

УДК 331.5

<sup>1</sup>М. А. Асеева, <sup>2</sup>О. В. Глеба, <sup>3</sup>А. Л. Золкин, <sup>4</sup>М. С. Чистяков

<sup>1</sup>Западно-Подмосковный институт туризма – Филиал РМАТ, Московская обл., г. Химки

<sup>2</sup>ФГАОУ ВО МГИМО МИД России (Одинцовский филиал), Московская обл., г. Одинцово

<sup>3</sup>Поволжский государственный университет телекоммуникаций и информатики (ПГУТИ), г. Самара

<sup>3</sup>ЧУОО ВО «Медицинский университет «Реавиз» (Реавиз), г. Самара

<sup>4</sup>АНОО ВО Центросоюза РФ «Российский университет кооперации», Владимирский филиал, г. Владимир

## ОСНОВНЫЕ НАПРАВЛЕНИЯ ПОМОЩИ И ПОДДЕРЖКИ БЕЗРАБОТНЫХ НА РЕГИОНАЛЬНОМ РЫНКЕ ТРУДА

**Ключевые слова:** рынок труда, кадровая политика, безработица, региональный центр, занятость населения.

В статье рассмотрена государственная политика содействия занятости населения региональными центрами занятости населения. Дано определение и раскрыта сущность понятия «занятость» и «безработица». Описана система содействия занятости населения региональными центрами занятости населения.

<sup>1</sup>М. А. Асеева, <sup>2</sup>О. В. Глеба, <sup>3</sup>А. Л. Золкин, <sup>4</sup>М. С. Чистяков

<sup>1</sup> West-Moscow Region Institute of Tourism-Branch of RMAТ, Moscow region, Khimki

<sup>2</sup> MGIMO MFA of Russia (Odintsovo branch), Moscow region, Odintsovo

<sup>3</sup>Povolzhsky State University of Telecommunications and Informatics (PSUTI), Samara

<sup>3</sup>“Medical University” Reaviz “ (Reaviz), Samara

<sup>4</sup>Centrosoyuz RF “Russian University of Cooperation”, Vladimir branch, Vladimir

## THE MAIN DIRECTIONS OF ASSISTANCE AND SUPPORT FOR THE UNEMPLOYED IN THE REGIONAL LABOR MARKET

**Keywords:** labor market, personnel policy, unemployment, regional center, employment.

The article considers the state policy of promoting employment of the population by regional employment centers. The definition and essence of the concept of “employment” and “unemployment” are given. The system of promoting employment of the population by regional employment centers is described.

На сегодняшний день на рынке труда предложение и спрос неравновесны. Усугубляет ситуацию и тот факт, что наблюдается явное преимущество работодателя и уязвимость персонала, его незащищенности. Хотя трудовое законодательство и направлено в первую очередь на государственную защиту, прежде всего, персонала организации, а не работодателя.

В рамках рыночной экономики еще недостаточно опыта у субъектов рынка труда в России. Институт рынка труда только совершенствуется и развивается. Этим и объясняется актуальность данной выпускной квалификационной работы. Важно создать такую методическую базу и концептуальное обеспечение, ко-

торые поддержат институт и субъекты рынка труда в развитии. Основываясь на эти факты, обостряются потребности практики хозяйств и экономики как науки в России. Они отражаются в прикладных и фундаментальных проблемах работы рынка труда.

В современных реалиях главным направлением изменений службы занятости населения России является разнообразие услуг, доступность и надежность оказываемых услуг, а также снижение безработицы и защита граждан от потери работы.

Чтобы воплотить миссию службы занятости, нужно знать, какие есть основы для взаимной деятельности работодателей, государственных организаций и са-

мих граждан. Кроме того, нужно знать, какие есть направления по развитию тех услуг, которые служба занятости предоставляет, чтобы граждане могли реализовать себя в профессиональном плане, а служба занятости могла обеспечить социальную поддержку.

В данной миссии прослеживается переплетение управления и самоуправления в такой социально – экономической системе как рынок труда, где центральную роль сегодня должны занимать службы (центры) занятости населения.

Таким образом, профессиональное видение дальнейшего развития, как рынка труда, так и государственной службы занятости заключается в том, чтобы быть максимально полезными для населения.

Страна развивает свою экономику и социальную сферу, когда граждане заняты трудом. Труд – это главный ресурс человека, поэтому с учетом этого в экономике вопросы занятости рассматриваются с точки зрения категорического аппарата, а также с точки зрения теоретико-методического аппарата. При анализе рынка труда, а также при комплексном анализе текущего состояния занятость граждан рассматривается как социально-экономическая категория. Если говорить о рынке труда как о будущем, то нужно учитывать потенциал населения в труде, воспроизводство населения, а также стабильность населения [1].

Понятие занятости населения рассматривали многие исследователи. Так Н. Грегори, К.Р. Макконнелл, П. Самуэльсон, М. Барينو, В.Д. Базилевич и другие ученые изучали теорию и практические основы занятости населения.

Занятость рассматривалась с позиции деятельности рынка труда, но никогда не изучалась с отрицательной и положительной сторон [2]. По этим критериям требуется дать оценку понятия занятости с точки зрения науки и экономики. Положительный и отрицательный анализ занятости в настоящее время очень важен.

Только с недавних пор российские ученые заинтересовались занятостью как категорией экономики. До этого они не проводили социологические исследования, статистические опросы, не исследовали занятость как науку. Это можно объяснить тем, что с безработицей боролись с помощью общего принципа повсеместной занятости. В Советском со-

юзе у каждого была гарантия на то, что он будет трудоустроен. Таким образом, можно было сказать, что безработицы не было. К тому же чем больше было государственных производств, тем проще подходили к вопросу занятости граждан.

Так, в словарях русского языка занятость – это быть чем-то занятым, а занятой человек – это человек, работает на той или иной работе. Если открыть энциклопедию или юридический словарь, то в них нельзя найти трактования этих двух понятий. С юридической точки зрения занятость рассмотрена в ст.1 Закона РФ от 19.04.1991 № 1032-1 «О занятости населения в РФ». В этом документе говорится, что занятость представляет собой действия людей, которые направлены на удовлетворение нужд общества и личных нужд. Подобные действия граждан не должны противоречить законам и должны приносить доход или заработок [3].

Если отстраниться от положительного или отрицательного описания, то в общем понятии «занятость» – это то, как люди, готовые к труду, вовлечены в процесс создания нематериальных и материальных ценностей. Данный процесс происходит в рамках закона. Он удовлетворяет общественные интересы, а также личные интересы граждан в выражении собственного Я, в выражении своей личности, в получении дохода и др.

На рисунке 1 показаны логические операции по занятости граждан.

Итак, занятость – это социальные и экономические взаимоотношения с целью обеспечения граждан, способных и готовых к труду, рабочими местами.

С рынком труда также связано понятие безработицы. Безработные граждане согласно Международной организации труда – это не трудоустроенные граждане, которые ищут работу, готовы приступить к ней. У них нет дохода и заработка. Безработными считаются те, кто встал на учет в службу занятости, чтобы найти работу.

Официально безработными признаются люди трудоспособного возраста, у которых нет своего бизнеса, которые постоянно живут в стране, которые не учатся очно, которые не призваны в армию, которые стоят на учете на бирже труда. В сегодняшней среде безработица считается естественной и неотъемлемой частью рыночной системы [4].

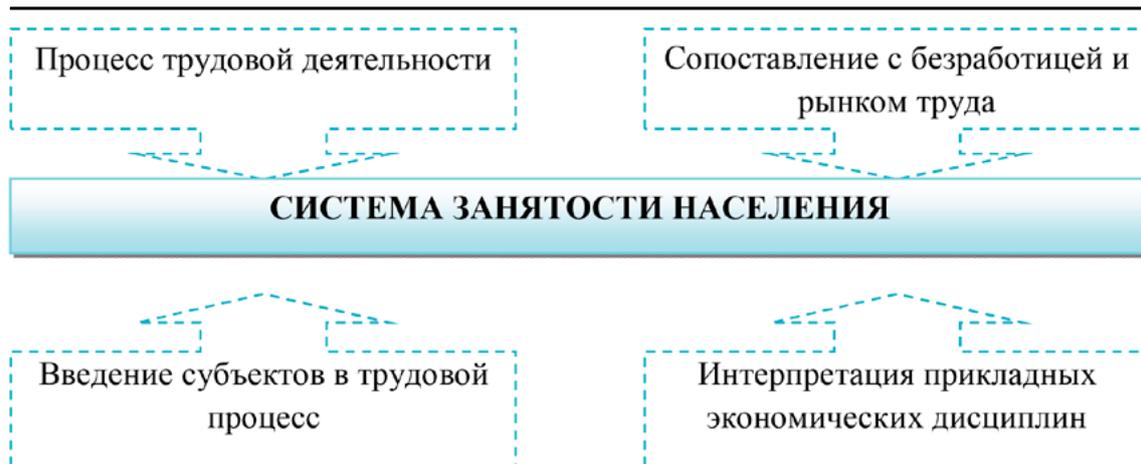


Рис. 1. Основные подходы к дефиниции занятости населения

В этой связи особое внимание уделяется анализу видов безработицы. Критерием разделения безработицы на виды являются её причины и продолжительность.

Вынужденная безработица возникает, когда соискатель хочет и может выполнять работу при заданной заработной плате, но не может найти рабочее место. Причина такой безработицы – нарушенный баланс на рынке труда из-за негибкости зарплат [5].

Циклическая безработица обусловлена периодическим спадом производства в регионе или стране. Сезонная безработица зависит от колебаний уровня экономической активности в году, характерных для отдельных отраслей экономики. Технологическая безработица связана с автоматизацией производственных процессов, что делает часть рабочей силы избыточной, или требует высокого уровня квалификации.

Возникновение добровольной безработицы связано с нежеланием граждан работать при снижении заработной платы. Рост этого вида безработицы характерен для периода экономического бума, а его спад характерен для рецессии.

Когда структура спроса на рабочую силу изменяется, а требования по вакансиям и компетенция безработных не совпадают, то безработица считается структурной.

Институциональная безработица возникает в тех случаях, когда государственные структуры или профсоюзы вмешиваются в определение заработной

платы, которая отличается от заработной платы, получаемой в условиях естественного рынка.

Кризисная ситуация во всех сферах деятельности общества влияет и на функционирование рынка труда в России. Экономические, социальные трудности и общая нестабильность жизни создают множество проблем в организации занятости. Ввиду разнообразия внутренних регулирующих органов рынка труда и социальной важности их эффективного функционирования занятость должна регулироваться квалифицированно [6].

Нужно учитывать объективные данные, решать имеющиеся сложности и проблемы, учитывать предпосылки развития рынка труда во время федерального и регионального регулирования занятости.

Сегодняшний рынок труда отличается тем, что требуется государственное вмешательство в работу. Специфика регулирования рынка труда особенная.

Нормативно-правовая база в области занятости – это объединение актов, соглашений, законов, которые регулируют государственную политику. Можно сказать, что в общем нормативно-правовая база в области занятости представляет собой социальные, экономические, психологические, правовые факторы, которые регулируют рынок труда.

Во всех странах, где есть рыночная экономика, рынки труда и занятость регулируется тремя методами механизма регулирования государством:

– организационные методы, то есть создание информационной системы, создание системы профессиональной ориентации государством, создание службы занятости, а также кадровая подготовка и переквалификация;

– экономические методы, то есть кадровое обучение, стимулирование бизнеса к созданию рабочих мест, льготное налоговая политика, льготное кредитование;

– административно-законодательные методы, то есть длительность сверхурочных часов, следование регламенты при приеме работника на работу, длительность рабочего дня/смены, квоты на трудоустройство, минимальная оплата труда по часам и др.

Законодательно регулируется прямое и косвенное влияние государства, ограниченное расслоение общества по социальному признаку в переходный момент [7].

Косвенное влияние государства – это макроэкономические способы изменения хозяйствования. Они в общем рассчитаны на все население, затрагивают в основном условия управления спросом на рабочую силу.

Государственные программы предписали отделяться, определенные элементы рынка труда принадлежат мерам прямого, косвенного воздействия и обычно влияют на динамику предложения работы.

С помощью косвенных методов государство выстраивает территориальную и отраслевую структуру, которая нужна для регулирования рынка труда.

С помощью инвестиций государства и финансовых вложений получится развить благоприятные отрасли занятости. Государство поддерживает те отрасли, которые в регионе находятся в упадке на сегодняшний момент. Также государство поддерживает новые разновидности производственных отраслей, чтобы регион или отрасль в целом росли и развивались. В итоге получится повысить занятость [8].

Есть две формы регулирования рынка труда государством:

– государство снижает уровень безработицы и пытается ее побороть с помощью мер права, экономики и организационных мер;

– государство помогает пассивно с помощью выплат по безработице, создания и заполнения рабочих мест.

Государство поддерживает сферу занятости граждан с помощью внедрения программ содействия на федеральном, региональном и отраслевом уровнях. Политика корректируется с учетом нынешних условий на рынке труда и дальнейшего прогноза.

Государство может выбрать пассивную политику восстановления экономики при условии, что рынок труда прогибается под разные условия, прогноз восстановления экономики благоприятный, граждане самозанятые. Если эти условия не соблюдаются, то ситуация может усугубиться из-за пассивного влияния государства [9].

Меры государственного регулирования бывают:

– ограничительные. Государство сдерживает работу тех отраслей, которые ухудшают ситуацию;

– стимулирующие. Государство поддерживает работу тех отраслей, которые благоприятно воздействуют на рынок труда;

– защитные. Государство защищает и поддерживает те группы населения, которые наиболее нуждаются в поддержке – это женщины, молодежь, инвалиды, люди предпенсионного и пенсионного возраста.

Государственное регулирование делится на несколько видов в зависимости от объекта влияния в структуре населения:

– специализированное. Поддерживаются определенные группы населения;

– общие. Поддерживается все слои населения.

Государственное регулирование классифицируется по тому, кто финансирует программы:

– бюджетное;

– смешанное;

– активы компаний;

– фонд занятости.

Чтобы рынок труда работал более эффективно, государственное регулирование отталкивается от методов влияния на уровень занятости, законов экономики, решений по стабилизации ситуации. Рынок труда должен регулироваться комплексно с помощью государственных

органов, чтобы предложение и спрос рабочей силы был равномерный.

На сегодняшний день вопрос государственной поддержки рынка труда неоднозначный. Многие школы экономики полагают, что важны и нужны методы государственного регулирования рынка труда. Согласно практической концепции экономики, нужно комплексно применять методы и приемы регулирования рынка труда государством.

В реальности школы экономики полагают, что рынок труда регулируется не комплексно, а с помощью определенного набора мер государственной поддержки. В этот набор входят следующие государственные механизмы корректировки безработицы и занятости:

- сохранение и создание занятости населения с помощью мер законодательства. Можно привести в качестве примера создание квот на рабочие места, сложности при увольнении сотрудников. Таким образом, действуют косвенные методы коррекции рабочих мест и предложений рынка труда. Многие экономисты полагают, что школы экономики особо не заостряли внимание на данном механизме. Более того, контрактная теория, монетаризм и австрийская школа вовсе считают, что этот механизм не может быть осуществлен;

- образование государственных рабочих мест. Таким образом, действуют прямые методы воздействия на рабочую силу. Уровень занятости поддерживается и растет. Данный механизм поддерживают экономисты марксистской теории, кейнсианской теории, неоклассического синтеза;

- регламенты по МРОТ, длительности труда, условиям труда, нормативам труда. Данное регулирование сдерживает отношение работодателей, законодательно закрепляет права работника. Таким образом, занятость регулируется косвенно. Экономисты институционалистской теории полагали, что эти механизмы важны и нужны, а экономисты неоклассической теории опровергали необходимость этого механизма;

- льготы для компаний, которые входят в состав градообразующих организаций. Здесь создаются рабочие места, помощью которых обеспечивается высокий процент занятости. Особенно

в кризис этот механизм распространен. Крупные работодатели поддерживаются государством. Таким образом, механизм относится к косвенному воздействию на рынок труда. Эти положения поддерживали экономисты кейнсианской школы и опровергали экономисты монетаристской школы;

- стимулирование улучшений экономических структур. Этот механизм практикуется, когда остро выражены изменения экономики или отраслевые изменения. Государство стимулирует рабочие места в нужных секторах экономики выборочно. Для этого государство может сделать перераспределение работников из одних сокращающихся отраслей в другие. Таким образом, государство косвенно влияет на рабочую силу. Также государство косвенно влияет на распределение в структурах спроса на рабочую силу. Экономисты институционалистской теории поддерживали данный механизм, а экономисты австрийской и монетаристской теорий опровергали. Они полагали, что этот подход идет в разрез со свободной экономикой, а бизнес развивается не на равных условиях;

- поощряющие меры для предпринимателей. Государство выделяет субсидии для самозанятых, снижает налоги для самозанятых и предпринимателей, осуществляет курсы по подготовке к предпринимательству, а также выборочно проводит фискальную политику. Этот механизм одновременно снижает предложение рынка труда для самозанятых и увеличивает спрос для малого и среднего бизнеса. Данный механизм не изучался экономистами разных школ экономики. Он подходит для стимулирования роста бизнеса государством;

- поддержка гибкости занятости населения. Формы занятости населения разветвляются на нестандартные формы:

- регулярность труда, то есть работа эпизодическая, постоянная, сезонная, временная;

- место труда, то есть работа осуществляется на дому, у работодателя, удаленно;

- нормы по режиму трудового дня и его продолжительности, то есть полный рабочий день или неполный, чередуется занятость или нет, регулируются ли режимы труда и отдыха или нет [10].

Если формы занятости гибкие, то они стимулируют спрос и предложение на рынок труда. Граждане могут найти работу с учетом нужных условий, а работодатели могут изменять число сотрудников по необходимости.

Возможности по росту гибкости спроса и предложения труда поддерживали практически все экономисты школ экономики. Они полагали, что поддержка гибкости занятости влияет на спрос и предложение. Кроме того, требуется уменьшить ограничения, которые государство установило по продолжительности рабочего дня и форме работы. Фактически это означает, что МРОТ будет обходиться;

– программы кадровой подготовки и переподготовки граждан на те профессии, которые более востребованы на рынке труда. Таким образом, механизм косвенно влияет на рынок труда. Рабочая сила становится мобильной, качество труда растет. Освобожденные сотрудники подготавливаются или проходят профессиональную переподготовку. Подготовка проводится с учетом научно-технического прогресса. Учитываются изменения потребительского спроса на труд. Экономисты школы монетаризма, австрийской школы, школы институционализма полагают этот способ доступным к применению [11];

– развивается система, по которой происходит слежение за показателями спроса и предложения. Для этого создаются ярмарки вакансий, биржи труда. Благодаря этим инструментам, люди больше узнают информации о рынке труда. Экономисты неоклассического синтеза, школы институционализма, австрийской школы позитивно оценивали данный механизм [12].

– миграционная политика. Безработица сокращается, если трудоспособное население мигрирует внутри страны

в те регионы, где есть провалы в определенных отраслях занятости. Так государство дополнительно повышает предложение труда и влияет на число граждан в стране. Экономисты школы экономики не рассматривают этот механизм как механизм государственного регулирования рынка труда. Несмотря на это, не стоит забывать, что мобильность труда влияет на сдерживание безработицы, а отрасли и структуры труда не будут в одной сфере провальными, а в другой сфере процветать. Трудовая мобильность важна, поскольку в нашей стране региона дифференцированы по безработице и уровню социально-экономического развития;

– социальная политика. Государство выплачивает пособие по безработице, что является пассивным инструментом регулирования рынка труда. Еще одним видом регулирования является пенсионная политика. На рынке труда установлен возраст, когда люди уходят на пенсию. Установлены границы досрочного выхода на пенсию, механизм назначения пенсии и определение коэффициента замещения. Так, пенсионеры стимулируются или дестимулируются к переходу в экономически активную группу из экономически пассивной группы населения [13].

Рассматривая эти инструменты, становится ясно, что в условиях рыночной экономики прямое влияние на рынок труда отсутствует – отсутствует понятие обязательного труда с определенной степенью свободы личности. В результате государство бы являлось субъектом экономики, а не регулятором экономики. Перечисленные меры влияют на занятость косвенно путем создания стимулов и ограничений. При этом количество используемых элементов может быть достаточно большим, как по отношению к влиянию на предложение рабочей силы, так и по отношению к спросу.

#### *Библиографический список*

1. Асеева М.А., Вихляева И.В., Флегонтов В.И. Анализ рынка труда, занятости населения и социальной поддержки безработных граждан// Экономика и предпринимательство. 2018. № 7 (96). С. 173-179.
2. Асеева М.А., Флегонтов В.И. Демографический фактор экономического развития России// Актуальные проблемы социально-экономического развития России. 2018. № 4. С. 112-120.

3. Буньковский Д.В. Оплата труда как элемент добавленной стоимости, создаваемой в теневой экономике / Д.В. Буньковский // Вестник Восточно-Сибирского института Министерства внутренних дел России. 2017. № 4 (83). С. 158-168.
4. Ленькина О.Б., Асеева М.А., Вихляева И.В. Государственная политика занятости в России: этапы развития и направления трансформации// коллективная монография / Москва, 2016.
5. Ратушняк Г.Я. Методы прогнозирования, оценка эффективности и качества функционирования сложных технических систем с учетом эргатических особенностей//Г. Я. Ратушняк. Москва, 2006.
6. Ратушняк Г.Я., Катюха Р.В., Гнездилов И.Л. Интеллектуальные технологии мониторинга и управления сложными организационно-техническими системами//монография / Г. Я. Ратушняк, Р. В. Катюха, И. Л. Гнездилов. Москва, 2010.
7. Романюк Е.В. Инфраструктурное обеспечение государственного регулирования занятости населения: сущность и элементы // Российское предпринимательство. – 2015. – Т. 16. – № 7. – С. 1061.
8. Тарасов, М.В. Психологические особенности реагирования субъекта на потерю работы // Вестник Московского института государственного управления и права. – 2017. – № 11. – С. 73-78
9. Чиликин И.А., Асеева М.А., Золкин А.Л., Чистяков М.С. Внешний подбор персонала как фактор совершенствования профессионального отбора сотрудников промышленного предприятия// Управленческий учет. 2020. № 6. С. 83-90.
10. Шубцова Л.В. Разработка программ содействия занятости населения как направление современной антикризисной политики // Сервис в России и за рубежом. – 2015. – Т. 9. – № 2 (58). – С. 141.
11. Kozlovskaya A.I. HR-management in Russia: current conceptions and technologies / A.I. Kozlovskaya, O.N. Mischyk // Modern European Researches. – 2017. – № 4. – С. 6-11.
12. Akhmetshin, E.M., Kovalenko, K.E., Mueller, J.E., Khakimov, A.K., Yumashev, A.V., Khairullina, A.D. Freelancing as a type of entrepreneurship: Advantages, disadvantages and development prospects (2018) Journal of Entrepreneurship Education, 21 (Special Issue 2).
13. Амирова Э.Ф., Неверова П.В., Золкин А.Л. Демографическая структура сельского населения России// Актуальные проблемы природопользования и природообустройства. Сборник статей III Международной научно-практической конференции. – Пенза, 2020. – С. 4-8.