|  |
| --- |
| НЕГОСУДАРСТВЕННОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ  ВЫСШЕГО ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ  ИНСТИТУТ ГОСУДАРСТВЕННОГО АДМИНИСТРИРОВАНИЯ  **факультет экономики и управления**  **кафедра государственного администрирования**  ОТЧЕТ  ПО НАУЧНО-ИССЛЕДОВАТЕЛЬСКОЙ РАБОТЕ  **Механизмы реализации политики занятости**  **на муниципальном уровне**  **Москва 2014** |

Оглавление

[**Введение** 3](#_Toc378154999)

[**Глава 1. Теоретические и исторические аспекты явлений безработицы и занятости населения** 5](#_Toc378155000)

[1.1 Понятие безработицы и занятости населения 5](#_Toc378155001)

[1.2 Социально-экономические предпосылки создания службы занятости 8](#_Toc378155002)

[1.3 Исторические аспекты развития содействия занятости населения 12](#_Toc378155003)

[**Глава 2. Анализ деятельности службы занятости населения (на примере центра занятости населения г. Ногинска)** 21](#_Toc378155004)

[2.1 Общие положения 21](#_Toc378155005)

[2.2 Реестр государственных услуг в области содействия занятости населения 28](#_Toc378155006)

[**Глава 3. Способы повышения эффективности работы центра занятости населения города Ногинска Московской области** 44](#_Toc378155007)

[3.1 Возможности применения информационных технологий в работе центра занятости населения города Ногинска 44](#_Toc378155008)

[3.2 Развитие кадрового потенциала сотрудников центра занятости населения города Ногинска 51](#_Toc378155009)

[3.3 Перспективы создания и развития центра поддержки безработных на базе центра занятости населения города Ногинска 57](#_Toc378155010)

[**Заключение** 65](#_Toc378155011)

[**Список использованной литературы** 67](#_Toc378155012)

[Приложение 1 71](#_Toc378155013)

[Приложение 2 75](#_Toc378155014)

[Приложение 3 78](#_Toc378155015)

# Введение

Человек – источник рабочей силы. Не каждый человек может быть работником. Трудовые ресурсы – это часть населения страны, которая обладает необходимыми физическим развитием, умственными способностями и знаниями для работы. В состав трудовых ресурсов не входят дети и лица пожилого возраста. Люди, потерявшие трудоспособность или не обладающие ею, например инвалиды или больные, длительное время находящиеся на лечении, также не являются трудовыми ресурсами. Исходя из этого численность трудовых ресурсов в стране всегда меньше численности населения. В России, к примеру, трудовые ресурсы составляют приблизительно 50-60 процентов населения страны.

Возможность трудиться для человека обусловлена разными обстоятельствами. Основное из них – это рабочий возраст, который имеет определенные физиологические границы. В России трудоспособный возраст для мужчин установлен от 16 до 60 лет, для женщин – от 16-55 лет.

В состав трудовых ресурсов включается часть лиц моложе 16 лет и лица пенсионного возраста, которые работают по найму или самостоятельно.

Служба занятости населения является надежным посредником на рынке труда, оказывающим широкий спектр услуг, как гражданам, так и работодателям.

Актуальность темы научного проекта обусловлена исключительной важностью управления процессами, связанными с несовершенством предлагаемых государственных услуг Центра занятости города Ногинска. Занятость населения является одним из основных аспектов в развитии муниципального района. Поэтому улучшение деятельности службы занятости является ключевым показателем в повышении эффективности социально-экономической политики.

Цель работы – разработать проект для повышения эффективности работы Центра занятости населения города Ногинска.

Для достижения цели в работе поставлены следующие задачи:

* анализ реестра государственных услуг Центра занятости населения города Ногинска;
* определение проблемных зон деятельности государственного учреждения Центр занятости населения города Ногинска;
* разработка проекта по повышению эффективности работы Центра занятости населения города Ногинска.

Объект исследования – Центр занятости населения города Ногинска Московской области.

Предмет исследования – общественные отношения в области обеспечения государственных гарантий и оказания государственных услуг в сфере занятости населения.

При написании научного проекта было использовано действующее законодательство Российской Федерации, работы экспертов в области занятости населения, статьи из научно-популярных журналов и газет, учебно-методическая литература и пр.

В работе использован комплексный метод исследования, методы анализа и синтеза, метод экспертных оценок, метод сравнения, алгоритмический метод.

Структура работы: введение, три главы основного содержания, заключение, список использованной литературы, приложения.

Глава 1. Теоретические и исторические аспекты явлений безработицы и занятости населения

* 1. **Понятие безработицы и занятости населения**

Составной частью вопроса о формировании занятости является безработица. Не разобравшись в сути безработицы, нельзя обеспечить необходимый уровень занятости.

В научной литературе множество трактовок понятия «безработица». Безработица - это социально-экономическое явление, предполагающее отсутствие работы у людей, составляющих экономически активное население.

Безработица может измеряться двумя критериями: 1) уровнем безработицы – доля официально зарегистрированных безработных от численности всей рабочей силы; 2) продолжительностью безработицы - время пребывания в качестве безработного. При исследовании безработицы, а также при разработке политики занятости населения обычно используют оба показателя. Однако не стоит забывать, что уровень безработицы в той или иной социально группе зависит от разного ряда причин.[[1]](#footnote-1)

Во-первых, представители разных социальных групп, возможно, будут встречаться с особыми сложностями при попытке трудоустройства (к примеру, женщины с маленькими детьми или ухаживающие за родственником-инвалидом).

Во-вторых, существует группы молодых специалистов, у которых не исключены трудности с закреплением на работе (специалисты IT-технологий, арт-директора различных заведений, специалисты, занимающие ре-брендингом).

В-третьих, часть рабочей силы, характеризуется периодической занятостью. К данной группе обычно относятся некоторые пенсионеры, которые совмещают работу в общественном производстве в зимнее время или занятость в подсобном и дачном хозяйстве летом.

Исходя из этого, безработица является естественным явлением для рыночной формы производственных отношений, которая выражается в том, что часть экономически активного населения по причинам, независимым от нее, не имеет возможности работать.

Отметим, что Россия входит в число стран со средним уровнем безработицы, которая пока еще не стала «массовой». По некоторым данным, ее официальный уровень достиг 6,5% экономически активного населения.[[2]](#footnote-2) Однако официально зарегистрированный общероссийский уровень безработицы далеко не в полной мере отражает реальную ситуацию на рынке труда и не раскрывает всей сложности и противоречивости процессов, протекающих в сфере занятости.

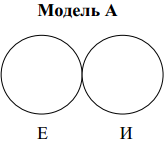
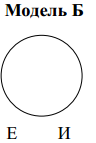
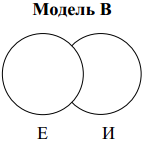
Важнейшим направлением социальной политики государства помимо безработицы, является политика занятости. Эти два понятие взаимозависимы, их невозможно рассматривать отдельно.

Занятость – это деятельность граждан страны, связанная с удовлетворением личных и общественных потребностей, которая не противоречит законодательству РФ, приносящая заработок.

Безработица и занятость - взаимосвязанные значения. Идеальным результатом политики занятости может стать абсолютная занятость населения. На практике достичь это довольно сложно. Избавиться от безработицы в настоящий момент нет возможности. Причины различны: пропаганда в средствах массовой информации (СМИ), общественное мнение, лень граждан, воровство и пр.

По мнению Старовойтовой Л.И. и Золотаревой Т.Ф., занятость и безработица – это социальные явления и процессы, которые следует рассматривать в динамике. Они выделяют три типа взаимодействия занятости (Е) и безработицы (И), которые в частности связаны с определенными этапами развития общества:

А - полная независимость; Б - полное совмещение; В - пересечение.

Типы взаимодействия и занятости безработицы

Модель А характеризует главным образом взаимодействие занятости и безработицы в доиндустриальную эпоху; модель Б отражает основные моменты связи занятости и безработицы в индустриальном обществе; модель В показывает отношения, формирующиеся между двумя явлениями и процессами в ходе постиндустриального развития.[[3]](#footnote-3)

Согласно данной схеме в доиндустриальную эпоху проблем занятости и безработицы как таковых не существовало, поэтому данные явления и процессы рассматривались как независимые друг от друга. В период индустриального развития многие ученые стали понимать, что занятость и безработица это взаимосвязанные явления и процессы. Безработица трактовалась как оборотная сторона занятости. И с этим положением нельзя не согласиться, т.к. безработица рассматривается как незанятость рабочей силы. Для постиндустриального развития характерно разделение мнений по поводу явлений и процессов - занятости и безработицы. Модель В отражает пересечение этих двух явлений и процессов, что говорит одновременно об их взаимозависимости и о противоположных значениях. В настоящее время занятость и безработица носят не только экономический характер, но и во многом обусловлены социальными факторами.

Делая вывод, хотелось бы отметить, что занятость и безработица тесно связаны и представляют собой социальные явления и процессы современности, т.к. выражают сущность происходящих изменений в обществе и постоянно находятся в динамике. Проблемы занятости и безработицы должны решаться в комплексе, соответственно повышая уровень занятости, снижать уровень безработицы, это даст возможность стабилизировать социальную и экономическую ситуацию в конкретной стране, регионе.

Универсальных рецептов успешного регулирования занятости и безработицы не существует. Каждая страна, регион, населенный пункт имеет свои особенности функционирования рынка труда. Поэтому для выбора наиболее эффективных мер воздействия на уровень занятости или безработицы, необходимо знать, какие факторы оказывают влияние на указанные процессы.

## Социально-экономические предпосылки создания службы занятости

Основная задача проводимой высшими органами власти России социальной политики – это максимальное поддержание уровня жизни населения и усиление мер по социальной защите граждан, остающихся без работы. Для ее выполнения разработана Государственная программа занятости населения, в которой предусмотрены организационные и экономические меры по управлению трудовыми ресурсами, отражена политика на рынке труда за очередной год, намечены совместные действия структур государственного управления разного территориального подчинения в решении конкретных задач.[[4]](#footnote-4)

80-е годы прошлого века стали новым этапом в поиске решений проблем занятости населения. Система полной занятости, господствовавшая до середины 1970-х годов, которая была основана стимулированием спроса на рабочую силу, практически изжила себя. Непрерывное обновление материальной базы производства в сочетании со снижением темпов его роста делают процесс вытеснения живого труда необратимым, а также обостряют проблему безработицы. Таким образом, машинный труд вытеснил труд человека. Меры прямого стимулирования (расширение национально сектора, государственного сектора, общественных работ) и меры косвенного стимулирования, такие как поощрение инвестиций, увеличение государственных закупок и др. не оправдали себя.

В начале 1990-х годов изменившиеся условия хозяйствования требовали более гибких форм трудоустройства и использования рабочей силы. В связи с этим были сформированы новые подходы к занятости, нашедшие свое выражение в концепции. Новый подход решения проблемы занятости в условиях низких темпов развития формулировался следующим образом: «Вовлечение всех лиц трудоспособного возраста в расширенную сферу экономически и социально полезной трудовой деятельности с жестким нормированием каждому объема работы и установлением минимального универсального дохода».[[5]](#footnote-5) Понятие глобальной занятости включает получение образования в учебных заведениях (общеобразовательные, средние специальные, высшие); ведение домашнего хозяйства, воспитание детей; уход за престарелыми и инвалидами; участие в общественных организациях; служба в вооруженных силах.

Основным принципом данной концепции стал учет всех видов полезной деятельности, как в общественном производстве, так и вне  
 его (временная занятость, работа домохозяек и пенсионеров у себя на дому или в личном подсобном хозяйстве и т.д.).

В соответствии с расширенным подходом к занятости населения новая концепция предполагала ослабление трудовой деятельности с традиционными методами оплаты. Последствием этого является то, что минимум оплаты (в качестве точки отсчета) вытесняется понятием гарантированного минимального дохода, который не может регулироваться условиями работы по найму.[[6]](#footnote-6)

Следовательно, для реализации указанных факторов концепция глобальной занятости нуждается в массовой индивидуализации форм, режимов, условий занятости самой структуры жизнедеятельности человека. Мы имеем в виду более равномерное распределение учебы, трудовой нагрузки, досуга на весь жизненный цикл. Упомянутые причины являются лишь малой частью предпосылок создания службы занятости населения.

Существовала высокая необходимость в создании организации, которая бы регулировала количество безработных и занятых граждан, вела мониторинг наиболее популярных вакансий, статистику по всем критериям занятости и т.п.

Однако на протяжении многих лет экономическая наука не признавала наличие рынка труда в нашей стране. Из сферы товарных отношений была исключена рабочая сила, что аргументировалось отсутствием безработицы в стране.

Если рынок труда не существовал, то не понятно, почему имело место быть низкое качество работы, слабая дисциплина труда и незаинтересованность работника в высокопроизводительном и качественном труде. На наш взгляд, основной причиной являлась государственная монополия рынка рабочей силы. Именно из-за нее, а также из-за отсутствия достойной рыночной конкуренции возникли глубокие противоречия в социально-экономическом развитии страны, и появилась необходимость создания государственных структур, которые бы регулировали занятость и безработицу (ГСЗ).[[7]](#footnote-7)

Органы ГСЗ были, в первую очередь, направлены на оказание социальной поддержки безработным гражданам. Результатами таких ориентаций были не только увеличение уровня безработицы, а также стагнация трудовой сферы, сдерживание развития в ней рыночных отношений. Это проявлялось:

* в увеличении масштабов скрытой безработицы;
* в невыплате заработной платы;
* в формировании неэффективного слоя работников, которые негативно влияют на все социально-экономические процессы (сдерживают рост производительности труда, тормозят уровень оплаты и структурные сдвиги);
* в сохранении большого количества малоэффективных и низкооплачиваемых рабочих мест;
* в стихийном переходе рабочей силы в неформальный сектор экономики;
* в ориентации половины трудоспособных граждан на сохранение стабильного места даже при низкой и не вовремя оплачиваемой заработной плате.

Все вышеперечисленное препятствовало эффективному и серьезному решению проблем занятости. Специалисты отмечают, в период перестройки резкий спад использования трудового потенциала России, сохранение негативных тенденций в его динамике количественных и качественных показателей. Проблемы использования трудового потенциала вплоть до 2001 года сводились, в основном, к ограничению масштабов безработицы и к организации помощи безработным. Задачи структурной перестройки в целях повышения производительности труда, конкурентоспособности отечественной продукции и в целом более эффективного распоряжения трудовым потенциалом общества практически оказались отодвинуты на задний план.

Сегодня ситуация выглядит следующим образом: на передний план выходят новые приоритеты, такие как повышение и рациональное использование трудового потенциала страны. Для того чтобы политика занятости стала более эффективной и результативной, необходимо, чтобы она была ориентирована, в первую очередь, на регулирование структурной безработицы[[8]](#footnote-8), на перераспределение рабочей силы по отраслям, территориям и видам занятости в интересах роста эффективности труда.

Для этого необходимо решить следующие задачи:

* повысить уровень спроса на квалифицированную рабочую силу как необходимой предпосылки для роста эффективности труда, улучшения качества услуг и продукции;
* обновить кадровый потенциал за счет трудоустройства молодежи, получившей современное профессиональное образование (по оценкам Российской Академии Наук, из 9 тысяч предприятий, кандидатов в банкроты, подавляющее большинство потерпели неудачу вследствие ошибок в управлении из-за неумения организовать дело в рыночных условиях);
* усилить роль профессионального труда в росте доходов и соответствующее изменение трудовой мотивации (имеется в виду, высокоэффективный труд должен принести высокие заработки).

Для эффективного решения поставленных задач была создана Федеральная служба занятости населения.

* 1. **Исторические аспекты развития содействия занятости населения**

Историческое формирование службы занятости населения корнями уходит в прошлое. Федеральная служба занятости России была создана в 1991 году в соответствии с Законом РФ «О занятости населения в Российской Федерации» и является организационно самостоятельной службой на территории РФ[[9]](#footnote-9).

В период перестройки стали развиваться рыночные отношения. В сфере регулирования социально-трудовых отношений обострились проблемы, которые были связаны с проводимыми реформами в социально-экономической среде:

* отменили принуждение к труду в виде обязанности добросовестно трудиться на государство;
* провозгласили право граждан на полную, продуктивную, свободно выбранную занятость;
* легализовали безработицу.

Основными направлениями деятельности государства в этой области были создание достойных условий для реализации прав людей на труд, также проведение единой государственной политики в сфере занятости населения: оказание бесплатных услуг по трудоустройству, профессиональной подготовке и переподготовке кадров, обеспечения социальной защиты временно безработных граждан.

В связи с этим, 19 января 1991 года Постановлением Совета Министров РСФСР №33[[10]](#footnote-10) была создана государственная Служба занятости. Данная служба была создана для обеспечения координации и для решения вопросов занятости населения в стране. Правовые, экономические и организационные основы государственной политики содействия занятости населения: гарантии государства по реализации конституционных прав граждан Российской Федерации на труд и социальную защиту.

В структуру службы занятости на тот момент входили:

* Государственный комитет РСФСР по занятости населения;
* Государственные комитеты республик в составе РСФСР по занятости населения (краевые, областные, автономных республик и округов, городские, районные (кроме районов в городах) центры занятости населения (на базе существовавших ранее бюро по трудоустройству населения).

Данная служба была создана для улучшения ситуации в сфере занятости населения страны. Однако быстрого эффекта получить не удалось.

В тоже время (1991 год) был образован Государственный фонд занятости населения – это внебюджетный фон. Он был предназначен для аккумуляции страховых взносов, поступлений из бюджетной системы и финансирования мероприятий, связанных с разработкой и реализацией государственной политики занятости населения.

Средства фонда имели строго целевой характер и при их недоиспользовании в отчетном году изъятию не подлежали (т.е. переходили на следующий год).

Фонды занятости в городах и районах формировались за счет обязательных страховых взносов работодателей; ассигнований из городских и районных бюджетов; доходов от коммерческого использования (размещения) временно свободных средств фонда.

Размеры обязательных страховых взносов работодателей в Фонд занятости и размеры отчислений в федеральную часть Фонда из фондов, формировавшихся в субъектах Федерации в части обязательных страховых взносов работодателей устанавливались Федеральным Собранием по представлению Правительства РФ. В 1993 году в федеральную часть отчислялись 10%, в 1994 г. – 15%, в 1995 г. — 1997 г. — по 20% сумм обязательных страховых взносов, формируемых на территории субъекта РФ.

Средства Фонда занятости направлялись[[11]](#footnote-11):

* на финансирование мероприятий по профессиональной ориентации, подготовке и переподготовке безработных граждан, включая содержание (аренду) учебных заведений и выплату стипендий обучающимся по направлению органов службы занятости;
* на организацию и частичное (долевое) финансирование общественных работ;
* на выплаты пособий по безработице, компенсации материальных затрат безработным гражданам в связи с их добровольным переездом в другую местность по предложению службы занятости, оказание материальной и иной помощи членам семьи безработного, находящимся на его иждивении, а также гражданам, потерявшим право на пособие по безработице в связи с истечением установленного законодательством срока его выплаты, оплату периода временной нетрудоспособности безработным гражданам;
* на возмещение затрат Пенсионному фонду РФ в связи с назначением досрочных пенсий безработным;
* на мероприятия по сохранению, созданию дополнительных или новых рабочих мест, по созданию специализированных рабочих мест (производств) для граждан, особо нуждающихся в социальной защите, по развитию предпринимательской деятельности безработных граждан (указанные расходы производятся как в порядке прямого инвестирования, так и на условиях кредитования согласно заключенным договорам);
* на содержание органов службы занятости и ревизионных комиссий, включая расходы на социально-бытовое и медицинское обслуживание работников по нормам и нормативам, принятым для структурных подразделений соответствующих исполнительных органов власти;
* на расходы по анализу рынка труда, расходы в связи с разработкой баланса трудовых ресурсов и программ занятости, включая мероприятия по социальной защищенности различных групп населения и др.
* на реализация других мер, предусмотренных территориальными программами обеспечения занятости населения (Постановления Совмина РСФСР от 04.04.1991 г №393)[[12]](#footnote-12).

В 1991 году приняли закон «О занятости населения», который, легализовал безработицу. В этом же году была создана Федеральная служба занятости. Основные принципы работы службы занятости населения РФ соответствуют международной практике. Сегодня служба осуществляет государственную политику содействия занятости населения, предоставляя государственные гарантии по реализации конституционных прав россиян на труд и социальную защиту от безработицы.

В 1993 году в соответствии с Постановлением Правительства Российской Федерации от 19.01.1993 № 42[[13]](#footnote-13) Государственная служба занятости РСФСР была преобразована в Федеральную службу занятости России.

В 1996 году на базе трех ведомств (Министерство социальной защиты населения РФ, Министерство труда РФ, Федеральной службы занятости населения) образовано Министерство труда и социального развития Российской Федерации. Название нового органа, органа службы занятости на протяжении этих лет менялось, однако оставались неизменными основные его задачи - это содействие в трудоустройстве и обеспечение социальных гарантий и компенсаций при безработице.

В настоящий момент система занятости населения включает в себя три уровня, как это выглядит отражено в таблице 1.

*Таблица 1.*

Трехуровневая система службы занятости населения России

|  |  |
| --- | --- |
| Виды службы занятости | Управленческий уровень |
| Министерство труда и социального развития | Общегосударственный |
| Региональные службы | Административно-территориальные единицы, республики, края, Москва, Санкт-Петербург |
| Районные службы | Административно-терриориальные единицы нижнего уровня |

В 2001 году был упразднен Государственный фонд занятости населения. Перед Службой занятости встала задача перехода на бюджетное финансирование. Соответственно, возникли трудности, связанные с поиском источника финансирования, необходима была реорганизация управления Государственной Службой занятости.

До организационных преобразований 2004 года, которые осуществлялись в качестве административной реформы, Федеральная служба занятости состояла из определенного структурного подразделения Министерства труда России – Департамента занятости населения, территориальных органов Минтруда России по вопросам занятости населения (департаментов федеральной государственной службы занятости населения в каждом субъекте Федерации) и центров занятости населения[[14]](#footnote-14).

В процессе развития государственной Службы занятости, для достижения поставленных целей создавались другие организации: центры профессиональной ориентации и психологической поддержки населения; учебные центры; бизнес-инкубаторы, социально-деловые центры; информационно-консультационные центры; центры реабилитации для инвалидов и другие. Это, несомненно, облегчило работу служб занятости по психологической адаптации безработных, а также дополнительные центры оказывали непомерную помощь гражданам сориентироваться в трудной ситуации: определить направление дальнейшей деятельности, возможно, обучения или повышения квалификации.

В соответствии с Указом Президента Российской Федерации от 09.03.2004 № 314 (ред. от 20.05.2004) «О системе и структуре федеральных органов исполнительной власти»[[15]](#footnote-15) было упразднено Министерство труда и социального развития Российской Федерации. Для того чтобы перераспределить нагрузку полномочий, были созданы Министерство здравоохранения и социального развития Российской Федерации и Федеральная служба по труду и занятости. Функции между вновь образованными структурными подразделениями были также перераспределены.

На Министерство здравоохранения и социального развития Российской Федерации были возложены функции по принятию ряда нормативных правовых актов: в области занятости населения, под которыми понимается издание (на основании Конституции Российской Федерации, федеральных конституционных законов, федеральных законов) обязательных для исполнения органами государственной власти, органами местного самоуправления, юридическими и физическими лицами правил поведения.

В свою очередь, Федеральной службе по труду и занятости были переданы функции:

* функции по контролю и надзору;
* функции по оказанию государственных услуг.

Данные изменения, безусловно, положительно отразились на деятельности вновь образовавшихся учреждениях государственной службы, путем разделения полномочий.

Таким образом, на сегодняшний день по своей организационной структуре, система органов Службы занятости имеет иерархическое построение и включает несколько административных уровней. (См. схему 1).

Анализируя схему 1, стоит отметить, - Центр занятости населения города Ногинска находится в подведомственном подчинении Комитета по труду и занятости Московской области (далее - Комитет). Комитет является центральным исполнительным органом государственной власти Московской области специальной компетенции, осуществляющим исполнительно-распорядительную деятельность на территории Московской области в сферах труда, охраны труда и занятости населения, проводящим государственную политику и осуществляющим управление в указанных сферах деятельности. Он напрямую зависит от деятельности Правительства Московской области.

Правительство Московской области осуществляет в пределах своих полномочий меры по реализации, обеспечению и защите прав и свобод человека и гражданина, охране собственности и общественного порядка, противодействию терроризму и экстремизму, борьбе с преступностью, устранению чрезвычайных обстоятельств и ликвидации их последствий. Правительство Московской области возглавляет губернатор, который назначается законодательными (представительными) органами субъектов Российской Федерации по представлению Президента России.

Обобщая вышесказанное, необходимо отметить, что занятость и безработица взаимосвязаны и представляют собой социальные явления и процессы современной жизни. Проблемы, связанные с занятостью и безработицей необходимо решать в комплексе. Это позволит стабилизировать социальную и экономическую ситуацию в конкретной стране, регионе.

Главной задачей проведения социальной политики занятости является максимальное поддержание уровня жизни населения и усиление мер по социальной защите граждан, потерявших работу. Именно для этого была разработана Государственная программа занятости населения.

Сегодня на первый план выходят новые приоритеты, а именно:

ПРЕЗИДЕНТ

Обладает правом законодательной инициативы

Правительство Московской Области

Осуществляет полномочия по реализации, обеспечению и защите прав и свобод гражданина

Комитет по труду и занятости Московской области

Осуществляет исполнительно-распорядительную деятельность в сфере труда

НОГИНСКИЙ ЦЗН

Оказывает услуги сфере занятости населения

Рисунок 1. Структура распределения органов государственной власти в сфере занятости населения

повышение и рациональное использование трудового потенциала страны. Для того чтобы политика занятости стала эффективной и результативной, необходимо, чтобы она была ориентирована на регулирование структурной безработицы, на перераспределение рабочей силы по отраслям, территориям и видам занятости в интересах роста эффективности труда.

Рассмотрев исторические аспекты развития службы занятости, можно сделать вывод о значимости Центра занятости населения в развитии социально-экономической политики Ногинского района. Для рационального распределения рабочей силы была создана Федеральная служба занятости населения, которая позволила систематизировать процессы управления. В итоге, на сегодняшний день большая часть трудоспособного населения имеет работу.

# Глава 2. Анализ деятельности службы занятости населения (на примере центра занятости населения г. Ногинска)

## Общие положения

Рано или поздно каждый человек сталкивается с необходимостью поиска работы. Стимулы, толкающие к поиску работы, могут быть разного характера, например, желание стать финансово независимым или необходимость содержать семью. При поиске работы часто возникают проблемы психологического характера. Бытует мнение, что без знакомств, возможность найти достойную работу, крайне мала. Часто люди неадекватно соотносят свой рабочий потенциал с реальным положением вещей, их самооценка может быть завышена или заниженная. В конце концов, многие безработные просто не могут четко сформулировать для себя - чего они хотят от будущей работы. Вышеперечисленные факторы могут привести к ощущению собственной ненужности, апатии, депрессии. Вот почему необходим правильный настрой и практические навыки при поиске вакансии.

Один из альтернативных способов поиска работы является обращение в Службу занятости населения.

В данной главе будет проведен анализ перечня государственных услуг, которые предоставляет Государственное казенное учреждение Московской области Ногинский центр занятости населения.

Ногинский муниципальный район является одним из самых крупных районов Московской области. Площадь района составляет 89,3 тыс. га. На территории Ногинского муниципального района по состоянию на 01.01.2013 проживает 203 949 человек. Из них экономически активное населения составляет 117 448 человек, занятое население -113 630 человек, численность безработных граждан – 694 человека.[[16]](#footnote-16)

Государственное учреждение Центр занятости населения г. Ногинска (далее – Центр занятости) является государственным учреждением, образованным в соответствии с приказом Министерства труда и социального развития Российской Федерации от 11.09.2000 г. №1000137-рк.[[17]](#footnote-17) Центр занятости находится в ведении Федеральной службы по труду и занятости Сокращенное наименование Центра занятости: ГУ МО Ногинский ЦЗН. Центр занятости населения играет важную роль в развитии социально-экономической проклитики Ногинского района.

Центр занятости является юридическим лицом, от своего имени приобретает и осуществляет имущественные и личные неимущественные права, несет обязанности, выступает истцом и ответчиком в суде.

Имущество Центра занятости является федеральной собственностью и закрепляется за Центром занятости на праве оперативного управления в установленном законодательством порядке.

Центр занятости является получателем бюджетных средств, имеет самостоятельный баланс по основной деятельности, открывает лицевые счета в установленном порядке в органах федерального казначейства, имеет печать с изображением герба Российской Федерации с указанием вышестоящей организации и своим наименованием, другие печати, штампы и бланки. Центр занятости в своей деятельности руководствуется Конституцией Российской Федерации, федеральными конституционными законами, федеральными законами, указами и распоряжениями Президента Российской Федерации, постановлениями и распоряжениями Правительства Российской Федерации, нормативными правовыми актами Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации (далее - Министерство), индивидуальными правовыми актами Федеральной службы по труду и занятости, территориального органа по вопросам занятости населения (далее - территориальный орган), нормативными правовыми актами органов государственной власти Московской области и муниципальными правовыми актами, принимаемыми в пределах их компетенции, а также Уставом.

В рамки компетенции Центра занятости населения входит:

* регистрация граждан в целях содействия в поиске подходящей работы, а также регистрация безработных граждан;
* участие в осуществлении контроля над приемом на работу инвалидов и граждан, испытывающих трудности в поиске работы;
* оказание государственных услуг (содействие гражданам в поиске подходящей работы, а работодателям в подборе необходимых работников; организация и проведение ярмарок вакансий; организация профессиональной ориентации граждан в целях выбора сферы деятельности, трудоустройства, профессионального обучения и пр.)

**ДИРЕКТОР ЦЗН**

**1-ый заместитель директора**

**2-ый заместитель директора - Начальник отдела профобучения и профориентации**

**3-ый заместитель директора- начальник отдела трудоустройства**

**Начальник взаимодействия с работодателями и организациями временной занятости**

**Главный бухгалтер**

Рисунок 2. Система управления Центра занятости населения города Ногинска Московской области

На Рисунке 2 представлена система управления Центра занятости населения. Возглавляет Центр занятости директор, который координирует и организует высокоэффективную и устойчивую работу Ногинского центра занятости населения по предоставлению государственных услуг населению. Представляет интересы центра занятости населения на территории Московской области и за её пределами. В обязанности первого заместителя директора входит организация и координация вопросов эффективности и взаимодействия работы отделов центра занятости населения, правильного и целевого использования денежных средств на материально - техническое и хозяйственное обеспечение, ремонт и эксплуатацию здания центра занятости населения, активную политику.

Второй заместитель директора – начальник отдела профобучения и профориентации. В рамки его компетенции входит: организация работы специалистов отдела по предоставлению государственных услуг (профессиональная ориентация граждан в целях выбора сферы деятельности (профессии), трудоустройства, профессионального обучения; психологическая поддержка, профессиональная подготовка, переподготовка и повышение квалификации безработных граждан; социальная адаптация безработных граждан на рынке труда).

Третьим заместителем директора является начальник отдела трудоустройства, который организует работу специалистов отдела по предоставлению следующих государственных услуг:

* информирование населения и работодателей о положении на рынке труда;
* содействие гражданам в поиске подходящей работы, а работодателям в подборе необходимых работников;
* организация ярмарок вакансий и учебных рабочих мест;
* информирование работодателей и иностранных граждан по вопросам привлечения и использования иностранных работников, прибывших на территорию РФ для осуществления трудовой деятельности, прием уведомлений от работодателей о приеме, увольнении иностранных работников и предоставлении им отпусков

В систему управления Центром занятости входит отдел по взаимодействию с работодателями и организациями временной занятости. Деятельность специалистов отдела по предоставлению следующих государственных услуг сводится к организации: проведения оплачиваемых общественных работ, временного трудоустройства несовершеннолетних граждан в возрасте от 14 до 18 лет в свободное от учёбы время, безработных граждан, испытывающих трудности в поиске работы, безработных граждан в возрасте от 18 до 20 лет из числа выпускников образовательных учреждений начального и среднего профессионального образования, ищущих работу впервые, содействию самозанятости безработных граждан.

Главный бухгалтер организует работу специалистов отдела по следующим направлениям:

* предоставление государственной услуги по осуществлению социальных выплат гражданам, признанным в установленном порядке безработными;
* обеспечение контроля за правильным и экономным расходованием бюджетных средств.

Контроль над деятельностью Центра занятости осуществляет Федеральная служба по труду и занятости и ее территориальный орган.

Внесение изменений и дополнений в Устав Центра занятости осуществляется Федеральной службой по труду и занятости.

Реорганизация и ликвидация Центра занятости осуществляется в порядке, предусмотренном законодательством.

Взаимодействие служб занятости с органами местного самоуправления, предприятиями - работодателями, работниками или их представителями - строится на принципах социального партнерства.[[18]](#footnote-18)

Место нахождения Центра занятости: 142400, Московская область, город Ногинск, ул. Горького, д. 2.

Проанализировав основные положения, можно прийти к выводу,- Центр занятости является объектом социальной сферы, целями деятельности которого являются обеспечение на территории Ногинского района и города Черноголовки государственных гарантий в области занятости населения и оказание государственных услуг в сфере содействия занятости и защиты от безработицы, трудовой миграции.

Текущий контроль над соблюдением последовательности действий осуществляется директором центра занятости населения или его заместителем, ответственным за организацию работы по предоставлению государственной услуги, а также должностными лицами органа исполнительной власти субъекта Российской Федерации, осуществляющего переданные полномочия Российской Федерации в области содействия занятости населения.

Текущий контроль за предоставлением государственной услуги осуществляется путем проведения директором центра занятости населения или его заместителем проверок соблюдения и исполнения работником центра занятости населения положений Административного регламента, инструкций, требований к заполнению, ведению и хранению бланков учетной документации получателей государственной услуги и других документов.

Периодичность осуществления текущего контроля устанавливается руководителем или заместителем руководителя органа исполнительной власти субъекта Российской Федерации, не реже 1 раза в полгода.

Проверки осуществляются на основании планов проведения проверок (плановые проверки) или по факту обращения получателя государственной услуги (внеплановые проверки). Плановые проверки могут носить тематический характер.

Однако, несмотря на повышенный контроль к оказанию государственных услуг, необходимо предоставить более детализированную информацию о предлагаемых услугах. На интернет-портале нет раздела, где можно оставить отзывы и предложения по качеству работы сотрудников центра занятости или самого учреждения. Основная задача при оказании государственных услуг - удовлетворить потребности граждан, обратившихся за помощью.

Недостаточный уровень контроля позволяет сотрудникам центра занятости населения пренебрегать своими полномочиями: обращение не должным образом с гражданами, нуждающимися в содействии поиска работы, невыполнение прямых обязанностей - предоставления всего спектра государственных услуг. Граждане, не владея полной информацией о деятельности Центра занятости населения, считают такое отношение к ним нормой. Поэтому внешне ситуация выглядит вполне удовлетворительной.

В настоящий момент нет системы мониторинга качества предоставления услуг сотрудниками центра занятости с помощью опроса граждан. Для этого необходимо проработать разделы Интернет-портала государственного учреждения, где каждый сможет оставить отзыв или предложение по качеству работы Центра занятости населения и его сотрудников. В настоящий момент система работает в одностороннем порядке. Граждане, как правило, не знают своих прав, какие услуги им обязаны предоставить. Следовательно, не знают, куда обратиться для разъяснения спорных ситуаций. Можно взять пример с управляющих нашей страной: к примеру, экс-губернатора Московской области Сергей Кужугетович Шойгу. Подмосковный глава опубликовал сообщение в собственном микроблоге в Twitter, где призвал жителей Московской области активнее использовать технические средства для фиксирования фактов нарушения чиновниками своих обязанностей. Куда может любой желающий написать о своей проблеме, и каждую ситуацию будут рассматривать и решать в индивидуальном порядке. «…Самые злостные нарушения, бездействия буду приезжать и разбирать лично. По остальным вопросам направлю коллег. Давайте решать проблемы сообща», - гласит послание губернатора. Необходимо активно пользоваться современными технологиями, для повышения эффективности работы государственных учреждений.

Обобщая вышесказанное, необходимо отметить, что Центр занятости населения является ключевым элементов в развитии социально-экономической жизни города Ногинска и Ногинского района.

## Реестр государственных услуг в области содействия занятости населения

Центр занятости населения города Ногинска осуществляет содействие в поиске подходящей работы. Был проведен анализ государственных услуг, выявлено, что спектр довольно обширен. Центр занятости населения города Ногинска осуществляет реализацию государственных услуг по поиску подходящей работы, психологической помощи гражданам, социальной адаптации безработным и пр. Из общего списка предлагаемых услуг для анализа были выбраны, наиболее популярные среди граждан по числу обращений.[[19]](#footnote-19)

**Государственная услуга содействия гражданам в поиске подходящей работы**

Проведя анализ, было выявлено,- основанием для начала предоставления государственной услуги содействия в поиске подходящей работы является личное обращение гражданина в государственное учреждение службы занятости (центр занятости населения). Обращая внимание на персонал центра занятости населения, хотелось бы отметить тот факт, основную часть представляют сотрудники предпенсионного и пенсионного возраста.

Граждане, обратившиеся впервые, представляют документы, установленные Административным регламентом. Работник государственного учреждения службы занятости обязан проверить наличие необходимых документов.

Перечень документов, необходимых предоставить в Центр занятости населения, является основанием для предоставления государственной услуги. В него входят: заявление-анкета о предоставлении государственной услуги содействия в поиске походящей работы, паспорт гражданина Российской Федерации, трудовая книжка, документы, удостоверяющие профессиональную квалификацию гражданина, справку о среднем заработке за последние три месяца по последнему месту работу, индивидуальную программу реабилитации инвалида, выдаваемую в установленном порядке (для граждан, являющиеся инвалидами).

На основании представленных документов Работник центра занятости населения принимает решение о предоставлении или отказе в предоставлении государственной услуги. После этого работник государственного учреждения информирует гражданина о принятом решении.

Работник центра занятости населения на основании заявления – анкеты и документов, представленных гражданином, осуществляет регистрацию гражданина в соответствии с Административным регламентом Федеральной службы по труду и занятости по исполнению государственной функции регистрации граждан в целях поиска подходящей работы и безработных граждан.

На основании заполненного бланка, содержащего сведения о гражданине, и заявления – анкеты осуществляется подбор гражданину варианта подходящей работы. Гражданин из предложенного перечня выбирает наиболее подходящий вариант и выражает свое согласие на направление на собеседование к работодателю, также гражданин имеет право выбрать несколько вариантов подходящей работы из предложенного перечня.

Работник центра занятости населения фиксирует результат предоставления государственной услуги содействия гражданину в поиске подходящей работы в регистре получателей государственных услуг в сфере занятости населения (банке работников), используя компьютер с устаревшим программным обеспечением.

При получении информации о результатах собеседования гражданина с работодателем Работник центра занятости населения по телефону или письменно приглашает гражданина лично посетить государственное учреждение службы занятости для продолжения поиска подходящей работы или получения направления на оплачиваемую общественную работу или для временного трудоустройства.

После оказание государственной услуги вся документации передается в архив для хранения.

Обобщая вышесказанное, на рисунке 3 представлен краткий алгоритм оказания государственной услуги гражданам в поиске подходящей работы.

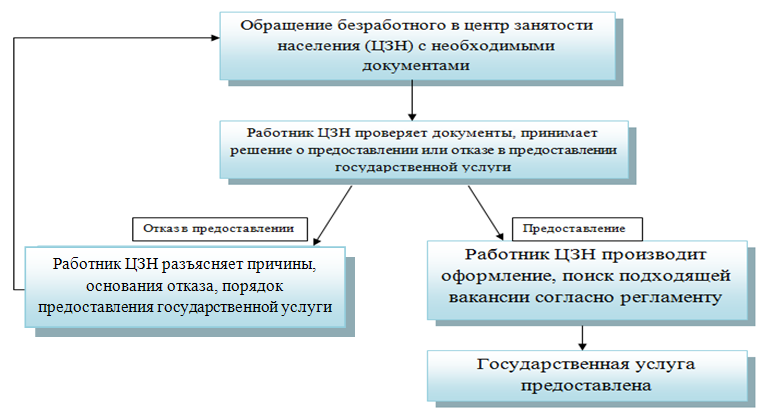


Рисунок 3. Алгоритм предоставления государственной услуги по содействию в поиске подходящей работы

На рисунке 3 наглядно изображен порядок оказания государственной услуги - поиска подходящей вакансии безработному. Изначально гражданин представляет необходимые документы в Центр занятости населения. После обработки документов работником центра занятости населения, принимается решение по оказанию услуги или об отказе. В случае отказа гражданину разъясняют причины. Если препятствий для предоставления государственной услуги нет, тогда производится поиск подходящей вакансии гражданину. Более подробная блок-схема, с указанием основных и промежуточных действий, представлена в Приложении 2.

Проведя анализ процесса поиска подходящей вакансии обратившемуся гражданину, можно прийти к выводу, - для реализации данной услуги требуется большое количество время (от 30 до 60 минут). Наибольшее количество время уходит на обработку документации, поиск подходящей вакансии, используя устаревшую автоматизированную систему. Это вызывает недовольство со стороны потребителей потому, что приходится долго ожидать своей очереди. Для повышения эффективности работы центра занятости необходимо систематизировать процесс путем введения специализированного программного обеспечения, которое создается конкретно для центра занятости населения.

Государственная услуга по организации временного трудоустройства несовершеннолетних граждан в возрасте от 14 до 18 лет в свободное от учебы время, безработных граждан, испытывающих трудности в поиске работы, безработных граждан в возрасте от 18 до 20 лет из числа выпускников образовательных учреждений начального и среднего профессионального образования, ищущих работу впервые

В период летних каникул и в свободное от учебы время у молодежи возникает желание заработать деньги на карманные расходы или другие личные нужды. Для решения проблемы с поиском работы данной категории людей, служба занятости предлагает государственную услугу по организации временного трудоустройства. Важным направлением временного трудоустройства несовершеннолетних является благоустройство территорий города и района.

Проведя анализ, было выявлено, - ремонтные бригады образовательных и средне-специальных учебных учреждений - это основное направление временного трудоустройства учащихся учебных учреждений. Одним из самых перспективных направлений временного трудоустройства несовершеннолетних граждан является работа на предприятиях.

Документами, необходимыми для получения несовершеннолетними гражданами государственной услуги, являются:

– заявление-анкета или согласие с предложением о предоставлении государственной услуги по организации временного трудоустройства;

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

– документ об образовании – для граждан, впервые ищущих работу (ранее не работавших), не имеющих профессии (специальности);

– индивидуальная программа реабилитации инвалида, выдаваемая в установленном порядке, - для граждан, относящихся к категории инвалидов.

На основании полученной от работодателя информации о временном трудоустройстве гражданин снимается с учета в центре занятости населения в качестве безработного с даты приема на работу.

По окончании периода работы гражданина, на условиях проводимых мероприятий, работодатель в течение 3-х дней обязан проинформировать центр занятости населения об увольнении работника или принятии его на постоянную работу. Увольнение гражданина с предприятия производится в соответствии с законодательством о труде. При этом гражданин может самостоятельно принять решение о прекращении участия в мероприятиях. Работодатель обязан уведомить центр занятости населения в случае увольнения гражданина по любым основаниям.

В период участия в программе центр занятости населения выплачивает гражданину материальную поддержку в установленном размере. Сумма средств, перечисляемая органами службы занятости на поддержку доходов безработных граждан, принимающих участие во временных работах, не входит в фонд оплаты труда работников организации и не является составной частью заработной платы. Поддержку доходов гражданин получает как дополнительные выплаты из федерального бюджета сверх установленной заработной платы за фактическое количество дней его участия в указанных работах в календарном исчислении, включая периоды временной нетрудоспособности, на основании представленных работодателем документов. Срок участия граждан во временных работах составляет   
2 месяца.

Анализируя процесс предоставления государственной услуги, можно прийти к выводу, - одна из проблем это недостаточное количество информации об услуге. Мало публикуется информации в газетах, на досках объявлений о том, что несовершеннолетние граждане, безработные имеют возможность бесплатно получить помощь при поиска работы. Выпускники учебных заведений нередко испытывают трудности при поиске работы, не зная о том, что Центр занятости готов безвозмездно оказать услугу в оказании помощи поиска работы.

Делая вывод, можно отметить, - для того чтобы информация стала доступной гражданам, необходимо пересмотреть систему ее предоставления – способы информирования путем транслирования рекламных роликов на телевидении, по радио, размещения объявлений в газетах, на досках объявлений.

**Государственная услуга по содействию самозанятости безработных граждан**

Понятие самозанятости сегодня трактуется следующим образом – это работа, выполняемая в рамках собственного дела, а не найма. Самозанятые сами несут ответственность за уплату своих налогов и страховых взносов, в то время как наемные работники могут оставить данные вопросы на совести работодателя. Кроме того, самозанятым приходится самим заботиться о своем здоровье и безопасности в процессе трудовой деятельности. Доходы самозанятых складываются из выручки от выполненной работы, прибыли от используемого частного капитала и награды за предпринимательскую активность.

Получателем государственной услуги может стать любой безработный гражданин, состоящий на учете в Ногинском центре занятости населения при наличии завяления-анкеты.

Работник центра занятости населения предлагает получателю государственной услуги пройти тестирование (анкетирование). После чего знакомит получателя государственной услуги с основами предпринимательской деятельности.

Получатель государственной услуги должен подготовить технико-экономическое обоснование проекта (бизнес-план) и представить его в центр занятости населения.

Работник центра занятости населения выясняет у получателя государственной услуги потребность в работниках, необходимых для осуществления предпринимательской деятельности.

Работник центра занятости населения оформляет рекомендации о государственной регистрации в качестве юридического лица или индивидуального предпринимателя.

Получатель государственной услуги предоставляет свидетельство о государственной регистрации юридического лица, индивидуального предпринимателя или крестьянского (фермерского) хозяйства, свидетельство о внесении записи в Единый государственный реестр юридических лиц или Единый государственный реестр индивидуальных предпринимателей и прилагаемые к нему документы в течение 30 дней. После этого в центре занятости оформляется принятое решение приказом об оказании или об отказе в оказании финансовой помощи и информирует получателя государственной услуги о принятом решении.

Работник центра занятости населения принимает решение о прекращении выплаты пособия по безработице (материальной помощи) с одновременным снятием получателя государственной услуги с регистрационного учета в качестве безработного в связи с государственной регистрацией в качестве юридического лица, индивидуального предпринимателя, крестьянского (фермерского) хозяйства или реализацией самозанятости.

В ходе анализа были выявлены проблемные зоны: низкая обучающая база по самозанятости граждан, обязательство предоставления большого количества документации, в среднем от 4 до 10 документов из разных организаций. Будет удобно, если гражданин обратиться за оказанием услуги, предоставив один единственный документ – паспорт гражданина Российской Федерации. Остальная информация о гражданине будет храниться в базе данных. Это ускорит процесс оказания услуги.

Одним из основных документов – основанием для предоставления услуги – является бизнес-проект, для создания которого необходимо обладать определенными навыками. Поэтому для успешного оказания услугу, необходимо изначально обучить гражданина необходимыми знаниями. После этого можно предлагать услугу. В настоящий момент обучения основам ведения бизнеса в Центре занятости населения нет.

Анализ системы действий по предоставлению услуги наглядно показывает, что в данный момент центр занятости не предоставляет актуальную информацию по созданию/ведению бизнеса. Необходимо разработать курс по обучению начинающих предпринимателей. Будущие бизнесмены смогут получить базовые знания по эффективному ведению бизнеса. Это поможет развить систему помощи малому предпринимательству.

**Государственная услуга по социальной адаптации безработных граждан на рынке труда**

Социальная адаптация безработных граждан – это система мероприятий направленных на повышение конкурентоспособности безработных граждан на рынке труда путем обучения навыкам активного самостоятельного поиска работы, преодоления последствий длительной безработицы, повышения мотивации к труду, формирование активной жизненной позиции.

Государственная услуга по социальной адаптации безработных граждан на рынке труда направлена на удовлетворение потребности граждан, признанных в установленном порядке безработными. Услуга направлена на оказание помощи в получении навыков активного, самостоятельного поиска работы; составление резюме и проведение деловой беседы с работодателем; самопрезентацию; преодоление последствий длительной безработицы; повышение мотивации к труду; сокращение периода поиска подходящей работы за счет формирования у безработного гражданина активной жизненной позиции.

Государственная услуга по социальной адаптации оказывается гражданам, зарегистрированным в службе занятости населения города Ногинска в качестве безработных. Данная услуга может предоставляться как по индивидуальной форме, так и по групповой. В настоящий момент график предоставления услуг по социальной адаптации предлагает лишь разовое посещение гражданина для получения консультации специалиста. Как правило, сеансы проводятся раз в месяц, т.е. в течение одного рабочего дня все желающие могут получить услугу. При этом количество желающих колеблется от одного двух до 10-15 человек. Это означает, что есть нехватка количества сеансов по предоставлению услуги.

Анализ показал, результатом предоставления государственной услуги является получение безработным гражданином навыков самостоятельного поиска подходящей работы, составления резюме, проведения деловой беседы с работодателем, самопрезентации; получение заключения о предоставлении безработному гражданину государственной услуги по социальной адаптации безработных граждан на рынке труда. К сожалению, данная услуга не пользуется популярностью среди потребителей. Необходимо пересмотреть подход к предложению программы социальной адаптации для привлечения граждан, нуждающихся в оказании такой помощи.

Программа по социальной адаптации организуется для решения следующих задач:

* преодоления последствий длительной безработицы, безработицы, связанной с высвобождениями на предприятиях города (отрицательные психо-эмоциональные состояния: депрессия, тревожность);
* обучения приемам саморегуляции и психологической защиты;
* выработки мотивации к самостоятельному активному поиску работы;
* отработки умений и навыков самостоятельного поиска работы;
* информирования о рынке труда города.

Проанализировав условия предоставления услуги, мы пришли к выводу, - услуга предлагается неактивно. Это связано со скудной методической базой, с нехваткой сотрудников центра занятости. Для повышения качества предоставления государственной услуги, необходимо пересмотреть методику по социальной адаптации безработных граждан. Необходимо разработать курс по специализированной методике адаптации безработного. Необходимо обратиться к помощи специалистов в этой области. Надо привлечь специалистов-психологов. Необходимо создать центр поддержки безработных гражданам, где каждый сможет получить необходимую помощь или поддержку. Это привлечет граждан, а также повысит рейтинг государственного учреждения.

Для повышения качества работы сотрудников нужно продумать систему по развитию кадрового потенциала. Для решения данной проблемы можно воспользоваться опытом западных стран, где в организации существует отдел HR[[20]](#footnote-20). Необходимо создать отдел, который будет заниматься развитием персонала организации.

Обобщая вышесказанное, очевидно, - для эффективной реализации услуги необходимо проработать методическую базу по социальной адаптации безработных.

Государственная услуга в организации профессиональной ориентации граждан в целях выбора сферы деятельности (профессии), трудоустройства, профессионального обучения

Государственная услуга призвана способствовать эффективной занятости населения, формированию правовых, социально-психологических, экономических, организационных условий и гарантий профессионального самоопределения получателей государственных услуг, достижению сбалансированности между профессиональными интересами человека и возможностями рынка труда; прогнозированию профессиональной успешности в какой-либо сфере трудовой деятельности; содействию непрерывному росту профессионализма личности как важнейшего условия удовлетворенности трудом и собственным социальным статусом, реализации индивидуального потенциала, формирования здорового образа жизни и достойного благосостояния.

На сегодняшний день работник центра занятости населения выдает получателю государственной услуги один экземпляр заключения о предоставлении государственной услуги, формирует личное дело получателя государственной услуги и приобщает к нему второй экземпляр заключения о предоставлении государственной услуги. После оказание государственной услуги личное дело получателя государственных услуг передается в архив центра занятости населения.

Проведя анализ, очевидно, что в настоящий момент процесс консультации, регистрации и прочих необходимых действий требует большое количество время (от 30 до 60 минут). Для оптимизации процесса получения государственной услуги, необходимо ввести систему электронного документооборота. Это позволит облегчить взаимодействие других организаций при передаче необходимых документов для предоставления в центр занятости населения, а также упростит работу сотрудников структурных подразделений

Проанализировав, можно сделать вывод, - получателями государственной услуги являются граждане Российской Федерации, иностранные граждане, лица без гражданства, включая безработных граждан. Данная услуга может предоставляться получателю государственной услуги по индивидуальной форме и (или) по групповой форме. Получить профессиональную консультацию рекомендуется, если: гражданин не имеет профессии; испытывает трудности с выбором рода деятельности, профессии; затрудняется с выбором профиля профессионального обучения; хочет изменить профессию в связи с отсутствием на рынке труда вакансий, соответствующих имеющейся квалификации; хочет подтвердить свой профессиональный выбор; утратил способность к выполнению работы по прежней профессии. Обобщая вышесказанное, профориентационное консультирование даст возможность определить профессиональную направленность личности - человеку будут даны рекомендации о возможных направлениях профессиональной деятельности, соответствующих вашим психологическим и физиологическим особенностям. Данная услуга поможет соотнести личные интересы и способности к различным видам деятельности с реальными потребностями рынка труда; пройти профессиональный отбор. Специалисты помогут определить степень профессиональной пригодности к конкретной профессии, рабочему месту, должности.

Работник центра занятости населения проводит профессиональную консультацию получателя государственной услуги с использованием методов интервьюирования (беседы), выявления факторов мотивации к труду и поиску работы, представления о профессиональной деятельности, достижении успешности в трудовой или предпринимательской деятельности. Однако, этих инструментов не достаточно для оказания качественной профессиональной ориентации гражданина.

Работник центра занятости населения должен ознакомить получателя государственной услуги с методиками, формами тренингов и технологий, используемых при профессиональной ориентации граждан.

Для эффективного определения профессионального направления, сотрудник центра занятости населения предлагает гражданину пройти тестирование (анкетирование) по определенной методике профессиональной ориентации.[[21]](#footnote-21)

Тестирование (анкетирование) поводится с использованием соответствующего программно-технического комплекса и специализированного оборудования или в простой письменной форме (путем заполнения бланков тестов, анкет). На основании полученных данных, Работник центра занятости населения предоставляет получателю государственной услуги информацию о потребности работодателей в работниках по выбранным профессиям (специальностям).

Проанализировав процесс предоставления услуги, можно прийти к выводу, - работник центра занятости населения оказывает помощь гражданину в профессиональном самоопределении, принятии осознанного решения в выборе вида занятости, рода деятельности, профессии или направления профессионального обучения. Несмотря на спектр функций оказания услуги профессиональная ориентация не проводится среди школьников выпускных классов. Поэтому для четкого определения дальнейшего развития необходимо проводить профессиональную ориентацию (для школьников, учащихся колледжов и пр.) на ранних этапах становления личности. Обобщая вышесказанное, профессиональная ориентация – важный элемент при становлении личности. Именно поэтому необходимо обратить внимание на развитие молодежи, стремиться оказать помощь в выборе направления (специальности), что позволит улучшить социально-экономическую ситуацию в городе Ногинске и Ногинском районе.

**Государственная услуга психологической поддержки безработных**

Психологическая поддержка безработных граждан направлена на повышение трудовой мотивации, сокращению сроков поиска работы и трудоустройства, разрешение или снижение актуальности психологических проблем, препятствующих процессу самоопределения, профессионального обучения или трудоустройства.

Находясь в неблагополучном положении безработный, будучи в стрессовой ситуации, нуждается в понимании и поддержке. Поэтому со стороны сотрудников государственного учреждения центра занятости он, в первую очередь, ожидает взаимопонимания и доброты. Необходимо обратить внимание на улучшение качества взаимоотношений сотрудников и граждан, обратившихся за помощью. Услуга по психологической поддержке оказывается в виде индивидуальных консультаций с использованием психодиагностического тестирования, тренингов, направленных на снижение уровня тревожности, понимание и раскрытие своих проблем, отработку новых приемов и способов поведения.

Получателями государственной услуги могут быть все граждане, признанные в установленном порядке безработными. Основанием для начала предоставления государственной услуги является личное обращение безработного гражданина, оформившего заявление-анкету или выразившего письменное согласие на предложение работника центра занятости населения, осуществляющего функцию по предоставлению государственной услуги, о предоставлении государственной услуги. Государственная услуга по психологической поддержке безработных граждан направлена на: повышение мотивации безработного гражданина к труду, активизацию позиции по поиску работы и трудоустройству; сокращение сроков поиска работы и трудоустройства, полное разрешение или снижение актуальности психологических проблем, препятствующих профессиональной и социальной самореализации; повышение адаптации к существующим условиям, реализацию профессиональной карьеры путем оптимизации психологического состояния. Результат предоставления государственной услуги является получение безработным гражданином рекомендаций по повышению мотивации к труду, активизации позиции по поиску работы и трудоустройству, полному разрешению или снижению актуальности психологических проблем, препятствующих профессиональной и социальной самореализации, повышению адаптации к существующим условиям, реализации профессиональной карьеры путем оптимизации психологического состояния.

Государственная услуга предоставляется бесплатно. Безработные граждане имеют право на неоднократное обращение за государственной услугой. Проведя анализ, было выявлено, что услуга оказывается только при обращений двух и более граждан. Это связано с нехваткой квалифицированного персонала. В настоящий момент Центру занятости не выгодно оказывать услугу одному обратившемуся гражданину. Следовательно, если гражданин является единственным, кто обратился за данной услугой, то ему придется ожидать некоторое время, пока наберется группа. Исходя из вышесказанного, услуга не оказывает необходимое положительное воздействие. К примеру, человек нуждается в консультации специалиста здесь и сейчас, а ему приходится ждать, пока наберется группа. Это может затянуться на длительный период (до 1-2 месяцев). Как уже было замечено ранее, для улучшения работы центра занятости населения, будет целесообразно создать центр поддержки безработным. Граждане смогут в любой момент обратиться за помощью бесплатно.

Обобщая вышесказанное, очевидна нехватка квалифицированного персонала по оказанию психологической помощи безработным. Следовательно создание центра помощи безработным окажет положительное влияние на деятельность Центра занятости населения города Ногинска. Проведя анализ реестра государственных услуг, можно сделать вывод, что служба занятости населения играет важную роль в развитии социально-экономической политики Ногинского района. Были выявлены проблемные зоны при оказании услуг. Это связано с нехваткой специалистов-психологов, с низкой информатизацией, мало внимания уделяется молодежи. Государственные услуги Центра занятости населения является основным инструментом взаимодействия с гражданским обществом. Именно поэтому необходимо постоянно проводить мониторинг работы, обновлять систему мер по предоставлению услуг.

Глава 3. Способы повышения эффективности работы центра занятости населения города Ногинска Московской области

Государственное учреждение Центр занятости населения города Ногинска оказывает помощь гражданам при поиске работы, путем осуществления ряда государственных услуг. Проанализировав структуру организации, функции и услуги, которые предлагают гражданам, были выявлены процессы оказания государственных услуг, нуждающиеся в реорганизации.

В практической части научного проекта предложены меры по повышению эффективности работы центра занятости населения города Ногинска.

## 3.1 Возможности применения информационных технологий в работе центра занятости населения города Ногинска

В настоящее время Конституция РФ провозглашает Россию демократическим государством. Одной из функций для поддержания имиджа демократического государства является открытость власти, доступность информации.

Виртуальная среда является идеальной для осуществления принципа открытости власти и осуществления постоянного прямого диалога власти с гражданским обществом.

Для повышения уровня информатизации государственного учреждения Центру занятости населения города Ногинск необходимо рассмотреть «концепцию информатизации государственных органов власти». Данная концепция включает в себя внедрение современного программного обеспечения на базе DocsVision.

DocsVision - корпоративная система электронного документооборота, позволяющая автоматизировать бизнес-процессы,  ведение делопроизводства и электронный документооборот в организации.[[22]](#footnote-22) Организация делопроизводства на базе программы документооборота DocsVision обеспечит эффективное управление документооборотом и бизнес-процессами организации, позволит сократить временные и денежные затраты и, за счет увеличения скорости принятия управленческих решений, предоставит серьезные конкурентные преимущества.

Данная концепция описывает основные принципы деятельности центра занятости при использовании информационных технологий в своей деятельности. Концепция подразумевает повышение качества и доступности государственных услуг - за счет предоставления доступа к государственным услугам по каналам связи, в т.ч. с использованием Интернета, пунктов коллективного доступа, возможностей мобильной телефонии, в круглосуточном режиме, без очередей и необходимости посещения госучреждений.

Повышение эффективности деятельности Центра занятости населения города Ногинска произойдет за счет сокращения издержек на исполнение рутинных управленческих и документооборотных операций, в т.ч. повышения скорости и качества подготовки необходимых документов путем частичной или полной автоматизации их формирования на основании хранящейся информации в базе данных, сокращения бумажного документооборота.

Для достижения поставленных целей, обозначены задачи информатизации государственного учреждения Центр занятости населения города Ногинска, которые тесно связаны с решением других административных вопросов:

* внедрение в деятельность Центра занятости населения города Ногинска принципов и процедур управления с использованием компьютеризированного мониторинга деятельности, сбора и анализа отчетов, автоматизированного формирования показателей качества, эффективности и результативности государственного управления. Мониторинг позволит следить за организацией и проведением намеченных мероприятий (ярмарки вакансий, тренинги, обучающие курсы и пр.), следить за качеством выполнения работ;
* автоматизации тех участков административных регламентов, которые не требуют принятия специальных решений (обработка заявлений, соотношение требований заявителя с базой имеющихся данных);
* повышение эффективности взаимодействия с другими органами исполнительной власти и гражданского общества, а также повышение прозрачности деятельности за счет предоставления электронного доступа к государственным информационным ресурсам, а также внедрения процедур обязательного доступа и раскрытия всей значимой для реализации гражданских прав и свобод информации.

При определении стратегии информатизации государственных органов, необходимо учитывать различные политические, экономические, социальные, технологические и иные угрозы, существенные как на этапе реализации концепции внедрения и модернизации информационных систем, так и при последующем использовании новых механизмов государственного управления, основанных на ИКТ[[23]](#footnote-23). Мониторинг и анализ таких угроз должен осуществляться постоянно, как при планировании мероприятий по информатизации в целом, так и при создании, внедрении и эксплуатации информационных систем.

Важнейшими организационными угрозами для реализации концепции являются:

* недостаточная доступность современных ИКТ, в т.ч. Интернета для граждан и иных потенциальных пользователей электронных систем в городе Ногинск;
* неравномерная информатизация органов исполнительной власти, нескоординированное внедрение информационных систем, влекущие невозможность реализации того или иного административного регламента в полностью электронной форме из-за отсутствия необходимых систем в отдельных ведомствах или подразделениях, возникновение значительных трудозатрат и потерь времени на преобразование информации из электронной формы в традиционную и наоборот;
* недостаток квалифицированного персонала и подготовленных пользователей; противодействие внедрению информационных систем со стороны госслужащих и иных потенциальных пользователей систем; задержки в принятии необходимой нормативной базы;
* выбор неэффективных или ненадежных технологических решений, внедрение систем, не обеспечивающих достаточный уровень и модернизации.

В рамках реализации концепции информатизации необходимо также предусмотреть создание структур и подразделений, ответственных за администрирование и поддержку отдельных подразделений, обеспечение их нормального функционирования; создание системы анализа эффективности и результатов использования электронного документооборота, оценки экономического и социального эффекта ее внедрения. Для бесперебойной работы системы в учреждении будет постоянно присутствовать администратор сети, который специально обучен. Данный специалист обязан следить за работоспособностью системы, отвечать за своевременное обновление программного обеспечения. В приложение №3 представлен план размещения программного оборудования в здании Центра занятости населения. Согласно данной схеме проекта, на третьем этаже предложено разместить аудиторию, где будет основной доступ к сети Интернет, а также брандмауэр, который позволит предотвратить попадание вирусов извне, маршрутизатор - распределяет интернет в точки доступа   
(Wi-Fi) второго и первого этажей, сервера - хранят информацию, базу данных. Точки доступа распределяют интернет на персональные компьютеры. Работа будет производиться с помощью персональных компьютеров, а вся информацию храниться на серверах.

Для эффективной работы Центра занятости населения необходимо внедрить систему электронной очереди.

Система электронной очереди – стержневой элемент качественного и серьезного сервиса для организации, чья деятельность связана с предложением услуг. Принцип ее действия построен на автоматизации процесса обслуживания клиентов. Очередь перестает быть изнуряющей, утомительной и неприятной, а взаимодействие с посетителями превращается в четкий, спланированный алгоритм.

Выгода заключается в низкой стоимости владения электронной очередью, единовременные затраты – это долгосрочное капиталовложение, повышающее имидж организации и доверие граждан. Преимущества заключаются в простоте использования системы, как для граждан, так и для персонала. Управление электронной очередью не превращается в дополнительный источник расходов. Результат от внедрения электронной очереди заметен на следующий день.

Для повышения эффективности работы, в центре занятости населения будут созданы точки доступа к системе электронного документооборота, где можно будет самостоятельно проверить наличие актуальных вакансий, посмотреть образцы заполнения заявления, скачать чистые бланки. Это поможет упростить работу сотрудникам центра занятости, повысить и ускорить оформление гражданина в базе данных.

С каждым годом обмен информацией между службой занятости и работодателями неуклонно растет и требует новых подходов. Система электронного документооборота обеспечит функционирование процесса документооборота между центром занятости населения, работодателями, гражданским обществом.

Цифровые значения предполагаемой эффективности можно обозначить в таблице 2.

*Таблица 2*

Расчет изменений после внедрения разработанных рекомендаций

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| **Наименование показателя** | **Единицы измерения показателя** | **Текущее состояние** | **Планируемые изменения** | **Разница, Δ** |
| Количество обслуживаемых граждан в день | Человек | 8-10 | 20-25 | 14-15 |
| Интервал затрачиваемого время на прием 1 гражданина | Минута | 30-60 | 10-20 | 30 |
| Количество необходимых документов для предоставления в ЦЗН | штуки | 4-8 | 1 | 4 |

Используя современное программное обеспечение, количество обслуживаемых граждан повысится в 2-3 раза, это моментально повысит рейтинг Центра занятости населения. Также при внедрении электронного документооборота интервал затрачиваемого время на обслуживание 1 гражданина сократиться вдвое, т.е. будет составлять не более тридцати минут. В настоящий момент для предоставления услуги требуется предоставить от 4 до 8 документов, что значительно усложняет процесс оказания услуги. В будущем, в системе электронного документооборота вся необходимая информация о гражданине будет доступна в электронном виде, и для получения государственных услуг необходимо предоставит лишь паспорт гражданина Российской Федерации.

Анализируя опыт деятельности центра занятости города Кемерово, можно утверждать об эффективности использования электронного документооборота:

* нет необходимости посещения центра занятости, уменьшается объем бумажных документов;
* экономия времени за счет однократного заполнения многих полей электронных документов и выбора значений из справочников;
* сокращение ошибок в документах за счет автоматического контроля непротиворечивости данных;
* наличие документального подтверждения полноты и сроков подачи сведений;
* соблюдение строжайшей конфиденциальности: передача сведений с использованием защищенных каналов связи;
* возможность распространения информации о вакансиях по всей России.

Данная концепция поможет перестроить систему взаимоотношений между органами государственной власти и организациями/гражданским обществом, переведет эти отношения на новый автоматизированный уровень. Гражданам не придется стоять в длинных очередях для получения государственной услуги. Необходимые документы можно будет легко получить с помощью современного электронного документооборота. Использование системы позволит ускорить процесс заполнения необходимых документов, используя значения справочников системы, после чего на месте можно получить документ в распечатанном виде.

В базе данных будет вся необходимая информация, доступ к конфиденциальным документам будет исключительно у представительней государственных учреждений. В структуру рабочего процесса будет введена автоматизированная система обработки данных, которая позволит снизить издержки человеческих ресурсов. Это включает в себя автоматическую проверку орфографии в документе, правильности заполнения полей, также в считанные секунды будет производиться поиск досье гражданина, используя возможность взаимодействия с другими организационными структурами. У сотрудников Центра занятости населения появится возможность уделять достаточное количество времени и внимание всем гражданам, обратившимся за государственной услугой.

Обобщая вышесказанное, можно сделать вывод, - проведение процедуры оформления гражданина, обратившегося за государственной услугой, используя современную программу, принесет больший эффект, нежели используя труд человека. Система сможет самостоятельно проверить наличие необходимой документации, при этом затратив минимум время. Это позволит избежать конфликтов между сотрудниками центра занятости и гражданами, сэкономить время процесса оказания услуги. Внедрение специального программного обеспечения позволит проводить операции в считанные секунды: фиксировать представленные данные в базе, производить соотношение требований заявителя с имеющимися параметрами предложения, оперативно производить поиск наиболее подходящих предложений.

## 3.2 Развитие кадрового потенциала сотрудников центра занятости населения города Ногинска

Важным условием успешного решения стоящих перед обществом задач и укрепления российской государственности выступает совершенствование системы управления, государственной службы. Именно органы власти и управления, персонал государственной службы могут непосредственным образом воздействовать на развитие происходящих в стране реформ, обеспечивать реализацию решений, направленных на модернизацию жизни российского общества.

От качества человеческого ресурса зависит состояние управленческой системы центра занятости населения города Ногинска, результативность оказание государственных услуг.

Одним из ключевых факторов повышения эффективности деятельности Центра занятости является отношение к кадрам. Чтобы иметь высококвалифицированных специалистов, составляющих ядро государственного учреждения, необходимо создать у них стимул к эффективной работе, руководители вынуждены использовать систему управления кадровым потенциалом. Для достижения положительного эффекта необходимо создать отдел, который будет следить за качеством работы коллектива.

Можно воспользоваться опытом западных стран, где в организации существует отдел HR[[24]](#footnote-24), который занимается кроме поиска сотрудников еще и проведением различных тренингов для персонала, разработкой программ стимулирования персонала, - отвечает за все процессы, относящиеся к коллективу. Создание данного отдела поможет разработать систему по развитию кадрового потенциала, а также поможет отслеживать изменения в коллективе, поможет преодолеть кризисные ситуации в межличностных отношениях сотрудников

Кадровый потенциал может рассматриваться в качестве временно свободных или резервных трудовых мест, которые потенциально могут быть заняты специалистами в результате их развития и обучения. Управление кадровым потенциалом должно содействовать упорядочению, сохранению качественной специфики, совершенствованию и развитию персонала. При разработке программы управления следует учитывать необходимость выделения понятия "долгосрочный кадровый потенциал"[[25]](#footnote-25).

С точки зрения процесса формирования и использования, можно расширить характеристику долгосрочного потенциала. Bo-первых, это уже частично созданный в прошлом кадровый потенциал, объективно необходимый для непрерывного текущего процесса производства. Во-вторых, это прирост общего кадрового потенциала, который имел место в течение определенного периода времени. С определенной долей условности можно предположить, что этот прирост кадрового потенциала еще не полностью реализован и представляет собой наиболее перспективную часть общего потенциала. Эти характеристики кадрового потенциала играют важную роль при разработке программы управления им. В первую очередь, это касается вопросов профессионального развития и обучения персонала. Основные положения программы управления кадровым потенциалом сводятся к следующему:

1. Постановка целей и задач управления кадровым потенциалом. Основная цель состоит в обеспечении успешной и эффективной работы. В качестве задач, влияющих на масштабы кадрового потенциала, его эффективное использование, можно поставить следующие:

– квалифицированное развитие персонала (следить за повышением уровня квалификации сотрудников центра занятости, поощрять стремление сотрудников к обучению);

– привлечение квалифицированных специалистов (проводить мониторинг выпускников местных высших учебных заведений, предлагать им вакансии);

– создание оптимальных условий для эффективной работы кадров (оборудовать рабочие места необходимой оргтехникой и программным обеспечением, организовать бесперебойную работу системы, пересмотреть пакет социальных услуги пр.)

2. Определение содержания и участников управления кадровым потенциалом. Необходимым условием решения управленческих задач является наличие высококвалифицированного персонала, готового к овладению новыми знаниями. В этой связи возрастает роль управления HR-отдела, в обязанности которого входит определение потребности в персонале; привлечение персонала, его отбор; расстановку персонала; подготовку, переподготовку, повышение квалификации; мотивацию развития персонала; оценку эффективности управления.

Основным содержанием деятельности служб персонала традиционно является планирование персонала и его профессиональный рост, а также выявление и решение социально-бытовых проблем, организация мотивации. Координация работы всех участников организации в рамках программы управления кадровым потенциалом отвечает поставленной цели - обеспечению успешной работы организации.[[26]](#footnote-26)

3. Исследование условия повышения эффективности управления кадровым потенциалом. Обширность вопросов, решаемых участниками процесса управления (HR-отдела), обусловливает необходимость его оптимизации. Следовательно, для повышения эффективности управления кадровым потенциалом необходимо:

– постоянное участие в управлении не только кадровых служб, но и руководителей структурных подразделений;

– более четкое распределение функций между всеми участниками управления персоналом и координация их действий;

– создание соответствующей нормативно-методической базы, регламентирующей деятельность каждого из участников процесса управления;

– определение приоритетов в работе с кадровым потенциалом.

От того, как организовано управление кадровым потенциалом, влияющее на успешность деятельности каждого работника, напрямую зависит эффективность деятельности организации. Таким образом, важнейшей задачей управления кадровым потенциалом становится закрепление и развитие персонала. Эта задача включает в себя:

– рациональное распределение должностных обязанностей;

– профессиональное и должностное продвижение работников с учетом результатов оценки их деятельности и индивидуальных особенностей;

– регулярное повышение квалификации специалистов;

– создание других условий, мотивирующих работников к более эффективному труду;

– планирование карьеры.

Как уже было оговорено, в основе политики управления кадровым потенциалом должны лежать три фактора: привлечение на работу высококвалифицированных специалистов; создание условий, способствующих профессиональному развитию и закреплению в организации наиболее квалифицированных, опытных работников; совершенствование организации управления.

Для реализации концепции по созданию HR-отдела в центре занятости населения требуют затрат определенных издержек. Рассмотрим временные рамки: конкретный временной рубеж определить трудно, но можно поставить срок проверки эффективности - 6 месяцев. Это означает, что через полгода после внедрения HR-отдела в структуру центра занятости населения можно будет оценить работу нововведения и принимать дальнейшие действия по развитию данного направления.

Для эффективной работы HR-отдела необходимо найти квалифицированных сотрудников по подбору персонала – минимум 4 человека[[27]](#footnote-27). В обязанности сотрудников будет входить организация курсов повышения квалификации персонала не реже 1-2 раз в квартал. Это ускорит вертикальную ротацию сотрудников, так как продвижение по должности зависит от квалификации. У сотрудников появится мотивация к труду. Если организовать курсы обучения быстрой машинописи, чтению документов пр., это поможет увеличить объем выполняемых полномочий в течение трудового рабочего время. В таблице представлен примерный план наименований обучающих курсов, компетенции которых можно применять в работе сразу после обучения. Необходимо отметить, что обучение производится за счет организации.

Вышеперечисленные меры помогут улучшить ситуацию внутри организации, путем создания достойной системы мотивации сотрудников, усовершенствования системы контроля. Это в свою очередь должно привести к повышению спроса на государственные услуги среди граждан. Если у сотрудников Центра занятости населения появится хороший стимул к выполнению качественной работы, то конечная цель по улучшению качества работы будет достигнута.

*Таблица 3*

Примерный список курсов, предназначенных для повышения эффективности работы коллектива ЦЗН

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| **Наименование курса** | **Количество академических часов обучения** | **Приобретаемые компетенции** | **Текущее состояние** | **Планируемое состояние** |
| Повышения квалификации | 72 часа | Необходимые навыки и знания для вертикальной ротации | Мероприятие проводится 1 раз в год | 1-2 раза в квартал |
| Быстрое чтение | 22 часа | Навыки быстрого чтения документации. Приобретается умение быстро обрабатывать документацию - время на обработку сокращается | Не проводится | При необходимости (1 раз в квартал) |
| Быстрая машинопись | 20 часов | Навыки быстрой машинописи. Слепая печать. Приобретается умение быстро обрабатывать документацию - время на обработку сокращается | Не проводится | При необходимости (1 раз в квартал) |
| Обучение деловой переписки | 10 часов | Навыки грамотного составления писем, обращений, ответов на запросы и пр. | Не проводится | При необходимости (1 раз в квартал) |
| Обучение по работе с Программным обеспечением | 8 часов | Навыки быстрого ориентирование при работе с новым Программным обеспечением | Не проводится | При приеме на работу |
| Обучение навыкам общения с клиентами | 5 часов | Навыки грамотно составления диалога с клиентами | Не проводится | 1 раз в месяц |

Результат внедрения HR-отдела в систему управления будет заметен после проведения аттестации сотрудников. Обработка документации, ответы на официальные запросы, ведение корреспонденции и пр. будет занимать минимум время. Обучение навыкам общения с клиентами позволит повысить стрессоустойчивость у сотрудников, что приведет к снижению конфликтных ситуаций при построении диалога. А так не стоит забывать о внедрении нового программного оборудования, которое требует навыков общения с системой. После прослушивания данного курса, работоспособность увеличиться, так как система изначально направлена повышение эффективности работы Центра занятости населения. Необходимо отметить, к новым сотрудникам, поступившим на работу, будут предъявлены требования с учетом внедренных изменений.

Создание HR-отдела положительно отразится на развитии организации. Результаты деятельности буду заметны сразу после преобразований. Потенциал коллектива будет задействован полностью. Необходимые изменения позволят обеспечить развития кадрового потенциала сотрудников Центра занятости населения города Ногинска.

## 3.3 Перспективы создания и развития центра поддержки безработных на базе центра занятости населения города Ногинска

В нашей стране разработка средств психологической помощи безработным находится в стадии становления, и сфера переживаний людей, оказавшихся в кризисной ситуации потери работы, психологические механизмы, позволяющие им выдержать столь сложный период жизни, способы и средства преодоления переживаемых затруднений достаточно редко становятся предметом психологического исследования

Во время поиска подходящей вакансии, безработный нуждается в помощи со стороны сотрудников Центра занятости населения. В этом ему специалисты центра оказания помощи безработным.

Для повышения эффективности помощи безработным гражданам предлагается создать центр помощи безработным, куда смогут обратиться все желающие.

В центре будут разработаны индивидуальные консультации, курсы, не дожидаясь пока наберется группа. Для проведения психологических консультаций необходимо разработать курс по адаптации безработного, в котором должно четко прописано какими методиками руководствуются психологи, каким образом проводятся консультации.

Используя результаты опроса жителей города Ногинска[[28]](#footnote-28), можно прийти к выводу, что услугами государственного учреждения Центр занятости населения пользуется каждый двадцатый опрошенный. Это связано с тем, что недостаточно информации о деятельности данного структурного подразделения поступает потребителю.

Чтобы привлечь граждан пользоваться услугами центра занятости, необходима качественная реклама самих услуг. Данная программа должна реализовываться путем предоставления информации более тщательно, эффективно, используя местные СМИ, доски объявлений, общественные мероприятия. Для привлечения работодателей и граждан, необходимо информировать граждан заранее о намеченном мероприятии.

Для информирования граждан необходимо распространять информационные плакаты в учебных заведениях, в общественных местах массового скопления – автобусные и железнодорожные остановки, размещать рекламу в газетах, журналах, на радио и телевидении, на местных Интернет-сайтах.

Для увеличения привлекательности мероприятия, можно воспользоваться общественными зданиями для проведения ярмарки вакансий (к примеру, фойе драматического театра, кинотеатра и др.)

Выше упоминалось о возможности распространения информации о предстоящих мероприятиях центра занятости в учебных заведениях. В центре психологической поддержки на базе центра занятости населения города Ногинска будут проводиться мероприятие по профессиональной ориентации учащихся последних классов, и выпускников средне-специальных учебных заведений. Эти меры помогут в будущем снизить безработицу. Выпускники школ в период становления личностью смогут четко сориентироваться в выборе будущей профессии, что снизит риск желания поменять сферу деятельности через 5-10 лет.

Если у гражданина возникла потребность в смене профессиональной деятельности, центр поддержки приложит все усилия, чтобы преобразования произошли с наименьшими потерями для гражданина (как психологическими, так и физическими).

Будет разработана система мер по поддержке самозанятости. Для этого необходимо пересмотреть план реализации услуги: проработать организационную сферу, правовую, кадровую. Большинство, кто обращается за услугой, не имеют представления с чего начать бизнес. Для достижения намеченных результатов будет разработан курс изучения базовых знаний, в который входит:

* ознакомление с информацией о существующих приоритетных направлениях предпринимательской деятельности;
* бесплатные консультации профессионалов по созданию собственного дела; обучение азам предпринимательской деятельности;
* проверка наличия способностей к организации и ведению бизнеса; обучение составления бизнес-плана и т.п.

Данные меры повысят эффективность проставляемой государственной услуги, путем повышения привлекательности для начала бизнеса с нуля.

Основная цель программы – оказать психологическую поддержку клиенту в целях коррекции его психического состояния для облегчения процесса трудоустройства и закрепления на новом рабочем месте. Без решения личностных проблем безработных граждан часто бывает трудно решить и проблему их трудоустройства. В связи с этим нельзя абстрагироваться от личностных проблем клиентов.

Безработица сопровождается угнетенным эмоциональным состоянием, психологическим потрясением, что приводит к потере ценностных ориентиров. В таких условиях возрастает процент самоубийств, социальная распущенность (особенно среди молодежи), формирование таких моделей поведения, в основе которых доминирует стратегия выживания. «Психологический портрет» безработный указывает на основные характеристики, затрудняющие их адаптацию в ситуации профессиональной невостребованности.

Концепция психологического обеспечения профессиональной поддержки безработных должна быть подчинена целям личностного роста, сохранению и восстановлению чувства собственного достоинства, повышению степени самоконтроля и способности к самостоятельному решению проблем изменения среды. Она должна будет построена с учетом методологических, организационных, этических, методических принципов, чрезвычайно важными из которых являются принципы личностного подхода.

Диагностика безработных позволит разработать алгоритм применения технологий психологической поддержки безработных, с помощью которого преодоление ситуации профессиональной невостребованности будет происходить с наименьшими потерями. Это приведет к сокращению сроков безработицы, минимизации её «психологических последствий», повышению эффективности службы занятости.

Основными задачами этой программы являются: коррекция психического состояния безработных, снятие эмоционального напряжения для обеспечения эффективности профконсультации; социально-психологическая адаптация граждан (переоценка жизненной ситуации и формирование у клиентов позитивной жизненной перспективы); обучение умениям и навыкам эффективного поведения на рынке труда. В качестве одной из форм психологической поддержки безработных используются групповые тренинговые занятия, которые реализуются в рамках программ социальной адаптации безработных граждан, проводимых в клубной форме. Главными задачами клубов являются обеспечение безработных информацией о рынке труда, обучение навыкам поиска работы и оказание помощи в практическом применении полученных навыков в целях минимизации сроков поиска подходящей работы. Клубная форма позволяет осуществлять комплексную психологическую поддержку безработных, основанную на коррекции нервно-психического состояния клиентов, развитии и формировании у безработных качеств, способствующих успешному преодолению ситуации безработицы и обеспечению занятости.

В результате подобных занятий оптимизируется психическое состояние клиента, повышается его самооценка и самопринятие. Этот комплекс личностных изменений, влияет в итоге на решение проблемы занятости.

В программу работы центра занятости будут включены такие мероприятия, как навыковые тренинги[[29]](#footnote-29) (в том числе, бизнес-тренинги), профессиональные тренинги, психологические тренинги (в том числе тренинг личностного роста). На рисунке 4 представлен план работы центра поддержки безработным.

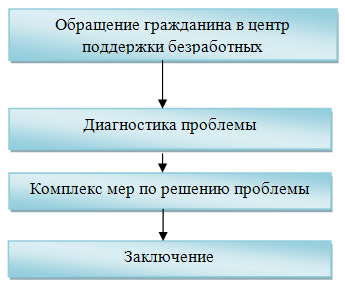


Рисунок 4. Пример плана оказания помощи безработным

При обращение гражданина за помощью в центр поддержки, изначально проводится диагностика проблем, используя методы беседы, тестирования и др. После выявления проблемы проводится комплекс мер по преодолению психологических, личностных проблем обратившегося. В заключение предоставления услуги проводится мероприятия по подведению итогов.

В таблице 4 представлен приблизительный список проведения планируемых мероприятий в центре поддержки безработных, где указаны ожидаемые перспективы, а также указаны планируемые показатели эффективности.

Анализируя таблицу, видно наименование запланированного мероприятия, приобретаемые навыки, после посещения занятия. В графе «Количество занятий/сеансов в расчете на 1 гражданина» указано необходимое количество посещений для одного человека. В графе текущего состояния посещения людей указано фактическое присутствие человека на занятии на сегодняшний день. В графе «Планируемое состояние посещений» представлены цифры планируемого количества обращений граждан в расчете за 1 месяц. В будущем количество обратившихся граждан должно превышать минимальное значение – 10 человек. Для поддержания намеченного плана или его увеличения будет проводиться постоянный анализ деятельно центра помощи безработным. На основании полученных данных методология предоставления услуг будет совершенствоваться согласно спросу.

Основными показателями деятельности центра помощи безработным будут данные о количестве граждан, воспользовавшихся услугами центра, данные о количестве новых клиентов. Помимо этого будут отдельные статистические данные о количестве согласий на трудоустройство после первого/последующего предложенного варианта, будет отслеживаться продолжительность работы на новом месте. Будет проводится мониторинг оказываемых услуг. На основании полученных данных будет сформирована программа по наиболее популярным методикам, направлениям деятельности центра.

*Таблица 4*

Перечень планируемых мероприятий

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| **Название мероприятия** | **Приобретаемые навыки, умения, знания (показатели эффективности)** | **Количество занятий/сеансов в расчете на 1 гражданина** | **Текущее состояние**  **посещений (чел./месс.)[[30]](#footnote-30)** | **Планируемое состояние посещений (чел./месс.)** |
| Оказание информационных и консультационных услуг по вопросам самозанятости | Получение информационных, статистических данных касаемо самозанятости. | Не ограничено | 1 | Не ограничено |
| Обучающий курс «Молодой предприниматель» | Приобретение необходимых знаний ведения бизнеса «с нуля». | 10-30 | 0 | 10+ |
| Психологический тренинг «Помоги себе сам» | Умение самостоятельно справится с возникающими проблемами. Избавление от депрессивного состояния, обретение гармонии в жизни. | 7-15 | 0 | 15+ |
| Курс по самопрезентации | Обучение навыкам правильно преподнести свою кандидатуру потенциальному работодателю. | 3 | 0 | 10+ |
| Курс «Правильное поведение на интервью» | Обучение правилам поведения на интервью | 1-2 | 0 | 10+ |
| Консультации психолога | Оказание психологической поддержки тем, кто потерял работу, безработным и др. | Не ограничено | 3-5 | 10-20 |
| Организация профессионального обучения граждан | Обучение необходимым навыкам и знаниям в определенной области/специальности | В зависимости от выбранной специальности | 5-10 | 15-20 |

Помимо работы с гражданами, для более эффективной поддержки необходимо структурно проработать разделы сайта: создать отдельную тему о том, как правильно написать резюме, как общаться с потенциальным работодателем, как правильно отвечать на каверзные вопросы, примеры неординарных интервью и пр. Предлагается разработать сайт, где будут разделы по тематикам. К примеру, блок, в котором будет информация о том, что в первую очередь необходимо предпринять, если человек впал в отчаяние при увольнении или поиске работы. В настоящий момент много книг, информации на разных сайтах в сети Интернет. Чтобы найти ответ на нужный вопрос, необходимо профильтровать большой объем информации, зачастую не нужной. Для того чтобы повысить эффективность работы с сайтом - в каждом разделе будет представлена информация по тематикам (про интервью, часто задаваемые вопросы про внешний вид на собеседовании и др.) Пользователи смогут с легкостью найти нужную информацию, потратив минимум времени.

Для реализации данной концепции необходимо привлечь специалистов, которые смогут оказать квалифицированную помощь безработным. Сотрудникам центра занятости будет предложено совмещать работу в центре поддержки безработным.

При разработке рекомендаций использовались современные технические средства, учитывались потребности граждан и желания сотрудников Центра занятости населения. Для реализации поставленных задач был проведен анализ предполагаемых ожиданий, которые схематично представлены в таблицах. При реализации предлагаемых проектов, эффективность работы Центра занятости населения повысится, что позволит привлечь граждан к получению государственных услуг на безвозмездной основе. Предложенные рекомендации позволят повысить кадровый потенциал сотрудников, путем внедрения специализированного курса обучения персонала. Получив новые знания и навыки, их можно применить в работе центра психологической поддержки безработным.

# Заключение

Государственно казенное учреждение Центр занятости населения города Ногинска является некоммерческой организацией социальной сферы. Центр создан для оказания услуг на территории Ногинского района в сфере содействия занятости и защиты населения от безработицы, трудовой миграции. Деятельность Центра занятости осуществляется в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации, Административными регламентами Федеральной службы по труду и занятости и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации.

Центр занятости населения является важным элементом развития Ногинского района. Эффективность работы службы занятости - один из важнейших факторов влияния на эффективность социально-экономической политики.

В теоретической части научного проекта были рассмотрены исторические аспекты развития службы занятости, проведен анализ понятия безработицы и занятости населения. Историческое развития службы занятости является важным элементом становления государства, общества, гражданина. Для развития занятости необходимо постоянно проводить анализ работы предыдущих лет, что, в свою очередь, послужит хорошим примером для решений новых задач. Важными приоритетами являются развитие и рационального использования трудового потенциала граждан.

В практической части мы проанализировали реестр государственных услуг, который предлагает Центр занятости населения города Ногинска. Были выявлены проблемные зоны объекта исследования:

* низкая информатизация Центра занятости населения города Ногинска, связанное с использованием устаревшего технического оборудования и программного обеспечения;
* некачественное обслуживание граждан, - некомпетентность сотрудников ЦЗН;
* низкий уровень оказания психологической поддержки безработным, связанный с некачественной проработкой методической базы по оказанию услуги. Проанализировав методологию предоставления государственных услуг, очевидна важность Центра занятости населения. Поэтому для эффективной работы организации необходимо проводить анализ деятельности Центра занятости населения для своевременного выявления недочетов в предоставлении государственных услуг.

В продолжение практической части, в третьей главе научного проекта были сформированы рекомендации по совершенствованию программного обеспечения Центра занятости населения города Ногинска, - предложено внедрить систему современного автоматизированного электронного документооборота. Были выдвинуты предложения по созданию HR-отдела, деятельность которого направлена на развитие кадрового потенциала сотрудников Центра занятости населения. Для улучшения качества предоставления услуг по психологической адаптации предложено создать центр помощи безработным на базе Центра занятости населения. Предложенные рекомендации разработаны с учетом технических требований предоставления государственных услуг, а также были использованы пожелания и предложения сотрудников Центра занятости населения.

Предложенные рекомендации направлены на повышение эффективности работы Центра занятости населения города Ногинска Московской области.

В завершении научного проекта была определена социально-экономическая значимость разработанных рекомендаций, выраженная в повышении качества обслуживания, путем внедрения нового современного программного обеспечения; в улучшении качества работы Центра занятости населения города Ногинска, используя кадровый потенциал сотрудников; в создании более комфортных условий оказания услуг, адаптации будущих работников, что позволит увеличить привлекательность учреждения.

# Список использованной литературы

1. Трудовой кодекс российской федерации (от 30 декабря 2001 года), (ст.59 трудового кодекса РФ). [Электронный ресурс]: Консультант-плюс http://www.consultant.ru/.
2. Закон РФ «О занятости населения в российской федерации» с изменениями и дополнениями от 20 марта 1996 г. №36-фз6, ст.15.
3. Постановления совета министров РСФСР «О создании государственной службы занятости в РСФСР» (от 19 января 1991 года №33). [Электронный ресурс]: официальный сайт компании "Консультант плюс" http://www.consultant.ru/online/base/?req=doc;base=law;n=1169.
4. Постановления правительства РФ «Об утверждении положения о федеральной службе занятости России» (от 19 января 1993 года   
   № 42).[Электронный ресурс]: официальный сайт компании "Консультант плюс" http://www.consultant.ru/online/base/?req=doc;base=law;n=1549.
5. Постановления совета министров РСФСР «Об утверждении временного положения о государственной службе занятости населения РСФСР и временного положения о государственном фонде занятости населения РСФСР» (от 4 июля 1991 года №393). [Электронный ресурс]: официальный сайт компании "Консультант плюс" http://www.consultant.ru/online/base/?req=doc;base=law;n=99.
6. Указ президента РФ от 09.03.04 г № 314 (ред. 20.05.2004 г)   
   «О системе и структуре федеральных органов исполнительной власти».
7. Постановление руководителя администрации Ногинского муниципального района московской области «Об организации общественных работ» (от 14.03.2011 года №385).
8. Постановление правительства Российской Федерации от 24 ноября 2009 г. № 953 г. «Об обеспечении доступа к информации о деятельности правительства российской федерации и федеральных органов исполнительной власти»// [Электронный ресурс]: Консультант-плюс <http://www.consultant.ru/>.
9. Письмо Минтруда России «О принятии положения   
   о финансировании» (от 25.04.2003г. № 3284-мт).
10. Административный регламент государственной услуги по организации профессиональной ориентации граждан в целях выбора сферы деятельности (профессии), трудоустройства, профессионального обучения.
11. Отчетная документация для служебного пользования Государственного казенного учреждения Московской области Центра занятости населения города Ногинска.
12. Боровик В.С, Ермакова Е.E., Похвощев В.А., 2001 г. Занятость населения, 2008.- с. 74-75.

Безработица, структурная перестройка экономики и рынок труда в Восточной Европе и России /Под ред. Р. Емцова и др. – М.: ИНФРА-М, 2005, с. 43.

1. Верховод Ф.С. Занятость населения и ее регулирование: Учебное пособие. «Кооперативное образование», 2008. – с. 204.
2. Информационное агентство Ногинского района Московской области - Еженедельная муниципальная газета Ногинска и Ногинского района «Богородские вести».
3. Кязимов К.Г. Рынок труда и занятости населения. Учебное пособие. Издательство Перспектива, 2008 г.- с.152-159.

Лифина Л. Закон должен стоять над властью // Биржа труда, №3 (90), март 2006 .- С. 124-136.

Оганян К.М., Стрельцов Н.М. Занятость населения и ее регулирование. Учебное пособие для вузов.- Бизнес-Пресса. Учебник XXI века.2008. с. 234-237.

1. Старовойтова Л.И., Золотарева Т.Ф.  Занятость населения и ее регулирование, 2007.- с. 221.
2. Чернецкая А.А. Технология социальной работы. Учебник. - Ростов-на-Дону: Феникс, 2006. - с.197-200.

Чукреев П.А., Корытова Е.В. Занятость населения и её регулирование: Учеб. пособие. – Улан-Удэ: Изд-во ВСГТУ, 2010. с.-201-212.

Условия и факторы формирования российского предпринимательства/Под ред. С. П. Сироткина. - Кострома.: Изд-во Костромского гос. техн. университета, 2007. - С. 77.

1. Муниципальная газета Ногинского района «Волхонка».

*Электронные ресурсы:*

1. Безработица // Энциклопедический словарь Брокгауза и Ефрона: в 86 томах (82 т. И 4 доп.). — СПБ., 1890—1907.).[Электронный ресурс]: <http://www.vehi.net/brokgauz/>.
2. Государственное казенное учреждение московской области Ногинский центр занятости населения. [Электронный ресурс]: сайт учреждения: http://gumo-nczn.edusite.ru/p2aa1.html приказ Министерства труда и социального развития РФ (от 11.09.2001 г №1000137-рк).
3. Департамент труда и занятости населения города Москвы. Информационный портал.//[Электронный ресурс]: <http://www.labor.ru/>
4. Департамент труда и занятости населения Кемеровской области. Официальный сайт// [Электронный ресурс]: <http://www.ufz-kemerovo.ru/home.aspx>.
5. Интернет-проект «Корпоративный менеджмент». [Электронный ресурс]: http://www.cfin.ru/about/#.
6. Официальный сайт администрации города Ногинска. [Электронный ресурс]: http://www.gorod-noginsk.ru.
7. Метнев В. Глобальные риски снижаются, Россия сохраняет привлекательность, 2012//Ежедневная деловая газета РБК daily.[Электронный ресурс]: сайт о бизнесе: http://www.rbcdaily.ru/focus/opinion/562949983465639.

Предпосылки создания службы занятости, 2012 // портал в мире социологии [Электронный ресурс]: сайт о проблемах социологии: // <http://www.socioworld.ru/>.

Сайт разработчика программного обеспечения DocsVision. [Электронный ресурс]: <http://www.docsvision.com/>.

1. Сайт института профилактики/психодиагностика  
    и психологическая помощь. [Электронный ресурс]: http:// psychognosis.ru/psyho-help/psy-help-for-idles.
2. Неофициальный сайт города Ногинска //[Электронный ресурс]: <http://www.hchp.ru/index.php>.
3. Официальный сайт Федеральной службы по труду и занятости населения// [Электронный ресурс]: <http://www.rostrud.ru/>.
4. Аникин В. Модернизационный потенциал профессиональной структуры занятого населения России// Общество и экономика. – 2011. - № 11-12. – С. 35-64
5. Саенко Л.А. Становление системы защиты от безработицы// Труд и соц. отношения. – 2011. - № 3. – С. 16-25
6. Яковлев М. Г. Занятость населения и механизмы ее регулирования // Регионология. – 2009. - N 3. - С. 179-184.
7. Кязимов К. Г. Становление и развитие государственной службы занятости // Уровень жизни населения регионов России. - 2011. - N 5. - С. 43-47.
8. Ершова Е. Г. Анализ и прогнозирование динамики занятости на уровне региона // Региональная экономика : теория и практика. - 2010. - N 30. - С. 25-32.

# Приложение 1

Взаимодействие Центра занятости населения города Ногинска с органами местного самоуправления, предприятиями - работодателями, работниками или их представителями

|  |  |
| --- | --- |
| **Взаимодействие Ногинского ЦЗН с органами местного самоуправления:** | |
| *Наименование* | *Сфера взаимодействия:* |
| Управление опеки и попечительства Министерства образования Московской области по Ногинскому району | совместная деятельность по содействию трудоустройству детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей |
| Отдел по делам молодежи и туризму Управления по физической культуре, спорту, туризму и работе с молодежью | осуществляется совместная работа по организации временного трудоустройства несовершеннолетних граждан в возрасте от 14 до 18 лет, организации и проведению ярмарок вакансий для молодежи |
| Комиссия по делам несовершеннолетних и защите их прав | участие в заседаниях комиссии с целью оказания содействия в трудоустройстве несовершеннолетних граждан |
| Ногинское управление социальной защиты населения | проведение совместной работы по вопросам государственной поддержки граждан, имеющих детей, организации и проведению организации общественных работ |
| Отдел военного комиссариата Московской области по городам Ногинск, Черноголовка и Ногинскому району Московской области | ЦЗН оказывает профориентационные услуги и психологическую поддержку гражданам, уволенным с военной службы, содействие в трудоустройстве, обучении и повышении квалификации, совместно с военным комиссариатом организуют и проводят информационные мероприятия для военнослужащих, уволенных и подлежащих увольнению с военной службы, и членов их семей. Специалисты центра занятости принимают участие в заседаниях призывной комиссии |
| Муниципальная газета Ногинского района «Волхонка» | размещают публикации о деятельности Ногинского центра занятости населения, информацию о вакансиях и освещают все мероприятия, проводимые в центре |
| Газеты Ногинского района и Восточного региона Подмосковья «Богородские вести» | размещают публикации о деятельности Ногинского центра занятости населения, информацию о вакансиях и освещают все мероприятия, проводимые в центре |
| Ногинского радио | совместно со специалистами центра занятости корреспонденты радио готовят циклы радиопередач по направления деятельности Ногинского центра занятости населения. Передают объявления о планируемых в центре занятости мероприятиях, освещают их проведение |
| Телекомпания «Ногинск» | освещают проводимые в Ногинском центре занятости населения мероприятия |
| **Взаимодействие Ногинского ЦЗН с общественными и другими организациями:** | |
| ГБУ СО МО «Областной центр социальной адаптации военнослужащих, граждан, уволенных с военной службы, и членов их семей» | совместная деятельность по организации и проведению ярмарок вакансий, информационных мероприятий для военнослужащих, граждан, уволенных с военной службы, и членов их семей |
| Муниципальное унитарное предприятие «Комбинат зеленого строительства» | совместная деятельность по организации общественных и временных работ |
| Государственное учреждение Московской области «Ногинский Центр социального обслуживания граждан пожилого возраста и инвалидов» | совместная деятельность по организации общественных и временных работ |
| Отдел государственной статистики в Ногинском районе | совместная деятельность по организации общественных работ |
| Общество с ограниченной ответственностью «Забота» при Всероссийском обществе инвалидов | совместная деятельность по организации временного трудоустройства граждан, испытывающих трудности в поиске работы |
| Государственное учреждение социального обслуживания Московской области «Ногинский социальный приют для детей и подростков» | совместная деятельность по организации общественных и временных работ |
| Открытое акционерное общество «Ногинский завод топливной аппаратуры» | совместная деятельность по организации общественных и временных работ |
| Государственного унитарного предприятия Московской области «Мострансавто «Автоколонна №1783» | совместная деятельность по организации общественных и временных работ |
| Открытое акционерное общество «Красная лента» | совместная деятельность по организации общественных и временных работ |
| Общество с ограниченной ответственностью «Макдоналдс». | совместная деятельность по организации временного трудоустройства несовершеннолетних граждан |
| Муниципальное образовательное учреждение дополнительного образования для детей «Городская станция юных туристов» | совместная деятельность по организации временного трудоустройства несовершеннолетних граждан в возрасте от 14 до 18 лет |
| Муниципальное образовательное учреждение для детей «Межшкольный учебный комбинат» | совместная деятельность по организации временного трудоустройства несовершеннолетних граждан в возрасте от 14 до 18 лет |
| Муниципальное учреждение Ногинского муниципального района «Молодежный центр «Юность» | организации временного трудоустройства несовершеннолетних граждан в возрасте от 14 до 18 лет |

# Приложение 2

Приложение к Административному регламенту Федеральной службы по труду и занятости по предоставлению государственной услуги содействия гражданам в поиске подходящей работы, а работодателям в подборе необходимых сотрудников

Блок-схема последовательности действий при предоставлении государственной услуги содействия в поиске подходящей работы гражданам, обратившимся впервые





Блок-схема последовательности действий при предоставлении государственной услуги содействия в поиске подходящей работы при последующих обращениях граждан



# Приложение 3



1. Безработица, структурная перестройка экономики и рынок труда в Восточной Европе и России /Под

   ред. Р. Емцова и др. – М.: ИНФРА-М, 2005, с. 43. [↑](#footnote-ref-1)
2. Условия и факторы формирования российского предпринимательства /Под ред. С. П. Сироткина. -Кострома.: Изд-во Костромского гос. техн. унив-та, 2007. - С. 77. [↑](#footnote-ref-2)
3. Старовойтова Л.И., Золотарева Т.Ф.  Занятость населения и ее регулирование: учебное пособие,2007.- с. 27 [↑](#footnote-ref-3)
4. Предпосылки создания службы занятости, 2012 // Портал в мире социологии [Электронный ресурс]: сайт о проблемах социологии: // <http://www.socioworld.ru/> [↑](#footnote-ref-4)
5. ### СтаровойтоваЛ.И., ЗолотареваТ.Ф.  Занятость населения и ее регулирование, 2007.- С. 46-48

   [↑](#footnote-ref-5)
6. # Оганян К.М., Стрельцов Н.М. Занятость населения и ее регулирование. Учебное пособие для вузов.- Бизнес-Пресса. Учебник XXI века.2008.с.-234-237

   [↑](#footnote-ref-6)
7. Старовойтова Л.И., Золотарева Т.Ф.  Занятость населения и ее регулирование, 2007.- С.60-62 [↑](#footnote-ref-7)
8. Структурная — обусловлена изменениями в структуре спроса на труд, когда образуется структурное несовпадение между квалификацией безработных и требованием свободных рабочих мест. Структурная безработица обуславливается масштабной перестройкой экономики, изменениями в структуре спроса на потребительские товары и в технологии производства, ликвидацией устаревших отраслей и профессий. (Безработица // Энциклопедический словарь Брокгауза и Ефрона: В 86 томах (82 т. и 4 доп.). — СПб., 1890—1907.).[Электронный ресурс]: <http://www.vehi.net/brokgauz/> [↑](#footnote-ref-8)
9. Закон РФ «О занятости населения в Российской Федерации» с изменениями и дополнениями от 20 марта 1996 г. №36-ФЗ6, ст.15 [↑](#footnote-ref-9)
10. # Постановления Совета министров РСФСР «О СОЗДАНИИ ГОСУДАРСТВЕННОЙ СЛУЖБЫ ЗАНЯТОСТИ В РСФСР» (от 19 января 1991 года №33). [Электронный ресурс]: Официальный сайт компании "Консультант Плюс" <http://www.consultant.ru/online/base/?req=doc;base=LAW;n=1169>

    [↑](#footnote-ref-10)
11. Чукреев П.А., Корытова Е.В. Занятость населения и её регулирование: Учеб. пособие. – Улан-Удэ: Изд-во ВСГТУ, 2010. с.-201-212 [↑](#footnote-ref-11)
12. Постановления Совета министров РСФСР «Об утверждении временного положения о государственной службе занятости населения РСФСР и временного положения о государственном фонде занятости населения РСФСР» (от 4 июля 1991 года №393). [Электронный ресурс]: Официальный сайт компании "Консультант Плюс" <http://www.consultant.ru/online/base/?req=doc;base=LAW;n=99> [↑](#footnote-ref-12)
13. # Постановления правительства РФ «Об Утверждении Положения О Федеральной Службе Занятости России» (от 19 января 1993 года № 42).[Электронный ресурс]: Официальный сайт компании "Консультант Плюс" <http://www.consultant.ru/online/base/?req=doc;base=LAW;n=1549>

    [↑](#footnote-ref-13)
14. Лифина Л. Закон должен стоять над властью // Биржа труда, №3 (90), март 2006 .- С. 124-136 [↑](#footnote-ref-14)
15. Указ президента РФ от 09.03.04 г №314 (ред. 20.05.2004 г) «О системе и структуре Федеральных органов исполнительной власти» [↑](#footnote-ref-15)
16. Сайт Центра занятости населения города Ногинска. [Электронный ресурс]: <http://gumo-nczn.edusite.ru/p2aa1.html> [↑](#footnote-ref-16)
17. Приказ министерства труда и социального развития РФ от 11.09.2001 г №1000137-рк. [↑](#footnote-ref-17)
18. См. Приложение №1 [↑](#footnote-ref-18)
19. Отчетная документация для служебного пользования Государственного казенного учреждения Московской области Центра занятости населения города Ногинска [↑](#footnote-ref-19)
20. HR- human resources – управление по работе с персоналом. [↑](#footnote-ref-20)
21. Административный регламент государственной услуги по организации профессиональной ориентации граждан в целях выбора сферы деятельности (профессии), трудоустройства, профессионального обучения [↑](#footnote-ref-21)
22. Сайт разработчика программного обеспечения DocsVision.[Электронный ресурс]: <http://www.docsvision.com/> [↑](#footnote-ref-22)
23. ИКТ - Информационно-коммуникационные технологии [↑](#footnote-ref-23)
24. HR- human resources – управление по работе с персоналом. [↑](#footnote-ref-24)
25. Долгосрочный кадровый потенциал включает в себя работников, которые могут решать задачи развития производства, быстро усваивать материл при нововведениях. [↑](#footnote-ref-25)
26. Интернет-проект «корпоративный менеджмент». [Электронный ресурс]: [http://www.cfin.ru/about/#](http://www.cfin.ru/about/) [↑](#footnote-ref-26)
27. В расчете 1 сотрудник HR-отдела курирует 15 человек от коллектива. [↑](#footnote-ref-27)
28. Неофициальный сайт города Ногинска //[Электронный ресурс]: <http://www.hchp.ru/index.php> [↑](#footnote-ref-28)
29. Тренинг — это наиболее эффективный способ осознать, что ты на самом деле хочешь и изменить качество своей жизни. [↑](#footnote-ref-29)
30. Отчетная документация для служебного пользования Государственного казенного учреждения Московской области Центра занятости населения города Ногинска [↑](#footnote-ref-30)