УДК 33

Насакина Лилия Николаевна

dom-hors@mail.ru

РАЦИОНАЛИЗАЦИЯ СИСТЕМЫ И МЕХАНИЗМОВ МУНИЦИПАЛЬНОГО УПРАВЛЕНИЯ ТРУДОУСТРОЙСТВА НАСЕЛЕНИЯ

Аннотация:
В статье представляются результаты социологического исследования системы муниципального управления трудоустройством населения г. Москвы, показываются ее недостатки, предлагаются пути их устранения и рекомендации для рациональной деятельности структур социального управления.

Ключевые слова:
трудоустройство, муниципальное управление, занятость, совершенствование системы управления.

Nasakina Lilia Nilolayevna

dom-hors@mail.ru

RATIONALIZATION OF THE MUNICIPAL MANAGEMENT SYSTEM AND MECHANISMS OF POPULATION EMPLOYMENT ASSISTANCE

Summary:
The article presents the social research results of the municipal management system assisting in population employment in the city of Moscow. The author considers its shortcomings, and suggests ways for their elimination and guidelines for improvement of the social management structures' activities.

Keywords:
employment assistance, municipal government, employment, improvement of management system.

Проблема трудоустройства традиционно является одной из наиболее актуальных, что обусловливает значимость деятельности в этой сфере структур как формального, так и неформального социального управления. Она имеет, как показывают результаты содержательного анализа научных публикаций, региональную специфику, ее разрешение зависит от мотивации органов управления на подобную деятельность, от конкретных социальных условий, сложившихся в городе, регионе. Эти обстоятельства определяют значимость муниципальных органов управления в осуществлении трудоустройства граждан, ибо именно они на государственном уровне призваны учитывать все аспекты социальной специфики той или иной территории.

Как показали результаты экспертного опроса руководителей муниципальных образования (выборка составила 7 чел.), проблема трудоустройства населения дополняется новыми социальными проблемами и противоречиями.

Сюда, как справедливо отмечают многие эксперты можно отнести и проблему трудовых мигрантов, и некоторые диспропорции между профессиями физического и умственного труда, низкий уровень государственной поддержки, рост числа безработных в силу объективных экономических условий и многие другие. Все эти проблемы в том или ином виде предстоит решать, прежде всего, муниципальным органам власти, которые могут адекватно оценить ситуацию на местах [1].

Государственные органы всех уровней, начиная с федеральных структур и заканчивая муниципалитетами, уже имеют разработанную систему управления трудоустройством, что видно из существующих административных структур (комитетов, отделов и т.д.). Имеется и правовая база на уровне федерального, регионального и местного законодательства и исполнительной ветви власти, которая регламентирует деятельность органов местной власти. Однако для ответа всем современным вызовам этого представляется недостаточно.

Сегодня уже очевидно, что без адекватного управления со стороны государственных органов сложная и противоречивая система трудоустройства не сможет соответствовать социальным потребностям. Известно, например, что структуры трудоустройства населения остаются неэффективными, их существование и формы деятельности неизвестны большому количеству населения. Эти факты подтвердили и результаты авторского социологического исследования. Так методом анкетного опроса (выборка – 438 чел.) была выявлена степень осведомленности жителей Москвы об оказании службой занятости города услуг, например, в электронном виде (см.: таблица 1).

Таблица 1 – Осведомленность об оказании службой занятости Москвы услуг в электронном виде

Ответ	Частоты	% по таблице
Да	75	17,1 %
Нет	274	62,6 %
Затрудняюсь ответить	89	20,3 %
Всего	438	100,0 %

Из таблицы видно, что абсолютное большинство опрошенных (62,6 %) не знают о наличии подобных услуг. В эту же когорту можно отнести и тех, кто затруднился с ответом, а это еще 20,3 %.

С предыдущим показателем априори согласуется и другой – пользование этой услугой населением (таблица 2).

Таблица 2 – Пользование услугой в области трудоустройства в электронном виде

Ответ	Частоты	% по таблице
Да	74	16,9 %
Нет	308	70,3 %
Затрудняюсь ответить	56	12,8 %
Всего	438	100,0 %

Как видно, более 70 % не пользуются подобным видом услуг, что представляется вполне закономерным в контексте предыдущего показателя. Однако если современные виды услуг остаются малоэффективными в отношении решения проблем занятости, то традиционные формы работы с населением в плане трудоустройства широко известны и востребованы (таблица 3).

Таблица 3 – Участие населения в оплачиваемых общественных работах

Ответ	Частоты	% по таблице
Да	194	44,3 %
Нет	156	35,6 %
Затрудняюсь ответить	88	20,1 %
Всего	438	100,0 %

Практически половина опрошенных принимало участие в общественных работах (44,3 %), что относительно нивелирует значительный процент не участвовавших (35,6 %) и затруднившихся с ответом (20,1 %) (таблица 4).

Таблица 4 – Необходимость повысить уровень образования

Ответ	Частоты	% по таблице
Да, нуждаюсь и собираюсь повышать от направления службы занятости	296	67,6 %
Да, нуждаюсь, буду повышать собственными силами и средствами	23	5,3 %
Да, нуждаюсь, но повышать не буду по другим причинам	18	4,1 %
Нет, не нуждаюсь	67	15,3 %
Затрудняюсь ответить	34	7,8 %
Всего	438	100,0 %

Большинство респондентов (67,6 %) собираются повысить свое образование через службу занятости, что говорит об актуальности подобных услуг со стороны муниципальных органов (таблица 5).

Таблица 5 – Направление на переподготовку и повышение квалификации от службы занятости

Ответ	Частоты	% по таблице
Да	177	40,4%
Нет	239	54,6%
Затрудняюсь ответить	22	5,0%
Всего	438	100,0%

Большинство (54,6 %) не проходило переподготовку от службы занятости, тем не менее, 40,4 % это сделали, что говорит об актуальности и важности данной услуги, но ее относительной неразвитости.

В целом же мы можем сказать, что услуги службы занятости востребованы населением, и работу в данной отрасли можно признать эффективной. Но многие из традиционных методов работы развиты недостаточно, тем более современные формы управления, что требует совершенствования всей системы управления муниципальным трудоустройством [2].

Для анализа путей рационализации системы управления трудоустройством населения был проведен экспертный опрос семи сотрудников службы занятости г. Москвы на предмет предложение по поводу улучшения системы управления трудоустройством. Все эксперты отметили, что на данный момент служба занятости функционирует удовлетворительно, но имеет ряд проблем. Особенно были отмечены следующие. Вся система отечественного управления трудоустройством населения на муниципальном уровне не претерпела существенного реформирования с советского периода. Речь идет не о каких-то структурных изменениях, их как раз

вполне достаточно, а о методах управления трудоустройством. В основном они сосредоточены на фиксации уровня безработицы и предложении для безработных довольно узкой номенклатуры специальностей, которые еще при этом, как правило, мало престижны. В настоящее время эффективность подобных методов весьма сомнительна.

Еще одной проблемой, о существовании которой высказались 5 экспертов, выступает низкая эффективность реализации законодательно предписанных механизмов регулирования занятости со стороны муниципальных органов. К таковым механизмам относятся, прежде всего, общественные работы и трудоустройство молодежи. Общественные работы в настоящее время занимают довольно узкий спектр всех предложений о трудоустройстве, а помощь молодежи в нахождении работы реализуется также крайне ограниченно.

В связи с этим представляется очевидным необходимость рационализации и совершенствования всей системы муниципального управления трудоустройством населения. В качестве основных направлений рационализации эксперты выделили следующие:

1. Во-первых, представляется необходимым на муниципальном уровне предоставить населению некоторые гарантии относительно трудоустройства. В настоящее время данные гарантии существуют только на государственном уровне в виде обязательных выплат и предоставлении ограниченного количества предложений о работе. В дополнение к этому можно ввести и другие гарантии, к примеру, гарантировать организацию собеседований с различными работодателями, предоставлять приоритетные права в трудоустройстве для специалистов, которые наиболее востребованы в данном регионе (все эксперты).

2. Вторым, но не по значимости, комплексом мер совершенствования муниципальной системы трудоустройства следует назвать реформирование механизма общественных работ и занятости молодежи [3].

Представляется необходимым расширить сам спектр понятия общественных работ, при этом вполне вероятно привлечь в данную сферу и частного предпринимателя, который мог бы предоставлять фронт работ. Единственное препятствие к этому – это нецелесообразно высокий уровень трудовых мигрантов, которые, по сути, оккупировали все сферы общественных работ, сделав их просто нерентабельными для привлечения безработных (6 экспертов).

Помимо этого необходимо развивать сферу молодежного трудоустройства, что с одной стороны подразумевает развитие возможностей для заработка несовершеннолетних, – возможность реализовать в рамках тех же общественных работ, с другой стороны подразумевает тесное сотрудничество между муниципальными органами и учебными заведениями совместно с работодателями вплоть до создания совместных комиссий (5 экспертов).

Современной проблемой трудоустройства в большинстве регионов выступает проблема трудовых мигрантов, что обостряет обстановку не только в социально-экономической сфере, но и повышает уровень социальной напряженности в целом, что может иметь самые широкие социальные последствия. Усилия миграционных служб в данном случае представляются недостаточными. На уровне муниципалитетов вполне возможно введение некоторых норм и гарантий, которые бы предоставляли работодателям льготы по трудоустройству местных безработных, при этом стоит помнить, что большинство трудовых мигрантов не имеют легального статуса, соответственно, уже по законодательству не могут работать на данной территории (5 экспертов).

На основании обобщения итогов анкетного и экспертного опросов можно выделить следующие аспекты рационализации системы муниципального управления трудоустройством.

1. Отдельным пунктом отметим необходимость развития определенной сферы мотивации для населения пользоваться услугами муниципальных органов трудоустройства. В настоящее время в социально-экономической сфере общества сложилась устойчивая практика скрывать от государства свой трудовой статус. Это в равной мере касается как работающих граждан, так и безработных, что провоцирует развитие такого известного феномена как «теневая» безработица. Это прямо связано с высоким уровнем недоверия к государственным органам трудоустройства населения, неверием в то, что они реально способны решить проблемы труда. Главным образом это отражается, в первую очередь, на муниципалитетах как наиболее близких к населению в данном отношении государственных органов [4].

2. Еще одним аспектом рационализации муниципального трудоустройства представляется необходимость расширения сферы соответствующих органов, прямо задействованных в трудоустройстве населения. На сегодняшний день проблема трудоустройства населения настолько разнообразна и сложна, что усилия специализированных органов занятости оказываются недостаточными. Во избежание роста бюрократической неразберихи и дублирования функций между органами власти сторонние структуры могут оказывать адресную помощь по своему профилю. К примеру, жилищный комитет может информировать о рабочих местах в коммунальной сфере.

3. Представляется вполне очевидной и мера по учету региональной специфики каждой местности. В настоящее время он осуществляется только на уровне статистики рабочих мест и

номенклатуры профессий, которые распространены в данном регионе. Однако этого совершенно недостаточно для ответа всем вызовам современности в плане трудоустройства [5].

Стоит отметить, что в большинстве отечественных регионов и на региональном, и на федеральном уровне уже давно созданы и работают соответствующие структуры, которые занимаются оценкой социальной обстановки в регионе. Но либо муниципальные органы не пользуются услугами данных структур, либо сами структуры не анализируют ситуацию в контексте трудоустройства населения. В данном случае вся проблема заключается в межотраслевом взаимодействии органов власти, что представляется вполне решаемым в самые короткие сроки.

Выводы. Таким образом, мы можем сказать, что современная система муниципального трудоустройства населения требует своего усовершенствования. Основная направленность всех мер оптимизации заключается в том, что ее необходимо рационализировать под новые требования современной социальной ситуации, которые влияют на трудоустройство населения каждого региона, к примеру, трудовая миграция, а также некоторым образом диверсифицировать деятельность муниципальных органов занятости. Последний пункт представляется необходимым в силу того, что следует преодолеть уже устаревшие методы управления, оставшиеся еще с советских времен, сделать акцент на мотивации населения пользоваться услугами местных центров занятости [6].

Отметим также, что все указанные мероприятия по совершенствованию муниципальной системы управления трудоустройством населения имеют комплексный характер. В случае их отдельной реализации эффективность их внедрения будет существенно ниже и вряд ли сможет кардинально изменить ситуацию в данной отрасли. Также стоит учитывать, что социологический мониторинг всех процессов, относящихся к занятости населения, на общественном и государственном уровнях становится практически обязательным условием успешной реализации всех перечисленных инноваций. К сожалению, вряд ли возможна реализация всех перечисленных мер без поддержки муниципалитетов государственными органами более высокого уровня. Однако необходимые затраты представляются минимальными, что вполне в рамках постоянных государственных субсидий на развитие муниципального управлении [7].

В заключении подчеркнем, что реформирование системы управления трудоустройством населения со стороны муниципалитетов является сегодня насущной необходимостью, без которой говорить о дальнейшем совершенствовании муниципального управления и решения проблем занятости не представляется возможным.

Ссылки:

1. Алексеев И.А., Прудников А.С., Трофимов М.С. Муниципальное управление и местное самоуправление. М., 2009.
2. Кондратьева М.Н. Организация и управление жилищно-коммунальным хозяйством. Ульяновск, 2009.
3. Система муниципального управления / под ред. В.Б. Зотова. СПб., 2008.
4. Широков А.Н., Юркова С.Н. Муниципальное управление. М., 2010.
5. Там же.
6. Алексеев И.А., Прудников А.С., Трофимов М.С. Указ. соч.
7. Система муниципального управления …

References:

1. Alekseev, IA, Prudnikov, AS & Trofimov, MS 2009, *Municipal management and local government*, Moscow.
2. Kondratyeva, MN 2009, *Organization and management of housing and communal services*, Ulyanovsk.
3. Zotov, VB (ed.) 2008,*System of municipal governance,* St. Petersburg.
4. Shirokov, AN & Jurkova, SN 2010, *Municipal administration*, Moscow.
5. Shirokov, AN & Jurkova, SN 2010, *Municipal administration*, Moscow.
6. Alekseev, IA, Prudnikov, AS & Trofimov, MS 2009, *Municipal management and local government*, Moscow.
7. Zotov, VB (ed.) 2008,*System of municipal governance,* St. Petersburg.