

Научная статья

УДК 331.5

doi: 10.22394/2079-1690-2022-1-4-100-105

АНАЛИЗ МЕР ПО СОДЕЙСТВИЮ ЗАНЯТОСТИ НАСЕЛЕНИЯ, ПРЕДПРИНИМАЕМЫХ УПРАВЛЕНИЕМ ГОСУДАРСТВЕННОЙ СЛУЖБЫ ЗАНЯТОСТИ НАСЕЛЕНИЯ РОСТОВСКОЙ ОБЛАСТИ

Ирина Николаевна Нестеренко¹, Вероника Андреевна Ляшенко²

^{1,2}Южно-Российский институт управления – филиал Российской академии народного хозяйства и государственной службы при Президенте РФ, Ростов-на-Дону, Россия

Автор, ответственный за переписку: Вероника Андреевна Ляшенко, onikalyashenko@gmail.com

Аннотация. Авторами в статье исследуются современные тенденции и факторы, побуждающие службу занятости к повышению конкурентоспособности граждан на рынке труда путем организации профессионального обучения (ПО) и дополнительного профессионального образования (ДПО). В работе даются рекомендации по повышению эффективности мер, реализуемых в рамках постановления Правительства Российской Федерации от 18.03.2022 № 409 «О реализации в 2022 году отдельных мероприятий, направленных на снижение напряженности на рынке труда», которые считаются актуальными во времена изменения технологического и производственного процесса в деятельности российских организаций.

Ключевые слова: содействие занятости, рынок труда, активная политика, государственная программа, профессиональное обучение, дополнительное профессиональное образование, дефицит кадров, напряженность на рынке труда, уровень занятого населения

Для цитирования: Нестеренко И. Н., Ляшенко В. А. Анализ мер по содействию занятости населения, предпринимаемых Управлением государственной службы занятости населения Ростовской области // Государственное и муниципальное управление. Ученые записки. 2022. № 4. С. 100–105. <https://doi.org/10.22394/2079-1690-2022-1-4-100-105>

Methodology for creating research consortia for the development and use of the potential
of young scientists in the public power system

Original article

ANALYSIS OF MEASURES TO PROMOTE EMPLOYMENT OF THE POPULATION TAKEN BY THE DEPARTMENT OF THE STATE SERVICE OF EMPLOYMENT OF THE POPULATION OF THE ROSTOV REGION

Irina N. Nesterenko¹, Veronika A. Lyashenko²

^{1,2}South-Russia Institute of Management – branch of Russian Presidential Academy of National Economy and Public Administration, Rostov-on-Don, Russia

Corresponding author: Veronika A. Lyashenko, onikalyashenko@gmail.com

Abstract. The authors of the article explore current trends and factors that encourage the employment service to increase the competitiveness of citizens in the labor market through the organization of vocational education (VE) and additional vocational education (AVE). The paper provides recommendations for improving the effectiveness of measures implemented within the framework of Decree of the Government of the Russian Federation dated March 18, 2022 No. 409 “On the implementation in 2022 of certain measures aimed at reducing tensions in the labor market”, which are considered relevant in times of changes in the technological and production process in the activities of Russian organizations.

Keywords: promotion of employment, labor market, active policy, state program, vocational training, additional vocational education, shortage of personnel, tension in the labor market, level of employed population

For citation: Nesterenko I. N., Lyashenko V. A. Analysis of measures to promote employment of the population taken by the Department of the state service of employment of the population of the Rostov region. *State and Municipal Management. Scholar Notes*. 2022;(4):100–105. (In Russ.). <https://doi.org/10.22394/2079-1690-2022-1-4-100-105>

Уровень занятости населения представляет собой один из самых значимых показателей состояния экономики любой страны, которая охватывает все сферы общественной жизни и все отрасли экономики. Серьезность данного вопроса обусловлена в том числе закреплением в Конституции РФ прав граждан на труд и свободный выбор работы, а также развитием правового регулирования рынка труда и кодификацией трудового законодательства в РФ. В этой стези государственная политика в области занятости населения включает в себя такие актуальные направления для рынка труда, как стимулирование мобильности экономически активного населения, оказание поддержки в раскрытии трудового, предпринимательского потенциала, содействие развитию способностей граждан к производительному и творческому труду.

В большинстве крупных развитых стран государство является активным игроком на рынке труда [1, с. 14]. Согласно закону Российской Федерации № 1032-1 «О занятости населения в Российской Федерации», в системе органов государственной власти субъектов Российской Федерации существует особый вид органов, наделенных полномочиями реализации деятельности в области содействия занятости. В донском регионе данным органом является управление государственной службы занятости населения Ростовской области.

Службой занятости населения в рамках активной политики реализуется государственная программа Ростовской области «Содействие занятости населения», утвержденная Постановлением Правительства Ростовской области от 17.10.2018 № 644. Основной задачей в стратегических целях политики по развитию современной инфраструктуры рынка труда является формирование правовых, экономических и институциональных условий, в результате чего будет обеспечено совершенствование функционирования рынка рабочей силы на основе развития его гибкости и эффективности, что способствует поддержанию баланса между спросом и предложением на трудовые ресурсы, а также развитию трудовой мотивации, гибкости и мобильности¹.

Основываясь на отчетах о реализации государственной программы Ростовской области «Содействие занятости населения» за 2019-2021 гг., можно оценить ситуацию на рынке труда донского региона следующим образом.

В октябре 2020 года уровень безработицы вследствие большого количества сокращений и увольнений, вызванных коронакризисом, составлял на тот момент рекордные 5,7%. В 2021 г. уровень безработицы удалось снизить до 0,8% за счет создания единого банка вакансий доступного для работоспособного населения. Плавный и степенный подход к сглаживанию пагубных последствий для рынка труда позволил также снизить коэффициент напряженности в сравнении с 2020 г. до 0,4 человека на одну вакансию.

В 2021 г. деятельность службы занятости населения содержала в себе ряд мер по восстановлению уровня занятости населения, утвержденных региональной программой Правительства Ростовской области, с целью восстановления значения показателя до уровня 2019 г. Согласно официальному плану реализации госпрограммы на 2021 г., количество проводимых мероприятий было увеличено в сравнении с 2020 г.

Ввиду успешной реализации государственной программы, по многим показателям которой ежегодно фактические значения значительно опережают план, за 2021 г. всего было трудоустроено больше 118 тыс. граждан, что является достаточно высоким показателем, составляя около 63% от общего количества потенциальных работников, находящихся в этот момент в процессе трудоустройства.

Таким образом, несмотря на нестабильность экономической среды, в нашей стране продолжали реализовываться мероприятия активной политики, что по итогу к концу 2021 года

¹ Об утверждении государственной программы Российской Федерации «Содействие занятости населения»: Постановление Правительства РФ от 15 апреля 2014 года № 29 (ред. 25.11.2021).

привело к высокому уровню трудоустройства через органы службы занятости, и, как следствие, к снижению коэффициента напряженности в регионе.

На сегодняшний момент благодаря государственной поддержке и комплексному подходу к развитию отдельных направлений политики в области содействия занятости ситуация на рынке труда постепенно восстанавливается. Тем не менее важно упомянуть, что региональный рынок труда формируется под влиянием разнообразных условий, в том числе демографической ситуации [2].

В ходе анализа показателей трудовых ресурсов Ростовской области на основе официальных данных¹ в динамике за 2016-2020 гг. было подтверждено, что снижение демографических показателей отрицательно влияет на уровень занятого населения и, как следствие, на производительность труда региона. По Ростовской области в последнее время отмечается тенденция к сокращению численности экономически активного населения. Такая ситуация может быть объяснена снижением общей численности населения по причине естественной убыли и сокращения продолжительности жизни [3, с. 111]. В Ростовской области последнее десятилетие численность проживающего населения ежегодной падает в среднем на 9 тыс. чел. С начала XXI столетия естественная убыль составила 269 213 чел. или 6,04% (с 4 454 446 в 2000 г. до 4 185 233 в 2021 г.)².

На данный момент работодатели донского региона испытывают острый кадровый дефицит, который касается как рабочих специальностей, так и интеллектуального, непроекционного труда. Например, в 2021 г. в донском регионе число вакансий в интернет-рекрутменте HeadHunter в таких отраслях экономики, как производство и сельхоз промышленность увеличилось на 16% в отношении к предыдущему году, однако количество активных резюме соискателей – лишь на 1%. В 2022 г. ситуация может быть усугублена процессом развития новых отраслей производства в регионе, вызванных реальной потребностью в налаживании выпуска импортозамещающей продукции и устойчивого развития несырьевого сектора экономики, преимущественно агропромышленности, в условиях западных санкций [4, с. 36].

К более затруднительной ситуации в ряде регионов по стране привел отток трудовых мигрантов, по причине которого случилась нехватка рабочих рук в сфере строительства, сельскохозяйственного производства, коммунального хозяйства и транспортных услуг. По данным отчетов Ростовстата, с января по октябрь 2020 г. в донской регион на постоянное проживание переехали 94,5 тыс. граждан, как из регионов России, так и из других стран. За это же время, из региона уехало более 82,3 тыс. населения, что на 39,4% больше в сравнении с 2019 г.³

Человеческий капитал в 21 веке стал важнейшим фактором развития экономики и общества, качество которого напрямую зависит от образования [5, с. 25]. В условиях кадрового дефицита российский бизнес и экономика вероятнее всего продолжат испытывать ограничения в социально-экономическом развитии. По этой причине необходимо развитие человеческих ресурсов, основывающееся на профессионально-квалифицированном росте специалистов, повышении квалификации и уровня профессиональной подготовки граждан, а также отвечающее трендам современного рынка труда, которое создает основу для эффективного использования рабочей силы.

В нынешних реалиях усиления роли инновационной среды в процессе перехода к цифровой экономике, с целью повышения конкурентоспособности региона, необходимо развивать человеческий потенциал. Для обеспечения развития кадрового потенциала должное внимание необходимо уделять повышению квалификации и переподготовке кадров [6, с. 740]. УГСЗН Ростовской области реализует различные мероприятия для того, чтобы повысить конкурентоспособность граждан в рамках трудоустройства, обеспечить возможность профессиональной и социальной мобильности, смены профессии, получения дополнительного образования и

¹ Регионы России. Социально-экономические показатели 2021: стат. сб. Фед. служба. гос. стат. М.: Росстат, 2021. 1112 с.

² Население Ростовской области. URL: <https://rosinfostat.ru/naselenie-rostovskoj-oblasti/> (дата обращения: 25.07.2022).

³ Старики не могут, а молодые не хотят: нужны ли Ростовской области трудовые мигранты? URL: <https://rostovgazeta.ru/article/general/14-01-2021/stariki-ne-mogut-a-molodye-ne-hotyat-nuzhny-li-rostovskoy-oblasti-trudovye-migranty?amp=1> (дата обращения: 25.07.2022).

профессиональных навыков, трудоустройства безработных граждан, а также получения психологической и материальной помощи. К числу данных мероприятий можно отнести организацию ПО, ДПО и опережающего профессионального обучения.

Одним из основных направлений политики в 2022 году служба занятости выделяет повышение эффективности деятельности в рамках реализации мероприятий федерального проекта «Содействие занятости». Основная цель проекта – помочь отдельным категориям граждан, к числу которых относятся граждане предпенсионного и пенсионного возраста, а также неработающие мамы детей дошкольного возраста и молодежь до 35 лет, путем организации ПО и ДПО овладеть востребованными на рынке труда компетенциями, обогатить уже имеющийся багаж знаний и умений, что обеспечит конкурентное преимущество и мобильность при трудоустройстве. Также с целью предотвращения массовых высвобождений работников и сохранения кадрового потенциала организаций в России осуществляется опережающее профессиональное обучение.

Опережающее профессиональное обучение – это процесс обучения работника по образовательной программе до расторжения трудового договора с работодателем, с целью получения новой (смежной) профессии (специальности), либо повышения квалификации.

Впервые понятие «опережающее профессиональное обучение» на государственном уровне было использовано в Письме Федеральной службы занятости России «Об опережающем профессиональном обучении высвобождаемых работников» от 12 августа 1996 г. Учитывая, что такая практика реализуется уже достаточно давно, более 20 лет, можно считать ее успешной. А в 2020 году был и вовсе наиболее высокий уровень потребности в данном виде обучения в связи с временной приостановкой работы предприятий.

При этом в рамках федерального проекта «Содействие занятости» и государственной программы «Содействие занятости населения» все мероприятия реализуются планомерно и во многом достижения превосходят запланированные показатели. Поэтому в 2022 году дополнительно начали реализовываться отдельные мероприятия, направленные на обеспечение устойчивого функционирования предприятий и, как следствие, снижение напряженности на рынке труда, что является актуальным для работодателей в связи с периодом проведения санкционной политики иностранных государств в отношении Российской Федерации.

С этой целью реализуются меры финансовой поддержки в рамках организации ПО и ДПО работников промышленных предприятий, находящихся под риском увольнения. В целях реализации мероприятия предусмотрено предоставление субсидии из расчета средней стоимости обучения одного обучающегося по основным программам профессионального обучения и дополнительным профессиональным программам 59,58 тыс. руб. В рамках каждого мероприятия субсидии предоставляются в форме финансового обеспечения затрат, то есть авансирования. Меры предусмотрены Постановлением Правительства Российской Федерации от 18.03.2022 № 409 «О реализации в 2022 году отдельных мероприятий, направленных на снижение напряженности на рынке труда».

Как показывает практика прошедших лет, профессиональное обучение – это хорошая возможность отвечать тенденциям рынка труда и быть готовым быстро реагировать на различные кризисные ситуации. Ведь образование и наука призваны возместить высоким качеством человеческого капитала недостаток финансового капитала [7, с. 220].

Осуществлять инвестиции в человеческие ресурсы предприятиям необходимо не только для повышения конкурентоспособности на рынке, но и для развития экономики в целом [8, с. 221]. Учитывая реальную потребность участников рынка труда в улучшении качества рабочей силы на основе ПО и ДПО, предлагается рассмотреть следующие предложения, которые, на наш взгляд, позволят повысить эффективность мер, утвержденных Постановлением Правительства РФ № 409:

– включить в список участников отбора на предоставление субсидий наряду с промышленными предприятиями организации иных отраслевых принадлежностей, которые будут также соответствовать требованиям согласно правилам постановления;

– обеспечить субсидирование организации без обязательного соблюдения следующих условий: работник находится под риском увольнения, включая введение режима неполного рабочего времени, простой, временную приостановку работ, предоставление отпусков без сохранения заработной платы, проведение мероприятий по высвобождению работников.

Приведем аргументы в пользу описанных выше рекомендаций.

Согласно результатам опроса «Последствия введения санкций для российского бизнеса», проведенного Российским союзом промышленников и предпринимателей¹, почти половина опрошенных организаций заявила, что экономические санкции оказывают влияние на деятельность предприятий. Среди участников исследования основная доля приходится на промышленные предприятия и составляет чуть больше 70%. Тем не менее существуют остальные 30% компаний, экономическая деятельность которых связана с энергетическим сектором экономики, строительством, транспортом и связью, которые должны своевременно реагировать на изменения целевого рынка и подготавливать к ним своих работников.

У организаций различных отраслей экономики возникает потребность в обучении своих работников согласно трендам социально-экономического развития регионов. Главная цель развития и обучения сотрудников – это достижение такого уровня квалификации специалиста, который позволил бы ему качественно и своевременно выполнять возложенные на него функции и задачи. Поэтому распространение меры поддержки не только на промышленные предприятия, но и на иные организации, которые в том числе претерпевают операционные и структурные изменения, позволит задействовать как можно больше работников различных сфер экономики, а также поспособствует развитию данных организаций во времена санкционного давления со стороны недружественных стран.

Работодатели, заинтересованные в развитии организации, отдельное внимание уделяют повышению квалификации своих сотрудников. И потребность в переобучении касается не только работников, находящихся под угрозой высвобождения, поскольку кандидат на увольнение не всегда будет отвечать требованиям организации и владеть набором определенных гибких и жестких навыков, присущих опытному работнику. Поэтому временами будет гораздо полезней переобучить эффективного для организации сотрудника, с целью передачи ему новых знаний, выходящих за рамки действующей специализации и, быть может, повысить компетентность в областях планирования и организации своей деятельности.

Такое расширение возможностей финансирования обучения работников организаций со стороны государства во времена изменения технологического и производственного процесса будет интересным для работодателей, поскольку они в первую очередь заинтересованы в росте интеллектуальных и физических способностей своих человеческих ресурсов, что поспособствует снижению напряженности на рынке труда Ростовской области.

Таким образом, приведенные в данной работе предложения, по нашему мнению, являются эффективным дополнением меры поддержки работодателей в развитии своего человеческого капитала и, как следствие, в развитии организаций во времена изменения технологического и производственного процесса, в том числе связанных с переориентацией на российские аналоги импортного оборудования и других поставщиков.

Список источников

1. Каркавина А.Д. Содействие государства и вуза в обеспечении занятости и трудоустройстве выпускников // *Профессиональная ориентация*. 2021. № 3. С. 13–18.
2. Слинков А.М., Игнатова Т.В. Декомпозиция социально-трудовой сферы организации как объекта управленческого мониторинга // *Известия КБНЦ РАН*. 2016. № 2.
3. Никулин А.С., Хмельченко Е.Г., Лукашова К.Ю. Демографическая политика как ключевой аспект устойчивого развития России // *Муниципальная академия*. 2020. № 3. С. 110–116.
4. Катаева Т.М., Катаев А.В. К вопросу о потребности в профессиональных кадрах Ростовской области в условиях санкционных и пандемических ограничений // *Вестник ТИУиЭ*. 2022. №1. С. 35–37.
5. Как сделать образование двигателем социально-экономического развития? / Под ред. Я.И. Кузьминова, И.Д. Фрумина, П.С. Сорокина. М.: Изд. дом Высшей школы экономики, 2019. 284 с.
6. Потуданская В. Ф., Боровских Н. В., Кипервар Е. А. Кадровый потенциал региона: сущность, факторы, проблемы формирования // *Экономика труда*. 2018. № 3. С. 735–744.

¹ Результаты опроса «Последствия введения санкций для российского бизнеса. URL: <https://www.rspp.ru/activity/analytics/rezultaty-oprosa-posledstviya-vvedeniya-sanktsiy-dlya-rossiyskogo-biznesa/> (дата обращения: 22.08.2022).

7. Инновации в современной системе образования: подходы и решения: коллективная монография / Под ред. А.Ю. Нагорнова. Ульяновск: Зебра, 2016. 494 с.
8. Петкова Т.А. Человеческий капитал как основной фактор инновационного развития предприятий // Вестник ЧелГУ. 2020. № 6 (440). С. 218–224.

References

1. Karkavina A. D. Sodeistvie gosudarstva i vuza v obespechenii zanyatosti i trudoustroistve vipusnikov. *Career guidance*. 2021;(3):13–18. (In Russ.).
2. Slinkov A. M., Ignatova T. V. Dekompozitsiya social'no-trudovoy sfery organizatsii kak ob"ekta upravlencheskogo monitoringa. *Izvestiya KBNTS RAS*. 2016;(2). (In Russ.).
3. Nikulin A. S., Hmelchenko E. G., Lukashova K. Y. Demographic Policy as a Key Aspect of Russia's Sustainable Development. *Municipal Academy*. 2020;(3):110–16. (In Russ.).
4. Kataeva T. M., Kataev A. V. K voprosu o potrebnosti v professionalnih kadrah Rostovskoi oblasti v usloviyah sankcionnih i pandemicheskikh ogranichenii. *Vestnik TIUE*. 2022;(1):35-37. (In Russ.).
5. Kuzminov Y. I., Frumin I. D., Sorokin P. S. editors. *How to make education an engine of socio-economic development?* Moscow; 2019. 284 p. (In Russ.). doi:10.17323/978-5-7598-1995-0
6. Potudanskaya V. F., Borovskih N. V., Kipervar E. A. Personnel potential of the region: essence, factors, problems of formation. *Labor economics*. 2018;(3):735–44. (In Russ.). doi: 10.18334/et.5.3.39252.
7. Nagornova A. Y., editor. *Innovatsii v sovremennoi sisteme obrazovaniya: podhodi i resheniya: kollektivnaya monografiya*. Ulyanovsk: Zebra; 2016. 494 p. (In Russ.).
8. Petkova T. A. Human capital as the main factor of innovative development of enterprises. *Bulletin of Chelyabinsk State University*. 2020;(6):218-224. doi 10.47475/1994-2796-2020-10626. (In Russ.)

Информация об авторах

- И. Н. Нестеренко – кандидат экономических наук, доцент кафедры менеджмента ЮРИУ РАНХиГС.
В. А. Ляшенко – студент факультета управления ЮРИУ РАНХиГС.

Information about the authors

- I. N. Nesterenko – Candidate of Economic Sciences, Associate Professor of the Department of Management of South-Russia Institute of Management – branch of RANEPА.
V. A. Lyashenko – student of the Faculty of Management of South-Russia Institute of Management – branch of RANEPА.

Вклад авторов: все авторы сделали эквивалентный вклад в подготовку публикации. Авторы заявляют об отсутствии конфликта интересов.

Contribution of the authors: the authors contributed equally to this article. The authors declare no conflicts of interests.

Статья поступила в редакцию 10.11.2022; одобрена после рецензирования 23.11.2022; принята к публикации 24.11.2022.

The article was submitted 10.11.2022; approved after reviewing 23.11.2022; accepted for publication 24.11.2022.