

УДК 331.07/.5

ФОРМЫ ВЗАИМОДЕЙСТВИЯ ГОСУДАРСТВЕННЫХ СТРУКТУР С ПРЕДПРИЯТИЯМИ В ВОПРОСАХ ЗАНЯТОСТИ ТРУДОСПОСОБНОГО НАСЕЛЕНИЯ

Костикова О.Н., Коробова Е.В.

*ФГБОУ ВО «Владивостокский государственный университет Экономики и Сервиса», филиал,
Находка, e-mail: kostikovaolesya@mail.ru*

Статья посвящена исследованию взаимодействия государственных структур, в частности центра занятости населения (ЦЗН), с предприятиями в области занятости трудоспособного населения. В статье рассмотрены программы занятости населения, формы взаимодействия ЦЗН с предприятиями в области занятости трудоспособного населения, его преимущества. Раскрывается понятие занятости населения как совокупности экономических и социальных отношений, связанных с обеспечением трудоспособных граждан рабочими местами и их участием в хозяйственной деятельности.

Ключевые слова: взаимодействие, сотрудничество, занятость, Центр занятости населения (ЦЗН), население, предприятие, работодатель, рынок труда

FORMS OF COOPERATION BETWEEN STATE STRUCTURES WITH ENTERPRISES IN MATTERS OF EMPLOYMENT OF THE WORKING POPULATION

Kostikova O.N., Korobova E.V.

*Vladivostok State University of Economics and Service, branch, Nakhodka,
e-mail: kostikovaolesya@mail.ru*

The article is devoted to the study of the interaction between state institutions, in particular employment center (employment center), with enterprises in the field of employment of the working population. The article deals with employment programs, employment centers forms of interaction with enterprises in the field of employment of the working population, its advantages. The notion of employment as a combination of economic and social relations associated with the provision of able-bodied citizens with jobs and their participation in economic activities.

Keywords: collaboration, cooperation, employment, Employment Center (employment center), the population, the company, the employer, the labor market

Занятость трудоспособного населения является социально-экономической категорией, которая связана с осуществлением права человека «свободно распоряжаться своими способностями к труду, выбирать род деятельности и профессию» [1].

Занятость населения – это состояние его экономически активной части, которое характеризуется наличием у людей работы, или легитимного, т.е. не противоречащего действующему законодательству, доходного занятия [2]. Иначе говоря, занятость – это наличие у людей общественно значимой работы, предоставляющей им заработок или трудовой доход. Понятие «занятость населения» можно также определить как совокупность экономических отношений, связанных с деятельностью трудоспособного населения по созданию материальных благ, т.е. продукта или услуги.

Достижение высокого уровня занятости населения – одна из основных целей национальной экономики. Под занятостью следует понимать такую деятельность людей, которая не противоречит законам РФ, направлена на удовлетворение собственных или общественных потребностей и дает им заработок или доход [3].

Различные предприятия непосредственно учувствуют в процессе занятости населения, по средствам трудоустройства граждан на вакантные должности. Поиск персонала, в большинстве случаев, предприятия осуществляют, обращаясь в частные кадровые агентства, или своими силами, по средствам объявлений в СМИ и размещении информации о вакантной должности в интернете, расценивая это как более быстрый и простой вариант поиска работников. Но существует возможность поиска и отбора кадров с помощью государственных структур.

Федеральная служба по труду и занятости – это федеральный орган исполнительной власти, исполняющий функции по надзору и контролю сферы занятости, труда и альтернативной гражданской службы, реализующей государственные услуги в области содействия занятости трудоспособного населения и защиты граждан от безработицы, урегулирования коллективных трудовых споров и трудовой миграции.

Федеральная служба по труду и занятости реализует свои функции непосредственно и через службы и центры занятости населения в регионах, во взаимодействии другими учреждениями, такими как федеральные ор-

ганы исполнительной власти, общественными объединениями и другими [2].

Федеральная служба по труду и занятости реализует свою деятельность в соответствии и на основании Трудового кодекса Российской Федерации и Федерального закона «О занятости в Российской Федерации».

В процессе изучения проблем, существующих на рынке труда и занятости трудоспособных граждан РФ, выделяют следующие аспекты, требующие своего решения: недостаточное профессиональное консультирование, региональный дисбаланс, скрытые резервы, образовательный дисбаланс, не развитые компенсационные выплаты, увеличение напряженности на рынке труда, не организованная временная занятость подростков и др. [4].

Для решения этих проблем были созданы специальные учреждения – Службы занятости населения, исполняющие управление занятостью в масштабах государства.

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

Центр занятости населения (ЦЗН) – местное отделение СЗН, осуществляющее непосредственную работу с трудоспособным населением в области занятости и труда, а так же, оказывает государственные услуги трудоспособным гражданам и организациям в сфере занятости.

Работодатель выступает одним из главных клиентов СЗН. Из заявок организаций-работодателей службой занятости формируется банк вакансий для граждан, ищущих работу, что позволяет первым быстро и качественно найти квалифицированные кадры на вакантную должность, а вторым быстро решать проблемы с трудоустройством. Активная политика занятости трудоспособного населения основывается на принципе тесного взаимодействия органов службы занятости с работодателями. Обратиться за помощью в подборе и поиске необходимых работников могут как юридические лица, индивидуальные предприниматели, а так же физические лица.

После подачи соответствующей заявки работодателем, сотрудники центра занятости выполняют работу по поиску и отбору вакансий для категории граждан признанных безработными. Подбор информации осуществляется с использованием, сайтов «Общероссийская база вакансий», «Работа в России», «Интерактивный портал Департамента труда и социального развития», и

на сайте центра занятости населения того города, в котором осуществляется поиск сотрудников [6] размещается информация об организации-работодателе и сведения о его потребности в персонале.

Центром занятости населения предприятиям могут быть предложены следующие специальные программы занятости:

- организация временного трудоустройства несовершеннолетних граждан в возрасте от 14 до 18 лет;

- организация общественных работ;

- организация временного трудоустройства граждан, ищущих работу и особо нуждающихся в социальной защите;

- организация временного трудоустройства безработных граждан из числа выпускников образовательных учреждений, ищущих работу впервые.

В ЦЗН РФ применяются следующие формы сотрудничества с предприятиями-работодателями и трудоспособным населением [5]:

Проводится аукцион специалистов. Для реализации этого мероприятия сотрудниками ЦЗН изучается потребность работодателей в квалифицированных специалистах, проводится анализ рынка предложений по данному профилю. С каждым потенциальным кандидатом на должность проводится индивидуальная работа по составлению резюме и отработке самопрезентации в беседе с работодателями. Задача кандидата на вакантное рабочее место как можно лучше продемонстрировать свои способности и знания, что позволит ему в дальнейшем успешно трудоустроиться.

Работа выездного отдела кадров, заключается в том, что потенциальный работник-клиент встречается со специалистом кадровой службы компании-работодателя на нейтральной территории, в помещении ЦЗН, что позволяет значительно сократить срок поиска работников для работодателя, а безработному получить возможность оперативного оформления приема на работу.

Гарантированное собеседование. Заключается в том, что предварительно отобранные сотрудниками службы занятости кандидаты на должность в заранее согласованное время направляются на собеседование с работодателем, собеседование может проходить либо в ЦЗН, либо у работодателя с участием работника ЦЗН. Принцип данной формы взаимодействия заключается в тщательном отборе кандидатов на вакансии в соответствии с требованиями работодателя. Преимуществом мероприятия можно считать его оперативность, исключение массового потока граждан на предприятие, а так же эффективное использование элементов конкурсного отбора кадров.

День открытых дверей ЦЗН. Мероприятие проводится непосредственно в ЦЗ с людьми, находящимися в поиске работы, и работодателями. В программу входят выставки и тематические семинары, мини-ярмарки вакансий и учебных мест, может быть представлена возможность воспользоваться «Интернет услугами» для населения и работодателей, а так же получить консультации специалистов ЦЗН, в том числе психолога, юриста, профконсультанта и т.д. На дне открытых дверей представители организаций-работодателей могут получить информацию о ситуации на рынке труда, о формировании банка вакансий центра занятости, а так же о направлениях активной политики занятости трудоспособного населения.

Мероприятие по названию – «День ЦЗН», это оказание помощи людям, ищущим работу, а также привлечение внимания партнеров на рынке труда по решению проблем занятости трудоспособного населения. Данный проект имеет вид информационной акции и включает в себя ряд мероприятий: циклы семинаров по вопросам профориентации, социальной адаптации и психологической поддержки граждан. Кроме того, в рамках проекта могут быть организованы «круглые столы» с участием работодателей и специалистов, глав поселений с высоким уровнем безработицы, для анализа и решения проблем безработицы.

Круглый стол, проводится центром занятости для представителей заинтересованных организаций для анализа итогов совместной деятельности, формулировки задач, предложения идей по урегулированию состояния рынка труда, обмену опытом и т.д. Мероприятие может проводиться регулярно, раз в месяц по любым направлениям работы СЗН.

Маркетинговые визиты – это мероприятие основная цель которого, укрепление партнерских взаимоотношений центра занятости с организациями-работодателями, привлечение к сотрудничеству новых предприятий. Главной задачей СЗН при этом является осуществление маркетинговой концепции продвижения рабочей силы на рынке труда. По результатам маркетинговых визитов утверждаются формы дальнейшей совместной работы, создается картотека предприятий, участвующих в мероприятии, ведется сбор данных об имеющихся на них свободных рабочих местах, финансовом состоянии предприятия, анализируется информация о приеме и увольнении сотрудников, обговаривается возможность организаций в проведении активной политики занятости.

Общественные комиссии. Главной целью данного мероприятия является поиск взаимовыгодных решений по согласованию и осуществлению политики занятости при участии организаций-работодателей, органов исполнительной власти, службы занятости, профсоюзов и других служб.

Презентация организации. Своей целью данное мероприятие ставит информирование граждан об организации-работодателе и имеющихся у него вакансиях, об условиях труда в организации. Мероприятие может быть проведено как в помещении организации-работодателя, так и в самом центре занятости населения. На презентацию, по средствам СМИ и объявлений на сайтах и стендах центра занятости приглашаются все граждане, ищущие работу, в том числе выпускники учебных заведений. Для них сотрудниками центра занятости подготавливаются различные видеоролики, брошюры и буклеты с информацией об организации. Организация-работодатель в рамках мероприятия может представить всем желающим данные об имеющихся вакансиях, провести собеседования с кандидатами и подобрать необходимых работников.

Презентация участников клуба ищущих работу (КИР). Проводится, как открытое занятие в клубе, на которое приглашают работодателей, для того что бы они могли пообщаться с группой ищущих работу в неформальной обстановке и пригласить потенциальных претендентов на должность на собеседование

Профессиональный ринг. Мероприятие проводится среди специалистов, закончивших профессиональную переподготовку от службы занятости. Между работодателями и специалистами в течении мероприятия проходит взаимодействие и общение по средствам мозгового штурма, выполнения различных кейсов, турнира, а так же проходит оценка личностного и профессионального соответствия потенциальных кандидатов на должность с предложениями работодателей.

Информационная конференция с работодателями. Мероприятие проводится для информирования работодателей об услугах СЗН, о возможных формах сотрудничества, о подготовке и исполнении совместных мероприятий (организация общественных работ, временной занятости и др.). Рассматривается проблема во всех своих аспектах, выносятся на обсуждение, планируются выступления представителей всех заинтересованных сторон и принятие конкретного решения.

Экспресс-трудоустройство. Целью мероприятия является максимально быстрый

поиск необходимых специалистов по заявке организации-работодателя. Проводится для срочного отбора кандидатов на должность (в течение 1–2 дней). В информационном зале ЦЗН, представителю организации-работодателя дается рабочее место, в это же время вывешивается объявление об открывшихся вакансиях. Отбор осуществляется из специалистов, обратившихся в центр занятости, с целью найти работу, и безработных, которым в этот день была назначена перерегистрация. Мероприятие может проводиться с работниками ЦЗ, а так же без их участия.

Ярмарка вакансий и учебных рабочих мест. Важное направление осуществления активной политики ЦЗН, направленной на регулирование занятости населения. Мероприятие проводится с целью снижения социальной напряженности на рынке труда, содействия занятости граждан, ищущих работу, а так же предоставления образовательных услуг и обеспечения предприятий необходимыми кадрами. В ходе мероприятия решаются такие задачи, как: содействие гражданам в поиске подходящей работы и обеспечению предприятий работниками, путем создания условий для общения и взаимодействия безработных с работодателями.

Данные мероприятия обладают рядом положительных моментов для работодателей:

– Услуги ЦЗН по подбору персонала предоставляются организациям-работодателям бесплатно.

– В центре занятости населения работодателям всегда можно получить свежую объективную и достоверную информацию о спросе ситуации на рынке труда.

– ЦЗН может осуществлять подготовку или переобучение кандидатов на определенные открытые вакансии за счет краевого бюджета, то есть совершенно бесплатно для работодателя и кандидата на должность.

– В ЦЗН работодатель может получить услугу по подбору кадров из банка вакансий, что сделает работу по подбору и отбору кадров оперативной и качественной.

В банк высококвалифицированных специалистов ЦЗН включаются все сведения о гражданах, обратившихся в центр занятости с целью поиска работы, а так же о работающих, желающих поменять место работы, имеющих успешный опыт в самых разных сферах, обладателях редких специальностей и профессий[7].

Существование банка высококвалифицированных специалистов имеет ряд преимуществ для работодателей:

– С помощью банка вакансий работодатели могут избежать временных и финансовых затрат на поиск специалиста на вакантную должность;

– В соответствии заявленным требованиям работодателя, сотрудники ЦЗН могут оперативно и качественно отобрать 2–3 кандидата на вакантную должность, если в организации-работодателе отсутствует служба персонала

– В связи с тем, что информация о вакансии будет предложена также и желающим поменять место работы специалистам, есть возможность заинтересовать специалиста, имеющего большой положительный опыт в данной сфере;

– По запросу работодателя, ему могут быть направлены резюме кандидатов на вакантную должность для предварительного ознакомления и дальнейшего собеседования с отобранными кандидатами в центре занятости или на территории организации-работодателя;

– В случае, если кандидаты проживают в другом населенном пункте, может быть организовано видео-собеседование, так же существует возможность компенсации переезда кандидата к новому месту работы за счет средств ЦЗН;

– По запросу работодателя, специалисты ЦЗН могут сформировать внешний кадровый резерв на рабочие места предприятия, из подходящих кандидатов, максимально удовлетворяющих предъявляемым квалификационным требованиям;

– При необходимости подходящие кандидаты могут получить недостающие профессиональные навыки или повысить квалификацию при содействии службы занятости.

– Центр занятости населения может профинансировать и организовать участие отобранного специалиста в программах временного трудоустройства. Таким образом, работодатель имеет возможность «протестировать» специалиста в работе и решить вопрос его дальнейшего постоянного трудоустройства.

Также стоит помнить, что необходимость предоставления сведений о наличии свободных рабочих мест и вакантных должностей является установленным федеральным законодательством требованием. В соответствии с Порядком представления работодателями, осуществляющими деятельность на территории РФ, такие сведения предоставляются ежемесячно не позднее 28 числа.

Из всего выше сказанного можно сделать вывод, что поиск персонала с помощью центра занятости это не только хорошая возможность работодателя получить в свой штат образованных, квалифицированных специалистов, но и обязанность участия каждой организации в государственной политике занятости населения России.

Список литературы

1. Конституция Российской Федерации (принята всенародным голосованием 12.12.1993) (с учетом поправок, внесенных Законами РФ о поправках к Конституции РФ от 30.12.2008 N 6–ФКЗ, от 30.12.2008 N 7–ФКЗ, от 05.02.2014 N 2–ФКЗ, от 21.07.2014 N 11–ФКЗ).
2. Закон РФ от 19.04.1991 N 1032–1 (ред. от 09.03.2016, с изм. от 11.10.2016) «О занятости населения в Российской Федерации».
3. Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 N 197–ФЗ (ред. от 03.07.2016) (с изм. и доп., вступ. в силу с 03.10.2016)
4. Буторин А.М. Направления совершенствования регулирования занятости населения в регионе // Вестник экономической интеграции. – 2010. – № 5.
5. Иванова В.Н. Управление занятостью населения на местном уровне / В.Н. Иванова, Т.И. Безденежных. – М., 2012. – 247 с.
6. Сулейманова Г.В. Правовое регулирование обеспечения занятости населения: учеб. пособие. – М.: Инфра-М, 2014. – 250 с.
7. Белохвостова, Н.В. Современные тенденции управления занятостью населения // Современные проблемы науки и образования. – 2015. – № 1. [Электронный ресурс]: URL: <http://www.science-education.ru/121-17967>(дата обращения: 19.03.2015).
8. Дружинина С.В. Государственная политика занятости населения и российская образовательная система: уровень взаимодействия, показатели [Электронный ресурс] / С.В. Дружина // Научная электронная библиотека «КИБЕРЛЕНИНКА» – Режим доступа: <http://cyberleninka.ru/article/n/gosudarstvennaya-politika-zanyatosti-naseleniya-i-rossiyskaya-obrazovatel'naya-sistema-uroven-vzaimodeystviya-pokazateli>.
9. Пухова М.М. Проблемы регулирования занятости населения на муниципальном уровне [Электронный ресурс] / М.М. Пухова // Научная электронная библиотека «КИБЕРЛЕНИНКА» – Режим доступа: <http://cyberleninka.ru/article/n/problemy-regulirovaniya-zanyatosti-naseleniya-na-munitsipalnom-urovne>
10. Федеральная служба по труду и занятости РОСТРУД, официальный сайт – <http://www.rostrud.ru>.