Планирование и прогнозирование занятости населения на территории МО г. Краснодар

Гуненкова Диана Витальевна

1Институт экономики, управления и бизнеса/кафедраэкономической безопасности,

Университет ФГБОУ ВО «Кубанский государственный технический университет»,город Краснодар,страна Россия

# Аннотация

Объектом работы является - МО г. Краснодар.

Предмет исследования работы – система прогнозирования занятости населения в пределах муниципального образования.

Цель работы – разработка мероприятий по совершенствованию системы планирования и прогнозирования деятельности по созданию условий для обеспечения занятости населения на территории МО г. Краснодар.

В теоретическом разделе рассмотрены теоретические аспекты деятельности по прогнозированию занятости населения в пределах муниципального образования, описано понятие и сущность занятости населения,описаны особенности прогнозирования занятости населения в России.

Во аналитическом разделе проведен анализ системы прогнозирования занятости населения в пределах территории муниципального образования, дана социально-экономическое характеристика муниципального образования Краснодар.

В рекомендательном разделе разработаны рекомендации направленные на устранение выявленных проблем в области занятости населения МО г. Краснодар.

**Ключевые слова:** ЗАНЯТОСТЬ, НАСЕЛЕНИЕ, БЕЗРАБОТИЦА, ПОДДЕРЖКА, АНАЛИЗ, РЫНОК ТРУДА, ДЕМОГРАФИЯ

**1 Введение**

Проблемы обеспечения занятости населения в различных странах заняли важное место среди глобальных проблем современности. Они затрагивают интересы молодежи, начинающей свою трудовую жизнь, работников, оказавшихся лишними, предпринимателей, решающих вопросы внедрения новой техники или найма рабочей силы, женщин, безработных, всей системы профессиональной подготовки, государства.

Проблема занятости в России приобрела в настоящее время более широкий характер, что связано с необходимостью эффективного использования трудовых ресурсов, ростом социальной напряженности, интенсификацией поиска возможностей для производительных инвестиций, повышения производительности труда, ускорения экономического роста, снижения издержек на рабочую силу, решения проблем трудоустройства молодежи и социального обеспечения престарелых, повышения статуса работающих женщин.

Объект данного исследования является - МО г.Краснодар.

Предметом исследования работы является система прогнозирования занятости населения в пределах территории.

Целью данной работы является –разработка мероприятий по совершенствованию системы планирования и прогнозирования деятельности по созданию условий для обеспечения занятости населения на территории МО г. Краснодар.

Задачи курсовой работы:

* рассмотреть сущность, виды и структуру занятости населения;
* охарактеризовать сущность прогнозирования занятости населения;
* проанализировать социально-экономическую характеристику МО г.Краснодар;
* проанализировать занятость населения в пределах МО г.Краснодар;
* выявить проблемы в области занятости населения МО г.Краснодар;
* предложить мероприятия направленные на повышение эффективности управления занятостью населения МО г.Краснодар.

В процессе работы были использованы методы сравнительного и факторного анализа по отчетным данным за 2019-2021 гг.

Информационной базой исследования являются учебные и научные издания, публикации в специальной периодической литературе.

Проблемам прогнозирования системы занятости населения посвящены труды ученных: Попов, В.А. Есин, Ю.Ю. Шитова, Угурчиева Р.О., А.Н., Юркова, Н.В., Сучкова Деминова С.В.

Работа состоит из введения, трех разделов, заключения и списка литературы.

В первом разделе рассмотрены теоретические аспекты деятельности по прогнозированию занятости населения в пределах поселения, описано понятие и сущность занятости населения,описаны особенности прогнозирования занятости населения в России.

Во втором разделе проведен анализ системы прогнозирования занятости населения в пределах территории поселения, дана социально-экономическое характеристика муниципального округа Краснодар.

В третьем разделе разработаны рекомендации направленные на устранение выявленных проблем.

**2 Методы и методология**

**1.1 Содержание, виды и структура занятости в системе рынка труда**

Использование трудового потенциала общества, представляет не только экономический интерес, но и показатель, отражающий политику государства в сфере труда. Прежде чем изучать безработицу, важно понять где именно функционирует данное экономическое явление. Следует понимать, что безработица возникает и развивается на специфическом рынке труда.

Рынок труда и занятость неразрывны −ведь это важнейшие социальные индикаторы, по которым можно судить о эффективности проводимых реформ,национальном благополучии страны и условиях занятости населения.

Занятость это деятельность граждан, связанная с удовлетворением личных и общественных потребностей, не противоречащая законодательству государства и приносящая, как правило, им заработок, трудовой доход. Любая деятельность граждан, связанная с удовлетворением личных и общественных потребностей и не противоречащая законодательству, признаётся легальной занятостью [4].

Занятость населения−это обеспеченность людей общественно необходимой работой, приносящей им трудовой доход.

К числу занятых граждан Российской Федерации относятся [3]:

* работающие по трудовому договору, в том числе выполняющие работу за вознаграждение на условиях полного либо неполного рабочего времени, а также имеющие иную оплачиваемую работу;
* зарегистрированные в качестве индивидуальных предпринимателей; занятые в подсобных промыслах и реализующие продукцию по договорам;
* проходящие военную службу, альтернативную гражданскую службу, а также в органах внутренних дел, государственной противопожарной службе, учреждениях и органах уголовно-исполнительной системы;
* проходящие очный курс обучения в общеобразовательных учреждениях, учреждениях профессионального образования и других образовательных учреждениях и другие.

Основным принципом занятости является обеспечение свободы в труде и занятости, запрещение принудительного труда, поэтому государству с развитой рыночной экономикой необходимо создавать условия для обеспечения права на труд и защиту от безработицы.

Существуют различные классификации форм занятости населения [9].

По способу участия в общественном труде:

* самостоятельная занятость − отношения между людьми по поводу общественно-полезного труда, основанного на личной инициативе и ответственности, в целях получения трудового дохода и самореализации;
* занятость по найму − отношения, возникающие между работодателем и работником, продающим свою рабочую силу в обмен на заработную плату.

По режиму рабочего времени:

* неполная (частичная) занятость основана па сокращении продолжительности неполного рабочего дня или недели;
* полный рабочий день − основывается на регламентированной продолжительности полного рабочего дня;
* сверхзанятость основывается на продолжительности рабочего времени больше определённой пороговой величины.

По регулярности трудовой деятельности:

* постоянная занятость − предполагает выработку определённого числа часов каждую неделю;
* временная занятость на фиксированный срок по определённому трудовому контракту;
* сезонная занятость трудоустройство в течение определённого сезона.

По условиям организации трудового процесса:

* стандартная (типичная) занятость − постоянная работа наёмного работника у одного работодателя в его производственном помещении, на основе бессрочного трудового договора;
* нестандартная (гибкая) занятость - отношения, возникающие в связи с краткосрочным трудовым контрактом.

По легитимности трудоустройства:

* формальная занятость− официально зарегистрированная в экономике;
* неформальная занятость− не зарегистрированная в официальной экономике, имеющая источником рабочих мест неформальный сектор экономики.

Все вышеперечисленные формы занятости регулируют современное трудоустройство населения, помогают преодолеть различные последствия социально-экономических кризисов и тем самым ускоряют процесс развития экономики. Именно использование всех форм занятости приносит макроэкономическую) эффективность.

В отечественной практике наиболее распространена следующая классификация видов занятости: полная, неполная, продуктивная, свободно избранная, рациональная, социально-полезная, эффективная [10]. Рассмотрим подробнее некоторые из них.

Полная занятость ситуация на рынке труда, при которой все трудоспособные лица, желающие трудиться, получают работу; то есть полностью удовлетворяется потребность граждан в работе. В условиях рыночной экономики речь идёт не о максимальном вовлечении всего трудоспособного населения в сферу общественного труда, а о рациональной занятости трудоспособных.

Неполная занятость ситуация на рынке труда, когда работодатель не использует трудовую силу работника в полном объёме.

Продуктивная занятость − это занятость, приносящая работникам доход, обеспечивающий достойные условия жизни.

Рациональная занятость оптимальное размещение трудовых ресурсов по отраслям производства и регионам, а также обеспечение максимальной эффективности их использования.

Важной характеристикой эффективности занятости является профессиональная квалифицированная структура работающего населения, показывающая распределение занятого населения по профессиональным группам и отражающая сбалансированность воспроизводства рабочей силы с потребностями рыночной экономики. Что касается Российской Федерации, го без активной государственной экономической политики, оказывающей воздействие на социально-экономические процессы, она не сможет выйти на траекторию динамичного развития и преодолеть отставание от развитых стран по производительности труда.

Проблема безработицы во всех странах мира привлекает повышенное внимание, именно этот показатель, отражая проблемы экономики страны, всегда подвижен. В целях сё смягчения государства проводят специальную политику, направленную на регулирование занятости и безработицы.

Особенности безработицы Российской Федерации определяются структурным спадом производства при разрушении рынков экономического пространства, их медленном формировании и регулированием рыночных механизмов, а также саморегулированием экономики. Вследствие данных явлений наша страна вынуждена проводить различные реформы для минимизации безработицы и максимизации занятости населения.

Государственное регулирование проблем занятости и безработицы в Российской Федерации осуществляет Министерство труда и социального развития России, а также его органы на местах центры и службы занятости (биржи труда).

Она пагубно сказывается на всей экономической жизни общества, ведёт к колоссальным социально-экономическим потерям. Исходя из вышесказанного, можно сделать вывод, что проблема безработицы является одним из ключевых вопросов в рыночной экономике, не решив который, невозможна эффективная экономическая деятельность.

Таким образом, безработица является не просто экономической, но и серьёзной социально-политической проблемой, с которой сталкивается абсолютно любая страна.

**1.2 Особенности планирования и прогнозирования занятости населения территории**

Рынок труда в качестве объекта прогнозирования рассматривается как единая система с собственными закономерностями и особенностями развития. Вместе с тем эта экономическая категория является совокупностью относительно самостоятельных элементов (демографические процессы, половозрастная структура и здоровье населения, уровень его образования и квалификации, количество и качество рабочих мест и т.д.), взаимодействие которых формирует текущее состояние рынка труда [6].

При прогнозировании в основном используют два вида прогноза: демографический и прогноз самого рынка труда. Задача демографического прогноза заключается в определении численности потенциальных трудовых ресурсов, их половозрастного состава, то есть лимита, из которого можно исходить при решении задач экономического и социального развития.

Прогноз рынка труда оценивает возможные экономические потребности общества в трудовых ресурсах, количество и качество рабочей силы, т.е. обосновывают гипотезу изменения отраслевой структуры занятости и профессионально-квалификационного состава. В этом прогнозе отражается сбалансированность между социальными потребностями общества в труде и возможностями их удовлетворения. Иными словами, при прогнозировании в качестве объекта выступают три равноправные, взаимосвязанные составляющие: трудовые ресурсы, занятость и потребность в рабочей силе [7].

В целом прогнозирование рынка труда наряду с его регулированием предопределяют разработку прогнозов и программ перестройки сферы образования, подготовки, переподготовки и повышения квалификации кадров, формирования эффективной системы непрерывного образования, отвечающей требованиям современного научно-технического прогресса и рыночной экономики. Система образования должна обеспечивать наличие на рынке труда рабочей силы нужного и постоянно растущего уровня квалификации, так как это станет необходимым условием уменьшения технологической и структурной безработицы. Альтернативные прогнозы занятости представляют собой исходный материал при разработке мер по регулированию рынка труда [8].

Прогнозирование рынка труда осуществляется с помощью двух групп методов: эконометрическое моделирование и расчет баланса трудовых ресурсов.

Эконометрическое моделирование динамики трудовых ресурсов позволяет найти теоретическую зависимость переменных, характеризующих занятость населения, от определяющих их факторов. Это позволяет моделировать взаимосогласованное упорядоченное движение рабочих мест и движение населения и трудовых ресурсов во всем многообразии их форм и на всех уровнях экономики.

Однако моделирование трудовых ресурсов подобным образом не всегда является удовлетворительным, что связано как с доминированием других факторов динамики, так и с особенностями российской экономики (наличие скрытой безработицы или неиспользуемых основных фондов). В связи с этим прогнозы трудовых ресурсов строятся на основе балансового метода, на основе которого проводятся расчеты балансов трудовых ресурсов и рабочих мест.

Дополнительно к указанным методам для прогноза рынка труда также могут применяться методы экстраполяции и экспертных оценок. Кроме того, для оценки численности трудоспособного населения применяются методы демографического прогнозирования. Сравнительная характеристика преимуществ и недостатков перечисленных методов представлена в таблице 1, что предопределило комплексное использование различных методов при разработке прогноза рынка труда.

В системе комплексного анализа социально-экономического развития и в частности анализа занятости населения региона важны данные не только в целом по области, но и информация в разрезе городов и районов, которая чаще всего приводится в усредненных областных показателях.

Таблица1 - Сравнительная характеристика методов прогнозирования рынка труда

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Методы | | | Преимущества | | Недостатки | |
| 1. Формализованные | | | | | | |
| Экстраполяция | | – простота в использовании | | | – не учитывают изменение половозрастной структуры трудовых ресурсов, отраслевой и организационно-правовой структуры занятости;  – не применимы для разработки долгосрочных прогнозов | |
| Когортнокомпонентный (передвижки возрастов) | | – наиболее отработанный метод демографического прогнозирования;  – позволяет учесть динамику половозрастной и социальной структуры трудовых ресурсов;  – позволяет разрабатывать прогнозы с длительным горизонтом предвидения | | | – требует достаточно подробных статистических данных, зачастую отсутствующих в свободном доступе (например, половозрастные коэффициенты смертности), особенно для муниципального уровня | |
| Баланс трудовых ресурсов | | – получение подробной информации об источниках трудовых ресурсов;  – позволяет определить оптимальные пропорции  распределения их по основным видам деятельности, сферам, отраслям экономики и территориям | | | – не устоявшаяся система статистического учета не позволяет формировать длинные ретроспективные  ряды, особенно для муниципального уровня | |
| Эконометрическое моделирование | | – высокая статистическая надежность прогноза при соблюдении правил;  – расчеты не требуют специального программного обеспечения;  – возможность выявления причинно-следственных связей;  – позволяет моделировать движение рабочих мест и трудовых ресурсов во всем многообразии их форм и на всех уровнях экономики | | | – требуют длинный ретроспективный ряд сопоставимых данных;  – чрезмерно большое количество исследуемых факторов и связей между ними оказывают непредсказуемый эффект на поведение системы и снижают точность прогноза | |
| 2. Интуитивные | | | | | |
| Экспертные оценки | – максимального использования индивидуальных способностей и знаний экспертов;  – учет действия факторов, плохо поддающихся формализации | | | – субъективность оценок экспертов;  – большие временные затраты и организационные сложности;  – сложность итоговой обработки и интерпретации мнений экспертов | |
| Написание  сценариев | – вариантность прогнозирования, учет возможностей и рисков;  – разработка как нормативного, так и функционального прогноза;  – учет последовательности событий и возможных препятствий на пути их реализации | | | – субъективность перспективных событий;  – недостаточная глубина проработки сценариев;  – необходимость статистических данных, часто отсутствующих в свободном доступе, особенно на муниципальном уровне | |

Прогнозирование занятости населения - это процесс разработки прогноза динамики трудового потенциала населения в разрезе половозрастной, профессиональной, отраслевой, региональной и др. структур. В то время как прогнозирование рынка труда - это процесс разработки прогнозов развития и взаимодействия институтов рынка труда (служб занятости, кадровых агентств, объединений работодателей и работников и т.п.), а также динамики и структуры предложения и спроса на труд, размеров и форм оплаты труда. Как видно из данных определений, прогнозирование рынка труда является более широким понятием, которое включает в себя прогнозирование занятости.

Чтобы определить социально-экономический потенциал региона, эффективность его использования, перспективы развития важно знать «вектор развития» каждого из составляющих территорий, ее сильные и слабые стороны. Такого рода информация необходима при сравнительной оценке социально-экономического положения отдельных городов и районов области.

Для принятия обоснованных управленческих решений по вопросам занятости населения и перспективного планирования развития рынка труда большую пользу имеет собственно численность зарегистрированных безработных в регионе. Получение ее перспективных значений можно осуществить на основе статистических характеристик ряда динамики и адаптивных моделей, что позволит выявить наиболее вероятный сценарий развития событий протекающих на рынке труда в краткосрочном аспекте.

Делая вывод отметим, что прогнозирование занятости населения должен рассматриваться как инструмент государственного регулирования, позволяющий сформировать цивилизованный, обеспечивающий спрос и предложение рабочей силы, рынок труда. Информация, содержащая в прогнозе должна стать основой принятия текущих и стратегических решений в области регулирования занятости.

**1.3 Организация и регулирование системы занятости населения в РФ**

В России органами власти проводится регулирование занятости населения при помощи применения различных форм, средств и методов, которые прямо или косвенно воздействуют на население и стимулируют пробуждение их интересов всфере самореализации человека, как одного из механизмов рыночной системы. Обеспечение населения рабочими местами является одной из приоритетных задач, которая стоит перед правительством РФ.

Говоря о политике в сфере труда, отметим, что она должна решать определенные задачи, связанные с ликвидацией возникших дисбалансов и диспропорций в сфере занятости в процессе функционирования рыночной экономики.

Её основной задачей является минимизация социальноэкономических издержек безработицы и повышение мобильности и конкурентоспособности рабочей силы. Государственное регулирование занятости населения можно определить как совокупность принципов, методов и инструментов воздействия государства на процессы формирования, распределения, обмена и использования рабочей силы, направленных на повышение эффективности ее функционирования и удержание безработицы в пределах социально допустимого уровня.

В условиях формирования рыночной системы хозяйствования управление занятостью населения приобретает качественно новое содержание. Система управления занятостью населения – это совокупность идеологических и правовых норм, государственных, экономических и общественных структур и социально-экономических отношений по организации занятости населения.

Как любая система управления система управления занятостью населения включает в себя обязательные элементы: субъект управления (управляющий элемент), объект управления (управляемый элемент), прямую связь между субъектом и объектом управления (распорядительная информация) и обратную связь (исполнительная информация).

На федеральном уровне органы государственной власти участвуют в управлении занятостью населения РФ в лице: Федерального Собрания РФ, Президента РФ, Правительства, Конституционного, Верховного и Арбитражного Суда РФ. Непосредственно решение данных вопросов Правительством РФ поручено Федеральной службе по труду и занятости.

Интересы работодателей на федеральном уровне представляют Союзы и Ассоциации предпринимателей, трудящихся – ФНПР и другие независимые профсоюзы.

В каждом субъекте Федерации законы и другие нормативно-правовые документы по вопросам труда и занятости населения разрабатываются, принимаются, контролируются государственными структурами субъекта Федерации, которым с 1 января 2007 года переданы полномочия в области содействия занятости населения (ст. 7.1.).

В практической деятельности их интересы и интересы Роструда представляют органы по труду и занятости субъекта. Согласно Закону РФ «О занятости населения в Российской Федерации» государственная служба занятости населения включает:

* уполномоченный Правительством Российской Федерации федеральный орган исполнительной власти;
* органы исполнительной власти субъектов Российской Федерации, осуществляющие полномочия в области содействия занятости населения и переданное полномочие по осуществлению социальных выплат гражданам, признанным в установленном порядке безработными;
* государственные учреждения службы занятости населения.

Федеральным органом исполнительной власти проводящими государственную политику в сфере занятости и трудоустройства, является Министерство труда и социального развития РФ, которое возглавляет и организует деятельность федеральной государственной службы занятости населения.

В субъектах РФ создаются подведомственные Министерству труда и социального развития РФ территориальные органы по вопросам занятости населения. В систему органов занятости населения РФ входят также государственные учреждения службы занятости (центры занятости населения).

Службы занятости населения (СЗН) регионов Российской Федерации являются структурными подразделениями Федеральной службы по труду и занятости и организовывают и контролируют деятельность местных отделений службы занятости – центров занятости населения (ЦЗН).

Центр занятости населения (ЦЗН) – местное отделение службы занятости, непосредственно работающие с населением в области труда и занятости, непосредственно оказывает государственные услуги населению в сфере занятости.

Таким образом, организация и регулирование системы занятости населения в РФ осуществляется при помощи применения различных форм, средств и методов. Федеральным органом исполнительной власти проводящими государственную политику в сфере занятости и трудоустройства, является Министерство труда и социального развития РФ,которое возглавляет и организует деятельность федеральной государственной службы занятости населения

**3 Результаты**

**2.1 Социально-экономическая характеристика МО г. Краснодар**

На протяжении последних лет в Краснодарском крае продолжается динамичное развитие всех секторов экономики региона, сохраняются устойчивые позиции в экономическом пространстве России.

В основе производительных сил МО г. Краснодара лежат такие отрасли, как промышленность, строительство, топливно-энергетический комплекс, информационные и коммуникационные технологии, а также агропромышленный, транспортный, курортно-рекреационный и туристский комплексы. Последние три направления деятельности (агропромышленный, транспортный, санаторно-курортный и туристский комплексы) соответствуют приоритетам социально-экономического развития России и определяют особый статус МО г. Краснодара в экономике региона.

Рассмотрим основные финансовые показатели города в таблице 2, чтобы проследить динамику доходов, расходов, поступления и задолженности по налогам.

Поступательное развитие реального сектора экономики обеспечивает существенный вклад МО г. Краснодар в ВВП страны.

Город занимает высокое место в ЮФО по количеству специалистов, выпущенных высшими учебными заведениями, и четвертое место − по количеству специалистов, выпущенных средними специальными учебными заведениями. Таким образом, в крае имеется мощный потенциал опережающего развития, определяющий возможности роста его вклада в реализацию целей Правительства Российской Федерации. В Краснодарском крае разработана Стратегия социально-экономического развития.

Таблица2 – Основные социально-экономические показатели МО г.ЬКраснодар 2019-2021 гг.

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Показатели | Единица  измерения | 2019 г. | 2020 г. | 2021 г. | Абсолютное отклонение 2021 г. от 2019 г. | Темп роста 2021г. к 2019 г.,% |
| Число субъектов малого и среднего предпринимательства расчете на 10 тыс. человек населения | единиц | 750,0 | 796,0 | 787,0 | 37 | 104,93 |
| Доля среднесписочной численности работников (без внешних совместителей) малых и средних предприятий в среднесписочной численности работников всех предприятий и организаций | % | 35,1 | 35,5 | 35,0 | -0,1 | 99,72 |
| Объем инвестиций в основной капитал  (за исключением бюджетных средств)  в расчете на 1 жителя | млн. руб | 80587,4 | 76658,2 | 79342,9 | -1244,5 | 98,46 |
| Доля прибыльных сельскохозяйственных организаций в общем их числе | % | 90,9 | 90,9 | 90,9 | 0 | 100,00 |
| Доля протяженности автомобильных дорог общего пользования местного значения, не отвечающих нормативным требованиям, в общей протяженности автомобильных дорог общего пользования местного значения | % | 44,0 | 68,0 | 63,00 | 19 | 143,18 |
| Среднегодовая численность постоянного населения | тыс. чел | 999,08 | 1014,99 | 1029,98 | 30,85 | 103,09 |

Оборот розничной торговли в 2021 году превысил 590,3 млрд. руб, что в сопоставимых ценах на 1,8 % ниже уровня 2020 года. Прогнозное значение практически достигнуто, процент выполнения 99,1 %.

Оборот общественного питания в 2021 году составил 26,5 млрд. руб, при планируемом значении – 29,6 млрд. руб, фактический темп роста к уровню 2020 года 91,7 %, при прогнозируемом – 101,1 %, что обусловлено приостановлением деятельности предприятиями отрасли в период введения ограничительных мероприятий (карантина) в связи с распространением новой коронавирусной инфекции.

Уровень регистрируемой безработицы составил 6,6 % к численности трудоспособного населения в трудоспособном возрасте, при планируемом значении – 0,3 %.

Прибыль прибыльных предприятий в 2021 году достигла 259,7 млрд. руб, что в 1,3 раза превышает прогнозное значение, темп роста по отношению к 2020 году составил 126,3 %, при прогнозируемом – 104,1 %. По итогам 2021 года сальдированный финансовый результат составил 193,8 млрд. руб, что выше прогнозного значения на 14,4 %.

По фонду оплаты труда прогнозное значение выполнено на 101,6 %, темп роста относительно уровня 2020 года составил 106,1 % при прогнозируемом темпе роста – 105,0 процентов.

Номинальный размер заработной платы в 2021 году сложился выше прогнозируемого на 3,6 % и составил 45,2 тысячи руб, фактический темп роста относительно уровня 2020 года– 107,4 %, при планируемом - 104,9 %. Темп роста реальной зарплаты сложился на уровне 104,1 %, что выше планируемого значения на 3,2 %.

По уровню среднемесячной заработной платы город Краснодар уступает среднему показателю по России в целом, но превышает сложившую среднюю заработную плату в ЮФО и в Краснодарском крае.

Следует отметить, что существуют ограничения, сдерживающие экономическое развитие г. Краснодара. Они связаны с несоответствием уровня развития инфраструктуры (энергетической и транспортной) с его потребностями. Высокий износ основных производственных фондов и электросетевого комплекса, недостаточная пропускная способность дорог и портов влекут за собой необходимость увеличения инвестиций, в том числе и бюджетных.

По итогам 2021 года объем работ, выполненных по виду деятельности «Строительство», крупными и средними предприятиями составил 32,9 миллиарда рублей, темп роста к уровню 2019 года - 82,0 % в сопоставимых ценах.

Таким образом, необходимо отметить, что Краснодар – это динамично развивающийся город в который активно мигрируют жители со всей со всей страны. В городе необходимо развивать инфраструктуру и поддерживать те значимые экономические.

**2.2 Оценка состояния рынка труда МО г. Краснодар и его регулирования службой занятости населения**

Рынок труда характеризует показатель занятости и уровня безработицы. Они дают представление о количестве трудоспособного населения в стране в возрасте от 15 до 72 лет. Однако не все, попадающие в эту категорию люди имеют официальную работу в силу тех или иных обстоятельств.

Рассмотрим в таблице 3 показатели занятости МО г. Краснодар в 2019-2021 гг.[20]

Таблица3 - Численность рабочей силы, занятых и безработных, тыс. чел.

| Показатель | 2018 г. | 2019 г. | 2020 г. | Отклонение 2020 г. к 2018 г. | |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Абсолютное (+/-) | Относительное (%) |
| Численность рабочей силы – всего | 2777 | 2816 | 2800 | 23 | 100,83 |
| мужчины | 1443 | 1468 | 1449 | 6 | 100,42 |
| женщины | 1334 | 1348 | 1351 | 17 | 101,27 |
| в том числе: заняты в экономике – всего | 2619 | 2671 | 2665 | 46 | 101,76 |
| мужчины | 1369 | 1394 | 1378 | 9 | 100,66 |
| женщины | 1250 | 1277 | 1287 | 37 | 102,96 |
| безработные граждане – всего | 158 | 145 | 135 | -23 | 85,44 |
| мужчины | 74 | 74 | 71 | -3 | 95,95 |
| женщины | 84 | 71 | 64 | -20 | 76,19 |

Как мы видим из таблицы 3 численность рабочей силы (рисунок 1) увеличилась на 23 тыс. чел, прирост данного показателя составил почти 1 % по отношению к базисному году. Из них количество рабочей силы среди мужчин возросло на 6 тыс. чел, а женщин на 17 тыс .чел.

Количество человек экономике в 2021 г. составило 2665 тыс. чел, что больше чем в базисном 2019 г. на 46 тыс. чел.

Рисунок 1 – Численность рабочей силы МО г. Краснодар

Количество безработных граждан с каждым годом неуклонно снижается, так за анализируемый период снижение данного показателя составило 15 % или 23 тыс. чел.

Таблица4 - Численность безработных, зарегистрированных в органах государственной службы занятости, тыс. чел

| Показатель | 2019 г. | 2020 г. | 2021 г. | Отклонение 2021 г. к 2019 г. | |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Абсолютное (+/-) | Относительное (%) |
| Численность безработных, зарегистрированных в органах государственной службы занятости | 15 | 14 | 15 | 0 | 100 |
| мужчины | 6 | 6 | 6 | 0 | 100 |
| женщины | 9 | 8 | 9 | 0 | 100 |
| из них: получают пособие по безработице | 13 | 12 | 13 | 0 | 100 |

Количество зарегистрированных в службе занятости по отношению к 2019 г. осталось неизменным, но по отношению к 2020 г. по всем показателям мы можем наблюдать прирост.

Департамент образования администрации муниципального образования город Краснодар обеспечивает информирование учащихся муниципальных общеобразовательных организаций муниципального образования город Краснодар о возможностях временного трудоустройства и содействует в организации направления учащихся в ГКУ КК ЦЗН города Краснодара.

В ГКУ КК ЦЗН проводятся следующие мероприятия.

1. Организация общественных работ на предприятиях, организациях, независимо от формы собственности, расположенных на территории муниципального образования город Краснодар.
2. Разработка муниципальных правовых актов, регламентирующих обеспечение занятости населения муниципального образования город Краснодар.

Рассмотрим на рисунке 2 типовую структуру ГКУ КК «Центр занятости населения г. Краснодара».

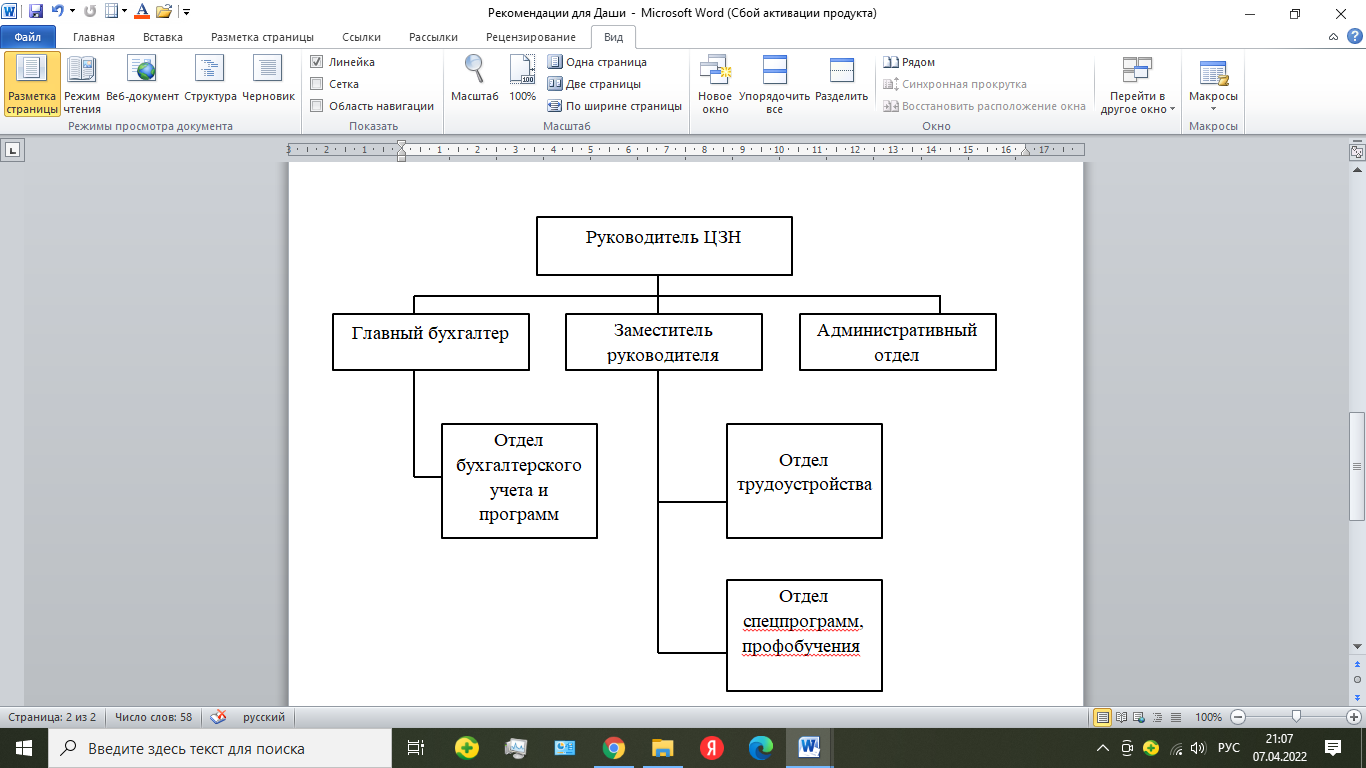


Рисунок 2 – Типовая организационная структура ГКУ КК Центра занятости населения г.вКраснодара

1. Проведение комплексных мероприятий по повышению уровня информированности населения о состоянии рынка труда города и государственных гарантий обеспечения занятости граждан через средства массовой информации; распространение буклетов, брошюр, памяток по рынку труда и мероприятиям по содействию занятости населения.
2. Осуществление мониторинга рынка труда муниципального образования город Краснодар.
3. Организация городских ярмарок учебных мест, рабочих вакансий для учащейся молодежи, безработных, выпускников профессиональных учебных заведений.
4. Организация, координация и контроль работы по прогнозу дополнительной потребности организаций в квалифицированных кадрах на среднесрочный период в муниципальном образовании город Краснодар.
5. Обеспечение квотирования рабочих мест для трудоустройства граждан, особо нуждающихся в социальной защите и испытывающих трудности в поиске работы.
6. Формирование перечня предприятий, учреждений и организаций, расположенных на территории муниципального образования город Краснодар, для которых устанавливаются квоты рабочих мест.
7. Обеспечение мероприятий по подготовке и награждению победителей общегородского отраслевого конкурса «Лучший специалист города Краснодара».

В целях организации общественных работ в муниципальном образовании город Краснодар ответственные за исполнение муниципальной программы в соответствии с определяют организации и муниципальные учреждения в соответствующих отраслях, в которых организуют создание временных рабочих мест для граждан, испытывающих трудности в поиске работы.

Реализация мер по снижению количества безработных возложена на центры занятости МО г. Краснодар. Данный орган является органы исполнительной власти субъектов Российской Федерации, осуществляющие полномочия в области содействия занятости населения и переданное полномочие по осуществлению социальных выплат гражданам, признанным в установленном порядке безработными.

Перечень государственных услуг, предоставляемых органами службы занятости населения:

* содействие гражданам в поиске подходящей работы, а работодателям в подборе необходимых работников;
* информирование о положении на рынке труда в субъекте Российской Федерации;
* организация ярмарок вакансий и учебных рабочих мест;
* организация профессиональной ориентации граждан в целях выбора сферы деятельности (профессии), трудоустройства, прохождения профессионального обучения и получения дополнительного профессионального образования;
* психологическая поддержка безработных граждан;
* профессиональное обучение и дополнительное профессиональное образование безработных граждан, включая обучение в другой местности;
* организация проведения оплачиваемых общественных работ;
* организация 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, имеющих среднее профессиональное образование и ищущих работу впервые;
* социальная адаптация безработных граждан на рынке труда;
* содействие самозанятости безработных граждан, включая оказание гражданам, признанным в установленном порядке безработными, и гражданам, признанным в установленном порядке безработными, а также единовременной финансовой помощи на подготовку документов для соответствующей государственной регистрации;
* содействие безработным гражданам в переезде и безработным гражданам и членам их семей в переселении в другую местность для трудоустройства по направлению органов службы занятости;
* выдача заключений о привлечении и об использовании иностранных работников в соответствии с законодательством о правовом положении иностранных граждан в Российской Федерации;
* проведение экспертизы условий труда;
* уведомительная регистрация Коллективных договоров, коллективных трудовых споров.

В рамках административных регламентов, утвержденных Минздравсоцразвития России, основные усилия органов службы занятости направлены на повышение информированности населения о ситуации на рынке труда, на совершенствование работы по налаживанию непосредственных контактов с работодателями и пополнению банка вакансий, проведению активных мер по сокращению времени поиска гражданам подходящей работы.

Рассмотрим в таблице 5 динамику оказанных услуг оказанных населению МО г. Краснодар.

Таблица 5 – Перечень и динамика оказанных услуг безработным ГКУ КК г.вКраснодар

| Показатель | 2019 г. | 2020 г. | 2021 г. | Отклонение 2021 г. к 2019 г. | |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Абсолютное (+/-) | Относительное (%) |
| содействие гражданам в поиске подходящей работы, а работодателям в подборе необходимых работников | 7453 | 7230 | 13456 | 6003 | 180,54 |
| организация ярмарок вакансий и учебных рабочих мест | 28 | 26 | 10 | -18 | 35,71 |
| организация профессиональной ориентации граждан в целях выбора сферы деятельности (профессии), трудоустройства, прохождения профессионального обучения | 12369 | 13475 | 15753 | 3384 | 127,36 |
| психологическая поддержка безработных граждан | 1571 | 1641 | 1977 | 406 | 125,84 |
| содействие самозанятости безработных граждан | 11 | 17 | 9 | -2 | 81,82 |

Как мы видим из таблицы 5 количество оказанного содействия гражданам в поиске подходящей работы возросло на 80 %.

Сократилось количество ярмарок и учебных рабочих мест на 65 %. Количество оказанной психологической поддержки возросло на 25 % и к концу анализируемого периода составило 1977 шт.

Увеличение количества показателей прежде всего связаны с пандемией, увеличилось количество безработных.

Предоставление государственных услуг и исполнение государственных функций в области содействия занятости населения осуществляются органами государственной власти субъектов Российской Федерации в соответствии с федеральными государственными стандартами государственных услуг и государственных функций в области содействия занятости населения.

**2.3 Оценка эффективности реализации программ государственной политики занятости населения в МО г. Краснодар**

Принятые администрацией муниципального образования город Краснодар и государственным казенным учреждением Краснодарского края «Центр занятости населения города Краснодара» меры по содействию занятости населения не оказали благоприятное воздействие на ситуацию в сфере занятости и на рынок труда муниципального образования город Краснодар.

Повышение конкурентоспособности экономики муниципального образования город Краснодар будет напрямую зависеть от возможностей удовлетворения запросов работодателей к численности и качеству рабочей силы. Потребуются меры по повышению конкурентоспособности рабочей силы на рынке труда, эффективному трудоустройству молодых специалистов, преодолению структурной безработицы, развитию территориальной мобильности рабочей силы. Сохранится необходимость в межотраслевом перераспределении трудовых ресурсов, высвобождающихся в результате оптимизации численности работников отдельных организаций.

Таким образом, в настоящее время принята и реализуется Муниципальная программа «Содействие занятости населения муниципального образования город Краснодар».Сроки реализации муниципальной программы 2015 - 2023 годы. Далее проанализируем основные мероприятия в рамках данной программы.

Целями Программы является обеспечение труда и занятости населения, профилактика безработицы, содействие гражданам в поиске подходящей работы, пропаганда охраны труда.

Создание комплексной системы временного трудоустройства и дополнительной социальной поддержки несовершеннолетних в возрасте от 14 до 18 лет в свободное от учебы время.

Улучшение ситуации в сфере занятости населения, создание дополнительных форм временной занятости для граждан, зарегистрированных в органах службы занятости в целях поиска подходящей работы, безработных граждан.

В рамках временного трудоустройства несовершеннолетних граждан проводится организация общественного молодежного движения «Новые тимуровцы» с целью оказания помощи в ведении домашнего хозяйства (уборка, благоустройство, косметический ремонт и т.д.) ветеранам и вдовам погибших и умерших участников Великой Отечественной войны, локальных войн и конфликтов, инвалидам и престарелым, нуждающимся в помощи, людям.

Финансирование расходов муниципальных учреждений муниципального образования город Краснодар, организующих временные рабочие места для трудоустройства несовершеннолетних граждан в возрасте от 14 до 18 лет в свободное от учебы время, осуществляется на оплату труда, а также на проведение предварительного обязательного медицинского осмотра за счет средств местного бюджета (бюджета муниципального образования город Краснодар).

Оплата труда одному несовершеннолетнему гражданину в месяц производится в размере не менее минимального размера оплаты труда в Российской Федерации с учетом положений трудового законодательства, налогов и компенсации за неиспользованный отпуск.

В целях обеспечения временного трудоустройства несовершеннолетних в возрасте от 14 до 18 лет в свободное от учебы время органы государственной власти определяют организации независимо от формы собственности, в которых организуют создание временных рабочих мест (по согласованию).

Таким образом, на территории МО г. Краснодар проводятся различные мероприятия, направленные на повышение уровня занятости населения, так же необходимо отметить, что в 2020 г. по май 2021 г. реализовывались две федеральные программы «Демография. Содействие занятости пенсионеров и предпенсионеров» и «Содействие занятости женщин – создание условий дошкольного образования для детей в возрасте до трех лет», но ее временно закрыли.

Таблица6 – Соотношение показателей Муниципальной программы

«Содействие занятости населения» в процентах, %

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Наименование показателя (индикатора) | Значения показателей | | | | | |
| 2019 год | | 2020 год | | 2021 год | |
| план. | факт. | план. | факт. | план. | факт |
| Уровень безработицы | 5,9 | 5,5 | 5,9 | 5,2 | 5 | 4,8 |
| Уровень регистрируемой безработицы | 1,3 | 1,2 | 1,3 | 1,1 | 1,2 | 1,5 |
| Отношение численности безработных граждан, зарегистрированных в органах службы занятости, к общей численности безработных | 23 | 23 | 25 | 21 | 24 | 31 |
| Удельный вес работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда | - | 38,5 | 38 | 37,9 | 37 | 37 |

Особое место в системе государственного регулирования рынка труда занимает биржа труда (служба занятости, служба содействия найму), являющаяся одной из важных структур рыночного хозяйственного механизма.

Таким образом, как мы видим из таблицы 4 показатели снижения уровня безработицы достигнуты в каждом из анализируемых годов, что говорит нам об эффективности реализуемых мероприятий, но считаем, что фактические показатели безработицы могут быть и ниже.

**4 Обсуждение**

**3.1 Проблемы обеспечения занятости населения МО г. Краснодар**

Снижение численности занятого населения в район сопровождается сокращением численности занятых в промышленности, в первую очередь за счет высококвалифицированного персонала.

* минимизация государственного участия в обеспечении социальных запросов населения привела к коммерциализации и бессистемной подготовке кадров;
* отмечающиеся в последнее время положительные тенденции в экономике не привели к существенному улучшению положения граждан на рынке рабочей силы. Внедрение новых технологий, обновление ассортимента выпускаемой продукции, широкое распространение практики совмещения работ влекут за собой повышение уровня профессионально-квалификационных требований, предъявляемых к работнику, в то время как качество рабочей силы остается низким;
* система оплаты наемных работников не стимулируется ни государством, ни частным бизнесом. При назначении материального вознаграждения зачастую игнорируются образовательный уровень, квалификация работников;
* невысокий уровень оплаты труда работающих (особенно на предприятиях сферы малого бизнеса), с одной стороны, способствует неоправданному движению рабочей силы, с другой стороны, снижает предложение рабочей силы;
* недостаточный спрос на рабочую силу при одновременном ее дефиците на локальных рынках труда по причине несоответствия качества и профессионально-квалификационной структуры спроса и предложения;
* неодинаковые реальные возможности помощи в трудоустройстве при существенных различиях ситуации на рынке трудаМО г. Краснодар привели к сильной дифференциации городов и районов региона по уровню социальной напряженности на рынке трудаМО г. Краснодар;
* сохранение значительных масштабов неэффективной занятости: низкая производительность труда, сохранение скрытой безработицы и занятости в теневой экономике;
* доминируют увольнения по собственному желанию, достигающие 19,2 % от численности персонала. Возможным объяснением увеличения мобильности рабочей силы является то, что в период снижения объемов производства накоплены значительные масштабы избыточной рабочей силы на предприятиях. Тяжелое финансовое бремя их содержания вынуждает работодателей освобождаться от лишних работников, переводя часть скрытой безработицы в открытую форму [16];
* уменьшилось число лиц, увольняющихся в связи с выходом на пенсию, так как новое пенсионное законодательство позволяет работающим пенсионерам получать пенсию. Это ограничивает сферу приложения труда для части молодежи, вступающих в трудовую жизнь, и лиц среднего возраста;
* сохраняется низкая конкурентоспособность на рынке труда отдельных категорий граждан (молодежи без практического опыта работы, женщин, имеющих малолетних детей, инвалидов, беженцев и вынужденных переселенцев);
* под воздействием экономических факторов значительное число граждан из категории временно незанятого населения, занятого в личном подсобном хозяйстве, попадает на рынок трудаМО г. Краснодар. Длительный перерыв в работе, низкая квалификация или ее отсутствие не дают возможности многим из них трудоустроиться самостоятельно;
* среди безработных увеличилась доля молодежи в возрасте 16-29 лет и лиц пенсионного возраста, так как лица в этом возрасте наиболее неконкурентоспособны на рынке труда в силу их специфических особенностей [16];
* несмотря на проводимые мероприятия по содействию трудоустройству численность официально зарегистрированных безработных растет. В структуре официально зарегистрированной безработицы преобладают женщины.

Так же имеются следующие проблемы:

* дефицит квалифицированных кадров рабочих специальностей;
* дефицит квалифицированного медицинского персонала;
* сложная кадровая ситуация в образовании. В системе образования МО г. Краснодар сохраняется большая численность педагогов пенсионного возраста, при этом практически во всех образовательных учреждениях среди преподавателей преобладают женщины;
* недостаток квалифицированных кадров в сфере дополнительного образования (педагоги кружков эколого-биологической и технической направленности);
* недостаток квалифицированных кадров в сфере торговли, общественного питания, услуг. Незначительная доля выпускников соответствующих учебных заведений работает и намерена работать по специальности. Данная проблема вызвана непрестижностью профессии, низким уровнем заработной платы;
* миграция экономически активного населения района в краевой центр и другие регионы для осуществления деятельности с более высокой оплатой труда;
* проблемы трудоустройства молодых специалистов, «утечки умов»;
* недостаточный уровень подготовки кадров в области создания и использования информационно-коммуникационных технологий.

Все выше перечисленные проблемы, по нашему мнению, позволяют сделать следующий вывод: сложившееся положение на рынке труда в МО г. Краснодар в регионе объективно требует всестороннего научного исследования.

**3.2 Рекомендации по оптимизации системы управления занятостью населения МО г. Краснодар**

Совершенство функционирования рынка труда является одной из главной составляющей стратегии социально-экономического развития России до 2030 года, которая разрабатывается на площадке Экспертного совета при Правительстве РФ с привлечением широкого экспертного сообщества.

В соответствии со стратегией основных условий, которые могут привести к увеличению производства и созданию условий для преодоления безработицы в муниципальном округе г. Краснодар, должны стать следующие меры:

– поляризация неравенства путем совершенствования системы стимулирования на определенный тип работы. В этом направлении местные органы самоуправления должны содействовать повышению профессиональной мобильности и конструктивной конкуренции на местных рынках труда за счет средств налоговой, антимонопольной и разрешительной политики;

– чтобы исправить несоответствие профессиональной и квалификационной структуры предложения рабочей силы и спроса на нее, необходимо ввести комплекс мероприятий одновременно в двух смежных областях: с одной стороны-преодоление кризиса в каналах координации трудовых навыков и знаний, необходимых на рабочем месте с предоставлением системы образования и профессионального образования; с другой стороны-восстановление масштабной профессиональной квалификации населения со стороны органов гос. власти.

Для создания эффективной системы занятости на территории МО г. Краснодар населения на самом высоком уровне правительству необходимо осознать безусловный приоритет инвестиций в человеческий капитал, и обратить особое внимание на решение проблемы повышения уровня жизни населения, что, в свою очередь, вызовет рост платежеспособности экономически активных категорий граждан.

В современной России государственная политика в области занятости населения должна разрабатываться и реализовываться совместно с основными направлениями развития общества, что подразумевает ориентацию на потребности занятости населения в подготовке и осуществлении инвестиционных, производственных и социальных программ.

Поэтому следует отметить, что переход к новому этапу регулирования занятости и безработицы является, прежде всего, результатом укрепления инновационной деятельности и широкого внедрения инноваций при непосредственной финансовой поддержке государства. И это подталкивает к принятию соответствующих управленческих решений по рационализации процесса занятости человеческого капитала. Если эти процессы будут выполняться без надлежащей взаимосвязи, то следует ожидать дальнейшего обострения этой проблемы.

Повышение эффективности функционирования рынка труда, успешная реализация программ и процедур трудоустройства безработных, удовлетворение запросов по содействию гражданам в поиске подходящей работы, а работодателям в подборе необходимых работников невозможно без взаимодействия всех заинтересованных сторон в рамках социального партнерства.

В качестве повышения уровня занятости населения мы предлагаем следующий комплекс мер.

1. Внедрение технологии социальной профилактики безработицы среди инвалидов на базе ГКУ КК Центра занятости населения города Краснодара.

Основная цель технологии социальной профилактики – предотвращение возможных нарушений прав инвалидов со стороны государственных органов и работодателей.

Обучение данной технологии выступает одной из наиболее результативных программ активной политики занятости населения. Ее высокая эффективность обусловлена тем, что владение данной технологией позволяет воздействовать на все факторы, определяющие возможность трудоустройства инвалидов. Обучение данной технологии ведется через различные формы работы. Это могут быть индивидуальные и групповые консультации, тренинги, различные клубные программы и т.п. Выбор формы работы определяется конкретной ситуацией клиента, которую предстоит решить для успешного трудоустройства.

На базе ГКУ КК Центра занятости населения города Краснодара необходимо организовать следующие мероприятия по содействию трудоустройству инвалидов:

* специализированные ярмарки для инвалидов;
* семинар-тренинг для инвалидов «Психологическая поддержка безработных граждан»;
* размещение информации о возможности трудоустройства инвалидов в организациях города и района постоянно на сайте службы занятости, в СМИ;
* взаимодействие центра занятости населения с администрацией города, органами социальной защиты, общественными организациями инвалидови другими организациями по активизации работы по повышению мотивации к труду инвалидов;
* информирование населения об осуществлении центром занятости населения мероприятий, в течение года способствующих занятости инвалидов, в том числе: о порядке реализациимероприятий по снижению напряженности на рынке труда в Краснодаре в части содействия трудоустройству инвалидов;
* проведение заседания комиссии по трудоустройству длительно неработающих безработных граждан – инвалидов;
* проведение семинара по социальной адаптации для безработных граждан - инвалидов, испытывающих трудности в поиске работы;
* проведение «круглого стола» по вопросу трудоустройства инвалидов;
* профессиональное обучения инвалидов, по профессиям, востребованными на рынке труда;
* проводить опросы инвалидов с целью их потребности в трудоустройстве, открытии собственного дела по мере необходимости.

2. Создание центров обучения молодых людей тем профессиям, шансы на занятость в которых наиболее высоки.

Центр обучения молодых специалистов — центр, в котором людимогут изучать и обучаться тем профессиям, которые востребованы на рынке труда.Целью центра обучения молодых специалистов является совершенствование профессиональных компетенций, профессиональная и психологическая адаптация молодых специалистов,раскрытию творческого потенциала, оценка потенциала молодых специалистов с целью формирования кадрового резерва и  построения карьеры.

Для создания центра обучения молодых специалистов рекомендуетсяиспользоватьмеханизм муниципально-частного партнерстваспредприятиямииорганизациями сцельюфинансирования путемзаключениясоглашенийомуниципально-частномпартнерствевсоответствиисзаконодательствомРФ.

Рассчитаем объем средств для создания центра обучения молодых специалистов в МО г. Краснодар. Рассмотрим смету по организации создания центра обучения молодых специалистов,которая представлена в таблице 7.

Таблица7 – Смета по организации создания в городе центра обучения молодых специалистов

|  |  |
| --- | --- |
| Наименование расходов | Сумма, руб |
| Закупка мебели | 75000 |
| Рекламная компания | 50000 |
| Аренда помещения | 100000 |
| Закупка техники | 81000 |
| Создание сайта | 42000 |

Рассмотрим структуру центра обучения молодых специалистов, которая представлена на рисунке 3.

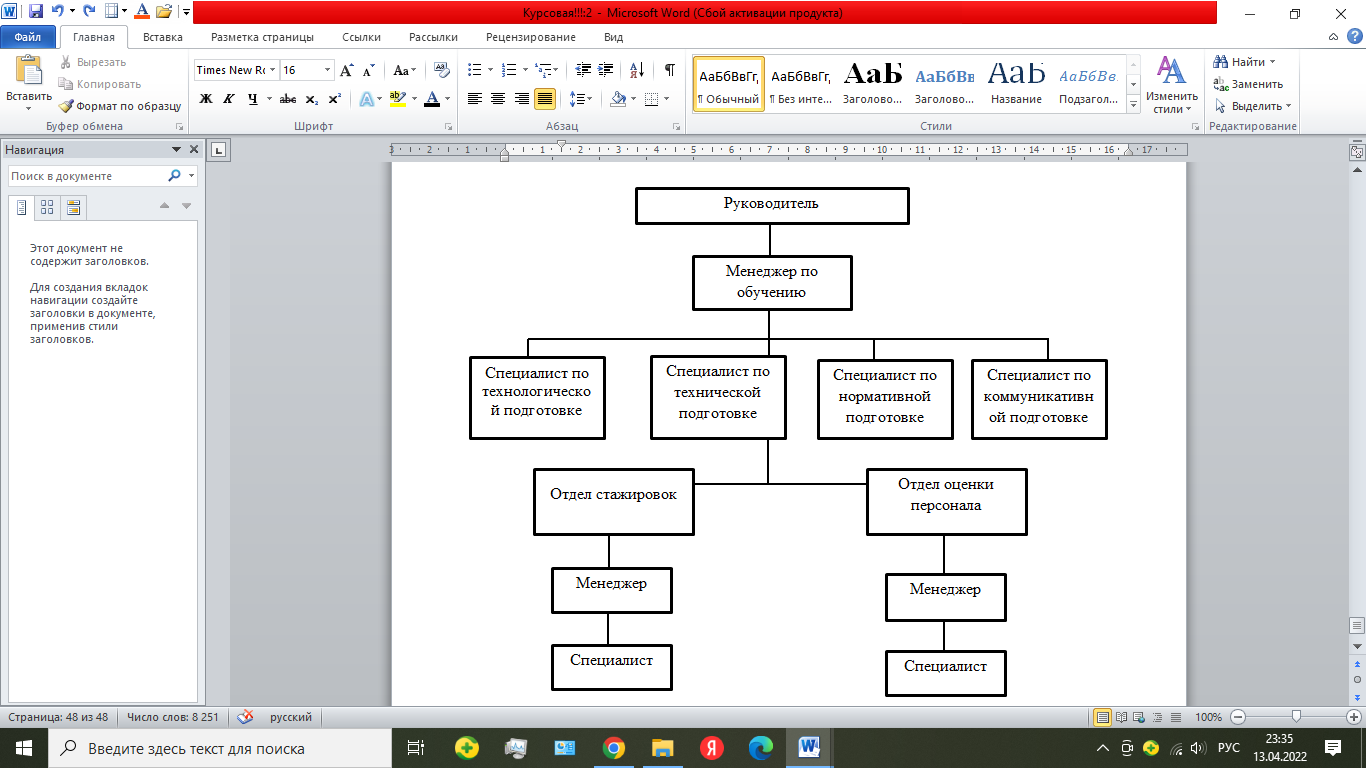


Рисунок 3 – структура центра обучения молодых специалистов

Таким образом, предложенные рекомендации направлены на улучшение системы управления занятостью населения. Реализация данных рекомендаций положительно повлияет на уровень безработицы, и заинтересованности самих работодателей в сохранении рабочих мест.

**3.3 Оценка эффективности предложенных мероприятий**

В целях использования и развития социального партнерства в решении проблем занятости населения предусматривается выполнение следующих мероприятий: не допускать роста общей безработицы, стабилизировать уровень регистрируемой безработицы к концу прогнозируемого периода, увеличивать уровень занятости населения, смягчать последствия процессов массовых высвобождений работников, связанных с реструктуризацией отдельных отраслей экономики, повышать информационное обеспечение содействия занятости населения.

Повышение эффективности функционирования рынка труда, успешная реализация программ и процедур трудоустройства безработных, удовлетворение запросов по содействию гражданам в поиске подходящей работы, а работодателям в подборе необходимых работников невозможно без взаимодействия всех заинтересованных сторон в рамках социального партнерства.

Основными целями мероприятия являются:

- стабилизация уровня безработицы путем улучшения взаимодействия граждан, ищущих работу и работодателей;

- создание условий для развития эффективного рынка труда.

Повышение эффективности функционирования рынка труда, успешная реализация программ и процедур трудоустройства безработных, удовлетворение запросов по содействию гражданам в поиске подходящей работы, а работодателям в подборе необходимых работников невозможно без взаимодействия всех заинтересованных сторон в рамках социального партнерства.

Рассчитаем эффективность предложенных мероприятий. Для определения экономического эффекта и экономической эффективности предложенных нами мероприятий воспользуемся следующими формулами:

ЭЭ = , (1)

где – прирост дохода;

ЭЭ – экономический эффект

Прирост дохода, в свою очередь рассчитывается по формуле:

, (2)

где – прирост дохода;

– прирост себестоимости.

(3)

где Э – экономическая эффективность

В 2023 г. всего на реализацию мероприятий будет затрачено 12800 руб., а предполагаемый прирост дохода бюджета МО г. Краснодар составит 46080 руб., что составит 0,21%. Данный прирост бюджет получит в большем в виде за счёт развития экономики, увеличением налоговых платежей в краевой бюджет. Проведем расчет экономического эффекта:

Зная, что экономический эффект составит 33280 руб., рассчитаем экономическую эффективность предложенных мероприятий:

= 260 %

В 2024г. всего на реализацию мероприятий будет затрачено 690000руб, а предполагаемый прирост дохода бюджета составит 1 998 124 руб, что составит 0,25%. Данный прирост бюджет получит в большем в виде за счёт развития экономики, увеличением налоговых платежей в краевой бюджет. Проведем расчет экономического эффекта:

Зная, что экономический эффект составит руб, рассчитаем экономическую эффективность предложенных мероприятий:

= 189 %

Таким образом, можем сделать вывод, что все предлагаемые мероприятия будут эффективны, так как по всем годам наблюдается положительный экономический эффект.

Реализация мероприятий в течение 2023 - 2024 гг. позволит:

- стабилизировать уровень регистрируемой безработицы не выше 0,4 % от численности экономически активного населения;

- осуществить организацию общественных работ в 2023 - 2024 годах не менее чем для 2500 человек.

**5 Заключение**

В широком смысле рынок труда - это система отношений, возникающих в рамках социального мира и согласия между работодателями и наемными работниками с участием государственных и общественных организаций на основе спроса и предложения по поводу оплаты и условий труда, социальных гарантий, социальной защиты, поддержки.

В современной экономике выделяют и другие причины возникновения безработицы:

* экономические спады и депрессии, вынуждающие работодателя снижать потребность в трудовых ресурсах;
* внедрение новых технологий, структурные сдвиги в экономике;
* рост численности населения;
* нестабильность развития отдельных отраслей экономики.

Рынок труда и занятость неразрывны − ведь это важнейшие социальные индикаторы, по которым можно судить о эффективности проводимых реформ, национальном благополучии страны и условиях занятости населения.

Занятость это деятельность граждан, связанная с удовлетворением личных и общественных потребностей, не противоречащая законодательству государства и приносящая, как правило, им заработок, трудовой доход.

На протяжении последних лет в Краснодарском крае продолжается динамичное развитие всех секторов экономики региона, сохраняются устойчивые позиции в экономическом пространстве России.

МО г. Краснодар принадлежит к тем городам России, которые самостоятельно обеспечивают свои текущие бюджетные расходы и, при этом, вносят существенный вклад в федеральный бюджет.

На территории МО г. Краснодар проводятся различные мероприятия направленные на повышение уровня занятости населения, так же необходимо отметить, что в 2020 г. по май 2021 г. реализовывались две федеральные программы «Демография. Содействие занятости пенсионеров и предпенсионеров» и «Содействие занятости женщин – создание условий дошкольного образования для детей в возрасте до трех лет», но ее временно закрыли.

Мероприятиями в рамках повышения уровня занятости:

– поляризация неравенства путем совершенствования системы стимулирования на определенный тип работы. В этом направлении местные органы самоуправления должны содействовать повышению профессиональной мобильности и конструктивной конкуренции на местных рынках труда за счет средств налоговой, антимонопольной и разрешительной политики;

– чтобы исправить несоответствие профессиональной и квалификационной структуры предложения рабочей силы и спроса на нее, необходимо ввести комплекс мероприятий одновременно в двух смежных областях: с одной стороны-преодоление кризиса в каналах координации трудовых навыков и знаний, необходимых на рабочем месте с предоставлением системы образования и профессионального образования; с другой стороны-восстановление масштабной профессиональной квалификации населения со стороны органов гос. власти.

Повышение эффективности функционирования рынка труда, успешная реализация программ и процедур трудоустройства безработных, удовлетворение запросов по содействию гражданам в поиске подходящей работы, а работодателям в подборе необходимых работников невозможно без взаимодействия всех заинтересованных сторон в рамках социального партнерства.

Реализация программы в течение 2023 - 2024 гг. позволит:

- стабилизировать уровень регистрируемой безработицы не выше 0,4 % от численности экономически активного населения;

- осуществить организацию общественных работ в 2023 - 2024 годах не менее чем для 2500 человек.

**Литература**

* 1. Конституция Российской Федерации [Электронный ресурс]: принята всенародным голосованием 12.12.1993 (действующая редакция). – Режим доступа:

http://base.consultant.ru/cons/cgi/online.cgi?req=doc;base=LAW;n=2875.

1. Бюджетный кодекс Российской Федерации от 31.07.1998 N 145-ФЗ. – Режим доступа:

http://www.consultant.ru/document/cons\_doc\_LAW\_19702/

1. Федеральный закон от 12.01.1996 N 7-ФЗ «О некоммерческих организациях». – Режим доступа: http://www.consultant.ru/document/cons\_doc\_LAW\_8824/
2. Федеральный закон от 06.10.2003 N 131-ФЗ «Об общих принципах организации местного самоуправления в Российской Федерации» – Режим доступа: http://www.consultant.ru/document/cons\_doc\_LAW\_44571/;
3. Федеральный закон от 29.12.2012 N 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» – Режим доступа: http://www.consultant.ru/document/cons\_doc\_LAW\_140174/;
4. Федеральный закон от 04.05.2011 N 99-ФЗ «О лицензировании отдельных видов деятельности» – Режим доступа: http://www.consultant.ru/document/cons\_doc\_LAW\_8824
5. Федеральный закон от 08.11.2010 N 293-ФЗ «О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации в связи с совершенствованием контрольно-надзорных функций и оптимизацией предоставления государственных услуг в сфере образования» – Режим доступа: http://www.consultant.ru/document/cons\_doc\_LAW\_8828
6. Федеральный закон от 17 декабря 1997 г. N 2-ФКЗ «О Правительстве Российской Федерации» (с изм. и доп. от 1 июня 2005 г.) – Режим доступа:

http://www.consultant.ru/document/cons\_doc\_LAW\_19702/

1. Агапова, Т. А. Макроэкономика : учебник / Т. А. Агапова, С. Ф. Се­рёгина. - 10-е изд., перераб. и доп. - Москва : МФПУ Синергия, 2017. - 560 с. - (Университетская серия). - ISBN 978-5-4257-0128-2. – [Электронный ресурс] – Режим доступа: <https://znanium.com/catalog/product/451271>
2. [Кузьмин Дмитрий Игоревич](https://znanium.com/catalog/author/4a3d2390-1c73-11e8-b7ea-90b11c31de4c)  [Кузьмина Наталья Никола­евна](https://znanium.com/catalog/author/687f36ce-1c73-11e8-b7ea-90b11c31de4c)  [Малинова Татьяна Петровна](https://znanium.com/catalog/author/89f8ef39-1c73-11e8-b7ea-90b11c31de4c)  [Шибитова Татьяна Михайловна](https://znanium.com/catalog/author/a65302f8-1c73-11e8-b7ea-90b11c31de4c) . Эконо­мика: Учебное пособие / Кузьмин Д.И., Кузьмина Н.Н., Малинова Т.П. - Краснояр.:СФУ, 2019. - 283 с.: ISBN 978-5-7638-3426-0. [Электронный ресурс] – Режим доступа: <https://znanium.com/catalog/product/968063>
3. Ионцев, В. А. Международная миграция населения и демографиче­ское развитие [Электронный ресурс] / гл. ред. серии В.А. Ионцев. - Москва :Проспект, 2018 . - 156 с. (Научная серия: Международная миграция населе­ния: Россия и современный мир. Вып. 28). - ISBN 978-5-392-15909-3. [Элек­тронный ресурс] – Режим доступа: https://znanium.com/catalog/product/534182
4. КибановАрдальон Яковлевич. Экономика и социология труда: Учебник / Ред. А.Я. Кибанов. - Москва: ИНФРА-М, 2019. - 584 с. (Высшее образование). ISBN 5-16-000980-9. [Электронный ресурс] – Режим доступа: https://znanium.com/catalog/product/69864
5. Гуськова И.В. Трансформация рынка труда России: монография. М.: НИМБ, 2017. 290 с.
6. Остапенко, Ю. М. Экономика труда: Учебное пособие / Ю.М. Оста­пенко; Государственный Университет Управления. - 2-e изд., перераб. и доп. - Москва : ИНФРА-М, 2007. - 272 с. (Высшее образование). ISBN 978-5-16-003063-0. [Электронный ресурс] – Режим доступа: https://znanium.com/catalog/product/130455
7. Ионцев В. А. Экономика народонаселения: Учебник / Под ред. В.А. Ионцева. - Москва : ИНФРА-М, 2020. - 668 с. [Электрон­ный ресурс] – Режим доступа: https://znanium.com/catalog/product/126144
8. Эффективность управления соц.-эконом. развитием административно-территориальных образ.: Моногр. / И.В.Дуканова.; Под ред. проф. В.И.Терехина. -М.:НИЦ ИНФРА-М, 2019.-316с.. Режим доступа: znanium.com/go.php?id=390326
9. Семенов, В.А. Социально-экономическое развитие современной России (географический аспект). Часть 1 [Электронный ресурс] : Учебное пособие / В.А. Семенов. - М.: РГУП, 2020. - 188 с. Режим доступа: http://znanium.com/bookread2.php?book=517994
10. Стратегия и механизмы устойчивого развития региона: Монография / С.М. Вдовин. - М.: НИЦ ИНФРА-М, 2019. Режим доступа: /http://znanium.com/bookread2.php?book=452782
11. Бизнес-планирование [Текст] : учеб.для вузов по напр. «Экономика» и «Менеджмент». - 4-е изд., перераб. и доп. - М. : ЮНИТИ, 2018. - 591 с.
12. Прогнозирование и планирование в условиях рынка [Текст] : учеб.пособие / Л. Е. Басовский. - М. : Инфра-М, 2017. - 259 с. Режим доступа: http://znanium.com/bookread2.php?book=136702