

*Востриков Константин Валерьевич
доцент кафедры государственного
и муниципального управления Кузбасского государственного
технического университета имени Т.Ф. Горбачева
kvv-politik@mail.ru
(г. Кемерово, Российская Федерация)*

Организация деятельности Центра занятости муниципального округа.

Аннотация: В статье рассматривается деятельность Центра занятости Крапивинского муниципального округа. Дается возрастная характеристика. Анализируются основные направления деятельности Центра занятости. Дается анализ финансовой деятельности в рамках федеральной целевой программы по снижению безработицы в субъекте РФ

Ключевые слова Центр занятости населения, муниципальный округ, персонал.

На сегодняшний день в Центре занятости округа осуществляют свою деятельность много высококвалифицированных специалистов. Они обладают навыками быстрого реагирования на процессы, лежащие в плоскости различных изменений и тенденций, связанные с рынком труда. Персонал в Центре занятости населения в большинстве случаев может справиться со всеми сложными вопросами.

Рассматривая возраст по группе «специалист» и «руководитель», которые работают в службе занятости, то их можно дифференцировать таким перечислением:

- до 30 лет — 13% (2 человека),
- 30-39 лет — 27% (4 человека),
- 40 лет и старше — 60% (9 человек).

Дифференциация кадров в Центре занятости по возрастам можно увидеть на рисунке 1.

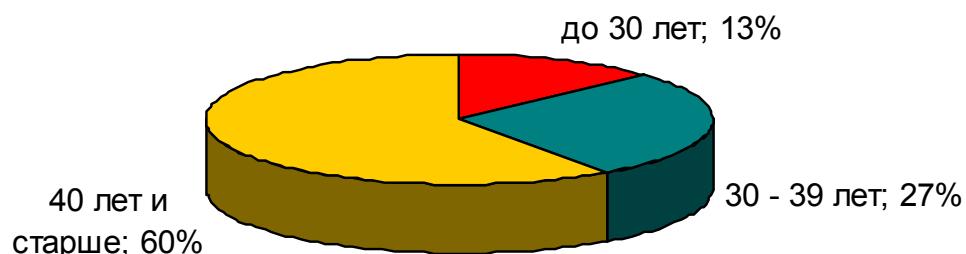


Рисунок 2. Возрастной состав специалистов ГКУ ЦЗН Крапивинского района на 01.01.2020 г.

Эти данные показывают, что «молодежи» работает в службе занятости меньше всего. Это всего лишь десятая часть от общего количества.

Четвертая часть персонала принадлежат к людям среднего возраста. Однако в подавляющем большинстве трудятся люди старше 40 лет («тн в зрелом возрасте»).

Если говорить о стаже работы в Центре занятости населения, то один год имеет 6% (1 человек), один год и три года - 20% (3 человека), в интервале от 3 до 5 лет - 27% персонала (4 человека) и от 5 лет и далее 47% (7 человек). Характеристика стажа работников изображен на рисунке 2.

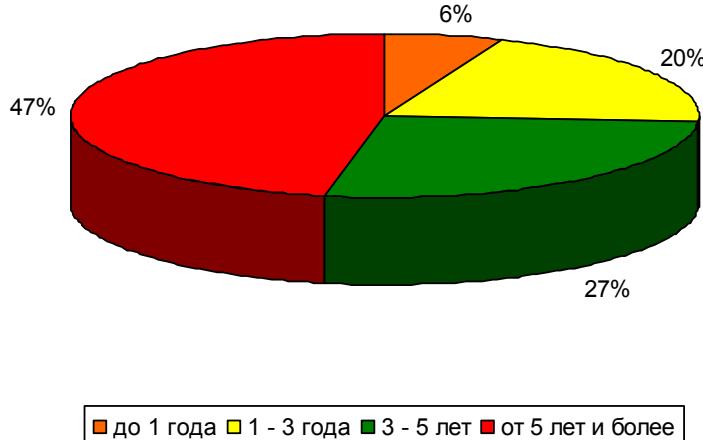


Рисунок 2. Стаж работы сотрудников ГКУ ЦЗН Крапивинского района на 01.01.2020 г.

Самыми значимыми качествами сотрудников в службе занятости, по мнению безработного, это — не столько наличие интеллектуальных интересов, не кругозора, не исполнительности, не коллективизма и даже не наличие психологической устойчивости и умение пользоваться статистическими данными[4]. По мнению местного населения определенным спросом пользуется наличие у работников данных служб таких нравственных качеств как отзывчивость, желание помогать людям, умение понятно объяснить каждому человеку его права, общительность, умение находить контакт с любым посетителем, знание нормативно-правового законодательства, которые регулируют сферу труда, занятость и миграцию населения[1].

В большинстве подобных структур остаются востребованными служащие, которые могут вести первичный прием граждан в службе занятости. Кроме того эти люди занимаются анализом и прогнозом позиций на рынке труда, формируют вакансии рабочих мест на местности, создают и обслуживают банки с данными по этим вакансиям. Также они занимаются вопросами профориентации и консультирования, организуют профессиональное переобучение и переквалификацию, осуществляют психологическую поддержку, адаптацию и реабилитацию, и маркетинг[2].

Существуют значимые условия, которые необходимы для хорошего специалиста. Есть предложения, которые связаны с профессиональными качествами при получении образования. Такой специалист быстро овладевает важными технологическими навыками в своей деятельности, постоянно обновляет информационную, нормативно-правовую базу, которую использует в рамках своего направления[3].

ГКУ Центр занятости населения Крапивинского округа имеет финансирование средствами областного бюджета, которые поступают в бюджет Кузбасса как субвенция федерального бюджета, чтобы осуществить переданные Российской Федерацией полномочия для того, чтобы обеспечить содействие занятости населения, включая расходы, чтобы осуществить эти полномочия, и средств бюджета региона[5].

Источником формирования имущества центра занятости, в том числе финансовых средств, являются:

- средства областного бюджета, поступающие в виде субвенции федерального бюджета на осуществление переданных Российской Федерацией полномочий в области содействия занятости населения, включая расходы по осуществлению этих полномочий[3]. Таким образом, можно говорить о наличии дефицита местного бюджета, который нуждается в финансовой помощи федеральных и региональных властей, для осуществления социальной поддержки населения и выполнения запланированных муниципальных программ;
- средства областного бюджета[3]. Эти средства направляются целевым образом на конкретные мероприятия, реализуемые местными органами власти;
- иные, не запрещенные действующим законодательством, источники[3]. Можно привлекать средства из других источников, которые имеют легальное происхождение и могут быть направлены на мероприятия социальной и экономической значимости, но не запланированные с финансовой точки зрения.

В Кемеровской области реализуется адресная целевая программа «Дополнительные мероприятия по содействию занятости населения, направленные на снижение напряженности на рынке труда Кемеровской области», утвержденная постановлением Коллегии Администрации Кемеровской области от 31.01.2011 № 26.»[1].

Таблица 1. Финансирование адресной целевой программы «Дополнительные мероприятия по снижению напряженности на рынке труда субъектов РФ» в Крапивинском муниципальном округе, в тыс. руб.

	Предоставление субсидий из федерального бюджета бюджетам субъектов на реализацию «дополнительных мероприятий, направленных на снижение напряженности на рынке труда субъектов РФ»			Адресная целевая программа «Дополнительные мероприятия по содействию занятости населения, направленные на снижение напряженности на рынке труда Кемеровской области» (областной бюджет)		
	2017 г.	2018 г.	2019 г.	2017 г.	2018 г.	2019 г.

1	2	3	4	5	6	7
Опережающее профессиональное обучение (стажировка) работников	55,7	0	0	2,2	0	0
Профессиональная подготовка, переподготовка и повышение квалификации женщин, находящихся в отпуске по уходу за ребенком до трех лет	0	0	24,3	0	0	41
Организация общественных и временных работ	25889,2	1191,8	0	691,9	0	0
Стажировка в целях приобретения опыта работы выпускников образовательных учреждений	50,5	187,9	161,6	0	12,1	0
Содействие трудоустройству незанятых инвалидов, родителей, воспитывающих детей-инвалидов, многодетных родителей	0	0	150	0	0	58,5
Оказание адресной поддержки гражданам, обратившимся в органы службы занятости в целях поиска работы, включая организацию их переезда в другую местность для замещения рабочих мест, создаваемых в	101,2	70,2	155,5	0	0	0

том числе в рамках реализации федеральных целевых программ и инвестиционных программ						
Содействие самозанятости безработных граждан и стимулированию создания безработными гражданами, открывшими собственное дело, дополнительных рабочих мест для трудоустройства безработных граждан	4057,2	0	5056,8	823,2	673,5	117,6
ИТОГО:	30153,8	1449,9	5548,2	1517,3	685,6	217,1

Таким образом, можно отметить, что Центр занятости в муниципальном округе является важнейшим звеном в структуре органов власти, призванные бороться с ростом безработицы на данной территории.

Список использованных источников:

1. Официальный сайт Администрации Крапивинского муниципального округа. Режим доступа: <http://www.krapivino.ru/>. Дата обращения: 08.12.2020
2. Государственное казенное учреждение « Центр занятости Крапивинского муниципального района. Режим доступа: https://edu2you.ru/place/101219#header_main_info. Дата обращения: 08.12.2020
3. Устав муниципального образования Крапивинский муниципальный округ Кемеровской области – Кузбасса. Принят Советом народных депутатов Крапивинского муниципального округа (решение от 26.02.2020 N 87). Режим доступа:[http://www.krapivino.ru/search/node/%D1%83%D1%81%D1%82%D0%B0%D0%B2%20%D0%BA%D1%80%D0%B0%D0%BF%D0%B8%D0%B2%D0%B8%D0%BD%D1%81%D0%BA%D0%BE%D0%B3%D0%BE%D20%D0%BE%D0%BA?page=1](http://www.krapivino.ru/search/node/%D1%83%D1%81%D1%82%D0%B0%D0%B2%20%D0%BA%D1%80%D0%B0%D0%BF%D0%B8%D0%B2%D0%B8%D0%BD%D1%81%D0%BA%D0%BE%D0%B3%D0%BE%D20%D0%BE%D0%BA%D1%80%D1%83%D0%B3%D0%BE%D0%BA?page=1). Дата обращения: 19.12.2020.
4. Вольфсон Э.Н. Бюрократизм как негативная технология управления организациями В сборнике: Учим управлять и учимся управлять. третий сборник научных статей по материалам научно-практической конференции школьников, студентов и преподавателей с международным участием. 2017. С. 29-33.
5. Заруба Н.А. Роль системы непрерывного образования в адаптации специалистов: современные проблемы и пути их решения. В сборнике:

ИНОВАЦИИ В ГОСУДАРСТВЕННОМ И МУНИЦИПАЛЬНОМ УПРАВЛЕНИИ: ОПЫТ РЕШЕНИЯ СОЦИАЛЬНЫХ И ЭКОНОМИЧЕСКИХ ПРОБЛЕМ. Материалы Всероссийской научно-практической конференции (с международным участием). Редакционная коллегия: П.Ф. Тарасенко, Л.Г. Смышляева, Н.Д. Шимширт, И.Е. Максимова, Л.Б. Заверткина; Министерство образования о науки Российской Федерации; ФГА ОУВО «Национальный исследовательский Томский государственный университет»; Администрация Томской области. 2014. С. 32-37.

6. Косинский П.Д., Вольфсон Э.Н. Институциализация местного самоуправления: состояние и перспективы развития. Бизнес. Образование. Право. 2020. № 3 (52). С. 59-63.