

УДК 316.43

Проблема реформирования службы занятости в современных условиях



Копалкина Е.Г.

Кандидат философских наук,
доцент кафедры социологии и психологии
Байкальского государственного университета (Иркутск)



Илтакова Н.В.

Кандидат исторических наук,
старший преподаватель кафедры теории и истории права и государства
Бурятского государственного университета (Улан-Удэ)

Целью статьи является анализ реформы службы занятости населения в рамках федерального проекта «Содействие занятости» (в составе национального проекта «Демография») на 2019-2024 гг. В работе были описаны поставленные задачи, основное содержание и итоги модернизации службы занятости на начало текущего года. В результате были выделены важнейшие проблемы реализации реформы и определены основные пути их решения.

Ключевые слова: модернизация, реформирование, служба занятости, федеральный проект, кадровый центр, центр занятости, кадровые агентства

Долгие годы служба занятости функционирует на фоне отсутствия целостной концепции политики занятости, что на практике приводит к ее неэффективности в решении поставленных задач. Почти ежегодно она претерпевает различные изменения, касающихся ее структуры, источников финансирования, выполняемых функций, что не всегда приводит к положительным изменениям в ее деятельности, несмотря на то что значимость ее на рынке труда постоянно повышается [1, с. 208].

С 2021 г. в рамках федерального проекта «Содействие занятости», национального проекта «Демография» в нашей стране реализуется модернизация государственных учреждений службы занятости с целью установления новой модели центров занятости населения – современных «кадровых центров». Проведение данной реформы способствует решению следующих социально-экономических проблем [2]:

– распределение и перераспределение рабочей силы по всей России, а не только по тому регио-

ну, где территориально находится центр занятости, в который обратилось лицо, ищущее работу;

– повышение уровня занятости населения страны за счет создания организационно-финансовых условий переезда в другой регион;

– сокращение продолжительности безработицы в регионах за счет предложения дистанционной работы людям с инвалидностью, женщинам с детьми и др.

– сокращение времени клиентов службы занятости при оформлении документов на получение социальных выплат (пособия по безработице, досрочной пенсии по старости, материальной помощи и др.).

Основным содержанием реформы является:

1) обеспечение функционирования *единой системы управления* содействием занятости на базе информационно-аналитической системы «Общероссийская база вакансий “Работа в России”» [3];

2) перевод большей части сервисов по предоставлению государственных услуг и исполнению государственных функций в области содействия занятости населения *в электронный вид*, несмотря на

то что цифровые навыки россиян оставляют желать лучшего [4, с. 27];

3) внедрение *новых подходов к работе центров занятости* населения, оказание услуг – комплексное и адресное, учитывающее жизненную ситуацию гражданина и бизнес-ситуацию работодателя; межведомственное электронное взаимодействие между органами исполнительной власти субъектов РФ и органами местного самоуправления, экстерриториальность, изменения диспропорций рынка труда, характер вакансий, переход на удаленную работу [5].

К 2022 г. по итогам реализации данной реформы получены следующие результаты:

– функционируют 100 центров занятости из 318 центров занятости, участвующих в проекте по реформированию службы занятости [6]. В Иркутской области первым кадровым центром в рамках модернизации стал Братский центр занятости, который открылся 28 марта 2022 г.; вторым городом, где планируется переформатирование центра занятости по принципу современного кадрового агентства, является Ангарск [7]. В Бурятии модернизация службы занятости началась с центра занятости г. Улан-Удэ, а к 2024 г. планируется перевести уже все центры занятости в кадровые агентства [8];

– прошли профессиональную переподготовку в связи с переходом на новый формат работы около 4 тыс. работников центров занятости [9];

– уровень трудоустройства граждан, обратившихся в центры занятости, участвующие в реформе, составляет 59 % на конец 2021 г. [10];

– организация колл-центра, проведение семинаров и совещаний для руководства регионов и центров занятости населения в субъектах Российской Федерации, организация горячей линии, мониторинга, проработка траекторий трудоустройства, работа с работодателями, информационные мероприятия.

Проанализировав результаты и содержание реформы службы занятости, можно выделить следующие основные проблемы, возникающие в ходе ее реализации:

– данная реформа не имеет научного и практического обоснования, начиная с отсутствия четких понятий в сфере государственного управления занятостью, обусловленного цифровизацией, например, фриланс, удаленная и дистанционная работа это не одно и то же, заканчивая социологическим изучением готовности населения к переезду, удаленной работе, смене сферы занятости и др. Более того, при реализации федерального проекта необходимо было проанализировать прошлый опыт реформирования, понять факторы низкой результативности службы занятости в предыдущие периоды, чтобы избежать негативных последствий принимаемых решений, так как «увеличение проектов без переосмысления их роли и механизма в достижении долговременных целей, может привести к невыполнению зада-

ний и неэффективному расходованию выделяемых средств» [11, с. 287];

– размытость роли данной реформы в реализации политики занятости населения в целом, непонятно, зачем она нужна, например, благодаря новым информационным технологиям лица, ищущие работу, могут самостоятельно получить информацию о возможностях удаленно работать и других подходящих вакансиях в других регионах и по мере желания и необходимости решиться на переезд не только по направлению службы занятости. Например, в Томской области в рамках проведения масштабного социологического исследования при реализации новой концепции модернизации службы занятости среди жителей области было установлено, что 62 % опрошенных считают, что смогут найти работу без помощи центра занятости, и лишь 38 % респондентов готовы доверить специалистам службы занятости поиск подходящей работы [12, с. 205];

– неопределенность статуса центров занятости в постреформенных условиях. В СМИ их часто называют будущими государственными кадровыми агентствами, но характер деятельности центров занятости и кадровых агентств сильно отличаются. При этом должно быть «увеличено не только количество, но и качество центров занятости населения, поскольку риск формальных результатов влечет за собой невыполнение федерального проекта в целом, так как его целью является создание нового качественного рынка труда и модернизация его институтов» [13, с. 31];

– данная реформа не вносит никаких коренных перемен, поскольку не влияет на получение полной информации о вакансиях от работодателей и получении престижной работы для соискателей в силу недостаточно высокого престижа деятельности службы занятости. Согласно опросу, проведенному порталом поиска работы *HeadHunter*, 80 % соискателей, вставших на учет в 2020 г. в службу занятости, оформили пособие по безработице и лишь 6 % соискателей нашли работу [14];

– пополнение армии безработных за счет бывших сотрудников центров занятости в результате проведения данной реформы;

– проблема безопасности персональных данных граждан, содержащихся в информационных системах Роструда.

Таким образом, в качестве основных путей и способов решения проблем реализации реформы службы занятости мы можем выделить следующие:

– концептуальная ясность и детальная проработка конкретных управленческих решений, их последовательность и непротиворечивость [15, с. 32];

– четкое разграничение обязанностей, полномочий, ответственности между федеральными и региональными органами службы занятости, что всегда, как показывает исследование Л.В. Серединой,

является одним из наиболее сложных вопросов, и в разные периоды времени вопрос разграничения полномочий законодателем решался по-разному [16, с. 28];

– экспертное сопровождение реформ, формирование системы оценки специалистами промежуточных результатов их реализации, изучение отношения к проводимой реформе со стороны сотрудников службы занятости, населения, получателей услуг. Как справедливо отмечают Т.В. Еферина, И.М. Алексеева, недоиспользование такого важного управленческого механизма, как внешняя экспертиза государственных проектов и программ, влияет на реализацию и достижение конечных результатов [17, с. 56];

– проведение социологических опросов по исследованию удовлетворенности получателей услуг качеством услуг центра занятости населения;

– мероприятия по повышению имиджа службы занятости в глазах населения и работодателей. Один из положительных опытов внедрения новой концепции службы занятости «Умный центр» был описан в работе С.Н. Грузных, основным содержанием которой являются проведение социологического исследования населения, ребрендинг региональной службы занятости, технологические и структурные внутренние изменения, работа с кадрами по программе «Корпоративное обучение. Перезагрузка», реализация имиджевых проектов, связанных с интерактивными сервисами и профориентационной работой.

Литература:

1. Болтенкова Ю.В. Современные вызовы и проблемы устойчивого развития службы занятости населения // Знание. Понимание. Умение. – 2010. – № 1. – С. 217-221.
2. Паспорт федерального проекта «Содействие занятости». – URL: <https://mintrud.gov.ru/ministry/programms/demography/2> (дата обращения: 03.04.2022 г.).
3. Постановление Правительства РФ от 25.08.2015 г. № 885 «Об информационно-аналитической системе Общероссийская база вакансий «Работа в России» // СПС Гарант.
4. Копалкина Е.Г., Илтакова Н.В. О мерах по содействию занятости на региональном рынке труда в условиях чрезвычайной ситуации (на примере распространения COVID-19) // Проблемы социально-экономического развития Сибири. – 2020. – № 2 (40). – С. 27-32.
5. Приказ Минтруда России от 29.04.2019 г. № 302 (ред. от 06.07.2021) «Об утверждении Единых требований к организации деятельности органов службы занятости» // СПС Гарант.
6. В России заработают 100 центров занятости нового формата. – URL: <https://rg.ru/2021/04/19/v-rossii-zarabotaiut-100-centrov-zaniatosti-novogo-formata.html> (дата обращения: 03.04.2022 г.).
7. В Ангарске приступили к модернизации центра занятости населения. – URL: <https://irkobl.ru/news/1468555/> (дата обращения: 03.04.2022 г.).
8. «Демография» модернизирует службу занятости Бурятии. – URL: <https://news.myseldon.com/ru/news/index/243242714> (дата обращения: 03.04.2022 г.).
9. В Роструде рассказали, как поменяется служба занятости. – URL: <https://rg.ru/2021/09/28/v-rostrude-rasskazali-kak-pomeniaetsia-sluzhba-zaniatosti.html> (дата обращения: 03.04.2022 г.).
10. Приказ Министерства труда и социальной защиты РФ от 02.06.2021 г. № 357 «Об утверждении методики расчета показателя «Уровень трудоустройства граждан, обратившихся в пилотные центры занятости» федерального проекта «Содействие занятости», входящего в структуру национального проекта «Демография» // СПС Гарант.
11. Савкина Р.В. Национальные проекты в системе мер по достижению целей эффективного развития экономики // Инновации и инвестиции. – 2020. – № 4. – С. 287-293.
12. Грузных С.Н. Новый имидж службы занятости – повышение эффективности участников рынка труда // Вестник Томского государственного университета. – 2015. – № 400. – С. 205-208.
13. Бакулина А.А., Чаленко Н.Н. Анализ рисков реализации федеральных проектов (на примере федерального проекта «Поддержка занятости и повышения эффективности рынка труда для обеспечения роста производительности труда») // Финансовая жизнь. – 2020. – № 4. – С. 28-31.
14. Почему службы занятости плохо помогают найти работу. – URL: <https://www.vedomosti.ru/management/articles/2020/09/02/838498-sluzhbi-zanyatosti> (дата обращения: 03.04.2022 г.).
15. Кильмашкина Т.Н. Управленческое решение: сущность, классификация, предъявляемые требования. // Труды Академии управления МВД России. – 2018. – № 2 (46). – С. 28-33.
16. Серегина Л.В. Тенденции разграничения полномочий органов государственной власти в области содействия занятости населения // Журнал российского права. – 2006. – № 6 (114). – С. 28-37.
17. Еферина Т.В., Алексеева И.М. К вопросу об организации экспертного сопровождения программного управления // Государственная служба. – 2013. – № 1 (81). – С. 56-59.

The Problem of Reforming the Employment Service in Modern Conditions

*Kopalkina E.G.
Baikal State University*

*Iltakova N.V.
Buryat State University*

The purpose of the article is to analyze the reform of the employment service within the framework of the federal project "Employment Promotion" (as part of the national project «Demography») for 2019-2024. The paper described the tasks set, the main content and the results of the modernization of the employment service at the beginning of this year. As a result, the most important problems of the reform implementation were identified and the main ways to solve them were formulated.

Key words: modernization, reformation, employment service, federal project, personnel center, employment center, recruitment agencies

