который является специалистом по организации временного трудоустройства несовершеннолетних граждан,

специалистом по содействию самозанятости безработных граждан и трудоустройству инвалидов.

Главный бухгалтер отвечает за своевременное и в полном объеме освоение средств, выделяемых из областного бюджета, ведение бухгалтерской и налоговой отчетности и своевременное представление ее контролирующим органам. «Ведет начисление социальных выплат и прогноз рынка труда, осуществляет контроль за целенаправленным и эффективным использованием бюджетных и внебюджетных средств, выполнением хозяйственных договоров, своевременным и правильным начислением пособий по безработице, оплаты за переподготовку незанятого населения. Осуществляет контроль над начислением заработной платы работников Центра занятости, а также отчислением налогов в налоговую инспекцию и платой во внебюджетные фонды» [14].

«Остальные работники центра занятости населения являются инспекторами, которые выполняют свои функциональные обязанности в соответствии с должностными регламентами.

Ведущие инспектора по переобучению и профессиональному консультированию ведут практическую и профконсультационную работу с клиентами Кадровый центр Надымского района, ведут отбор на профессиональное обучение, переподготовку, повышение квалификации безработных граждан, формируют социальный заказ на профессиональное обучение. Заключают договоры с учебными заведениями на обучение безработных граждан и высвобождаемых работников» [14].

«Инспектор по трудоустройству и специальным программам ведет прием граждан, выявляет причину обращения в Кадровый центр Надымского района, объясняет права, обязанности обратившихся в соответствии с требованиями Закона «О занятости населения в РФ», принимает решение о признании обратившегося в службу занятости безработным, установлении в соответствии с действующим законодательством выплат пособия по

безработице, надбавок, материальной помощи и принимает решение о прекращении выплат в случаях нарушения установленного порядка.

Ведущий инспектор по обслуживанию технических средств и программному обеспечению осуществляет контроль за эксплуатацией средств вычислительной техники, оргтехники» [14].

«К обслуживающему персоналу относится водитель и уборщица.

В настоящее время в Кадровый центр Надымского района работают высококвалифицированные специалисты, которые, благодаря своим профессиональным навыкам и умениям, быстро реагируют на различные тенденции и изменения на рынке труда, четко и слаженно выполняют поставленные перед ними задачи» [14].

Среди общего количества работающих 78,6% (11 чел.) составляют женщины, остальные 21,4% (3 чел.) – мужчины.

В учреждении преобладают сотрудники среднего возраста, стажисты (6 человек или 43%). 29% (4 человека) – это сотрудники в возрасте от 30 до 39 лет. Молодые специалисты до 29 лет составляют 7%, а сотрудники предпенсионного и пенсионного возраста составляют 14,4%.

В компетенции Кадровый центр Надымского района находятся:

- развитие эффективного и цивилизованного рынка труда, гармонично сочетающего интересы работодателей и граждан, ищущих работу, и обеспечивающего наиболее полную и продуктивную занятость и поддержание высокого уровня доходов населения;
- снижение уровня молодежной безработицы;
- адаптация несовершеннолетних граждан к трудовой деятельности.

Выполняет следующие полномочия в сфере занятости населения:

- «организация осуществления социальных выплат гражданам, признанным в установленном порядке безработными;
- организация оказания финансовой поддержки безработным гражданам и членам их семей при переселении в другую местность на новое место жительства для трудоустройства;

- организация оказания финансовой поддержки безработным гражданам при переезде в другую местность для трудоустройства;
- организация оказания финансовой поддержки безработным гражданам, женщинам в период отпуска по уходу за ребенком до достижения возраста трех лет» [14];
- оказание государственной услуги в сфере социально-трудовых отношений по уведомительной регистрации коллективного договора, изменений к коллективному договору.

Осуществляет основные функции:

- регистрирует граждан в целях поиска подходящей работы и безработных граждан;
- оказывает содействия гражданам в поиске подходящей работы, а работодателям в подборе необходимых работников;
- информирует о положении на рынке труда ЯНАО;
- организует профессиональную ориентацию граждан в целях выбора сферы деятельности (профессии), трудоустройства, профессионального обучения;
- реализует государственные и региональные программы, предусматривающие мероприятия по содействию занятости населения, включая программы содействия занятости граждан находящихся под риском увольнения, а также граждан, особо нуждающихся в социальной защите и испытывающих трудности в поисках работы, в том числе по организации сопровождения при содействии занятости инвалидов;
- осуществляют организацию и проведение специальных мероприятий по профилированию безработных граждан распределение на группы в зависимости от профиля их предыдущей профессиональной деятельности, уровня образования, пола возраста и др.);
- содействуют в трудоустройстве незанятых многодетных родителей, наркозависимых граждан, прошедших курс реабилитации;

– «взаимодействует с работодателями. Формирование и развитие городского рынка труда во многом зависят от активности центра занятости и работодателей, включая предприятия, организации и учреждения. На сегодняшний день можно наблюдать тенденцию увольнения людей в больших количествах, превышающую количество новых трудоустройств, не считая масштабов сокращений, происходящих по инициативе работодателей. Вместе с тем, несмотря на увеличивающуюся потребность работодателей в квалифицированных сотрудниках, именно они продолжают устанавливать правила игры. По действующему законодательству центры занятости несут ответственность лишь перед государством и гражданами, включая безработных» [14]. Для обеспечения выполнения своих обязанностей по отношению к государству и населению необходимо учитывать проблемы предприятий и учреждений профтехобразования, поскольку отсутствие рабочих мест негативно сказывается на жизни общества.

В своей деятельности Кадровый центр Надымского района руководствуется действующим законодательством РФ: Трудовым кодексом [17], Гражданским кодексом [5], Федеральными законами [18], [19], [20], постановлениями Правительства РФ [15], нормативно-правовыми актами ЯНАО, а также Уставом организации.

Финансовая деятельность в Кадровый центр Надымского района осуществляется за счет средств федерального и регионального бюджетов, на основании бюджетной сметы, так как муниципальное образование Туринский городской округ является дотационным.

Имущественный комплекс и финансовое состояние организации отображены в отчетах о результатах деятельности учреждения за 2021-2023 гг. и представлены в таблице 1.

Таблица 1 - Информация об общей балансовой (остаточной) стоимости имущества, находящегося у организации на праве оперативного управления

Наименование вида имущества	Балансовая (остаточная) стоимость, руб.		
	2021	2022	2023
Недвижимое имущество на праве оперативного управления, в том числе:	4534 840,35	6262 273,49	5 941 390,00
Имущество, переданное в аренду	13797,80	14 522,49	8 440,00
Имущество, переданное в безвозмездное пользование	9585,84	18 059,76	0
Движимое имущество на праве оперативного управления, в том числе:	1413 447,19	1 608 274,49	1 041 020,00
Имущество, переданное в аренду	-	-	-
Имущество, переданное в безвозмездное пользование	-	-	-

Информация о количестве потребителей, воспользовавшихся услугами (работами) учреждения представлена в таблице 2.

Таблица 2 - Информация о количестве потребителей, воспользовавшихся услугами (работами) учреждения, чел.

Наименование показателя	Значение показателя за отчетный год		
	2021	2022	2023
количество потребителей, воспользовавшихся бесплатными услугами (работами), чел.	850	550	555
количество потребителей, воспользовавшихся частично платными услугами (работами), чел.	-	-	-
количество потребителей, воспользовавшихся платными услугами (работами), чел.	-	-	-
Общее количество потребителей, по всем видам услуг(работ), чел.	850	550	555
Общая сумма кассовых поступлений, всего, из них:	36466662,09	38 455406,21	34 915390,00
субсидии на выполнение государственного (муниципального) задания	35 751 275,91	37 418 572,00	34 039 600,00
целевые субсидии	426 572,07	798 409,67	412 290,00
от оказания учреждением платных услуг и иной приносящей доход деятельности	174 790,70	238 424,54	28 620,00
Общая сумма кассовых выплат, всего, из них:	36 466 662,09	38 455 406,21	34 640 187,86

Продолжение таблицы 2

Наименование показателя	Значение показателя за отчетный год		
	2021	2022	2023
выплаты персоналу всего:	31 420 000,00	29 574 827,17	26 647 375,37
из них уплату налогов, сборов и иных платежей, всего	-	2 403 820,00	3 146 475,00
увеличение стоимости основных средств	1 123 221,50	1 706 788,19	666 720,00
увеличение стоимости материальных запасов	374 797,60	274 425,00	241 910,00
Остаток средств на конец периода	0	98 758,10	373 961,63

Общая сумма выставленных требований в возмещение ущерба по недостачам и хищениям материальных ценностей, денежных средств, а также от порчи материальных ценностей в отчетном году составила: 0 рублей.

Просроченной кредиторской и дебиторской задолженности - нет.

«Кредиторская задолженность отсутствует, что является положительным явлением и свидетельствует о том, что собственных средств достаточное количество для обеспечения жизнедеятельности организации. Дебиторская задолженность отсутствует, что является так же положительным явлением» [8].

До 2022 года финансовые показатели Учреждения росли. Но из-за снижения количества потребителей услуг с 1 сентября 2022 года и невыполнения показателей муниципального задания на 2023 - 2024 гг., финансирование учреждения было уменьшено.

Уменьшение количества потребителей муниципальных услуг отразилось на всех финансово-экономических показателях.

В целях экономии было внесено изменение в штатное расписание учреждения, уменьшено количество ставок педагогических работников, что привело к сокращению рабочих мест.

2.2 Анализ системы муниципального управления занятостью населения в ЯНАО

По последним данным Департамента о занятости и трудоустройстве населения Ямало-Ненецкого автономного округа, обнаружено, что 48,8% всех открытых рабочих мест располагаются в городе Салехард. Кроме того, 16,9% вакансий распределены по другим крупным населенным пунктам области, таким как Губкинский, Лабытнанги, Муравленко, Новый Уренгой и Надым.

В городе Салехард на учете в службах занятости числится лишь 14,6 % от общего числа безработных в Ямало-Ненецком автономном округе. В то же время в Муравленко, Новом Уренгое и Надыме доля безработных, состоящих на учете, составляет 4,8 %, 7,6 % и 3,2 % соответственно.

Анализ рынка труда проводится по различным показателям, включая отношение числа безработных к числу открытых вакансий. Если количество вакансий, предлагаемых работодателями, превышает количество соискателей работы, то коэффициент напряженности на рынке труда будет меньше единицы. В случае, если количество безработных превышает количество доступных вакансий, этот коэффициент будет больше единицы. Таким образом, в крупных городах имеется значительное превышение вакансий перед количеством безработных граждан, нуждающихся в работе.

С наименьшим коэффициентом напряженности рабочего рынка в Салехарде, где расположена большая часть вакансий, стоит Новый Уренгой со значением 0,54. Затем идут близлежащие к областному центру города – Надым, Губкинский, Лабытнанги, Муравленко, у которых коэффициенты напряженности составляют 0,6; 0,65; 0,68 и 0,82 соответственно. Жители этих населенных пунктов могут работать в Салехарде, поэтому здесь уровень напряженности рабочего рынка невысокий.

«Исследование коэффициента напряженности рынка труда в муниципальных образованиях Ямало-Ненецкого автономного округа выявило зависимость уровня напряженности от численности экономически активного

населения и общей численности жителей. Половина центров занятости зарегистрировала уровень напряженности от 1 до 3, что позволило сгруппировать муниципальные образования по величине коэффициента напряженности рынка труда: менее 1, от 1 до 2, от 2 до 3, от 3 до 4 и выше 4 для удобства анализа» [14].

Для наглядности была рассчитана средняя численность экономически активного населения в различных группах, характеризующихся различными коэффициентами напряженности. Напряженность в группе муниципальных образований менее указанной единицы, средняя численность экономически активного населения достигла 120 тыс. человек. Группа муниципальных образований с коэффициентом напряженности от 1 до 2 (Губкинский, Лабытнанги, Муравленко) имеет среднюю численность экономически активного населения в размере 35,3 тыс. человек; с коэффициентом от 2 до 3 (Надым, Новый Уренгой) – 28 тыс. человек; с коэффициентом от 3 до 4 (Салехард и др.) – 25,3 тыс. человек; а с коэффициентом свыше 4 (Приуральск и др.) – 21 тыс. человек.

Интересный факт заключается в том, что муниципальные образования с меньшей численностью населения испытывают более высокую напряженность на рынке труда. Это подтверждается официальной статистикой службы занятости Ямало-Ненецкого автономного округа, где города с населением менее 50 тыс. человек имеют высокий уровень напряженности на рынке труда. В крупных городах же количество вакансий, предлагаемых работодателями, превышает количество соискателей. Также стоит отметить, что города, расположенные близко к Салехарду, имеют невысокий коэффициент напряженности, в то время как рабочая сила в отдаленных районах остается без использования.

На территории Ямало-Ненецкого автономного округа присутствует множество городов, специализирующихся на определенных отраслях промышленности. Эта ситуация создает затруднения на рынке труда в регионе из-за особенностей и высокой концентрации предприятий, оказывающих

значительное влияние на жизнь городов. Всего в округе насчитывается 17 городов, которые включены в список монопрофильных населенных пунктов на федеральном уровне.

Массовая безработица и социальные конфликты могут возникнуть в муниципальных образованиях ЯНАО из-за диверсификации экономики моногородов. Зависимость работников от финансового состояния и перспектив развития промышленных предприятий, являющихся градообразующими, существенна сегодня. В случае кризиса или модернизации мощностей произойдет высвобождение рабочей силы, что без возможности ее переназначения в другие отрасли экономики приведет к росту безработицы. Уровень безработицы в области в среднем составляет 1,19%.

В Салехарде традиционно имеется низкий уровень безработицы, составляющий 0,53%. Также в списке центров занятости, где уровень безработицы ниже среднеобластного на 09.02.2018 года, значатся Новоуренгойский и Муравленковский. Существует взаимосвязь между уровнем безработицы и коэффициентом напряженности рынка труда в ряде центров занятости. Для 10 из них коэффициент напряженности равен или ниже единицы, а для трех - не превышает 1,5. Наиболее высокий уровень безработицы отмечается в Шалинском, Североуральском, Кировградском и Надымском центрах занятости, достигая 3,72%, 3,48%, 3,36% и 3,18% соответственно.

Среднее значение безработицы в большинстве муниципальных образований превышает 4 коэффициенты напряженности рынка труда. В оставшихся 60 % муниципальных образований уровень безработицы также превышает среднее значение на уровне от 1,4 % до 3 %.

В некоторых муниципальных образованиях Ямало-Ненецкого автономного округа отмечается недостаток квалифицированных работников, что приводит к сохранению стагнации безработицы, в то время как экономическое состояние и рынок труда в других муниципальных образованиях этого региона остаются неустойчивыми. Для решения проблемы

занятости в Ямало-Ненецком автономном округе и урегулирования неравновесия на рынке труда в различных частях региона правительством разработана государственная программа под названием «Содействие занятости населения ЯНАО до 2024 года».

Для увеличения мобильности населения в Ямало-Ненецком автономном округе и перераспределения трудовых ресурсов была введена четвертая подпрограмма. В рамках этой программы предусмотрены мероприятия по помощи безработным гражданам, которые хотят переехать для работы. Несмотря на потенциал подпрограммы в уменьшении безработицы, ее эффективность на данный момент невысока. Это подтверждают данные о количестве людей, обратившихся за помощью: в 2023 году 356 человек обратились, а помощь получили только 326 человек.

Очень низкая популярность данной услуги объясняется недостаточной подвижностью рабочей силы внутри региона, что вызвано сложностями в организации жилья и недостатком средств на начальное обустройство, а также административными препятствиями. Необходимо также отметить, что основным фактором, влияющим на низкую популярность такой услуги, является уровень финансирования подпрограммы, который составляет всего 0,23 % от общего объема финансирования государственной программы.

Важно подчеркнуть важность направления внедрения государственной политики труда и занятости в регионе, которое должно включать в себя территориальное перераспределение рабочей силы в муниципальных образованиях ЯНАО. Особое внимание следует уделить молодежи, а также выпускникам высших и средних учебных заведений, поскольку они составляют наиболее подвижную социальную группу.

В рамках реализации повышения уровня занятости населения в Российской Федерации реализуется Федеральный закон от 12.12.2023 №565-ФЗ «О занятости населения в Российской Федерации».

В программе акцент сделан на формирование стабильной занятости через поощрение предпринимательства, обеспечение мобильной связи между

работниками и работодателями, повышение уровня образования трудоспособного населения и обеспечение подходящих рабочих мест для экономически активного населения. Защита прав работающих и поддержка национального рынка труда становятся одним из основных компонентов программы.

Развитие международных трудовых отношений сопровождается вниманием к обеспечению занятости в государственных структурах.

«Планы правительства по борьбе с безработицей могут включать в себя различные схемы и инструменты:

- политика на рынке труда в сфере образования и высшего образования;
- материальная поддержка (пособия по безработице) [15];
- субсидии на оплату труда;
- сокращение рабочего времени;
- учет рабочего времени;
- инвестирование в инфраструктуру для создания большего количества рабочих мест» [13].

«Сейчас все больше внимания уделяется цифровым платформам, которые связывают работодателей и тех, кто ищет работу. Этот тренд обусловлен общей цифровизацией и увеличением числа рабочей силы, но также способствует борьбе со структурной безработицей» [22].

Итог второго раздела выявил основные проблемы системы муниципального управления занятостью населения в ЯНАО, которые заключаются в следующем.

В муниципальных образованиях ЯНАО с меньшей численностью населения наблюдается высокая напряженность на рынке труда, что приводит к значительному дисбалансу между количеством открытых вакансий и числом безработных граждан. В то время как в крупных городах, таких как Салехард, количество вакансий превышает количество соискателей, в малых же населенных пунктах с населением менее 50 тыс. человек существует высокая

конкуренция за ограниченное число рабочих мест. Это создает трудности для трудоустройства граждан, особенно в отдаленных районах, где рабочая сила остается неиспользованной, что в свою очередь может привести к росту безработицы и социальным проблемам в этих муниципальных образованиях. Таким образом, проблема №1 заключается в неэффективном распределении трудовых ресурсов и недостаточной мобильности рабочей силы, что требует разработки и реализации комплексных мер по улучшению ситуации на рынке труда в регионе.

В муниципальных образованиях ЯНАО существует высокая зависимость работников от финансового состояния и перспектив развития градообразующих промышленных предприятий. Диверсификация экономики моногородов создает риски массовой безработицы и социальных конфликтов, особенно в условиях кризиса или модернизации производственных мощностей. В таких ситуациях возможное высвобождение рабочей силы, при отсутствии эффективных механизмов переназначения работников в другие отрасли экономики, может привести к значительному увеличению уровня безработицы и ухудшению социально-экономической ситуации в регионе. Таким образом, проблема №2 заключается в недостаточной гибкости и адаптивности рынка труда, что требует разработки стратегий для диверсификации экономики и повышения мобильности рабочей силы.

В некоторых муниципальных образованиях Ямало-Ненецкого автономного округа наблюдается недостаток квалифицированных работников, что приводит к стагнации безработицы. В то же время, в других муниципальных образованиях региона экономическое состояние и рынок труда остаются неустойчивыми. Это создает дисбаланс на рынке труда, где одни районы испытывают нехватку квалифицированных кадров, а другие сталкиваются с высоким уровнем безработицы. Таким образом, проблема №3 заключается в отсутствии эффективных механизмов подготовки и переподготовки рабочей силы, что препятствует адаптации работников к требованиям рынка и снижает общую устойчивость экономики региона.

Необходимы меры по улучшению образовательных программ и повышению квалификации работников для обеспечения соответствия спроса и предложения на рынке труда.

Подводя итог можно отметить, что в современной России вопрос занятости и безработицы представляется крайне актуальным. От уровня занятости зависит благосостояние как государства в целом, так и его граждан. Растущий уровень безработицы говорит о негативных тенденциях в экономике. Для обеспечения благосостояния общества крайне важно достичь полной занятости населения. Необходимо стремиться к постоянно высокому уровню трудовой активности на долгосрочной основе. Исследование уровня занятости населения играет значимую роль в управлении экономическими процессами и благосостоянием как региона, так и страны.

3 Совершенствование системы муниципального управления занятостью населения в ЯНАО

3.1 Мероприятия по улучшению системы муниципального управления занятостью населения в Кадровом центре занятости при Администрации Надымского муниципального района ЯНАО

Результаты исследования второго раздела магистерской диссертации показывают, что необходимо разработать механизм управления системой муниципального управления занятостью населения в триаде «Служба занятости-администрация-бизнес-структуры», способствующий созданию новых рабочих мест в регионе и проведению социальной реабилитации.

На рисунке 4 представлена схема взаимодействия в механизме службы занятости, администрации и бизнес-структуры.

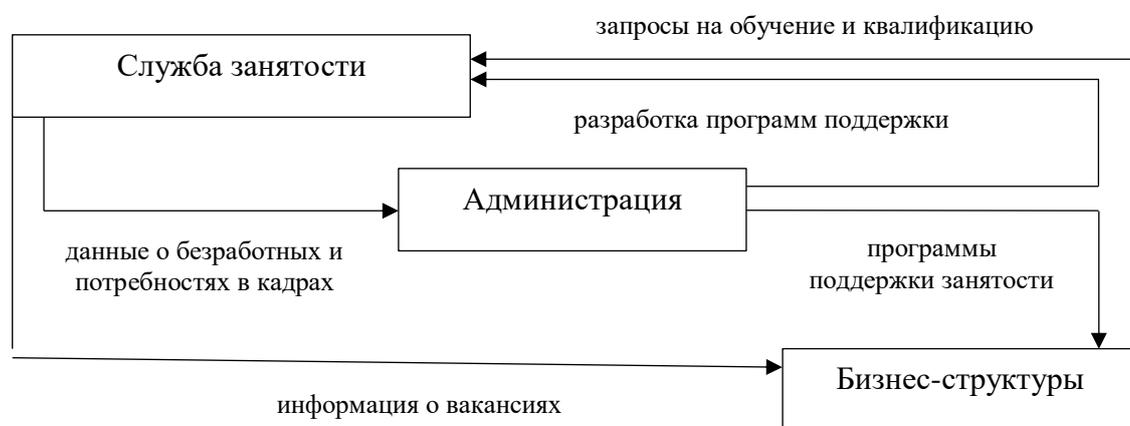


Рисунок 4 - Схема взаимодействия в механизме службы занятости, администрации и бизнес-структуры

Для улучшения системы муниципального управления занятостью населения в Кадровом центре занятости при Администрации Надымского муниципального района ЯНАО в данном разделе исследования предлагаются следующие мероприятия.

Для максимальной эффективности рекомендуется организовать важный объект района - Социально-деловой центр, который может функционировать одновременно с другими объектами, такими как учебные и консультационные центры, адвокатское бюро и прочие. Организация будет уникальной и ее целью будет сотрудничество с муниципальной службой занятости, муниципальной администрацией и бизнес-структурами. Она будет поддерживать перспективные малые предприятия, предоставляя финансовую помощь и создавая десятки дополнительных рабочих мест в сферах торговли, переработки вторичного сырья, столярного производства, риэлторских услуг и других важных сферах.

Через усилия Социально-делового центра в области государственной политики занятости количество безработных в Надымском муниципальном районе будет сокращено. Главная цель - найти работу для максимального числа безработных, в том числе через предпринимательство, чтобы они могли заработать деньги. Однако, люди обычно не имеют стартового капитала, необходимого для запуска бизнеса, поэтому им должны быть доступны финансовые ресурсы.

«Создание механизма финансирования для желающих заниматься бизнесом и обучение предпринимательским навыкам должны стать основными задачами Социально-делового центра. На уровне самовыживания возможность заняться мелким бизнесом есть у 70% населения, средним – у 30%, а лишь 5% могут стать крупными предпринимателями. Кроме того, в Социально-деловом центре должно быть организовано консультирование по бизнес-планам, а новых бизнесменов должны контролировать специалисты центра в течение первого года работы» [29].

Организационная структура Социально-делового центра Надымского муниципального района представлена на рисунке 5.



Рисунок 5 – Организационная структура Социально-делового центра Надымского муниципального района

«Бизнес-инкубатор Социально-делового центра Надымского муниципального района сосредоточится на снижении затрат для начинающих предпринимателей, усиливая ответственность учредителя за результаты деятельности компании. Основной подход заключается в заключении договора на оказание услуг с учредителем вновь создаваемой компании. Этот подход наиболее актуален для бывших военных, ученых и инженеров, у которых отсутствуют средства на аренду помещения и покупку офисного оборудования» [14].

Для того, чтобы поддержать предпринимателей и компании, которые раньше не имели доступа к необходимым ресурсам, Центр будет предлагать высокозатратные схемы совместного использования. Финансирование этого проекта на первом этапе будет обеспечено из средств местного бюджета и заинтересованных инвесторов. Для покрытия текущих расходов Центр может предлагать платные услуги, что позволит не перегружать бюджет города.

Планы Центра включают использование собственной предпринимательской деятельности для финансирования своих расходов. Сотрудничество со службой занятости Надымского муниципального района позволит Центру оказывать помощь безработным в выборе выгодных видов бизнеса, а также в разработке бизнес-планов и правовых форм предпринимательства. За предоставление услуг Центр будет вознаграждаться соответствующим образом.

Вторым мероприятием предлагается создать молодежную биржу труда. На рисунке 6 отображается взаимодействие заинтересованных сторон на молодежном рынке труда.

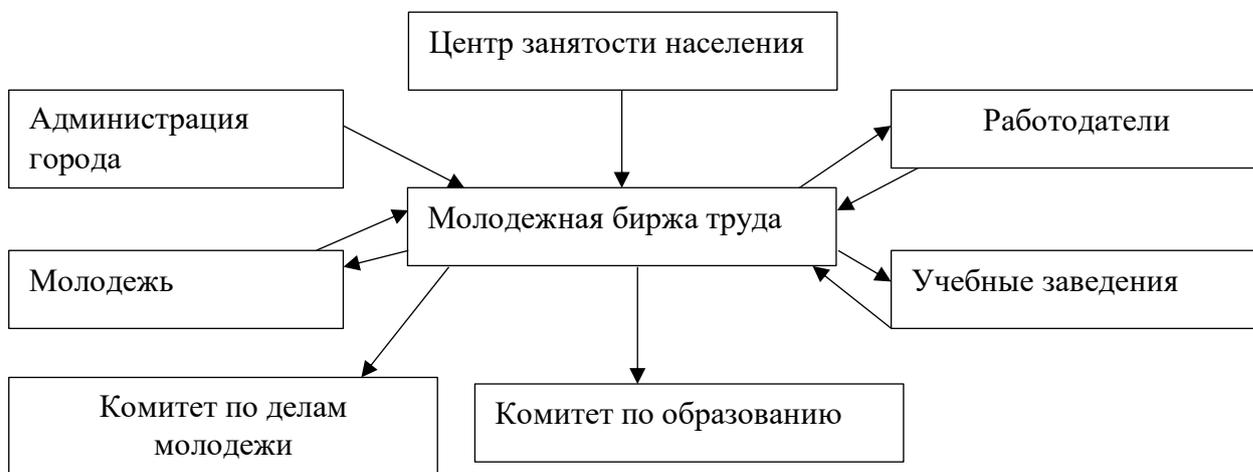


Рисунок 6 - Взаимодействия молодёжной биржи с контрагентами

Молодежная биржа труда, изображенная на рисунке 4, будет служить связующим звеном на рынке труда между молодежью, учебными учреждениями, работодателями, Комитетом по образованию и Комитетом по делам молодежи. Организация встречи молодежи возлагается на администрацию города, а городская служба занятости играет роль информационного и консультационного центра, особенно важного в таких ситуациях. Образовательные учреждения и работодатели выступают в качестве заинтересованных сторон.

«От работодателей, служб занятости и администрации специалисты по молодежному обмену собирают информацию о будущей потребности в рабочей силе в учреждениях и компаниях города. Результаты этих прогнозов публикуются для использования молодыми людьми при выборе профессии. Комитет по образованию включает эту информацию в процесс профориентации школьников, ранее неучитывавшуюся, а также учитывает их личностные особенности» [23].

Предполагается, что организационная структура, показанная на схеме (рисунок 7), будет создана с целью повышения эффективности выполнения функций молодежного обмена.

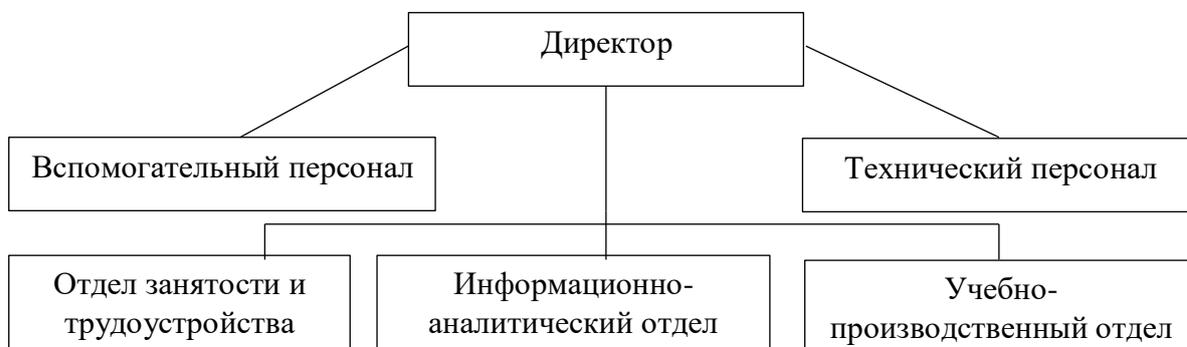


Рисунок 7 - Организационная структура молодежной трудовой биржи

Итак, для достижения успешной реализации государственных программ по занятости и регулирования рынка труда, необходимо создать настоящую биржу, которая будет предоставлять молодежи информацию, услуги для работодателей и работников, способствовать созданию новых рабочих мест и проводить социальную реабилитацию молодежи. Кроме того, здесь будет предоставляться высококачественное профессиональное обучение.

3.2 Оценка эффективности разработанных мероприятий

Благодаря планируемым действиям и поставленным целям, возникновение муниципального учреждения «Молодёжная биржа труда» в Надымском муниципальном районе приведет к некоторым значимым результатам:

- «к снижению среди молодёжи уровня безработицы;
- к снижению деятельности противоправного характера в молодежной и подростковой среде;
- к повышению конкурентоспособности молодёжи на трудовом рынке;

– к социальной защите молодых людей при структурной экономической перестройке» [22].

Организация муниципального делового центра в Надымском муниципальном районе.

Основные затраты на организацию муниципального делового центра представлены в таблицах 3 и 4.

Таблица 3 - Затраты на создание Социально-делового центра

Показатель	Количество, штук	Цена	Сумма, тыс руб.
1	2	3	4=2*3
компьютер	5	25	125
принтер	2	7	14
сканер	1	6	6
ксерокс	1	10	10
телефоны	5	1,5	7,5
столы	14	4	56
стулья	26	1,5	39
шкафы	5	7,8	39
Канцтовары	-	-	23
Программное обеспечение	-	-	37
Итого:			356,5

Итак, затраты на создание Социально-делового центра составят 356,5 тыс. руб.

Расчет текущих затрат представлен в таблице 4.

Таблица 4 – Расчет текущих затрат

Показатель	Персонал, чел.	Затраты, тыс. руб.	
Затраты на оплату труда, всего:	-	-	-
директор	1	45	540
Специалист по профориентации	1	28	336
Психолог	1	30	360
Завхоз	1	16	192
Уборщица	1	16	192
Консультант по вопросам организации собственного дела	1	28	336
Отдел микрокредитования	2	25	300

Продолжение таблицы 4

Показатель	Персонал, чел.	Затраты, тыс. руб.	
Отдел обучения	2	25	300
Канцтовары	-	6	72
Расходы хозяйственные	-	7	84
Расходы командировочные	-	13	156
Услуги связи, коммунальные услуги	-	8	96
Итого:		247	2964

Ремонт помещений не требуется, поскольку центр будет расположен в уже отремонтированных помещениях. В первый год эксплуатации расходы составят 1 572 тыс. рублей. Изначальная стоимость оборудования центра составит 356,5 тыс. рублей.

Для создания полноценного молодежного центра в районе следует пройти через несколько этапов. Начать нужно с поиска подходящего помещения для молодежной биржи труда, которое будет предоставлено муниципальной администрацией. Далее необходимо выполнить косметический ремонт, если потребуется, и закупить оборудование, включая компьютеры, мебель и другие предметы, а также различные канцелярские товары.

В таблице 5 содержится расчет затрат на создание молодежной биржи труда.

Таблица 5 – Затраты на создание молодежной биржи труда

Показатель	Количество, штук	Цена	Сумма, ты сруб.
1	2	3	4=2*3
компьютер	4	25	100
принтер	1	7	7
сканер	1	6	6
ксерокс	1	10	10
телефоны	4	1,5	6
столы	10	4	40
стулья	19	1,5	28,5
шкафы	4	7,8	31,2
Канцтовары	-	-	25
Программное обеспечение	-	-	49
Итого:			302,7

Представляется, что формирование молодежной биржи в Надымском муниципальном районе будет осуществлено за счет средств местного бюджета, однако общая сумма создания этого проекта составит 302,7 тыс. рублей. Важно отметить, что данную цифру следует рассматривать как предварительную, поскольку расходы на ремонт зависят от начального состояния помещения, а расходы на оформление документов и организационные вопросы не учитываются в данном расчете.

В таблице 6 указаны расходы, связанные с текущей деятельностью учреждения.

Таблица 6 – Расчет текущих затрат

Показатель	Персонал, чел.	Затраты, тыс. руб.	
Затраты на оплату труда, всего:	-	-	-
директор	1	45	540
бухгалтер	1	35	420
юрист	1	35	420
специалисты	6	120	1440
Уборщица	1	16	192
охранник	2	32	384
Канцтовары	-	10	120
Расходы хозяйственные	-	12	144
Расходы командировочные	-	20	240
Услуги связи, коммунальные услуги	-	18	216
Итого:		343	4116

В таблице 6 приведены приблизительные расчеты на количество сотрудников, которое потребуется на бирже. Согласно данной таблице, наиболее крупными расходами будут являться налоги на фонд оплаты труда и зарплаты сотрудников.

В таблице 7 показано, как предлагаемые мероприятия повлияют на исследовательские показатели.

Таблица 7 – Фактические и проектируемые показатели объекта исследования

Показатели	Единица измерения	Факт	Проект	Проект в % к факту
Количество зарегистрированных безработных	Чел.	556	500	90,00
Длительность безработицы	%	-	-	-
- до 1 месяца	-	12,8	35	273,43
- 1 – 4 месяца	-	37,7	27	71,61
- 4 – 8 месяцев	-	21,4	13	60,75
- 8 месяцев – 1 год	-	8,6	4	46,51
- 8 месяцев – 1 год	-	8,6	4	46,51
- больше 1 года	-	18,5	9	48,51
Направлено на переобучение	Чел.	210	240	114,28
Закончили обучение	Чел.	189	230	121,69
Трудоустроено	Чел.	179	220	122,90
Проведено ярмарок вакансий	Шт.	9	14	155,55

В Надымском муниципальном районе в 2024-2025 годах будет запущена программа мер, направленная на сокращение числа безработных на 10%. Продолжительность периода безработицы заметно уменьшится, а количество людей, ищущих работу более года, уменьшится практически вдвое. Планируется увеличить на 14% количество людей, направленных на переподготовку.

Основная цель программы - добиться того, чтобы 100% обучившихся людей были успешно трудоустроены.

Для того, чтобы «обеспечить устойчивость в Ямало-Ненецком автономном округе, необходимо создать условия для полной, свободно выбираемой и продуктивной занятости граждан, а также обеспечить доступность государственных услуг в области занятости как для работодателей, так и для населения.

Кроме этого, важно оптимизировать использование иностранной рабочей силы в соответствии с потребностями экономики» [14].

В таблице 8 представлены изменения целевых показателей вследствие реализации мероприятий.

Таблица 8 – Изменения целевых показателей вследствие реализации мероприятий

Показатель	Единица измерения	Плановое значение целевого показателя		
		2023	2024	2025
Удельный вес численности граждан, которые удовлетворены полнотой, качеством и доступностью государственных услуг в сфере содействия занятости, в общей численности граждан, которые приняли участие в опросе	%	90,0	92,0	97,0
Удельный вес численности граждан, которые обратились в органы службы занятости для поиска подходящей работы, в общей численности безработных граждан (по методологии МОТ) в среднем за год	%	26,0	27,0	30,0
Удельный вес трудоустроенных граждан в общей численности граждан, которые обратились в органы службы занятости за содействием в поиске подходящей работы	%	64,0	64,0	70,0

«Большая часть средств, выделенных на развитие занятости, расходуется на поддержку безработных и содержание соответствующих органов, оказывающих им помощь. Это приводит к тому, что более половины Государственного фонда занятости используется для пассивной политики. План финансирования активной государственной политики занятости определяет приоритетные направления, которые не устанавливаются трудовым законодательством, а являются факультативными, такими как инвестиции в ценные бумаги и финансовую поддержку, учитывая использование средств для развития занятости граждан» [14].

Для улучшения работы службы занятости необходимо вкладывать основные средства из бюджета в развитие сферы трудоустройства и создания

рабочих мест. Также важно поддерживать программы, стимулирующие предпринимательскую активность, и финансировать образовательные проекты, направленные на профессиональную ориентацию, переквалификацию и повышение квалификации.

«Для оценки эффективности работы органов службы занятости следует использовать ряд показателей, включающих:

- роль служб занятости в организации рынков труда;
- уровень удовлетворенности требований безработных граждан и работодателей;
- доля численности безработных граждан, трудоустроенных службой занятости, относительно общей численности трудоустроенных в районе или городе;
- доля численности безработных граждан, трудоустроенных службой занятости, в общей численности безработных граждан, обратившихся на работу в службу занятости.
- доля трудоустроенных безработных через службу занятости и количество тех, кто был принят на досрочную пенсию среди всех снятых с учета безработных;
- доля безработных, которые не могли найти работу более 6 месяцев;
- коэффициент, определяющий эффективность предотвращения безработицы, который рассчитывается путем сравнения числа сохраненных и созданных рабочих мест с общим числом рабочей силы» [13].

Для увеличения эффективности программ занятости и возвращения молодежи и подростков в общество было решено создать специальную молодежную биржу труда. В рамках этой инициативы оказываются различные услуги, такие как консультации, информационная поддержка и организация общественных работ. Также предусмотрено профессиональное обучение, создание новых рабочих мест, способы поддержки предпринимательства и содействие молодежи. Регистрация безработных без применения

автоматизации является сложной задачей, поскольку Центр занятости выполняет множество функций, включая поиск вакансий, помощь в трудоустройстве, анализ рынка труда, проверку кандидатов, переподготовку и профессиональную ориентацию безработных, а также выплату пособий.

Муниципальный социальный центр может быть преобразован в единую организацию, объединяющую юридическую фирму, тренинговый и консультационный центры, для реализации подобных программ. Реализация проектной деятельности, согласно анализу, окажет значительное социальное воздействие, включая снижение социального напряжения, улучшение качества жизни населения и создание новых рабочих мест (таблица 9).

Таблица 9 – Социальный эффект в ходе реализации проектной деятельности

Социальный эффект	Проявление социального эффекта
Снижение социальной напряженности	Обеспечение социальной стабильности и социальной поддержки
Повышение уровня жизни населения	Рост доходов населения и расширение платежеспособного спроса, что будет являться результатом оплаты труда занятых на рабочих местах, созданных на проектируемых объектах, и развитие результата работы, инициированной реализацией проекта
Создание новых рабочих мест	Положительный эффект создания рабочих мест выражается прежде всего в расширении занятости, сокращении безработицы
Налоговые поступления от реализации проекта	Дополнительные налоговые поступления позволят увеличить бюджетное финансирование образования, здравоохранения, культуры, социальной политики, включая государственные пособия и компенсационные выплаты населению на местном и региональном уровнях

Таким образом, реализация предлагаемых мер приведет к уменьшению числа зарегистрированных безработных на 10%, существенному сокращению периода безработицы в Надымском муниципальном районе. Прогнозируется прирост количества людей, прошедших переподготовку, на 16%, а также достижение 100% в обучении и последующем трудоустройстве.

Заключение

Развитие системы занятости играет важнейшую роль в увеличении числа работающих людей, улучшении структуры занятости и устранении неравенств на рынке труда. Генеральная программа, которую совместно создают Минтруд России и Институт макроэкономических исследований Минэкономки России, представляет собой эффективный инструмент государственного контроля за занятостью и рынком труда. Важно выявить перспективные направления развития системы занятости, учитывая конкретные районы и отрасли, чтобы обеспечить эффективную занятость.

Решение проблемы размещения и развития рабочих мест в рамках региональных и отраслевых проблем должно включать поддержку предпринимателей, которые создают или восстанавливают рабочие места. К сожалению, в настоящее время этот аспект игнорируется в практике управления занятостью. Чтобы решить эту проблему, целесообразно разработать комплекс мер поддержки экономики, включая кредитные и налоговые меры.

Анализ работы государственного казенного учреждения занятости населения показал наличие недостатков в работе Центра занятости Надымского муниципального района, расположенного в ЯНАО. Поэтому, важно продумать меры улучшения работы данного учреждения, чтобы обеспечить более эффективную поддержку предпринимателей и создание новых рабочих мест.

Несмотря на принимаемые меры в области занятости, количество безработных в районе снижается недостаточно быстро. Кроме того, низкая активность незанятого населения в сфере общественных работ, а также нежелание молодежи проходить профессиональную подготовку в различных областях свидетельствуют о недостаточной заинтересованности в переподготовке и профессиональном развитии.

Не менее важно отметить отсутствие специализированного резерва для молодежи в районе. Кроме того, деятельность государственного казенного учреждения занятости населения ЯНАО «Надымский центр занятости» не является достаточно эффективной.

Центр занятости является многопрофильным учреждением, занимающимся решением множества задач. Он предоставляет услуги по регистрации безработных, поиску вакансий и трудоустройству для желающих работать. Кроме того, центр проводит анализ рынка труда и дает рекомендации по его улучшению.

Одной из важных функций центра является проверка кандидатов на работу, организация переобучения и профориентации безработных, а также выплата пособий.

Создание молодежной биржи труда способствует улучшению эффективности программ социальной реабилитации и трудоустройства молодежи, что имеет важное значение для общественного развития. Биржа труда предлагает разнообразные услуги в области консультаций, информации и других видов поддержки, направленных на обеспечение занятости, организацию общественных мероприятий, профессиональное обучение и стимулирование предпринимательской деятельности. Она активно поддерживает молодежные проекты и способствует созданию новых рабочих мест.

В рамках муниципального социально-делового центра возможно создание уникальной структуры, объединяющей функции юридической фирмы, учебного и консультационного центров. Оценка результатов анализа показывает, что осуществление проектной деятельности способствует уменьшению социального давления, повышению жизненного уровня общества и формированию новых рабочих мест, что приносит значительный социальный эффект.

Предлагаемые меры, если будут успешно внедрены, позволят существенно снизить уровень безработицы в Надымском муниципальном

районе на 10% и сократить продолжительность периода безработицы. Кроме того, количество переобученных людей увеличится на 16%, а процент трудоустроенных после обучения достигнет 100%. В результате сокращения расходов бюджета области на пособия по безработице, занятые люди смогут увеличить свои налоговые платежи, приобретать товары и услуги, а также инвестировать в развитие экономики.

Предлагаемый проект не только приносит экономическую выгоду, но и имеет социальное значение. За счет трудоустройства безработных, они станут плательщиками налогов и страховых взносов, что увеличит налоговые поступления в бюджет. В целом, наши мероприятия окажут положительное социально-экономическое воздействие.

Исследование показало, что служба занятости играет важную роль на рынке труда, благодаря реализации множества программ занятости, которые регулируют процессы на рынке труда. Очевидно, что на основе этих выводов можно сделать правильные решения, которые будут способствовать улучшению ситуации на рынке труда.

Список используемой литературы и используемых источников

1. Бараненков В.В. Гражданская правосубъектность организаций и правовые основы функционирования юридических лиц [Монография] / В.В. Бараненков. – М.: МПИ ФСБ России, 2021. – 179 с.
2. Бюджетный кодекс Российской Федерации: Федеральный закон от 31.07.1998. № 145-ФЗ [Электронный ресурс]. - Режим доступа: <http://www.consultant.ru> (Дата обращения: 22.03.2025).
3. Гаврилов Р.В. Производительность труда: показатели планирования и методы измерения. - М.: Экономика, 2020. – 305 с.
4. Гражданский кодекс Российской Федерации (часть вторая): Федеральный закон от 26.01.1996, № 14-ФЗ [Электронный ресурс]. - Режим доступа: <http://www.consultant.ru> (Дата обращения: 22.03.2025).
5. Гражданский кодекс Российской Федерации (часть первая) : Федеральный закон от 30.11.1994. № 51-ФЗ [Электронный ресурс]. - Режим доступа: <http://www.consultant.ru> (Дата обращения: 22.03.2025).
6. Дамба А. В. Проблемы регулирования безработицы и занятости населения / А. В. Дамба. // Молодой ученый. 2023. № 34 (481). С. 47-49.
7. Данилов М. Н. Занятость населения: государственное и муниципальное регулирование // Молодой ученый. 2022. № 18 (413). С. 88-89.
8. Данилова Т. С. Реализация государственной политики занятости на муниципальном уровне / Т. С. Данилова // Молодой ученый. 2020. № 11 (115). С. 55-59.
9. Заславский И.К. О пользе рынка труда // Вопросы экономики. 2016. №9. С. 40-46.
10. Иванова В.Н. Управление занятостью населения на местном уровне / В.Н. Иванова, Т.И. Безденежных. - М., 2022. – 247 с.
11. Иванов А. П. Система муниципального управления занятостью населения: теоретические подходы и практическое применение. – М.: Издательство "Экономика и общество", 2023. - 280 с.

12. Конституция Российской Федерации (принята всенародным голосованием 12.12.1993 с изменениями, одобренными в ходе общероссийского голосования 01.07.2020) [Электронный ресурс]. - Режим доступа: <http://www.consultant.ru> (Дата обращения: 22.03.2025).

13. Кравченко А. Н. Социальные и экономические аспекты муниципального управления занятостью // Экономические и социальные перемены: факты и комментарии, №1. 2021. С. 80-88.

14. Официальный сайт ГКУ ЦЗН ЯНАО в г. Надым и Надымском районе [Электронный ресурс]. – URL: <https://rabota.yanao.ru/ER/Offices/GeneralInfo/23> (Дата обращения: 22.03.2025).

15. Постановление правительства Российской Федерации «О размерах минимальной и максимальной величин пособия по безработице на 2024 год»: от 23 января 2024 г. № 46 [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.consultant.ru> (Дата обращения: 22.03.2025).

16. Соболева Н.А. Прогностический анализ деятельности органов службы занятости в России // Электронный научный журнал «Международный студенческий научный вестник» [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://ww.scienceforum.ru> (Дата обращения: 22.03.2025).

17. Трудовой кодекс РФ от 30.12.2001 (ред. от 14.02.2024) [Электронный ресурс]. - Режим доступа: <http://www.consultant.ru> (Дата обращения: 22.03.2025).

18. Федеральный закон «Об организации предоставления государственных и муниципальных услуг»: Федеральный закон от 27.07.2010 № 210-ФЗ [Электронный ресурс]. - Режим доступа: https://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_103023/ (Дата обращения: 22.03.2025).

19. Федеральный закон «Об общих принципах организации местного самоуправления в Российской Федерации»: Федеральный закон от 06.10.2003 N 131-ФЗ (ред. от 29.12.2022) [Электронный ресурс]. - Режим доступа:

http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_44571/ (Дата обращения: 22.03.2025).

20. Федеральный закон «О занятости населения в Российской Федерации»: от 12.12.2023 № 565 ФЗ [Электронный ресурс]. - Режим доступа: <http://www.consultant.ru> (Дата обращения: 22.03.2025).

21. Федорова Т. П. Муниципальное управление как инструмент формирования занятости населения // Вестник Удмуртского университета. Серия Economics and Management, 2022. С. 85-92.

22. Цифровой ресурс Msrabota : информационно-аналитический портал [Электронный ресурс]. – URL: https://msrabota.ru/content/book_docs/Marks_K_Kapital_Tom_Perviyi.a6_.pdf (Дата обращения 06.04.2024).

23. Цифровой ресурс Студенческий справочник : научный словарь-справочник [Электронный ресурс]. – URL: https://spravochnick.ru/ekonomicheskaya_teoriya/keynsianskaya_ekonomicheskaya_politika (Дата обращения 03.04.2024).

24. Шевченко С. В. "Инновационные подходы к управлению занятостью на уровне муниципалитетов." Современные исследования социальных проблем, №3. 2022. С. 88-95.

25. Юсупова Е.А., Государственная политика занятости и оценка её эффективности [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://novainfo.ru/> (Дата обращения 03.09.2024).

26. Christopher A. Pissarides Equilibrium unemployment theory 2nd ed / Christopher A. Pissarides Beveridge curve equilibrium – Cambridge: March 10, 2020 [Электронный ресурс]. – URL:<https://core.ac.uk/download/pdf/6228622.pdf> (Дата обращения 15.09.2024).

27. Gregory N. Mankiw Macroeconomics 2nd ed / Gregory N. Mankiw More on the microeconomics behind macroeconomics – New York: Norton, 2020 [Электронный ресурс]. – URL: <https://jollygreengeneral.typepad.com/files/n.->

gregory-mankiw-macroeconomics-7th-edition-2020.pdf (дата обращения 16.09.2024).

28. Hobson John Atkinson. The Problem of the unemployed / Hobson John Atkinson an enquiry and an economic policy – London : Methuen, 2020 [Электронный ресурс]. – URL: https://www.logobook.ru/prod_show.php?object_uid=14763961 (Дата обращения 15.09.2024).

29. Krause R. M., & Parker L. The Role of Local Governments in Employment Policy: A Comparative Study. International Journal of Public Sector Management, 33(2), 2020. P. 135-148.

30. Meyer A., & Montalvo C. Best Practices in Municipal Workforce Development: A Case Study Approach. The American Review of Public Administration, 51(1), 2022. P. 42-57.