

## ЗАКЛЮЧЕНИЕ

на публичный доклад о результатах деятельности Департамента  
труда и занятости населения Вологодской области

1. В отчете содержательно представлены результаты деятельности Департамента за последние три года, особое внимание уделено нормативной основе осуществляемых мероприятий. Подчеркивается необходимость решения вопросов, связанных с информированием о положении дел на рынке труда, доступности услуг, предоставляемых органами службы занятости населения, решения вопросов, связанных с samozанятостью, а также с привлечением иностранной рабочей силы.

2. По результатам ознакомления с отчетом выявлены следующие **положительные стороны**:

- разработка и принятие комплекса нормативно-правовых актов, регулирующих трудовые отношения;
- снижение уровня общей и регистрируемой безработицы;
- разработка механизмов снижения напряженности на рынке труда;
- реализация новых форм профориентации.

**3. В тоже время не удалось решить следующие задачи:**

- дисбаланс спроса и предложения на рынке труда;
- дефицит квалификации рабочей силы на рынке труда;
- снижение количества вакансий (в 2012 г. общее количество заявок о потребностях в работниках для замещения свободных рабочих мест по сравнению с 2011 г. снизилось на 5,6%);
- снижение уровня трудоустройства населения государственными службами занятости населения (в 2011 г. – 56,4%, в 2012 г. – 51,8%);
- значительно снизилась численность безработных граждан, приступивших к профессиональному обучению по направлению службы занятости (в 2012 г. по сравнению с 2011 г. на 42%);
- высвобождение работников с предприятий (снижение уровня трудоустройства по сравнению с 2011 г. на 4%);

– сокращение финансирования мероприятий в области содействия занятости населения (в планах на 2013 г. не указаны конкретные объемы социальных выплат, не указано, в ценах какого года представлены данные о пособиях по безработице).

4. Большое внимание в докладе уделено обозначению нормативно-правовой базы, в соответствии с которой осуществляется деятельность Департамента, однако реализация основных мероприятий в рамках программ дается лишь в обобщенном виде, что затрудняет определение адресных мер, механизмов их достижения и оценку эффективности реализации данных нормативно-правовых положений на практике. Обозначение некоторых проблем (повышение уровня доверия работодателей и населения к деятельности службы занятости населения, проблема по обеспечению полноты и качества государственных услуг) не сопровождается предварительным анализом, а, поэтому, должным образом необоснованно.

К одной из нерешенных проблем Департамента труда и занятости населения Вологодской области относится дисбаланс спроса и предложения рабочей силы в профессионально-квалификационном и территориальном разрезе, однако в самих материалах отсутствуют данные с учетом территориальной специфики. Отсутствие в отчете по большинству параметров данных в территориальном разрезе в значительной степени препятствует сопоставлению результатов деятельности с ситуацией в регионах РФ, а также муниципальных образований области.

По большинству параметров, которые приводятся в отчете, *отсутствуют плановые показатели на более длительный период* (до 2015 – 2016 гг.), что может затруднять стратегическое планирование и контроль за выполнением намеченного. По отдельным параметрам (данные о пособиях по безработице) не указано, в ценах какого года содержится информация, что делает невозможным учет инфляционного фактора. В докладе *необоснован период, который рассматривается в качестве исследуемого*, и отсутствуют сравнения показателей с докризисным уровнем. По параметрам, характеризующим

объем социальных выплат безработным, данные приводятся без учета социально-экономических характеристик получателей этих платежей, без учета нормативов по величине данных платежей, что препятствует формированию выводов о степени выполнения обязательств перед населением.

По некоторым показателям, характеризующим ситуацию на рынке труда, выявлены противоречия. Так, с одной стороны, говорится о снижении уровня напряженности на рынке труда в целом, а также о снижении уровня общей и регистрируемой безработицы, с другой, отмечается, что на рынке труда продолжается высвобождение работников с предприятий. Кроме того, указывается на необходимость повышения мобильности работников, что как минимум связано или с изменением рабочего места в рамках предприятия, или с поиском места работы на другом предприятии. Несмотря на то, что за счет мобильности работников может быть обеспечен более высокий уровень соответствия между имеющейся специальностью и направлением трудоустройства, а также более высокий уровень соответствия между квалификацией работника и требованиями рабочих мест, следует, однако, учитывать, что высокий уровень трудовой мобильности населения может препятствовать накоплению специфического человеческого капитала.

Несмотря на организацию и проведение профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации для безработных с последующим трудоустройством 83% прошедших обучение, по-прежнему остается актуальным вопрос о повышении качества системы профессиональной подготовки и профессиональной ориентации для безработных. Это косвенно может свидетельствовать о недостаточном уровне подготовки специалистов, а также о неэффективности этого направления деятельности служб занятости.

Таким образом, оценивая наличие в докладе системного подхода с позиций ряда критериев<sup>1</sup>, выявлено, что он реализован в докладе частично, что

---

<sup>1</sup> В качестве критериев в данном случае рассматриваются сравнения с предыдущим периодом (динамика) по большинству параметров, перспектив на 2013-2016 гг., критериев достижения целей, наличия сведений, позволяющих говорить о социально-экономической эффективности деятельности органа управления.



подтверждается наличием динамики лишь по отдельным показателям, присутствием плановых параметров по ряду позиций только до 2013 г., нечеткостью обозначения критериев для оценки результатов деятельности, в т.ч. ее эффективности.

5. В качестве рекомендаций можно отметить, что в докладе следует уделить внимание структурированию проблем (и критериям для структурирования проблем) и их обоснованию за счет выбора системы показателей для анализа. При использовании показателей необходимо учитывать временные (период исследования), территориальные особенности, социально-экономические характеристики населения, а также возможность оценки результативности реализованных и предполагаемых к реализации мероприятий.

Помимо методологических рекомендаций, можно учесть и содержательные аспекты, так *среди задач отдельным блоком можно выделить те, которые бы способствовали эффективному использованию (трудоустройство по специальности, обеспечение степени соответствия квалификации требованиям рабочих мест, меры по обеспечению между трудовым вкладом работника и величиной его вознаграждения, меры по совершенствованию института минимальной заработной платы (его структуры, размера, индексации)) и развитию трудовых ресурсов.*

**Оценка деятельности органа исполнительной государственной власти по 5-балльной шкале\* – 2.**

**Оценка ситуации в отрасли по 5-балльной шкале<sup>2</sup> \*\* – 3,75**

---

<sup>2</sup> \* – 1 – неудовлетворительно, 2 – удовлетворительно, 3 – не могу оценить работу, поскольку ничего об этом не знаю, 4 – хорошо, 5 – очень хорошо.

\*\* – 1 – затрудняюсь ответить, 2 – ситуация ухудшается, 3 – никаких изменений не происходит, все остается как было, 4 – наметились положительные тенденции, 5 – ситуация значительно улучшилась.