

МИНИСТЕРСТВО СЕЛЬСКОГО ХОЗЯЙСТВА РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования
«Казанский государственный аграрный университет»

Институт экономики
Направление подготовки 38.03.04 Государственное и муниципальное управление
Кафедра управления сельскохозяйственным производством

Допустить к защите

Заведующий кафедрой



к.э.н., доцент
Л.Н.Савушкина
«18» июня 2020г

ВЫПУСКНАЯ КВАЛИФИКАЦИОННАЯ РАБОТА

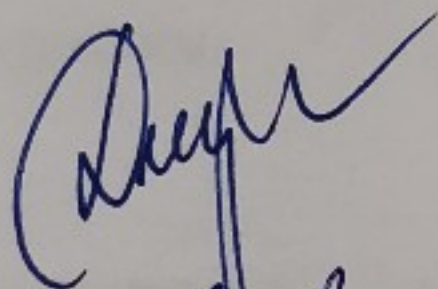
**Система государственного управления занятостью населения на примере
Государственного казенного учреждения Центр занятости населения
Приволжского района города Казани**

Обучающийся:



Демешко Елизавета Владимировна

Руководитель:
д.э.н., профессор



Файзрахманов Джаудат Ибрагимович

Рецензент:
д.э.н., профессор



Клычова Гузалия Салиховна

Казань 2020

Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования
«Казанский государственный аграрный университет»
ИНСТИТУТ ЭКОНОМИКИ

Направление подготовки 38.03.04 Государственное и муниципальное управление
Кафедра управления сельскохозяйственным производством

УТВЕРЖДАЮ
Заведующий кафедрой

 к.э.н., доцент
Л.Н.Савушкина
«20» мая 2019г

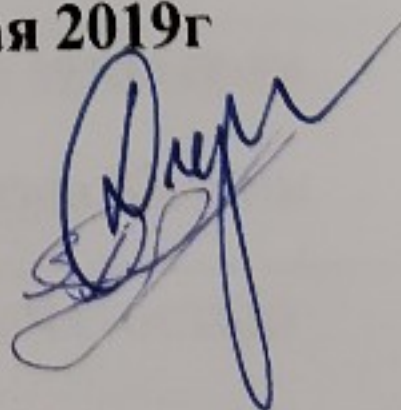
ЗАДАНИЕ

на выпускную квалификационную работу

Демешко Елизавета Владимировны

1. Тема работы: Система государственного управления занятостью населения на примере государственного казенного учреждения Центр занятости населения Приволжского района города Казани
2. Срок сдачи выпускной квалификационной работы «25» мая 2020г
3. Исходные данные к работе: специальная и периодическая литература, материалы Федеральной службы государственной статистики РФ, нормативно-правовые документы, результаты личных наблюдений и разработок
4. Перечень подлежащих разработке вопросов: теоретические основы формирования системы управления занятостью населения: занятость как социально-экономическая категория; система управления занятостью населения и ее основные элементы; нормативно-правовые основы регулирования занятости
5. Перечень графических материалов: _____
6. Дата выдачи задания «20» мая 2019г

Руководитель
Задание принял к исполнению

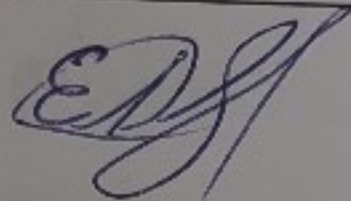


Д.И. Файзрахманов
Е.В. Демешко

КАЛЕНДАРНЫЙ ПЛАН		
Наименование этапов выпускной квалификационной работы	Сроки выполнения	Примечание
ВВЕДЕНИЕ	15.03.20	Выполнено
1. ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ ОСНОВЫ СИСТЕМЫ УПРАВЛЕНИЯ ЗАНЯТОСТЬЮ НАСЕЛЕНИЯ	15.03.20	Выполнено
1.1. Занятость как социально-экономическая категория	15.03.20	Выполнено
1.2. Система государственного управления занятостью населения и ее основные элементы	15.03.20	Выполнено
1.3. Нормативно-правовые основы регулирования занятости	15.03.20	Выполнено
2. АНАЛИЗ СИСТЕМЫ УПРАВЛЕНИЯ ЗАНЯТОСТЬЮ НАСЕЛЕНИЯ НА ПРИМЕРЕ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ГКУ «ЦЕНТР ЗАНЯТОСТИ НАСЕЛЕНИЯ ПРИВОЛЖСКОГО РАЙОНА ГОРОДА КАЗАНИ»	15.04.20	Выполнено
2.1. Организационно-правовая характеристика деятельности Государственного казенного учреждения «Центр занятости населения Приволжского района города Казани»	15.04.20	Выполнено
2.2. Анализ деятельности ГКУ центр занятости населения Приволжского района города Казани	15.04.20	Выполнено
2.3 Проблемы системы управления занятостью населения	15.04.20	Выполнено
3. ПУТИ СОВЕРШЕНСТВОВАНИЯ СИСТЕМЫ УПРАВЛЕНИЯ ЗАНЯТОСТЬЮ НАСЕЛЕНИЯ	5.05.20	Выполнено
3.1 Рекомендации по совершенствованию	5.05.20	Выполнено

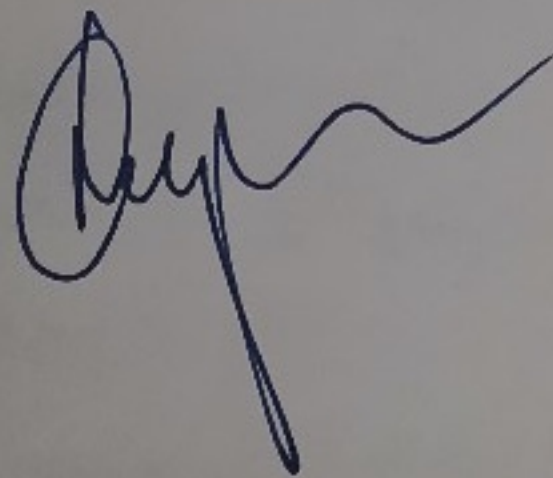
деятельности Государственного казенного учреждения «Центр занятости населения Приволжского района г. Казани»		
3.2 Эффективность предлагаемых мероприятий	5.05.20	Выполнено
ВЫВОДЫ И ПРЕДЛОЖЕНИЯ	5.05.20	Выполнено
СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ	10.05.20	Выполнено
ПРИЛОЖЕНИЯ	10.05.20	Выполнено
ВВЕДЕНИЕ	10.05.20	Выполнено

Обучающийся



Е.В. Демешко

Руководитель



Д.И. Файзрахманов

АННОТАЦИЯ

Тема: Система государственного управления занятостью населения на примере государственного казенного учреждения Центр занятости населения Приволжского района города Казани

Выпускная квалификационная работа состоит из введения, трех глав, выводов и предложений, списка литературы, приложения. Во введении обоснована актуальность выбранной темы, поставлена цель и задачи исследования.

В первой главе «Теоретические основы системы управления занятостью населения» представлены: понятие, цели, задачи управления занятостью населения, нормативно-правовые основы регулирования занятости. Рассмотрены система государственного управления занятостью населения и ее основные элементы.

Во второй главе «Анализ системы управления занятостью населения на примере деятельности Государственного казенного учреждения «Центр занятости населения Приволжского района г. Казани» представлена характеристика ГКУ ЦЗН Приволжского района г. Казани и проведен анализ ее основных показателей деятельности. Рассмотрена организационная структура управления персоналом. Выявлены основные проблемы системы управления занятостью населения в данной организации.

В третьей главе «Пути совершенствования системы управления занятостью населения» представлены рекомендации по совершенствованию деятельности ГКУ «Центр занятости населения Приволжского района г. Казани», а также проанализирована их эффективность.

В выводах и предложениях приведены основные выводы, полученные в результате проведенного исследования, зафиксированы основные проблемы деятельности ГКУ «Центр занятости населения Приволжского района г. Казани» и пути их решения.

Общий объем работы составляет 60 страниц.

SUMMARY

at the final qualification work

Subject: The system of state management of employment by the example of a state-owned public institution Employment Center of the Volga Region of Kazan

The final qualification work consists of an introduction, three chapters, conclusions and suggestions, a list of references, and an appendix. The introduction justifies the relevance of the chosen topic, sets the goal and objectives of the study.

The first chapter, “Theoretical Foundations of the Employment Management System,” presents: the concept, goals, tasks of managing employment, the legal framework for regulating employment. The system of public administration of employment and its main elements are considered.

The second chapter, “Analysis of the employment management system by the example of the activity of the State Treasury Institution“ Center for Employment in the Volga Region of Kazan, ”presents the characteristics of the Central Public Health Center of the Volga Region of Kazan and analyzes its main performance indicators. The organizational structure of personnel management is considered. The main problems of the employment management system in this organization are identified.

The third chapter, “Ways to Improve the Employment Management System,” provides recommendations for improving the activities of the State Employment Center “Volga Region of Kazan City Employment Center,” and analyzes their effectiveness.

The conclusions and proposals contain the main conclusions obtained as a result of the study, summarize the main problems of the activities of the State Employment Center of the Volga Region of Kazan city and ways to solve them.

The total amount of work is 60 pages.

ОГЛАВЛЕНИЕ

ВВЕДЕНИЕ.....	6
1. ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ ОСНОВЫ СИСТЕМЫ УПРАВЛЕНИЯ ЗАНЯТОСТЬЮ НАСЕЛЕНИЯ	9
1.1. Занятость как социально-экономическая категория	9
1.2. Система государственного управления занятостью населения и ее основные элементы	14
1.3 Нормативно-правовые основы регулирования занятости	18
2.АНАЛИЗ СИСТЕМЫ УПРАВЛЕНИЯ ЗАНЯТОСТЬЮ НАСЕЛЕНИЯ НА ПРИМЕРЕ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ГКУ «ЦЕНТР ЗАНЯТОСТИ НАСЕЛЕНИЯ ПРИВОЛЖСКОГО РАЙОНА ГОРОДА КАЗАНИ»	26
2.1. Организационно-правовая характеристика деятельности Государственного казенного учреждения «Центр занятости населения Приволжского района города Казани»	26
2.2. Анализ деятельности ГКУ центр занятости населения Приволжского района города Казани	29
2.3 Проблемы системы управления занятостью населения	38
3. ПУТИ СОВЕРШЕНСТВОВАНИЯ СИСТЕМЫ УПРАВЛЕНИЯ ЗАНЯТОСТЬЮ НАСЕЛЕНИЯ	44
3.1 Рекомендации по совершенствованию деятельности Государственного казенного учреждения «Центр занятости населения Приволжского района г. Казани»	44
3.2 Эффективность предлагаемых мероприятий	52
ВЫВОДЫ И ПРЕДЛОЖЕНИЯ.....	55
СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ.....	60
ПРИЛОЖЕНИЯ.....	65

ВВЕДЕНИЕ

Достижение высокого уровня занятости является одной из основных целей национальной макроэкономической политики. Главной задачей экономической системы является создание и увеличение количества социальных продуктов для удовлетворения материальных потребностей населения, но система не может достичь предела своих мощностей из-за невозможности в полном объеме использовать имеющуюся рабочую силу. Безработица наносит серьезный урон жизненным интересам людей, не позволяет им в полной мере использовать свои навыки, выражать себя, тем самым подвергает население психологическому давлению. Темпы и характер прогрессивной экономической динамики определяются одним из ключевых факторов, а именно состоянием рынка труда в России и регионе.

Актуальность темы. На сегодняшний день, в условиях пандемии и нарастающего экономического кризиса, занятость населения является одним из важнейших социально-экономических вопросов Российской Федерации. Фактически, занятость может рассматриваться как необходимое условие воспроизводства рабочей силы. Уровень жизни людей, стабильность и процветание общества и всей страны во многом зависят от трудоустройства населения. Ни для кого не секрет, что управление занятостью оказывает непосредственное влияние на общую социально-экономическую и демографическую политику страны. Этот вопрос следует рассматривать как ключевой, который определяет весь потенциал общества, поскольку в сфере занятости он удовлетворяет важные потребности людей и реализует их возможности. Актуальность темы исследования также обусловлена тем фактом, что даже в случае хорошей экономической ситуации на рынке труда все еще существуют определенные категории граждан, которые не имеют возможности трудоустройства без поддержки. Исходя из этого, можно с уверенностью сказать, что занятость населения и система управления занятостью являются

наиболее важными показателями, и в целом эти показатели являются необходимыми условиями для оценки направления социального развития.

Объект исследования: ГКУ центр занятости населения Приволжского района города Казани

Предмет исследования: управление занятостью населения.

Цель исследования: анализ управления занятостью населения на примере деятельности Государственного казенного учреждения «Центр занятости населения Приволжского района города Казани» и выработка рекомендаций по ее совершенствованию.

Задачи исследования:

1. Изучение теоретических основ управления занятостью населения.
2. Рассмотрение системы управления занятостью населения, ее основных элементов и нормативно-правовых основ регулирования занятости.
3. Анализ управления занятостью населения на примере деятельности Государственного казенного учреждения «Центр занятости населения Приволжского района города Казани».
4. Выработка рекомендаций по совершенствованию деятельности Государственного казенного учреждения «Центр занятости населения Приволжского района города Казани».

Теоретическое значение исследования подтверждается его результатами. В работе представлены теоретические основы управления занятостью населения, проведен анализ управления занятостью населения на примере деятельности Государственного казенного учреждения «Центр занятости населения Приволжского района города Казани».

Практическое значение исследования состоит в разработанных рекомендациях по совершенствованию деятельности Государственного казенного учреждения «Центр занятости населения Приволжского района города Казани».

Методы исследования: анализ литературы, нормативно-правовой документации, статистический анализ, сравнение, графоаналитический метод.

Информационная база проведенного исследования представлена законодательными актами федерального, регионального и муниципального уровня, статьями по вопросам управления занятостью населения, материалами и статистическими данными Государственного казенного учреждения «Центр занятости населения Приволжского района города Казани», Интернет-ресурсами.

1. ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ ОСНОВЫ СИСТЕМЫ УПРАВЛЕНИЯ ЗАНЯТОСТЬЮ НАСЕЛЕНИЯ

1.1. Занятость как социально-экономическая категория

Занятость является одной из основных характеристик экономики и благосостояния людей. Она ключевой макроэкономический показатель, но это не чисто экономическое явление. Это вызвано демографическими процессами и является частью социальной политики, то есть имеет демографическое и социальное содержание.

Занятость как экономическая категория представляет собой совокупность связанных с занятостью отношений, отражающих степень удовлетворения социальных и личных потребностей трудящихся, их интерес к оплачиваемой работе и уровень доходов, получаемого за счет занятости. С этой точки зрения занятость является наиболее важной особенностью рынка труда [1].

Закон Российской Федерации "О занятости населения" широко определяет занятость как общественную деятельность граждан, которая связана с личными и социальными потребностями и, как правило, приносит доход. Эта особенность занятости отражает ее социально-экономическое содержание. [4]

Общественно полезной деятельностью занято трудоспособное население: работающие по найму; временно отсутствующие в связи с нетрудоспособностью, отпуском, повышением квалификации, приостановкой производства, вызванной забастовками или иными причинами; самостоятельно обеспечивающие себя работой; избранные, назначенные или утвержденные на оплачиваемую должность; проходящие службу в Вооруженных Силах, внутренних и железнодорожных войсках, органах государственной безопасности и внутренних дел; обучающиеся в общеобразовательных школах, профессионально-технических училищах, а также проходящие курс обучения в высших, средне специальных и других учебных заведениях.

Оценка роли и значения человеческих ресурсов в экономике знаний означает, что эту проблему необходимо проанализировать и обосновать занятость.

Существует множество определений занятости. В научной литературе понятия "занятость" и "рынок труда" часто совпадают, а понятие "рынок труда" универсален.

Существует "широкая" и "узкая" интерпретация этого понятия. В широком смысле граждане участвуют в социально-полезной деятельности, связанной с удовлетворением индивидуальных и социальных потребностей, что обычно приносит им доход. В узком смысле, это совокупность экономических отношений, касающихся участия граждан в экономической деятельности, связанной с обеспечением их работой. [5]

В широком смысле рынок труда рассматривается как система социальных отношений, социальных норм и институтов, обеспечивающих воспроизводство, обмен и использование рабочей силы. Таким образом, на рынке труда развивается взаимосвязь занятости и воспроизводства трудового потенциала [2].

Тем не менее занятость характеризует отдельную часть рынка труда - трудоспособное население, участвующее в общественном производстве.

Соколова Г.Н. дает следующее определение занятости: это отражение состояния рынка труда, функционирующего в условиях конкретной экономической инфраструктуры.

Трудоспособное население состоит из служащих государственных предприятий, учреждений и организаций, различных кооперативов, частных и коллективных предприятий, хозяйств, а также лиц, осуществляющих предпринимательскую деятельность.

Занятость - деятельность граждан для удовлетворения личных и общественных потребностей, не противоречащая законодательству РФ и приносящая, как правило, заработок, трудовой доход [4].

Д. И. Валентей назвал занятость совокупностью экономических отношений, связанных с обеспечением занятости и участием в экономической деятельности; по его мнению, занятость характерна для экономически активного населения по отношению к материальным элементам производства. В занятости раскрывается как основная производительная, а, следовательно, и потребительная сила общества, поскольку отношение к объективным условиям производства опосредует получение трудящимися средств существования, которые являются условиями воспроизводства всего населения. Занятость, пишет автор, это обеспеченность трудящихся соответствующими рабочими местами [17].

Б. Райзенберг, Л. Лозовский, Е. Старадубцева занятость определяют как участие населения в трудовой деятельности, включая образование, военную службу, управление семьей, уход за детьми и пожилыми людьми. Трудоустройство считается социально полезной деятельностью граждан, которая обычно приносит им доход. В число занятых входят работники, самозанятые работники (предприниматели, фермеры) и военнослужащие. Уровень занятости, т. е. участие в трудовом процессе, зависит от соотношения трудоспособного населения и количества рабочих мест, а также от соответствия работы и способности работника их использовать, ограничиваются специальностью, специализацией, опытом работы, знаниями и навыками [33]

Н. Н. Гриценко, В. Я. Саленко, В. Н. Киселева дают следующее определение: занятость-степень участия трудоспособного населения в деятельности, связанной с удовлетворением индивидуальных и социальных потребностей, и, как правило, получение дохода в денежной или иной форме в виде заработной платы, содержания, дополнительных пособий и выплат в натуральной форме[19].

Занятость, пишет Е. В. Шуваева, это важнейший элемент системы трудовых отношений. В то же время его универсальность должна рассматриваться как отличительная черта, так как она присуща любому способу производства и проявляется как детерминант и главное условие

функционирования и развития производства. Формирование занятости происходит задолго до появления наемной рабочей силы или рынка труда[6].

Занятость-сложное социально-экономическое явление, важная составляющая социального производства[4]. Рассматривая занятость как экономическую категорию, необходимо говорить о социальных отношениях, которые обеспечивают людей работой и в то же время предоставляют людям необходимые средства для выживания.

Занятость, по мнению Н. Гаузнера, является одной из основных жизненных потребностей населения, обеспечивая при этом формирование основных производительных сил общества. Обратите внимание, что упомянутые автором потребности являются промежуточными-работа человека не является самоцелью, ему нужно что-то, что делает его удобным для существования. Человек стремится получить нужные ему товары.[19]

Предлагаемые определения не противоречат друг другу, и любая занятость осуществляется на основе трудовых отношений, связанных с оплатой труда. Кроме того, занятость как экономическая категория существует во всех подразделениях.

Сопоставляя понятия занятости и рынка труда, следует сделать вывод, что рынок труда включает отношения, связанные с трудоустройством, отношениями между работником и работодателем, а также с другими участниками рынка. Система рынка труда играет роль в повышении эффективности занятости.

Взаимосвязь между занятостью и рынком труда регулируется политикой занятости в каждой стране. Изучение взаимосвязи между этими понятиями позволяет определить место занятости и рынок труда в системе трудовых отношений [2, с. 12].

Эффективная политика на рынке труда со стороны государства и со стороны человека также способствует увеличению возможностей занятости. Э. Н. Разнодежина, Р. М. Камалт-динова, И. А. Филиппова в книге «Современные тенденции развития экономики» провели анализ политики занятости в разных

странах, согласно которому в Швеции впервые в 1964 году был использован термин «активная политика рынка труда», направленный на взаимодействие между капиталом, природными ресурсами и рабочей силой, что способствовало росту общего благосостояния страны. Именно в Швеции особое внимание уделяется вопросам компетентности, а также личностного развития.

Кроме того, в Финляндии действует активная политика занятости, целью которой является достижение полной занятости-создание новых рабочих мест и поддержка предпринимательства. В Германии сложилось посредничество на рынке труда и страхование по безработице. Правительство Канады разрабатывает и внедряет программы по преодолению дефицита определенных профессий, а работодатели и предприятия активно участвуют в их реализации.

В США уделяется особое значение адаптации к рынку труда, в этой стране практикуется усиление внимания к конкретным категориям работников, которые могут оказаться безработными длительный срок

Многие страны Восточной Европы также применяют активную политику занятости: Эстония, Болгария, Чехия, Венгрия.

В России активная политика занятости предполагает обеспечение максимально возможной занятости и высочайшего качества рабочей силы. В экономике знаний использование различных капиталов и ресурсов направлено на повышение конкурентоспособности производства и обеспечение благосостояния населения. В последние годы эти вопросы стали более актуальными, когда США и Европа ввели экономические санкции против России.

Анализируя мнения указанных авторов по определению экономической категории "занятость", а также опыт развитых стран, можно сделать ряд выводов

1. Занятость как экономическая категория представляет собой совокупность экономических отношений, связанных с обеспечением рабочими местами трудоспособного населения и участием человека в производственном процессе и хозяйственной деятельности.

2. Равенство сторон в производственных отношениях закреплено экономическими и правовыми нормами через институт трудового договора.

3. Государство не является работодателем, а выступает регулятором отношений в области труда.

1.2. Система государственного управления занятостью населения и ее основные элементы

Типы внутренних регуляторов рынка труда и их социальная значимость для эффективной работы определяют квалифицированный надзор за рынком труда. Поэтому одной из основных социальных задач проводимых в России реформ является создание эффективной системы надзора и регулирования в сфере занятости.

Не секрет, что государство играет важную роль в обеспечении занятости. Таким образом, существует четыре основных направления государственного надзора за рынком труда: [33]

- программа по стимулированию роста занятости и увеличению числа рабочих мест в государственном секторе.
- Программы по подготовке и переподготовке рабочей силы.
- программы содействия найму рабочей силы.
- программы по социальному страхованию безработицы.

При этом также выделяют ряд целей государственного регулирования рынка труда:

- обеспечение полной занятости, т.е. отсутствие циклической безработицы при сохранении «естественного уровня безработицы», который определяется размерами ее фрикционной и структурной форм;

- Создание «гибкого рынка труда», который может быстро адаптироваться к изменениям во внутренних и внешних условиях экономического развития, а также поддерживать управляемость и стабильность. По сравнению с традиционным рынком труда эта «гибкость» отражается в гибком использовании работников, занятых неполный рабочий день, временной занятости, сменах, количестве смен, расширении или увеличении, что зависит от потребностей функции работы. Каждый, кто хочет работать, должен найти работу на рынке, который отвечает его потребностям.

Государственная политика на рынке труда осуществляется в двух основных формах:

- активной — создание новых рабочих мест, повышение уровня занятости и преодоление безработицы путем обучения и переобучения работников;
- пассивной — поддержка безработных путем выплаты пособий.

Приоритетным направлением государственной политики на рынке труда является проведение именно активной политики, которая направлена на достижение максимальной занятости.

Поддержка и социальная защита безработных граждан выступает пассивной формой гос.политики на рынке труда. При этом государство предоставляет определённые гарантии безработным:

- социальные выплаты, пособия, материальная помощь
- бесплатное медицинское обслуживание.

Государственная политика занятости населения — система мер прямого государственного и косвенного воздействия на трудовую сферу (рынок труда) для достижения поставленных целей. [10]

Система гос.политики занятости состоит из классических элементов управления: субъекта, объекта, их прямой взаимосвязи и обратной связи.

Государственная политика занятости- это процесс, состоящий из нескольких уровней: макроуровень; региональный уровень; местный уровень. Рассмотрим каждый из них более подробно.

Макроуровень

Здесь высшие органы государственной законодательной и исполнительной власти решают кардинальные задачи политики занятости, а именно выработка и согласование приоритетных направлений политики занятости и ее целей, способы поддержки незанятого населения.

Региональный уровень

Ввиду вышеперечисленных областей регионы называют содействие занятости в качестве своего основного приоритета политики и осуществляют социальную политику в рамках своей компетенции. На этом уровне в интересах политики занятости реализуются программы жилищного строительства, транспорта и промышленного строительства и другие программы.

Поддержка малого бизнеса и фермерства считается более эффективной как раз-таки на этом уровне.

Проблемы трудоустройства на региональном уровне решаются следующим образом:

- развитие системы подготовки и переподготовки населения;
- совершенствование информационного обеспечения;
- обеспечение приспособленными помещениями и подготовленными кадрами центров занятости;
- целевая поддержка рабочих мест для сдерживания высвобождения работающих;
- повышение эффективности регистрации, трудоустройства и социальной поддержки безработных;
- поддержка на рынке труда беженцев и вынужденных переселенцев, граждан с ограниченной трудоспособностью, длительно безработных, женщин, молодежи и подростков и других социально незащищенных групп населения;

- организация общественных и временных работ.

Местный уровень

На этом уровне ведется вся практическая работа по трудоустройству, выплате пособий, обучение.

В 1991 г. был принят закон "О занятости населения в Российской Федерации", определяющий государственные гарантии реализации права на труд и на защиту от безработицы. [4]

Государственные гарантии для безработных включают:

- бесплатную профессиональную подготовку и переподготовку по направлению службы занятости;
- компенсацию расходов, связанных с направлением на работу в другой регион по рекомендации службы занятости;
- выплату пособия по безработице;
- возможность заключать трудовые контракты на участие в общественных работах и др.

Борьба с безработицей является одним из элементов государственной (социальной) системы страхования. В соответствии с Законом о занятости был создан внебюджетный федеральный фонд - Государственный фонд занятости населения РФ. Средства Фонда являются федеральной собственностью и управляются Государственной службой занятости населения. Средства фонда состоят из обязательных взносов работодателей и работающих граждан, ассигнований из бюджетов всех уровней и доходов от вкладов в Центральном банке с целью обеспечения социальной защиты людей от безработицы.

Действия правительства, направленные на сокращение безработицы, могут иметь различные последствия.

Программы переподготовки и повышения квалификации, а также повышение эффективности информационных услуг по трудоустройству могут расширить возможности трудоустройства и сократить безработицу.

С другой стороны, выплата пособий по безработице снижает мотивацию для поиска работы, что отражается в «ловушке безработицы». Чтобы избежать

этой ситуации, государство установило дифференцированную норму прибыли, которая со временем уменьшается.

1.3 Нормативно-правовые основы регулирования занятости

Государственное регулирование обеспечения занятости и трудоустройства выступает не только защитой и помощью ищущим работу, но и одним из способов их трудоустройства.

В России создана прочная правовая база для регулирования труда и занятости. Эти вопросы отражены в Конституции Российской Федерации, в Трудовом кодексе Российской Федерации и в Законе РФ «О занятости населения в Российской Федерации».

В соответствии с Конституцией РФ каждый гражданин вправе самостоятельно и свободно распоряжаться своей трудовой способностью, осуществлять выбор профессии и рода занятий. При этом граждане также вправе работать в условиях безопасности и гигиены труда, имеют право получать оплату за свою деятельность, проходить повышение квалификации, получать консультации и законный отдых. Работающие по трудовому договору имеют гарантию на законное рабочее время, отдых, оплачиваемый отпуск и предоставление праздничных и выходных дней. При этом оплата труда не может быть ниже минимально допустимой суммы, установленной на законодательном уровне. Принудительный труд запрещен в нашей стране, и добровольная безработица не может служить основой для административной или иной ответственности. (ст. 37)[1].

Согласно статье 1 Трудового кодекса Российской Федерации от 1 февраля 2002 г, где обозначены задачи и цели трудового законодательства, основной его целью является установление государственных гарантий трудовых прав и свобод граждан, создание благоприятных условий труда, защита прав и интересов работников и работодателей.

Основная цель трудового законодательства - создать необходимые правовые условия для достижения наилучшего согласования интересов всех сторон в трудовых отношениях, национальных интересов, а также законов и нормативных актов, касающихся трудовых отношений и других прямо связанных с ним отношений: профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации персонала. Обучение, социальное партнерство, коллективный договор [2].

Статья 2 Трудового кодекса основана на международно признанных принципах и нормах международного права, и принципах законов и нормативных актов о трудовых отношениях, содержащихся в Конституции Российской Федерации, которые основаны на: равных правах и возможностях для работников, своевременной и полной выплате разумной заработной платы. Права, позволяющие вам и вашей семье жить достойно, но не ниже минимальной заработной платы, установленной федеральным законом.

Большое место в правовом регулировании занятости населения занимает Закон РФ «О занятости населения в Российской Федерации», принятый 19 апреля 1991 г. С тех пор он претерпел 13 редакций, последняя из которых вступила в силу с 1 января 2007 г.

Он устанавливает правовые, экономические и организационные основы политики, направленной на стимулирование занятости, в том числе национальные гарантии реализации конституционных прав граждан Российской Федерации и обеспечения социальной защиты от безработицы [4].

Международный пакт Организации Объединенных Наций «Об экономических, социальных и культурных правах (1966 г.)» предусматривает полную, продуктивную и свободно выбранную возможность трудоустройства. В Декларации Российской Федерации о правах и свободах человека и гражданина говорится об обеспечении занятости(статья 10). Как упоминалось ранее, Трудовой кодекс не предусматривает эту проблему (к сожалению). Законодательство о занятости в настоящее время представляет собой всю систему нормативных актов. Включает в себя: [2]

1. Ст. 37 Конституции РФ предоставляет право на защиту от безработицы. Важнейшей гарантией этого права является обеспечение занятости, то есть права на работу в условиях, соответствующих требованиям безопасности и гигиены труда.

2. Ст. 23 (п. 1) Всеобщей декларации прав человека ООН (1948 г.) предусматривает, что каждый человек имеет право на труд, на свободный выбор работы, на справедливые и благоприятные условия труда и защиту от безработицы.

3. Закон РФ «О занятости населения в Российской Федерации» от 19 апреля 1991 г. с последующими изменениями и дополнениями.

4. Положение о Департаменте федеральной государственной службы занятости, утвержденное приказом Министерства труда и социального развития Российской Федерации от 30 ноября 2000 г.

5. Постановление Правительства РФ «Об организации общественных работ» от 14 июля 1997 г. с изменениями и дополнениями от 12 ноября 1999 г. Эти рабочие места создают местные органы власти для безработных. Они временные, оплачиваемые, и безработный, занятый на них по его желанию, продолжает числиться безработным и получать пособие по безработице.

6. Постановление Правительства РФ «О системе профессиональной подготовки, профессиональной квалификации, переподготовки высвобождаемых работников и незанятого населения» от 14 мая 1992 г.

7. Постановление Правительства РФ «О мерах по обеспечению занятости населения в случаях возникновения критических ситуаций на рынке труда в отдельных регионах Российской Федерации» от 3 мая 1994 г. Оно рекомендует органам исполнительной власти субъектов Российской Федерации в описанных ситуациях приостанавливать высвобождение работников, предусматривать меры по сокращению рабочего времени без уменьшения численности работников. То же самое предусмотрено в Рекомендациях мер при массовом высвобождении. [2]

8. Положение об организации работ по содействию занятости в условиях массового высвобождения, утвержденное постановлением Правительства РФ от 5 февраля 1995 г. Оно определило критерии массового высвобождения, которыми являются численность увольняемых за определенный календарный период.

9. Органы местного самоуправления могут устанавливать и иные критерии, усиливающие социальную защищенность работников в зависимости от особенностей экономики и уровня безработицы в этой местности.

Трудоустройство российских граждан за границей осуществляется на основе лицензий, полученных российскими юридическими лицами на территории Российской Федерации. [3]

Есть ряд специальных актов: о льготах пострадавшим от Чернобыльской аварии, работникам районов Крайнего Севера и приравненных к ним местностей, работникам конверсируемых предприятий ВПК, государственным служащим и другим, содержащих также нормы об обеспечении занятости этих категорий граждан.

Много нормативных актов принято Федеральной службой занятости, находящейся в системе Минтруда России, в том числе акты, разъясняющие применение Закона о занятости. Положение о Федеральной службе занятости предусматривает, что все органы занятости действуют на основе этого Положения.

Порядок регистрации безработных граждан утвержден постановлением Правительства РФ от 22 апреля 1997 г. с изменениями и дополнениями от 9 июля 1999 г.

В системе российского законодательства о занятости населения находятся и международно-правовые акты по данной проблеме, ратифицированные Россией.

В конвенциях и рекомендациях МОТ много внимания уделено вопросам занятости. Так, Конвенция МОТ № 122 (1964 г.) «О политике в области занятости»; Конвенция и Рекомендация МОТ (1948 г.) «О службе занятости» и

другие были использованы нашим законодателем в Законе РФ «О занятости населения в Российской Федерации» при формулировке политики государства в области занятости и других его положений.

В системе законодательных актов о занятости центральным, определяющим содержание института правового регулирования занятости и трудоустройства, является Закон РФ «О занятости населения в Российской Федерации». Он состоит из семи глав и 39 статей. [4]

В гл. I «Общие положения» (ст. 1—7) даются понятия «занятость», «кто считается занятым», «безработного», «подходящая и неподходящая работа»; закреплена государственная политика (принципы) в области занятости, разграничены полномочия в этой области Федерации, ее субъектов и органов местного самоуправления.

Глава II «Права граждан в области занятости» (ст. 8—11) закрепляет право граждан на выбор места работы, профессию, на профессиональную подготовку и переподготовку, на трудоустройство, на профессиональную деятельность за границей.

Глава III «Гарантии государства в области занятости» (ст. 12—13) устанавливает общие гарантии реализации права на труд и специальные гарантии для отдельных категорий населения, в том числе квотирование (бронирование) рабочих мест для инвалидов, молодежи и других граждан, нуждающихся в специальной защите.

Глава IV «Регулирование и организация занятости населения» (ст. 14—24) предусматривает организацию работы службы занятости по трудоустройству граждан, переподготовку и организацию общественных работ для безработных в качестве их дополнительной социальной поддержки.

Главы V—VII предусматривают участие работодателей в обеспечении занятости, в том числе уплату ими взносов в фонд занятости, закрепляют социальные гарантии, порядок выплаты пособий по безработице, компенсации и другой материальной помощи безработным, устанавливают контроль и ответственность за нарушение Закона.

Конституция Российской Федерации провозглашает Россию социальным государством, а ее законодательство гарантирует социальные и экономические права ее граждан. Политика направлена на создание условий, обеспечивающих достойную жизнь и свободное развитие людей. Статья 25 Всеобщей декларации прав человека и статья 11 Международного пакта об экономических, социальных и культурных правах предусматривают, что стратегическая цель социального государства состоит в защите прав человека с целью поддержания уровня жизни, который необходим для здоровья и благополучия его самого и его семьи. В нынешней ситуации эти принципы все еще объявляются в качестве целей и планов будущего развития. [1]

Закон о занятости устанавливает права граждан на занятость и трудоустройство. Это сложное право, которое включает в себя множество простых прав на получение определенных социальных льгот. В свою очередь, это право является важнейшей гарантией реализации свободы труда и права на труд

Обеспечение реализации права граждан на труд является также гарантией занятости. Они защищены ст. 2 Закона о занятости.

При этом законом устанавливаются конкретные правовые, экономические и организационные условия(гарантии) трудоустройства и реализации права на труд. Некоторые нормативные акты предусматривают дополнительные гарантии трудоустройства, т. е. реализации свободы труда и права на труд для отдельных категорий граждан, нуждающихся в особой социальной защите.

Так, Указ Президента РФ «О мерах по профессиональной реабилитации и обеспечению занятости инвалидов от 25 марта 1993 г. Предусматривает ряд положений, защищающих права граждан с ограниченными возможностями.

Указ предусматривает ряд мер по обучению и переподготовке инвалидов, а также трудоустройству инвалидов, освобожденных от признанных несостоятельными организаций, меры по расширению работы инвалидов в семьях и организации содействия их работе.

Закон Российской Федерации о социальной защите инвалидов от 24 ноября 1995 года дополняет и расширяет положения Указа Президента Российской Федерации, вступившего в силу 24 ноября 1995 года, который предусматривает трудоустройство инвалидов, в том числе найм инвалидов, сохранение рабочих квот. В профессиях, наиболее подходящих для них, создайте условия труда в соответствии с индивидуальными планами реабилитации (статьи 20-24). Чтобы подтвердить, что инвалид является безработным, ему необходимо представить назначенный план реабилитации и необходимые документы в агентство службы занятости.

Органы, обеспечивающие решение проблемы занятости, бывают двух видов: общей и специальной компетенции.

К числу органов общей компетенции относятся федеральные органы государственной власти и управления, органы государственной власти и управления субъектов РФ и органы местного самоуправления, работодатели, коллективы работников и профсоюзы.

Органами специальной компетенции, занимающимися вопросами трудоустройства и занятости населения, является Роструд, координационные комитеты содействия занятости населения, негосударственные организации, оказывающие услуги по трудоустройству.

Правовой статус органов по вопросам занятости закреплен в ст. 15 Закона о занятости и в постановлении Правительства РФ от 30.06.2004 № 324 "Об утверждении Положения о Федеральной службе по труду и занятости".

При оценке государственных мер воздействия на рынок труда следует учитывать интересы работников и предпринимателей. Поэтому при решении проблемы занятости необходимо реформировать трудовое законодательство, чтобы повысить мобильность рабочей силы, сократить потенциальные процедуры на рынке труда и обеспечить стабильный баланс интересов работников, работодателей и государства. Повышение эффективности индивидуальных и коллективных договорных отношений на уровне компании. В частности, планируется расширить круг вопросов, четко оговоренных в

договоре, упростить процедуры расторжения индивидуальных трудовых договоров, сохранить необходимый уровень защиты прав работников по соответствующим объективным причинам и расширить сферу применения обычных индивидуальных трудовых договоров.

2. АНАЛИЗ УПРАВЛЕНИЯ ЗАНЯТОСТЬЮ НАСЕЛЕНИЯ НА ПРИМЕРЕ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ГКУ «ЦЕНТР ЗАНЯТОСТИ НАСЕЛЕНИЯ ПРИВОЛЖСКОГО РАЙОНА ГОРОДА КАЗАНИ»

2.1 Организационно-правовая характеристика деятельности Государственного казенного учреждения « Центр занятости населения Приволжского района города Казани»

Центры Занятости Населения являются важным и заключающим звеном в системе управления занятостью. Одним из них является Государственное казенное учреждение «Центр занятости населения Приволжского района города Казани»

Государственное казенное учреждение «Центр занятости населения Приволжского района города Казани»(ГКУ ЦЗН Приволжского района города Казани) – структурное подразделение ГКУ ЦЗН г. Казани, созданное в городе Казань для помощи в поиске работы, осуществлении общего изучения спроса и предложения рабочей силы, предоставления информации о требующихся профессиях и выполнения других функций.

Краткая характеристика ГКУ Центр занятости населения Приволжского района г.Казани:

420102, г. Казань, ул. Братьев Касимовых, д. 22/7

(8-843) 224-86-83

Факс: (8-843) 224-86-83

czn.privol@tatar.ru

Руководитель: Хафизов Ленар Рашитович

Государственное казенное учреждение Центр занятости населения города Казани возглавляет и организует Федеральная служба по труду и занятости.

В процессе своей деятельности Государственное казенное учреждение « Центр занятости населения Приволжского района г.Казани», руководствуется Конституцией Российской Федерации, федеральными законами, указами и

распоряжениями Президента Российской Федерации, постановлениями и распоряжениями Правительства Российской Федерации, нормативными правовыми актами Министерства труда и социального развития Российской Федерации, нормативными правовыми актами органов государственной власти и органов местного самоуправления, принимаемыми в пределах их компетенции, а также Уставом ГКУ ЦЗН [32].

Вся деятельность Государственного казенного учреждения «Центр занятости населения Приволжского района г. Казани» направлена на выполнение функций и задач, поставленных в системе управления занятостью.

Основными задачами центра занятости являются:

- Предоставление государственных гарантий в сфере занятости;
- Предоставление государственных услуг в сфере содействия занятости и трудовой миграции в соответствии с законодательством Российской Федерации. [32].

Центр занятости населения осуществляет следующие функции:

- контроль за предоставлением государственных гарантий при содействии занятости населения;
- регистрация инвалидов как безработных;
- регистрация граждан для облегчения поиска подходящей работы и безработных граждан;
- проведение специальных мероприятий по профилированию безработных граждан;
- участие в организации профессионального обучения и получения дополнительного профессионального образования женщин в период отпуска по уходу за ребенком
- разработка и реализация программ, которые предусматривают мероприятия по содействию занятости населения, включая программы содействия занятости граждан, которые находятся под риском увольнения, а также граждан, испытывающих трудности в поиске работы;

- формирование и ведение регистров получателей государственных услуг в сфере занятости населения;
- осуществление функций получателя бюджетных средств, предусмотренных на содержание Центра занятости и реализацию возложенных на него задач;
- участие в обобщении практики применения законодательства о занятости, трудовой миграции, подготовка предложений по их совершенствованию;
- осуществление социальных выплаты гражданам, которые признаны в установленном порядке безработными;
- формирование предложений по финансированию мероприятий по содействию занятости населения и социальной поддержке безработных граждан, содержанию Центра занятости;
- формирование, ведение и использование банка данных о наличии вакантных рабочих мест и свободных учебных мест для профессионального обучения;
- организация приема граждан, обеспечение своевременного и полного рассмотрения обращений граждан;
- осуществление иные функции, если таковые предусмотрены законодательно [33].

Государственное казенное учреждение «Центр занятости населения Приволжского района г.Казани» имеет линейно-функциональную структуру, при данном виде структуры управления основные связи — линейные, дополняющие — функциональные.

Главой ЦЗН является директор, назначаемый на должность и освобождаемый от нее приказом начальника департамента. В его функции входит: прием и увольнение работников; назначение и освобождение от должности заместителя директора, главного бухгалтера; разработка и утверждение штатного расписания; организация деятельности центра занятости

по реализации задач и функций центра, расходованию финансовых средств по целевому назначению.

Отдел бухгалтерского учета и социальных выплат, возглавляемый главным бухгалтером, контролирует расходы целевых фондов, ведет учетные записи для составления сметы доходов и расходов, а также оперативно готовит и предоставляет формы отчетности.

Заместитель директора замещает директора в его отсутствии, принимая при этом руководство всеми видами деятельности центра. В его обязанности входит:

- организовать и контролировать повышение квалификации работников предприятий и организаций, сталкивающихся с риском увольнения, и профессиональную подготовку безработных граждан;
- работа по установлению и укреплению связей с работодателями в различных формах собственности;
- Предоставлять и организовывать планы работы для контролируемых отделов;
- Заместитель директора контролирует своевременную подготовку всех документов, информационных и статистических отчетов центра в соответствии с установленными формами и условиями. [32].

На основании сказанного, можно сделать вывод, что центры занятости населения являются важным и заключающим звеном в системе управления занятостью.

2.2 Анализ управления занятостью населения ГКУ Центр занятости населения Приволжского района г. Казани

Основная деятельность Государственного казенного учреждения «Центр занятости населения Приволжского района г. Казани» основана на сборе статистических данных главным инспектором архивов и статистики, основной задачей которого является мониторинг данных в сфере занятости населения

города. Ведущий инспектор также выполняет другие задачи, указанные в описании работы. Помимо сбора статистических данных, центр также предоставляет различные государственные услуги.

Преимущество предоставления этих услуг заключается в том, что оказывается полный перечень необходимых услуг. Эти услуги предоставляют всестороннюю помощь для развития занятости. К некоторым услугам можно получить удаленный доступ, не посещая центр занятости. Все услуги, предназначенные для работодателей и частных лиц можно получить не только через центры занятости, но и через портал госуслуг. Служба предназначена не только для трудоустройства граждан, но и для их обучения, переподготовки и повышения квалификации, упор делается на профессии, востребованные в данном городе.

Недостатком является то, что Государственное казённое учреждение «Центр занятости населения города Казани» не имеет достаточно широкой аудитории, чтобы охватить масштабы нашего города и не исправляет эту ситуацию. Помимо небольшой аудитории, существует также проблема снижения популярности центра, которая с каждым годом становится все более очевидной.

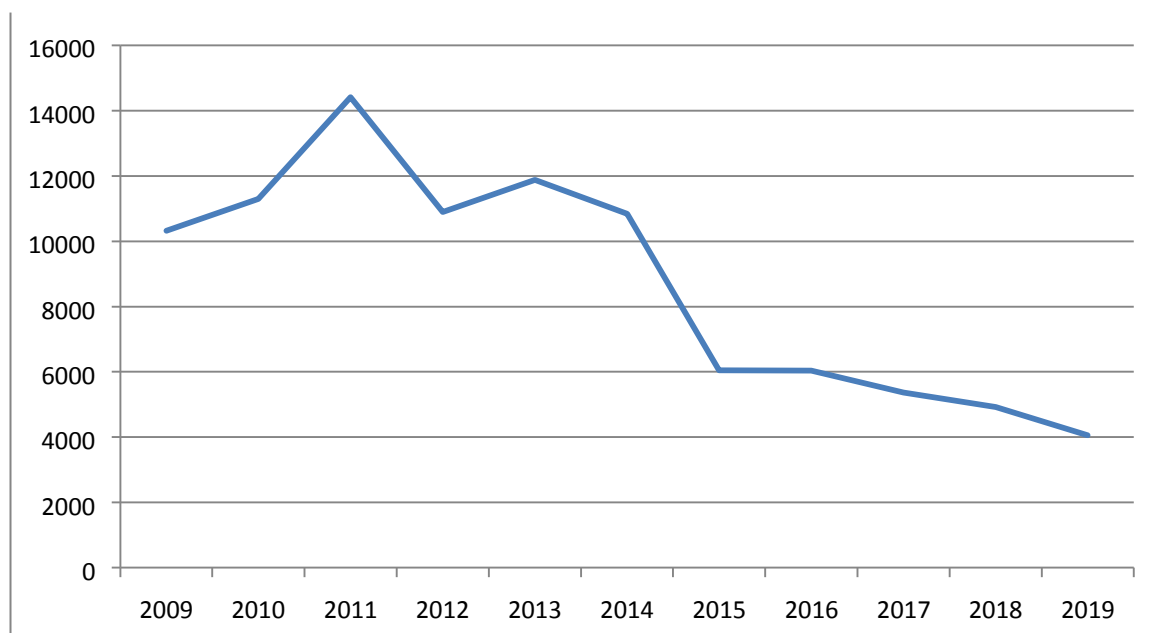


Рисунок 1- График обращения граждан с 2009г. по 2019г.

Показано количество граждан, ищущих работу, и стоит отметить, что при нынешней тенденции поиска работы через Интернет точность статистических данных также снизилась. Это связано с тем, что с ростом популярности Интернет-ресурсов уровень спроса городского населения на центры постепенно снижается. Более половины людей посещают веб-сайт поиска работы субъекта, не посещают центр занятости и не регистрируются, что может привести к огромным статистическим ошибкам.

Гистограмма показывает, сколько людей обратились с просьбой помочь найти работу каждый месяц в 2019 году. На основании показателей, показанных ниже, можно сделать вывод, что наиболее популярными являются обращения весной и летом.

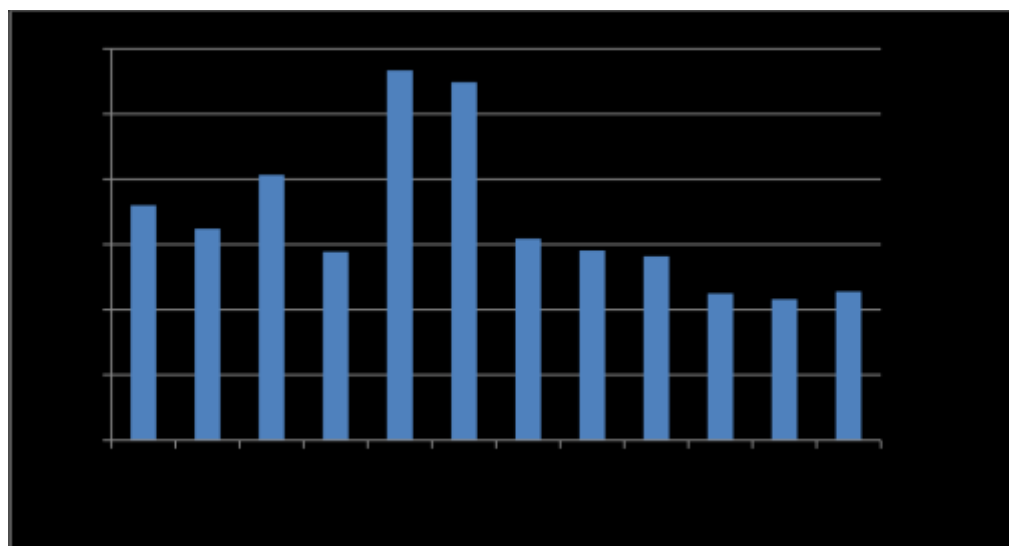


Рисунок 2- Обращения граждан в содействии поиска работы в 2019 году

Также важными статистическими показателями являются динамика уровня безработицы(рисунок 3) и динамика коэффициента напряжённости (рисунок 4) на рынке труда.

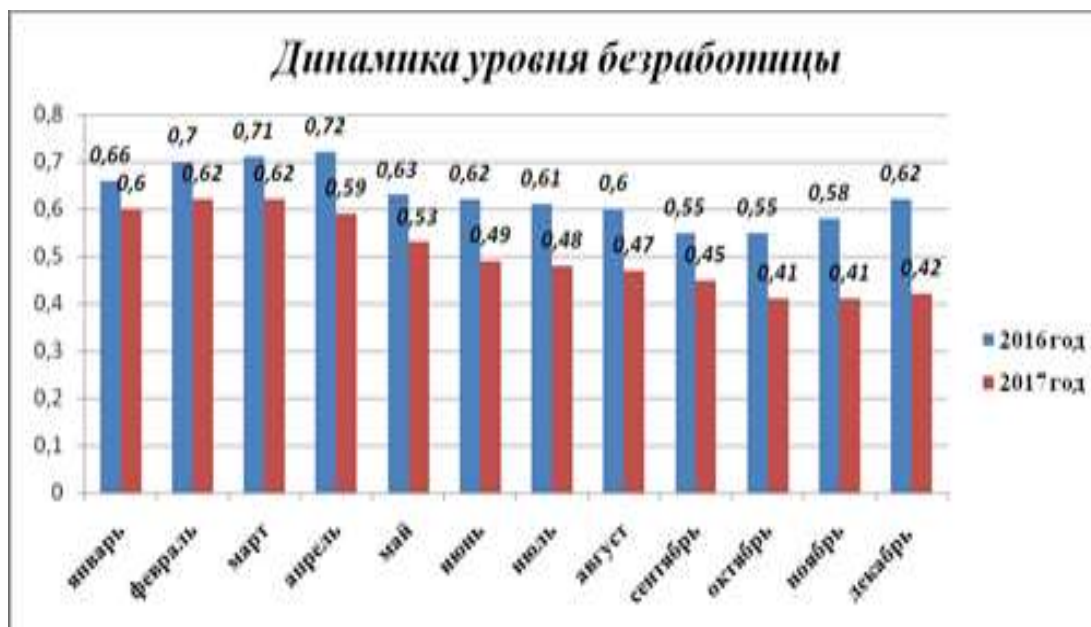


Рисунок - 3 Динамика уровня безработицы



Рисунок - 4 Динамика коэффициента напряженности на рынке труда



Рисунок 5- Уровень безработицы по Казани на 2018-2020гг.



Рисунок 6- Уровень безработицы по Приволжскому району г. Казани на 2019-2020 гг.

Нестабильное состояние экономики оказало негативное влияние на рынок труда в этом году и привело к росту вынужденной неполной занятости. Одним из факторов, влияющих на региональный рынок труда, остается низкая

конкурентоспособность отдельных категорий граждан(женщин, молодежи, инвалидов) на рынке труда, поэтому цель состоит в том, чтобы строго ограничить требования работодателей по найму работников.

Одной из многих социальных групп, обращающихся за помощью в агентства по трудоустройству, являются женщины. Уязвимые группы женщин (одинокие и многодетные, воспитывающие детей дошкольного возраста, детей-инвалидов, женщины предпенсионного возраста) сталкиваются с особыми трудностями. Повышение конкурентоспособности женщин, особенно нуждающихся в социальной защите на рынке труда, является важной областью деятельности службы занятости.

Проблема занятости женщин остается приоритетной. Различные формы работы используются для обеспечения их занятости. Таким образом, в 2017 году в рамках программы «Организация временного трудоустройства безработных граждан, которым сложно найти работу» было трудоустроено 11 женщин для организации собственного бизнеса - 4 человека, 151 человек участвовали в общественных работах. В целях повышения профессионального уровня и получения соответствующих профессий предлагаются различные варианты обучения для безработных женщин. В 2017 году обучение прошли 74 женщины. Важным направлением сотрудничества с безработными женщинами является профориентация. В этой области широко используются возможности для профессиональных консультантов, которые могут помочь кандидатам-женщинам определить свои предпочтения и рекомендовать варианты карьеры на основе их профессиональных навыков. За отчетный период 1493 человека получили услуги по профориентации, включая психологическую поддержку 104 женщинам, из которых 167 женщин участвовали в программах социальной адаптации. Основной целью социальной адаптации безработных женщин на рынке труда является усиление их самостоятельного поиска работы, формирование достаточной самооценки и приобретение опыта общения с работодателями и поиска работы. [31].

Конкурентоспособность инвалидов на рынке труда по-прежнему очень низкая. Трудности в поиске работы связаны с предоставлением им низкооплачиваемой работы, не требующей квалификации, условия труда и возможности несовместимы, компания находится далеко от дома, и нет места для людей, которые хотят работать из дома. В результате число людей с ограниченными возможностями, ищущих работу, уменьшается.

Отличительной особенностью работы с людьми с ограниченными возможностями является индивидуальный подход к каждому заявителю. Специалисты этой службы будут вести прием людей и получать необходимые методические материалы для сотрудничества с инвалидами [3].

В отчетном периоде в Центр занятости населения за содействием в трудоустройстве обратились 93 инвалидов, из которых – 34 женщины (36,6%), 1,1% имеют 1 группу инвалидности, 18,3% - имеют 2 группу инвалидности, 80,6% - инвалиды 3 группы.

При выборе работы, подходящей для людей с ограниченными возможностями, необходимо учитывать рекомендации, содержащиеся в их индивидуальных планах реабилитации, включая период до признания инвалида безработным.

Отказов в признании инвалидов безработными в течение 2017 года не было. Всего безработными были признаны – 57 человек, в том числе 1 человек – инвалид 1 группы, 10 человек - инвалиды 2 группы, 46 человек – инвалиды 3 группы.

В отчетном периоде на учете в Центре состояли 176 инвалидов, 62 из них были трудоустроены, 9 человек трудоустроены на квотируемые рабочие места [34].

За отчетный период 243 организации с ограниченными квотами предоставили информацию о введении квот на трудоустройство для инвалидов. Согласно городской квоте по трудоустройству инвалидов, общее количество рабочих мест составляет 448. В настоящее время в организации работает 331 человек с ограниченными возможностями. К сожалению, вакансии,

объявленные работодателями по квотам [4], часто не соответствуют профессиональному составу инвалидов, зарегистрированных в ГКУ ЦЗН. В то же время работодатели в основном предоставляют низкооплачиваемую работу (ремонтники, уборщики, медсестры, уборщицы), а инвалиды отказываются участвовать.

В целях обеспечения скоординированных действий в области занятости, социальной адаптации и профессиональной подготовки для инвалидов в настоящее время заключаются соглашения о сотрудничестве со службами занятости и службами медико-социальной инспекции. В соответствии с соглашением, специалисты центра занятости будут выбирать подходящие рабочие места для таких граждан в соответствии с личным планом реабилитации инвалидов и будут делать личный выбор на основе профессиональной квалификации, медицинских инструкций для работы, а также с учетом конкретных обстоятельств организации и удобства действий. Люди с ограниченными возможностями направляются для участия на переговоры по трудоустройству [34].

В соответствии с индивидуальным планом реабилитации инвалидов и для лучшего выбора профессии или профессиональной подготовки для повышения конкурентоспособности и адаптации к условиям рынка труда 174 инвалидам были предоставлены информационные, консультационные, профессиональные консультационные услуги и эксперты службы занятости для 61 безработного оказали психологическую поддержку. С учетом рекомендаций плана реабилитации, в соответствии с потребностями рынка труда, 8 безработных инвалидов граждан прошли профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации в соответствии с профессией.

В рамках плана социальной адаптации для безработных граждан, с целью развития навыков, позволяющих им успешно проводить собеседования на рынке труда и самостоятельно знакомиться с работодателями, укреплять их независимый поиск работы, психологическую помощь и поддержку, приняли участие 49 инвалидов.

Жалоб или обращений инвалидов на предоставленные работниками службы занятости услуги не поступало.

Молодые люди - это группа людей, остро нуждающихся в трудоустройстве. Спрос на рынке труда несовместим с профессиональным составом выпускников учреждений высшего, среднего и начального профессионального образования, что усугубляет безработицу среди молодежи. Это особенно верно для экономистов, бухгалтеров, юристов, техников и лаборантов.

Также следует отметить противоречивый характер молодежи на рынке труда. С одной стороны, молодым людям не хватает профессиональной подготовки и трудовых навыков, поэтому спрос работодателей на нее невелик. С другой стороны – свободные рабочие места часто могут не удовлетворять запросы молодежи с точки зрения качества и уровня оплаты.

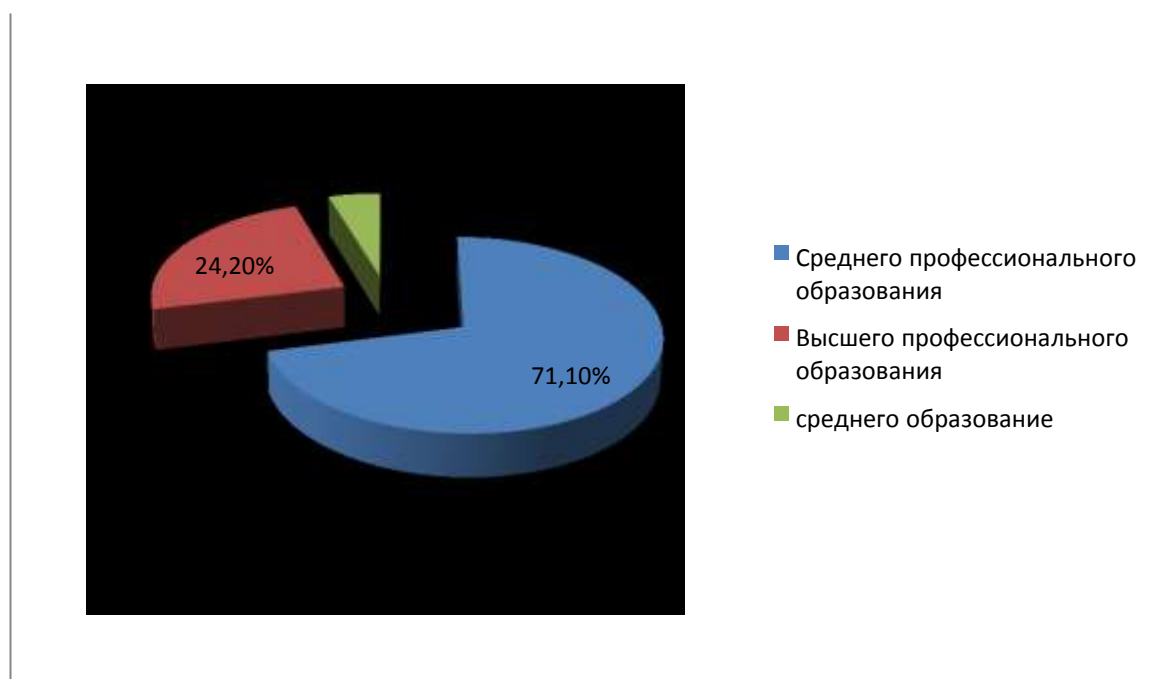


Рисунок – 7. Обращения выпускников образовательных учреждений В отчетном периоде статус безработного получили 372 человека.

Уровень занятости составляет 72,8% от общего числа молодых людей, претендующих на подходящую работу. 30,8% граждан работают на постоянной основе, 69,2% - на временной [31].

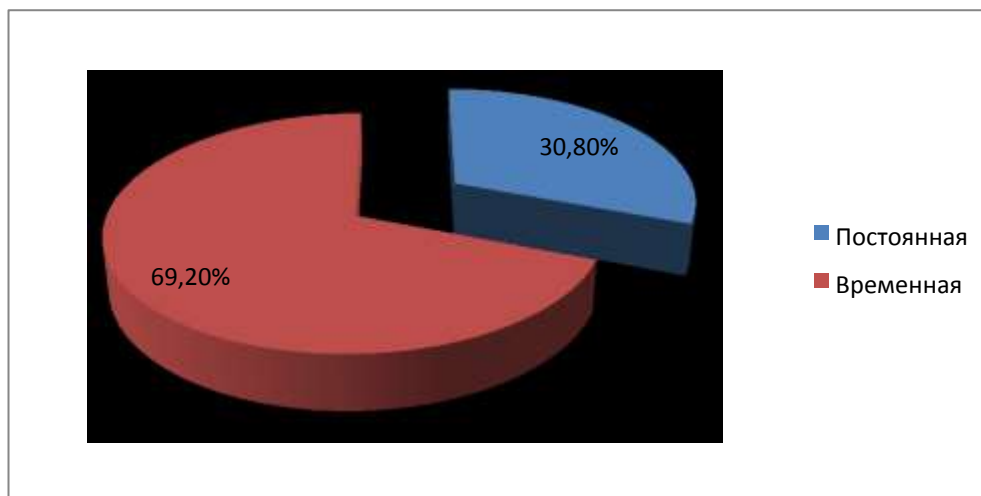


Рисунок – 8. Соотношение трудоустройства молодежи на постоянную и временную работу

2.3 Проблемы системы управления занятостью населения

При регулировании вопросов занятости в деятельности Центра возникает ряд следующих основных проблем:

1. Неполный охват текущих вакансий в городе и соседних населенных пунктах. ГКУ «Центр занятости населения Приволжского района г.Казани» не взаимодействует со многими компаниями в нашем городе, поэтому люди обращаются к интернет-сайтам в поисках работы. Одним из решений этой проблемы являются постоянные ярмарки вакансий, но это решение также требует значительных доработок. Люди в городе и окрестностях очень мало знают о проводимых ярмарках вакансий, которые ранее доказали свою роль в содействии эффективному развитию занятости. На ярмарке вакансий каждый безработный может пообщаться с представителем работодателя, который расскажет о компании и вакансиях, предоставляя кандидатам возможность самостоятельно сделать лучший выбор.

2. Следующая проблема - низкая популяризация Государственного казенного учреждения «Центр занятости населения Приволжского района г.

Казани» среди жителей города и пригорода. Причиной этой проблемы является то, что эксперты и выпускники большинства учебных заведений не обращаются в центр занятости за поиском работы и регистрацией, они обычно ищут работу в Интернете, а также надеются найти работу непосредственно в крупных компаниях. Если рассматривать в целом, эта категория может включать в себя все категории граждан. В настоящее время более половины безработных ищут работу через Интернет. Основная причина в том, что в Интернете много вакансий. Однако самая большая опасность заключается в том, что в Интернете также много мошенников, чье влияние направлено на уязвимые слои общества. Поведение мошенников негативно скажется на социально-экономической безопасности городского населения.

3. Отсутствие достаточной информации на веб-сайте. Особенность этой проблемы в том, что она влияет и на продвижение центра. Это стоит подчеркнуть, так как структура сайта влияет на понимание жителями города предоставляемых услуг, статус-кво на рынке труда и прогноз его состояния. Кроме того, гораздо удобнее разместить на веб-сайте соответствующий банк вакансий, чтобы заявителю не пришлось посещать Центр для поиска вакансий, а просто посетить веб-сайт и получить информацию о соответствующих вакансиях. Нам нужно решить эту проблему, потому что в реальности самое большое взаимодействие с людьми происходит в интернете, однако Государственное казенное учреждение «Центр занятости населения Приволжского района г.Казани» упускает данную возможность, что говорит о неэффективности функционирования Центра и управления занятостью населения на территории города.

4. Проблемы, связанные с образованием безработных. Суть состоит в нежелании выпускников работать не по специальности. Поэтому многие граждане не могут реализовать свой потенциал и приобрести опыт. Выпускники многих вузов и других учебных заведений не могут найти подходящие вакансии. Поэтому необходимо выделять больше бюджетных средств на

переподготовку молодых специалистов. Одна из причин этой проблемы - низкое качество профориентации выпускников 9 и 11 классов.

5. Некоторые категории граждан, а именно инвалиды, молодежь и женщины, обладают низкой конкурентоспособностью. Основная причина этой проблемы заключается в том, что большинство работодателей считают таких работников менее привлекательными. Для этого есть несколько причин. Учитывая привлекательность молодых специалистов для работодателей, стоит отметить, что в большинстве случаев молодым людям не хватает необходимого опыта.

Проблема занятости женщин, то есть низкая конкурентоспособность женщин на рынке труда, обусловлена следующими факторами:

- для работодателя женская рабочая сила представляет меньший интерес из-за декретных отпусков, больничных по уходу за детьми
- трудности трудоустройства нередко связаны с утратой профессиональных знаний и квалификационных навыков в силу длительности периода вынужденной безработицы или отсутствия женщины на рабочем месте по социальным причинам.

Принимая во внимание занятость людей с ограниченными возможностями, стоит понимать, что эта проблема является одной из наиболее напряженных в социальной сфере и сфере занятости. Эта проблема усугубляется работодателями, которые не нанимали их под разными предлогами, ограничивая их права, а также потому, что инвалиды физически бессильны препятствовать определенным видам работы. Все это создало дополнительное давление на общество, сделав большое количество людей «ненужными». Кроме того, не все работодатели хотят брать на себя ответственность за людей с ограниченными возможностями. Работодатель не уверен, будет ли работник снова получать отпуск по болезни. Или же при одинаковой заработной плате работники-инвалиды могут выполнять ту же работу, что и обычные специалисты на аналогичных должностях. В некоторых случаях трудоустройство инвалидов требует дополнительных финансовых

вложений для организации своего рабочего места и создания комфортных условий труда. Учитывая большое количество организационных проблем, работодатели не заинтересованы в приеме на работу инвалидов

6. Высокая эффективность Центра занятости населения Приволжского района г.Казани, а также наличие команды квалифицированных специалистов, и продуманная система управления основаны на своевременном получении, обработке и хранении необходимой информации.

Проблема в том, как получить достоверную информацию в нужное время, с наименьшими затратами, в правильной форме и с различной степенью детализации. Большие объемы информации необходимо собирать, обрабатывать и хранить с использованием единой автоматизированной системы

Использование информационных технологий затрагивает все сферы. Например, в области исследования рынка информационные технологии необходимы для проведения и обработки опросов. В управлении проектами - используется для расчета показателей, моделирования ситуации и анализа чувствительности показателей к изменениям внешних параметров, в логистике - для создания информационных систем управления потоками ресурсов, в управлении финансами - для определения бюджетов, Финансовый анализ корпоративных отчетов и местных бюджетов, автоматический учет и взаимодействие со складами, тестирование управления персоналом при найме и ведении программ персонального обучения и, наконец, для стратегического управления требуется «умная» экспертная система.

Очевидно, что в государственном управлении должны быть автоматизированы вычислительные процессы, которые часто повторяются, а также хранение, обработка и использование больших объемов информации. Специальные программные продукты позволяют упростить контроль за исполнением и анализом исполнительных документов, разработать и оптимизировать график работы, подготовить различные отчеты и справочные

материалы до истечения срока подачи письменных и устных обращений граждан и организаций.

6. Еще одним тревожным моментом на данное время является нестабильная экономическая ситуация в стране, вызванная распространением коронавирусной инфекции. Ни для кого не секрет, что организации города и страны в целом несут сильные убытки, некоторые из них находятся на грани банкротства, многие люди остаются без работы. Для наглядности предоставим статистику безработицы по г.Казани в сравнении с 2019 г.:

Таблица 1- Численность безработных по г.Казани на 2019-2020гг.

Наименование ЦЗН	Численность безработных				Изменение численности на 01.05.2020г.		
	<i>На 01.05. 2019</i>	<i>На 01.01. 2020</i>	<i>На 01.04. 2020</i>	<i>На 01.05. 2020</i>	к соот.пе риоду предыд .года	к начал у года	к преды дуще му месяц у
ГКУ ЦЗН г.Казань	4088	3574	3958	14364	10276	10790	10406
ГКУ ЦЗН Авиастроитель ного р-на	501	449	534	1473	972	1024	939
ГКУ ЦЗН Вахитовского р-на	306	224	252	709	403	485	457
ГКУ ЦЗН Кировского р-	485	386	454	1409	924	1023	955

на							
ГКУ ЦЗН Московского р- на	<i>414</i>	<i>342</i>	<i>387</i>	<i>1346</i>	<i>932</i>	<i>1004</i>	<i>959</i>
ГКУ ЦЗН Ново- Савиновского р-на	<i>811</i>	<i>782</i>	<i>838</i>	<i>2911</i>	<i>2100</i>	<i>2129</i>	<i>2073</i>
ГКУ ЦЗН Приволжского р-на	<i>658</i>	<i>626</i>	<i>688</i>	<i>2854</i>	<i>2196</i>	<i>2228</i>	<i>2166</i>

Как мы видим, численность безработных выросла почти в 4 раза за короткий промежуток времени. Это одно из очевидных проявлений экономического кризиса. Поэтому сейчас очень важна поддержка государства в любом ее проявлении, ведь иначе этот нарастающий экономический кризис обретет катастрофическое проявление и его последствия критически скажутся на благосостоянии общества и дальнейшем развитии страны в целом. В сложившейся ситуации очень важна четко выстроенная деятельность ГКУ ЦЗН

3. ПУТИ СОВЕРШЕНСТВОВАНИЯ СИСТЕМЫ УПРАВЛЕНИЯ ЗАНЯТОСТЬЮ НАСЕЛЕНИЯ

3.1 Рекомендации по совершенствованию деятельности Государственного казенного учреждения « Центр занятости населения Приволжского района г.Казани»

Для решения выявленных проблем были выработаны рекомендации по совершенствованию деятельности Государственного казенного учреждения «Центр занятости населения Приволжского района г.Казани». А именно:

1. Для решения проблемы недостаточного охвата вакансий в городах и близлежащих населенных пунктах необходимо всестороннее взаимодействие с различными крупными, средними и малыми предприятиями. Благодаря этому взаимодействию можно более своевременно обновлять текущий список вакансий, что улучшит ситуацию в сфере занятости и упростит управление в этой области за счет расширения числа вакантных банков. Более того, одним из эффективных методов, уже упомянутых для решения этой проблемы, является проведение ярмарок вакансий. Однако для достижения максимальной эффективности решение требует значительных улучшений. Прежде всего, необходимо оповестить о предстоящей кадровой ярмарке не только на фасаде здания ГКУ «Центр занятости населения Приволжского района г.Казани», но и на рекламных и информационных стендах в городе. Например, на интерактивных рекламных экранах возле крупных торговых центров и крупных транспортных узлов информационный охват увеличится в несколько раз. Кроме того, обширная информация о ярмарках вакансий и других мероприятиях в Интернете, на веб-сайтах и на популярных городских сайтах в социальных сетях, не только привлечет ищущих работу, но и привлечет новых работодателей, что также поможет получить точную статистику о фактической занятости. Во-вторых, необходимо приглашать больше работодателей для участия в Экспо, чтобы

каждый посетитель, независимо от их квалификации и специализации, мог выбирать среди подходящих вакансий. Поэтому продолжающийся набор персонала будет играть самую большую роль в борьбе с безработицей и развитии эффективной занятости, которая позволит наиболее эффективно использовать трудовые ресурсы и максимально использовать потенциал нашего городского населения.

2. Решить проблему низкой популярности Государственного казенного учреждения «Центр занятости населения Приволжского района г.Казани» поможет организация тесного взаимодействия с интернет-сайтами по содействию поиска работы. Эта мера повысит популярность центра и даст возможность лучше контролировать список текущих вакансий и затем обрабатывать их, что поможет отслеживать и выявлять неэтичных работодателей и расширять текущие вакансии в базе данных города. Кроме того, чтобы повысить востребованность центра, необходимо организовать тесное взаимодействие с аудиторией в социальных сетях и мессенджерах. Для эффективного взаимодействия необходимо выполнить следующие действия. Во-первых, нужно создать свои собственные группы и страницы в социальных сетях и мессенджерах. В этих группах будет вестись информационная трансляция всех мероприятий (ярмарки вакансий, дни открытых дверей в нашем городе и т. Д.). В Telegram и Вконтакте, используя функцию написания статей, можно легко и просто описать процесс получения определенных услуг. Во-вторых, реклама должна осуществляться посредством таргетированной рекламы в поисковых системах, в социальных сетях и в крупных сообществах, что поможет расширить охват аудитории и повысить эффективность взаимодействия. Чтобы повысить популярность и привлечь аудиторию, необходимо показать работу центра изнутри. Таким образом, при реализации этой серии мероприятий будет повышена популярность Государственного казенного учреждения «Центр занятости населения Приволжского района г.Казани» и осведомленность

общественности, что упростит управление занятостью в городе, повысит эффективность управления.

3. Чтобы решить проблему с сайтом, необходимо оптимизировать продвижение сайта, разместив в поисковом запросе Яндекс, Google, Mail.ru и социальные сети. Показ таргетированной рекламы по географическому местоположению позволит вам привлекать и взаимодействовать с целевой аудиторией, тем самым экономя рекламный бюджет. При локальном поиске ключевых фраз он будет отображаться на первой позиции поиска, что расширяет аудиторию. Для поддержания сайта необходимо создать отдел веб-разработки и продвижения в интернет-пространстве. Ввести следующие должности в отделе:

- Инспектор веб-разработки, отвечающий за макет сайта, дизайн меню, функции интерактивных частей и интеграцию с Catharsis. Требования к кандидату-знание HTML, CSV, JavaScript, PHP, Python. Высшее образование по программированию и разработке сайтов. Владение программным обеспечением и операционной системой Linux Ubuntu.

- Системный администратор, отвечающий за защиту сайта от хакеров и проникновения. Кроме того, эксперт также отвечает за безопасность сети и стабильную работу сайта. Требования к кандидатам - понимать базы данных HTML, CSV, Python, JavaScript и MySQL. Высшее образование в области информационной безопасности и веб-управления.

- Веб-редактор, отвечающий за вёрстку новостей и информационное наполнение сайта. Требования к специалистам - знание HTML-редакторов, базовые технические знания по копирайтингу, грамотная речь, высшее образование в области рекламы и связей с общественностью, знание HTML и CSV.

- Специалист по продвижению и связям с общественностью, отвечающий за продвижение в Интернете посредством целевой рекламы и продвижения в социальных сетях. Требования-владеть основными навыками

копирайтинга и быть компетентным в разговорной речи. Реклама и связи с общественностью -высшее образование.

Эти сотрудники будут поддерживать стабильную работу веб-сайта, предотвращать взлом сервера, обновлять текущую информацию, связанную с проводимыми мероприятиями, обновлять соответствующую базу данных вакансий на веб-сайте и обеспечивать широкий охват населения города.

Веб-сайт центра занятости должен быть интегрирован с порталом госуслуг и другими территориальными центрами занятости, федеральными и региональными службами занятости. Также необходимо разрешить зарегистрированным работодателям в городе быстро публиковать соответствующие вакансии, что позволит быстро обновлять список текущих вакансий. Соискателям необходимо предоставить возможность проходить электронные консультации, подавать резюме при поиске вакансий, получать информацию о предстоящих ярмарках вакансий и подавать электронные заявки через любое устройство, с возможностью отслеживания ответа, чтобы затем присутствовать лично в назначенную дату. Держать соискателей в курсе можно через уведомления и электронные письма.

Таким образом, работа сайта решит проблему информированности среди городских жителей, будет способствовать популяризации центра и упростит взаимодействие между сайтом и населением, тем самым модернизировав систему управления занятостью. В то же время широкий охват ГКУ ЦЗН сможет привлечь больше работодателей, и они увидят спрос на вакансии в центре, что позволит центру расширить текущие свободные места. Веб-сайт поможет отслеживать тенденции текущих и популярных вакансий, а с помощью электронной загрузки он упростит отчетность и статистическую информацию.

4. Для решения проблемы подбора вакансий в соответствии с образованием, полученным гражданами, необходимо проводить различные игры и анкетные опросы, оказывать социальную и психологическую поддержку учащимся 9 и 11 классов в выборе профессий и специальностей, а

также совершать поездки в предприятия и учреждения. Показывать учащимся короткие видеоролики о карьере, которые можно использовать для профориентации молодых людей. Проводить групповые и индивидуальные консультации, семинары и вебинары по различным специальностям среди молодежи. Разместить заказ в учебном заведении для подготовки специалистов, отвечающих текущим условиям труда и необходимых в ближайшее время. Эти меры помогут решить проблему выбора вакансий на основе профессий, полученных молодежью. Кроме того, одной из необходимых мер является повышение мобильности рабочей силы. Эта мера активно используется, но поскольку осведомленность людей не высока, эта мера не является обширной.

Также дополнительной мерой можно расширить спектр направлений для возможного освоения новых квалификаций, однако данная мера будет требовать большего количества затрат, поэтому данную меру необходимо использовать второстепенно, что будет являться более рациональным. Таким образом, применяя данный комплекс мер, можно существенно решить вопрос с подбором вакансий по специальности. Конечно, эта проблема не будет решена на 100%, но ее можно минимизировать. Устранение данной проблемы в полной мере не возможно из-за того, что с возрастом у многих людей меняются приоритеты, взгляды и невозможно в полной мере предугадать формирование человека в полной мере, однако данный комплекс мер даст огромный толчок в развитие эффективной занятости населения.

5. Для решения проблемы низкой конкурентоспособности отдельных категорий граждан, в том числе молодежи, женщин и людей с ограниченными возможностями, требуется всестороннее взаимодействие во всех категориях. Поэтому, чтобы решить проблему занятости молодежи, необходимо помогать молодым людям в выборе профессий и предоставлять им информацию о состоянии рынка труда на основе анализа. Кроме того, рассматривать будущую стратегию развития кадров. Также необходимо содействовать созданию мест практики и стажировок на предприятиях и в

организациях. Предоставлять субсидии работодателям, которые нанимают молодых людей. Также стоит учесть, что у большинства молодых людей есть идея начать бизнес, но не все решают ее реализовать. Поэтому необходимо проводить семинары по самостоятельной занятости между студентами и выпускниками, а также проводить учебные модули по финансовым знаниям в учебных заведениях, а также минимальные курсы по разработке бизнес-планов и малого бизнеса в дополнение к образовательным программам. Далее разрабатывать планы молодежного предпринимательства и помогать в создании малых предприятий, упрощать субсидии для молодых предпринимателей и взаимодействие молодых предпринимателей с бизнес-инкубаторами. Кроме того, необходимо разработать новые социальные планы, способствующие трудоустройству молодежи, и создать гибкие графики работы для учащихся, чтобы учащиеся, могли получить опыт работы на основе своего образования и профессии.

Чтобы решить проблему занятости людей с ограниченными возможностями, необходимо рассмотреть многие вопросы. Во-первых, необходимо помочь работодателям в организации работы для людей с ограниченными возможностями. В этом случае помощь должна поступать за счет муниципального, регионального и федерального бюджетов. Работы по техническому обслуживанию также могут осуществляться за счет налоговых льгот. Кроме того, необходимо сотрудничать с работодателями для организации работы инвалидов с целью привлечения различных субсидий от работодателей. Также необходимо тесно сотрудничать с инвалидами, чтобы разработать вопросник по профориентации по вопросам занятости и адаптации к карьере. Только при таком комплексном подходе эта проблема может быть решена.

Принимая во внимание решение проблемы низкой конкурентоспособности женщин, наивысшим приоритетом для действий является продолжение пилотного проекта по выплате пособия по беременности и родам непосредственно из фонда социального страхования.

Другие действия, предпринимаемые в этом направлении, заключаются в укреплении сотрудничества с работодателями для информирования о сложившейся ситуации. Необходимо также разработать комплекс мер для повышения квалификации женщин после декретного отпуска, чтобы восстановить утраченный опыт в области производственных технологий, законов и нормативных актов, а также при необходимости разработать дополнительные учебные ресурсы. Еще одной мерой для решения проблемы низкой конкурентоспособности женщин является развитие самозанятости женщин дома. Для ведения бизнеса по продаже товаров и услуг должны быть созданы упрощенные процедуры субсидирования. Каждая женщина должна иметь минимум знаний, чтобы начать бизнес. С одной стороны, эти меры позволят сэкономить ресурсы работодателей и тем самым повысить конкурентоспособность женщин на рынке труда. С другой стороны, развитие семейной самозанятости сделает большой шаг в развитии малого бизнеса.

В общей картине комплекс мер направлен на развитие эффективной занятости, а также на социальное укрепление конкурентоспособности отдельных категорий граждан, тем самым используя трудовые ресурсы нашего города на максимум, сводя безработицу к минимуму, а использование человеческого потенциала в полной мере. Также стоит обратить на зарубежный опыт стран и активно применить удачные решения, которые доказали свою эффективность с течением времени.

6. Применение информационных технологий. Решить указанные проблемы можно с помощью создания единых информационных систем муниципальных районов и их интеграции в системы более высокого уровня, грамотного проектирования автоматизированных систем управления, разработки технического задания, оценки программных продуктов, выбора исполнителей, координации работ и ресурсов заинтересованных служб, организаций и предприятий. Все это требует специальных подходов и знаний, информированности об уже существующих программных пакетах.

С популярностью интернет-технологий появилось много возможностей для решения проблем государственного управления. Сегодня глобальная сеть широко используется правительственными учреждениями для публикации данных о себе и обмена информацией.

Внедрение компьютерных технологий позволяет накапливать массивы информации и документов для всех видов деятельности, по всем сотрудникам, кадровому резерву, организации, чтобы быстро находить и эффективно обрабатывать всю необходимую управленческую информацию.

Использование компьютеров значительно облегчает оформление всех видов деятельности. Эта цель достигается путем введения утвержденной электронной версии национальной унифицированной формы, создания стандартных документов(шаблонов) на их основе и разработки шаблонов для других повторяющихся ситуаций управления.

Применение компьютерных технологий значительно облегчает работу по оформлению унифицированных форм, снимает излишнюю нагрузку с сотрудников, что позволяет им быть более продуктивными; минимизируется человеческий фактор.

7. Конечно же, возрастающая численность безработных в сложившейся ситуации пандемии сложно поддается контролю, но государство оказывает все возможные меры по ее предотвращению и минимизации путем выделения финансовых средств для поддержки организаций и их работников. Для безработных граждан, вставших на учет в ГКУ ЦЗН, государство предусматривает максимальные выплаты пособия по безработице в размере 12 130 руб. Для временно безработных родителей несовершеннолетних детей предусмотрены ежемесячные выплаты 3000 руб на каждого ребенка. Также необходимо усилить меры по психологической поддержке населения, оказавшегося в сложной ситуации, облегчить процедуру по переквалификации и постановке на учет.

3.2 Эффективность предлагаемых мероприятий

Повышение эффективности работы ГКУ ЦЗН должно быть нацелено на: создание предпосылок для устойчивого экономического роста, уменьшение различий в социально-экономическом развитии в различных регионах Российской Федерации, поддержание экономически обоснованного и социально приемлемого уровня безработицы, а также преодоление бедности и улучшение уровня жизни людей, повышение рациональности бюджетных расходов и содействие занятости.

Возможность улучшения работы ГКУ ЦЗН Приволжского района г.Казани во многом зависит от наличия методологий и методических разработок для оценки эффективности их деятельности. Дело в том, что Федеральная служба по труду и занятости (Роструд), как федеральное агентство, курирующее деятельность службы занятости, регулярно оценивает эффективность его работы. В то же время основным критерием эффективности является степень достижения контрольных показателей в определенных областях работы. Однако при проведении этой оценки не были полностью учтены многие важные аспекты деятельности агентства по трудоустройству, отражающие: финансовое положение, состояние персонала ; качество занятости граждан, обращающихся за услугами по трудоустройству в поисках работы(качество, на которое они в основном полагаются)

Эффективность и практическая значимость предлагаемых мероприятий может быть оценена в работе сотрудников ГКУ ЦЗН, ее территориальных органов.

Применение рассматриваемых методов может позволить:

- расширить возможности ГКУ ЦЗН;
- сократить нерациональные затраты и повысить эффективность деятельности;

- усовершенствовать систему управления содействием занятости населения;

- повысить мотивацию персонала через обоснованное согласование результатов работы и оплаты труда;

- обеспечить вакантными местами незащищенные слои населения.

Проанализировав деятельность организации, выявив ее слабые стороны, мы смогли разработать ряд мер по совершенствованию работы ГКУ ЦЗН Приволжского района города Казани. Следуя предлагаемым мероприятиям возможно поднять статус центра занятости на новый уровень, сделать его максимально ориентированным на граждан. С каждым днем в сети Интернет появляется все больше и больше различных сайтов, приложений, площадок для поиска работы без особых усилий. Конечно, граждане делают выбор в пользу онлайн технологий, способных подобрать подходящие вакансии в считанные секунды, с помощью фильтра отбросить всё ненужное.

Да, подобные новшества составляют серьезную конкуренцию давно появившимся центрам занятости, поэтому ГКУ ЦЗН должны постоянно совершенствоваться, становиться все удобнее для пользователей. Не стоит забывать о неоспоримых преимуществах, которыми не могут похвастаться новомодные сайты и приложения. Именно на них следует сделать особый упор: так, предоставление возможности обучения, повышения квалификации и переквалификации, выплаты пособий являются неким «козырем» в руках ГКУ ЦЗН. Для привлечения молодежи необходимо расширить перечень предоставляемых профессий, чтобы каждый мог подобрать что-то близкое себе.

Усовершенствование работы ГКУ ЦЗН путем перехода к инновациям позволит закрепить его позиции в современных условиях. Расширив список организаций, сотрудничающих с нашим центром занятости, мы обеспечим высокий уровень трудоустройства зарегистрированных граждан.

На сегодняшний день многие организации и предприятия претерпели сокращения и колоссальные убытки, уровень безработицы, как было сказано

ранее, вырос почти в 4 раза буквально за месяц. Поэтому в данный момент как никогда важно скоординировать деятельность ГКУ ЦЗН для ликвидации таких последствий пандемии и обеспечения достойного уровня жизни граждан.

Тем самым все предложенные мероприятия в совокупности приведут к отлаженной и четкой работе подразделения, их реализация позволит удовлетворить многие потребности граждан, облегчить многие процессы. Ведь только соответствуя канонам времени можно оставаться востребованными и осуществлять свою деятельность в полной мере. Нельзя отказываться от автоматизации процессов, продвижения через Интернет-ресурсы, переход на популярные интернет площадки. Именно эти действия помогут расширить целевую аудиторию, привлечь новые организации и предприятия, расширяя таким образом банк вакансий, что минимизирует проблемы с трудоустройством отдельных категорий граждан, отличающихся малой конкурентоспособностью. Только тогда в разнообразии возможностей поиска работы граждане будут делать выбор в пользу государственного казенного учреждения «Центр занятости населения Приволжского района г. Казани». Не стоит забывать и о том, что автоматизация процессов позволит осуществлять гораздо больший объем работы за то же время, с меньшими трудовыми затратами, что несомненно повысит продуктивность сотрудников организации.

ВЫВОДЫ И ПРЕДЛОЖЕНИЯ

Таким образом, в данной выпускной квалификационной работе были рассмотрены направления совершенствования системы управления занятостью населения. В ходе достижения поставленной цели был решен ряд задач: во-первых, мы рассмотрели занятость как социально-экономическую категорию, во-вторых, подробно рассмотрели основные элементы системы занятости населения и ее нормативно-правовые основы, в-третьих, провели анализ управления занятостью населения на примере ГКУ ЦЗН Приволжского района г. Казани, выявили перечень недостатков и, в-четвертых, разработали предложения по совершенствованию системы управления занятостью в данной организации.

В современном мире, в условиях пандемии и вытекающего экономического кризиса крайне остро стоит проблема занятости населения. Не напрасно безработица и неполная занятость занимают вторую строчку в ТОП-10 глобальных рисков. Именно поэтому политика занятости с каждым днем набирает обороты.

Для роста уровня ВВП и увеличения ресурсов государства для решения возникающих социальных проблем и повышения уровня жизни населения необходима прогрессия в количестве занятых общественно-полезной и эффективной работой.

Рост безработицы угрожает ранее возможному уровню ВВП, что ставит в очень тяжелое положение всех членов общества и страну в целом и ограничивает источники средств для существования пособий тех или иных социальных программ.

Занятость - это деятельность, которую граждане выполняют для удовлетворения личных и социальных потребностей, но только благодаря занятости мы можем обеспечить процветание и развитие страны. Государство должно стремиться максимально использовать трудовой потенциал и способствовать экономическому, промышленному и научному

процветанию всей страны. Развивая эффективные возможности трудоустройства и минимизируя безработицу, трудовые ресурсы могут быть использованы в полной мере. Центры занятости играют ключевую роль во взаимодействии с рабочей силой страны.

Проводя анализ управления занятостью населения на примере деятельности Государственного казенного учреждения «Центр занятости населения Приволжского района города Казани» была дана организационно-правовая характеристика деятельности данной организации, выявлены проблемы в работе ГКУ «Центр занятости населения Приволжского района города Казани», а именно:

- Неполный охват текущих вакансий в городе и прилегающих районах;
- Небольшая популярность государственных учреждений
- Неполнота собственного сайта;
- Вопросы выбора вакансий в зависимости от образования, полученного безработными;
- Низкая конкурентоспособность отдельных категорий граждан.
- Недостаточная автоматизация внутренних процессов
- Недостаточные меры в условиях роста безработицы

Для решения данных проблем были выработаны рекомендации, направленные на совершенствование деятельности ГКУ «Центр занятости населения Приволжского района г.Казани», а именно:

1. Для решения проблемы недостаточного охвата текущих вакансий в городе рекомендуется осуществлять всестороннее сотрудничество с компаниями, что ускорит обновление текущего списка вакансий и улучшит ситуацию с занятостью. Также было предложено более эффективно использовать проведение ярмарок вакансий за счёт более качественного информирования для привлечения соискателей и новых работодателей, а также для получения более точных статистических данных о реальной ситуации в сфере занятости населения.

2. Для решения проблемы малой популяризации Государственного казенного учреждения предложено организовать плотное взаимодействие с Интернет-площадками по содействию поиска работы, что позволит повысить популярность Центра и увеличит качество мониторинга списка актуальных вакансий. Также рекомендуется организовать тесное взаимодействие с аудиторией в соцсетях и мессенджерах путем создания собственных групп и страниц для информационного вещания всех событий. Для повышения охвата аудитории и эффективности взаимодействия мы предлагаем организовать таргетинговую рекламу через поисковые системы, социальные сети, а также рекламу в крупных сообществах нашего города. Для повышения популярности и привлечения аудитории рекомендуется освещать работу центра изнутри.

3. Для решения проблемы наполненности собственного сайта предложено трудоустроить несколько новых сотрудников, способных грамотно доработать и развить имеющийся сайт, поддерживать стабильную и эффективную работу сайта. Также предложено оптимизированное продвижение сайта путём таргетинга, создание отдела web-разработки и продвижения в Интернет-пространстве.

4. Для решения проблемы вакансий в соответствии с уровнем образования, полученным безработными, рекомендуется принять ряд мер по оказанию поддержки молодежи в выборе профессий и профессионально-ориентированном развитии, а также установить порядок целевых заказов для образовательных учреждений.

5. Для решения проблемы низкой конкурентоспособности отдельных категорий граждан предлагается осуществлять комплексное сотрудничество по всем направлениям данной категории. Для решения проблемы занятости молодежи предлагается ряд мер по стимулированию занятости молодежи, развитию самозанятости и финансовой грамотности. Кроме того, необходимо внедрить новые социальные программы по созданию рабочих мест с гибким графиком для содействия занятости

молодежи. В целях решения проблемы трудоустройства инвалидов предлагается оказать содействие работодателям в организации работы с инвалидами, привлечении субсидируемых работодателей. Необходимо также тесно сотрудничать с инвалидами в сфере занятости и профессиональной адаптации.

6. Решением проблемы слабой автоматизации внутренних процессов организации может стать применение информационных технологий в виде интегрированного пакета прикладных программ. создание единых информационных систем муниципальных районов и их интеграции в системы более высокого уровня, грамотного проектирования автоматизированных систем управления, разработки технического задания, оценки программных продуктов, выбора исполнителей, координации работ и ресурсов заинтересованных служб, организаций и предприятий.

7. Решением проблемы растущей безработицы в условиях пандемии может стать только тотальная поддержка государством своих граждан, организаций, деятельность которых существенно ограничена, их финансовая поддержка с целью сохранения уровня занятости. Помимо предусмотренных выплат необходимо организовать психологическую помощь гражданам, оказавшимся в сложной ситуации, облегчить процедуру переквалификации.

Таким образом, все задачи были решены. Цель исследования достигнута. Во введении обосновывается актуальность проблемы исследования, выбор темы исследования. Определены объект исследования, предмет, цель и задачи, а также методология исследования. В первой главе рассматриваются теоретические основы формирования системы управления занятостью: занятость как социально-экономическая категория; система управления занятостью населения и ее основные элементы; нормативно-правовые основы регулирования занятости. Во второй главе проведен анализ системы управления занятостью населения на примере ГКУ центр занятости населения Приволжского района города Казани и разработаны предложения

по совершенствованию системы управления занятостью. В заключении были сформулированы выводы по результатам проведенного исследования. Для достижения цели исследования были использованы следующие методы: сравнительный метод; изучение монографических публикаций и статей, аналитический метод

Список литературы

1. Конституция Российской Федерации(принята всенародным голосованием 12.12.1993) (с изменениями и дополнениями) // КонсультантПлюс [Электронный ресурс]. – Режим доступа: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_28399, свободный
2. Трудовой Кодекс РФ С изменениями на 28 июля 2012 года ФЗ от 29.02.2012 № 16-ФЗ.
3. Гражданский кодекс РФ. С изменениями // «Российская газета» от 14 июня 2012 №76 –ФЗ.
4. Федеральный закон РФ «О занятости населения в Российской Федерации» от 19.04.1991 №1032-1(ред. от 7.03.2018)
5. Федеральный Закон Российской Федерации от 24 ноября 1995 года №181- ФЗ «О социальной защите инвалидов в Российской Федерации».
6. Федеральный Закон Российской Федерации от 02 мая 2006 года № 59-ФЗ «О порядке рассмотрения обращений граждан Российской Федерации».
7. Федеральный Закон Российской Федерации от 27 июля 2010 года № 210-ФЗ «Об организации предоставления государственных и муниципальных услуг».
8. Приказ Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 30 апреля 2013 № 181н «Об утверждении федерального стандарта государственной функции надзора и контроля за приемом на работу инвалидов в пределах установленной квоты с правом проведения проверок, выдачи обязательных для исполнения предписаний и составления протоколов» // КонсультантПлюс [Электронный ресурс]. – Режим доступа: http://www.consultant.ru/document/Cons_doc_LAW_150308, свободный

9. Приказ Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 17 апреля 2014 № 262н «Об утверждении федерального государственного стандарта государственной услуги по профессиональному обучению и дополнительному профессиональному образованию безработных граждан, включая обучение в другой местности» // КонсультантПлюс [Электронный ресурс].

10. Постановление Правительства Российской Федерации от 30 июня 2004 года №324 «Об утверждении Положения о Федеральной службе по труду и занятости»

11. Постановление Министерства труда и социального развития Российской Федерации №3, Министерства образования Российской Федерации №1 от 13 января 2000 года «Об утверждении Положения об организации профессиональной подготовки, повышения квалификации и переподготовки безработных граждан и незанятого населения».

12. Указ Президента РФ от 05.11.1992 №1335 (ред. от 05.10.2002) «О дополнительных мерах по социальной защите беременных женщин и женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет, уволенных в связи с ликвидацией организаций».

13. Алиев, И.М. Экономика труда [Текст] / И.М. Алиев, Н.А. Горелов, Л.О. Ильина. – Люберцы: Издательство «Юрайт», 2016. – 478 с.

14. Анаева, З.К. Безработица и её социально-экономические последствия [Текст] / З.К. Анаева, С. И. Хайдаева, Л.Х. Алханов // Евразийский Союз Ученых. – 2015. – №1. – С. 14 – 16.

15. Байнова, М.С. Основы государственного и муниципального управления: учебное пособие [Текст] / М.С. Байнова, Н.В. Медведева, Ю.С. Рязанцева. – Москва – Берлин: Издательство «Директ-Медиа», 2016. – 459 с.

16. Белашова, А.Н. Методика анализа трендов внутриотраслевой динамики трудовых ресурсов рынка труда [Текст] / Белашова А.Н., Невечеря А.П. //– Москва: Центр перспективных научных публикаций, 2016. – С. 77 – 83.
17. Валентей, С. Д. Развитие общества в теории социальных альтернатив[Текст] / Валентей, С. Д.-Москва :Издательство-«Наука»,2013
18. Гаузнер, Н. Современная ситуация на российском рынке труда и политика занятости / Н. Гаузнер // Мир. экономика и междунар. отношения. 2013.
19. Гриценко, Н.Н.. Социальное партнерство: дань моде или объективное требование жизни? / Н. Н. Гриценко. - С .5-15
20. Ермолаева, А.В. Документационное обеспечение услуг в сфере занятости населения [Текст] / А.В. Ермолаева, К.М. Агеева// Делопроизводство. – 2014. – №1. – С. 40 – 49.
21. Ермолаева, С.Г. Рынок труда: учебное пособие [Текст] / С.Г. Ермолаева. — Екатеринбург: Издательство «Урал. ун-та», 2015. — 108 с.
22. Есиева И. В. Безработица как одна из глобальных проблем современного мира[Текст] / И. В. Есиева // Экономика, управление, финансы: материалы III междунар. науч. конф. (г. Пермь, февраль 2014 г.). — Пермь: Меркурий, 2014. — С. 124-126.
23. Ефимова Е.А. Экономические проблемы регионов и отраслевых комплексов // Проблемы современной экономики, № 4 (36), 2010
24. Жеребин, В.М. Самостоятельная занятость населения: Основные представления и опыт кризисного периода:[Текст] / В.М. Жеребин, А. Н. Романов. – Москва: Издательство «ИНФРА-М», 2016. — 200 с.
25. Жигунов, И.М. Управление организационной структурой предприятия сферы услуг в обеспечении инновационного развития [Текст]

/ И.М. Жигунов, А.Н. Чаплина // Управление человеческими ресурсами – основа развития инновационной экономики. – 2015. – № 6. – С. 97 – 102.

26. Зайцев, Л. Г. Организационное поведение [Текст] / Л.Г. Зайцев, М.И. Соколова. – Москва: Издательство «Магистр», 2015. – 464 с.

27. Зак, Т.В. Динамика безработицы в России и за рубежом [Текст] / Т.В. Зак, Р.Р. Бигеев // Экономика и современный менеджмент: теория и практика. – 2015. – № 7-8 (51). – С. 56 – 60.

28. Казимов, К.Г. Регулирование рынка труда и занятости населения [Текст] / К.Г. Казимов. – Москва: Издательство «Директ-Медиа», 2017. – 204 с.

29. Кашепов, А.В. Рынок труда: проблемы и решения [Текст] / А.В. Кашепов. – Москва: Издательство «Научный эксперт», 2014. – 232 с.

30. Климова, О.С. Безработица в России и в мире: анализ основных тенденций [Текст] / О.С. Климова, А.Е. Егорова // Общество: политика, экономика, право. – 2014. – № 1. – С. 112 – 116.

31. Кочергина, С.Г. Региональный рынок труда: занятость и безработица [Текст] / С.Г. Кочергина // Вестник Российского университета кооперации. – 2015. – №1. – С.63 – 65.

32. Орлова, Е.Е. Правоотношения в сфере занятости населения и трудовые правоотношения [Текст] / Е.Е. Орлова // Журнал российского права. – 2014. – №8. – С. 48–56

33. Райзберг Б.А., Стародубцева Е.Б. "Современный экономический словарь. - 6-е изд., перераб. и доп. - М." ИНФРА-М, 2011

34. Резник, С. Д. Организационное поведение [Текст] / С.Д. Резник. – Москва: Издательство «ИНФРА-М», 2017. – 464 с.

35. Складаревская, В.А. Экономика труда: Учебник для бакалавров [Текст] / В.А. Складаревская. – Москва: Издательство «Дашков и К», 2015. – 304 с.

36. Смоленцева, Е.В. Сущность и социально-экономические последствия безработицы [Текст] / Е.В. Смоленцева // Успехи современной науки. – 2016. – №9. – С.117 – 118.
37. Федчин, В.С. Занятость населения и ее регулирование. Учебное пособие [Текст] / В.С. Федчин, И.А. Бобков. – Иркутск: Издательство «Оттиск», 2014. – 93 с.
38. Храновский, И.В. Правовое регулирование отношений в сфере занятости в промышленно развитых странах [Текст] / И.В. Храновский. – Москва: Издательство «ИНФРА-М», 2014. – 115 с.
39. Чуракова О. Базар труда. Новые известия. 2013. 11 марта.
40. Яцемирская Р.С. Социальная геронтология. М.: Издательство МГСУ «Союз», 2010, 275 с.

ИНСТРУКЦИЯ

по охране и безопасности труда для специалиста государственного и муниципального управления

Настоящая инструкция разработана в соответствии с действующим законодательством и нормативно-правовыми актами в области охраны труда и может быть дополнена иными дополнительными требованиями применительно к конкретной должности или виду выполняемой работы с учетом специфики трудовой деятельности в конкретной организации и используемых оборудования, инструментов и материалов. Проверку и пересмотр инструкций по охране труда для работников организует работодатель. Пересмотр инструкций должен производиться не реже одного раза в 5 лет.

1. Общие требования безопасности.

1.1. К самостоятельной работе в качестве специалиста государственного и муниципального управления допускаются лица, имеющие соответствующее образование и подготовку по специальности, обладающие теоретическими знаниями и профессиональными навыками в соответствии с требованиями действующих нормативно-правовых актов, не имеющие противопоказаний к работе по данной профессии (специальности) по состоянию здоровья, прошедшие в установленном порядке предварительный (при поступлении на работу) и периодический (во время трудовой деятельности) медицинские осмотры, прошедшие обучение безопасным методам и приемам выполнения работ, вводный инструктаж по охране труда и инструктаж по охране труда на рабочем месте, проверку знаний требований охраны труда, при необходимости стажировку на рабочем месте. Проведение всех видов инструктажей должно регистрироваться в Журнале инструктажей с обязательными подписями получившего и

проводившего инструктаж. Повторные инструктажи по охране труда должны проводиться не реже одного раза в год.

1.2. Специалист государственного и муниципального управления обязан соблюдать Правила внутреннего трудового распорядка, установленные режимы труда и отдыха; режим труда и отдыха инструктора-методиста определяется графиком его работы.

1.3. При осуществлении производственных действий в должности специалиста государственного и муниципального управления возможно воздействие на работающего следующих опасных и вредных факторов:

- нарушение остроты зрения при недостаточной освещённости рабочего места, а также зрительное утомление при длительной работе с документами и (или) с ПЭВМ;

- поражение электрическим током при прикосновении к токоведущим частям с нарушенной изоляцией или заземлением (при включении или выключении электроприборов и (или) освещения в помещениях;

- снижение иммунитета организма работающего от чрезмерно продолжительного (суммарно – свыше 4 ч. в сутки) воздействия электромагнитного излучения при работе на ПЭВМ (персональной электронно-вычислительной машине);

- снижение работоспособности и ухудшение общего самочувствия ввиду переутомления в связи с чрезмерными для данного индивида фактической продолжительностью рабочего времени и (или) интенсивностью протекания производственных действий;

- получение травм вследствие неосторожного обращения с канцелярскими принадлежностями либо ввиду использования их не по прямому назначению;

- получение физических и (или) психических травм в связи с незаконными действиями работников, учащихся (воспитанников), родителей (лиц, их заменяющих), иных лиц, вошедших в прямой контакт с экономистом для решения тех или иных вопросов производственного характера.

1.4. Лица, допустившие невыполнение или нарушение настоящей Инструкции, привлекаются к дисциплинарной ответственности и, при необходимости, подвергаются внеочередной проверке знаний норм и правил охраны труда.

2. Требования охраны труда перед началом работы.

2.1. Проверить исправность электроосвещения в кабинете.

2.2. Проверить работоспособность ПЭВМ, иных электроприборов, а также средств связи, находящихся в кабинете.

2.2. Проветрить помещение кабинета.

2.3. Проверить безопасность рабочего места на предмет стабильного положения и исправности мебели, стабильного положения находящихся в сгруппированном положении документов, а также проверить наличие в достаточном количестве и исправность канцелярских принадлежностей.

2.4. Уточнить план работы на день и, по возможности, распределить намеченное к исполнению равномерно по времени, с включением 15 мин отдыха (либо кратковременной смены вида деятельности) через каждые 45 мин. однотипных производственных действий, а также с отведением времени в объёме не менее 30 мин. для приёма пищи ориентировочно через 4-4,5 ч. слуха, памяти, внимания - вследствие ром для решения тех или иных вопросов производственного характера.

3. Требования охраны труда во время работы.

3.1. Соблюдать правила личной гигиены.

3.2. Исключить пользование неисправным электроосвещением, неработоспособными ПЭВМ, иными электроприборами, а также средствами связи, находящимися в кабинете.

3.3. Поддерживать чистоту и порядок на рабочем месте, не загромождать его бумагами, книгами и т.п.

3.4. Соблюдать правила пожарной безопасности.

3.5. Действуя в соответствии с планом работы на день, стараться распределять намеченное к исполнению равномерно по времени, с

включением 15 мин. отдыха (либо кратковременной смены вида деятельности) через каждые 45 мин. однотипных производственных действий, а также с отведением времени в объеме не менее 30 мин. для приёма пищи.

4. Требования охраны труда в аварийных ситуациях.

4.1. При возникновении в рабочей зоне опасных условий труда (появление запаха гари и дыма, повышенное тепловыделение от оборудования, повышенный уровень шума при его работе, неисправность заземления, загорание материалов и оборудования, прекращение подачи электроэнергии, появление запаха газа и т.п.) немедленно прекратить работу, выключить оборудование, сообщить о происшедшем непосредственному или вышестоящему руководству, при необходимости вызвать представителей аварийной и (или) технической служб.

4.2. При пожаре, задымлении или загазованности помещения (появлении запаха газа) необходимо немедленно организовать эвакуацию людей из помещения в соответствии с утвержденным планом эвакуации.

4.3. При обнаружении загазованности помещения (запаха газа) следует немедленно приостановить работу, выключить электроприборы и электроинструменты, открыть окно или форточку, покинуть помещение, сообщить о происшедшем непосредственному или вышестоящему руководству, вызвать аварийную службу газового хозяйства.

4.4. В случае возгорания или пожара немедленно вызвать пожарную команду, проинформировать своего непосредственного или вышестоящего руководителя и приступить к ликвидации очага пожара имеющимися техническими средствами

Физическая культура на производстве

Физическая культура на производстве – важный фактор повышения производительности труда.

Создание предпосылок к высокопроизводительному труду в Государственном казенном учреждении Центр занятости Приволжского района г.Казани, предупреждение профессиональных заболеваний и травматизма на производстве способствует использованию физической культуры для активной работы, отдыха и восстановления работоспособности в рабочее и свободное время.

В режиме труда и отдыха сотрудников Государственного казенного учреждения Центр занятости Приволжского района г.Казани учтены такие факторы, как время официально разрешенных пауз во время работы. В качестве обязательной к применению меры в работе бухгалтера имеются две 10-минутные физкультурные паузы в течение рабочего дня. Помимо этого, согласно Гигиеническим требованиям к ПЭВМ и организации работы с ними (утверждены постановлением Минздрава России от 3 июня 2003 г. № 118) У людей, работающих за компьютером, должны быть законные перерывы общей длительностью до 90 мин в день в счет рабочего времени.

Культура делового общения на предприятии

В целях повышения деловой репутации Государственного казенного учреждения Центр занятости Приволжского района г.Казани и его сотрудников, и формирования благоприятного климата в коллективе разработаны и используются следующие локальные нормативные документы:

- Кодекс деловой этики;
- Кодекс делового общения;
- Стратегия развитие предприятия;
- Ценности предприятия;
- Корпоративная социальная ответственность.

Настоящим я,
студент очного обучения Института экономики Казанского государственного
аграрного университета Демченко Елизавета Владимировна
зачетная книжка № 316252
направление подготовки 38.03.04 Государственное и муниципальное управление
направленность (профиль) Государственное и муниципальное управление
подтверждаю, что настоящая выпускная квалификационная работа на тему
Система государственного управления занятостью населения
на примере государственного управления занятостью населения
населения Приволжского района города Казани
выполненная по материалам
ГКУ УЗН Приволжского района г. Казани
на 64 страницах и приложений на 6 страницах, является моим
самостоятельным исследованием, в котором:

- оформлены соответствующим образом ссылки на все использованные информационные ресурсы и их правообладателей;
- отсутствуют компиляция, неоформленные заимствования, не принадлежащие мне лично из необозначенных в работе источников, включая глобальную компьютерную информационную сеть ИНТЕРНЕТ.

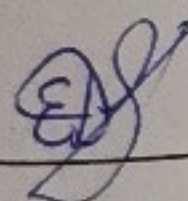
Я предупрежден о правилах требования оформления выпускных квалификационных работ и об ответственности за нарушение Закона Российской Федерации «О защите авторских прав в Российской Федерации»

Отпечатано в 1 экземплярах.

Библиография 40 наименований.

Один экземпляр сдан на кафедру

«18» июнь 20 20 г



(подпись)

Демченко Е. В.

(Ф.И.О.)

**Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования**

«Казанский государственный аграрный университет»

Отзыв

на выпускную квалификационную работу

обучающегося Демешко Елизаветы Владимировны

на тему: «Система государственного управления занятостью населения на
примере Государственного казенного учреждения Центр занятости населения
Приволжского района города Казани»

Система государственного управления занятостью населения является составной частью социальной политики государства, которая на современном этапе направлена на повышение качества жизни населения. Для более эффективного управления местными территориями, именно социальная сфера является ключевой. Она выступает в качестве базы для создания условий по воспроизводству населения, которая основывается на удовлетворении потребностей жителей.

Занятость является одной из основных характеристик экономики и благосостояния людей. Занятость как экономическая категория представляет собой совокупность экономических отношений, связанных с обеспечением рабочими местами трудоспособного населения и участием человека в производственном процессе и хозяйственной деятельности.

Эффективное управление занятостью населения муниципальных образований формируется из двух аспектов: экономической и социальной. Со стороны экономики – это установление высокого уровня заработной платы и низкого уровня безработицы. В социальной сфере – это формирование условий для воспроизводства трудовых ресурсов посредством создания комфортных условий жизни населения.

Основные задачи, поставленные в выпускной квалификационной работе, достигнуты. Работа является самостоятельным, законченным исследованием актуальной проблемы с разработкой конкретных проектов по улучшению системы государственного управления занятостью населения.

Структура и содержание работы полностью соответствует теме и заданию на выпускную квалификационную работу. Фактический материал и источники использованы достаточно в полном объеме. Сделанные выводы рекомендуется использовать в практике работы Государственного казенного учреждения Центр занятости населения Приволжского района города Казани.

Практическая значимость работы заключается в разработке конкретных рекомендаций и мероприятий по улучшению государственного управления занятостью населения.

Автор работы
Подразделение
Тип работы
Название работы

Название файла

Процент заимств.
Процент самоцитир.
Процент цитир.
Процент оригинала
Дата проверки
Модули поиска

Работу прове

Дата подписи

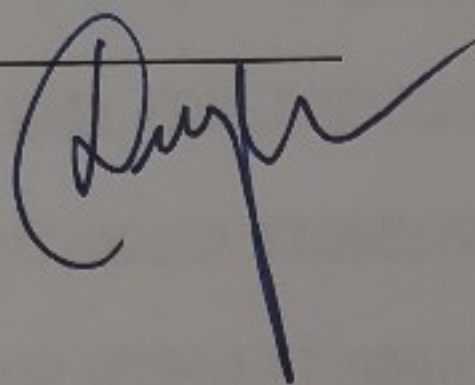
Чтобы убедиться
в подлинности
используйте ССЛ
содержит ССЛ

Выпускная квалификационная работа выполнена в соответствии с предъявляемыми требованиями, содержит все необходимые разделы, заслуживает высокой оценки и может быть допущена к защите.

Компетенции, предусмотренные программой государственной итоговой аттестации, освоены в полном объеме.

Фамилия, имя, отчество руководителя Файзрахманов Джаудат Ибрагимович
Место работы и занимаемая должность профессор кафедры управления
сельскохозяйственным производством

Подпись _____



на выпускную квалификационную работу

Направление подготовки 38.03.04 Государственное и муниципальное управление

Тема ВКР Система государственного управления занятостью населения на примере Государственной и муниципальной службы

Объем ВКР: содержит 64 страниц машинописного текста; включает: таблиц 1 шт., рисунков и графиков 6 шт., фотографий шт., список использованных источников состоит из 40 наименований.

Объем ВКР: содержит 64 страниц машинописного текста; включает: таблиц 1 шт., рисунков и графиков 6 шт., фотографий шт., список использованных источников состоит из 40 наименований.

Изучение системы государственного управления занятостью населения и разработка мероприятий по ее совершенствованию позволяют снять социальную напряженность в обществе, способствует решению проблем с трудоустройством безработных граждан. Актуальность темы обуславливается тем, что решение проблем занятости способствует улучшению социально-экономической ситуации в стране

2. Глубина и полнота решения поставленных цели и задач исследований На основе проведенных научных исследований теоретических основ и практических аспектов изучаемой темы автору удалось решить поставленные задачи и достичь цели выпускной квалификационной работы. Автор продемонстрировал в работе знание научных методов исследования и умение анализировать результаты исследований и на основе этого делать соответствующие компетентные выводы.

3. Качество оформления ВКР в целом соответствует требованиям

5. Компетентностная оценка ВКР

Компетенция	Оценка компетенции*
способностью использовать основы философских знаний для формирования мировоззренческой позиции (ОК-1)	отлично
способностью анализировать основные этапы и закономерности исторического развития общества для формирования гражданской позиции (ОК-2)	отлично
способностью использовать основы экономических знаний в различных сферах деятельности (ОК-3)	отлично
способностью использовать основы правовых знаний в различных сферах деятельности (ОК-4)	отлично
способностью к коммуникации в устной и письменной формах на русском и иностранном языках для решения задач межличностного и межкультурного взаимодействия (ОК-5)	хорошо
способностью работать в коллективе, толерантно воспринимая социальные, этнические, конфессиональные и культурные различия (ОК-6)	отлично
способностью к самоорганизации и самообразованию (ОК-7)	отлично
способностью использовать методы и средства физической культуры для обеспечения полноценной социальной и профессиональной деятельности (ОК-8)	отлично
способностью использовать приемы первой помощи, методы защиты в условиях чрезвычайных ситуаций (ОК-9)	отлично
владением навыками поиска, анализа и использования нормативных и правовых документов в своей профессиональной деятельности (ОПК-1)	отлично
способностью находить организационно-управленческие решения, оценивать результаты и последствия принятого управленческого решения и готовность нести за них ответственность с позиций социальной значимости принимаемых решений (ОПК-2)	отлично
способностью проектировать организационные структуры, участвовать в разработке стратегий управления человеческими ресурсами организаций, планировать и осуществлять мероприятия, распределять и делегировать полномочия с учетом личной ответственности за осуществляемые мероприятия (ОПК-3)	отлично
способностью осуществлять деловое общение и публичные выступления, вести переговоры, совещания, осуществлять деловую переписку и поддерживать электронные коммуникации (ОПК-4)	хорошо
владением навыками составления бюджетной и финансовой отчетности, распределения ресурсов с учетом последствий влияния различных методов и способов на результаты деятельности организации (ОПК-5)	отлично
способностью решать стандартные задачи профессиональной деятельности на основе информационной и библиографической культуры с применением информационно-коммуникационных технологий и с учетом основных требований информационной безопасности (ОПК-6)	отлично
умением определять приоритеты профессиональной деятельности, разрабатывать и эффективно исполнять управленческие решения, в том числе в условиях неопределенности и рисков, применять адекватные инструменты и технологии регулирующего воздействия при реализации управленческого решения (ПК-1)	отлично
владением навыками использования основных теорий мотивации, лидерства и власти для решения стратегических и оперативных управленческих задач, а также для организации групповой работы на основе знания процессов групповой динамики и принципов формирования команды, умений проводить аудит человеческих ресурсов и осуществлять диагностику организационной культуры (ПК-2)	отлично

умением применять основные экономические методы для управления государственным и муниципальным имуществом, принятия управленческих решений по бюджетированию и структуре государственных (муниципальных) активов (ПК-3)	отлично
способностью проводить оценку инвестиционных проектов при различных условиях инвестирования и финансирования (ПК-4)	отлично
способностью разрабатывать социально-экономические проекты (программы развития), оценивать экономические, социальные, политические условия и последствия реализации государственных (муниципальных) программ (ПК-12)	отлично
способностью использовать современные методы управления проектом, направленные на своевременное получение качественных результатов, определение рисков, эффективное управление ресурсами, готовностью к его реализации с использованием современных инновационных технологий (ПК-13)	отлично
способностью проектировать организационную структуру, осуществлять распределение полномочий и ответственности на основе их делегирования (ПК-14)	отлично
владением навыками планирования и организации деятельности органов государственной власти Российской Федерации, органов государственной власти субъектов Российской Федерации, органов местного самоуправления, государственных и муниципальных предприятий и учреждений, политических партий, общественно-политических, коммерческих и некоммерческих организаций (ПК-23)	отлично
владением технологиями, приемами, обеспечивающих оказание государственных и муниципальных услуг физическим и юридическим лицам (ПК-24)	отлично
умением организовывать контроль исполнения, проводить оценку качества управленческих решений и осуществление административных процессов (ПК-25)	отлично
владением навыками сбора, обработки и участия в информатизации деятельности соответствующих органов власти и организаций (ПК-26)	отлично
способностью участвовать в разработке и реализации проектов в области государственного и муниципального управления (ПК-27)	отлично
Средняя компетентностная оценка ВКР	отлично

* Уровни оценки компетенции:

«Отлично» – студент освоил данную компетенцию на высоком уровне. Он может применять (использовать) её в нестандартных производственных ситуациях и ситуациях повышенной сложности. Обладает отличными знаниями и умениями по всем аспектам данной компетенции. Владеет полными навыками применения данной компетенции в производственных и (или) учебных целях.

«Хорошо» – студент полностью освоил компетенцию, эффективно применяет её при решении большинства стандартных производственных и (или) учебных задач, а также в некоторых нестандартных ситуациях. Обладает хорошими знаниями и умениями по большинству аспектов данной компетенции.

«Удовлетворительно» – студент не полностью освоил компетенцию. Он достаточно эффективно применяет освоенные знания при решении стандартных производственных и (или) учебных задач. Обладает хорошими знаниями и умениями по многим важным аспектам данной компетенции. Он не способен применять знания, умение и владение компетенцией как в практической работе, так и в учебных целях.

«Неудовлетворительно» – студент не освоил или находится в процессе освоения данной компетенции.

Замечания по ВКР

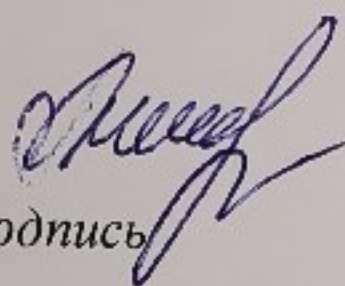
1. Работа бы значительно выиграла, если бы были предложены элементы цифровизации в системе государственного управления занятостью населения.
2. Присутствуют незначительные ошибки в оформлении работы

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

Рецензируемая выпускная квалификационная работа отвечает (не отвечает) предъявляемым требованиям и заслуживает оценки отлично, а ее автор достоин присвоения квалификации «бакалавр»

Рецензент:

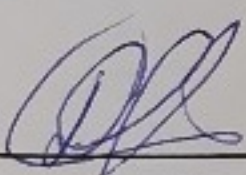
д.э.н., профессор
учёная степень, ученое звание


подпись

/ Ключова Г.С. /
Ф.И.О

« 18 » июня 20 20 г.

С рецензией ознакомлен*


подпись

/ Демченко Е.В. /
Ф.И.О

« 18 » июня 20 20 г.

*Ознакомление обучающегося с рецензией обеспечивается не позднее чем за 5 календарных дней до дня защиты выпускной квалификационной работы.