

инновационную деятельность. – Режим доступа: <http://www.belstat.gov.by/>. – Дата доступа : 30.04.2017.

3. Myfin.by [Электронный ресурс] / ВВП Беларуси 2014-2017 гг. – Режим доступа: <https://myfin.by/>. – Дата доступа : 30.04.2017.

4. Национальный Статистический комитет Республики Беларусь [Электронный ресурс] / Внутренние затраты на научные исследования и разработки. – Режим доступа: <http://www.belstat.gov.by/>. – Дата доступа: 30.04.2017.

5. Об Основных направлениях формирования единого научно-технического пространства Союзного государства: постановление Совета Министров Союзного государства от 4 апр. 2006 . № 9 [Электронный ресурс] // Инновационное предпринимательство: гранты, технологии, патенты. - Режим доступа: http://www.innovbusiness.ru/pravo/DocumShow_DocumID_113163.html. - Дата доступа: 30.04.2017.

6. Инновации — основной стратегический ресурс развития экономики / А. Шумилин // Экономические стратегии. – 2017 – №2.

Норва Д.В.

Российский государственный университет правосудия

**Управление трудовыми ресурсами и занятостью в СЗАО г.
Москвы**

Любой рынок – это продукт сложного взаимодействия специфических регулятивных факторов. И все те специфические задачи, которые решает рынок, представляют собой достаточно сложную социально-экономическую систему. Благодаря рынку трудовых ресурсов функционирует социально-экономическая система, основываясь, прежде всего на том, что спрос на трудовые ресурсы зависит от совокупности социальных и экономических факторов, которые представляют собой сложный комплекс социально-экономических процессов, воздействующих на спрос и предложение рабочей силы и так же на показатели занятости и безработицы, и поэтому они оказывают влияние на результативность функционирования рынка трудовых ресурсов.

В меры социально-экономического регулирования рынка трудовых ресурсов, а также занятости населения по району СЗАО г. Москвы, имеющих первостепенное значение, входит 2 блока:

1. активные направления (помощь в трудоустройстве, обучении, поддержка рабочих мест, организации рабочих мест, регулировании

миграционных процессов)

2. пассивные направления (выплата пособий, обеспечение выхода на пенсию раньше положенного времени, социальная поддержка социально-уязвимых слоев населения) [3].

Благодаря этим мерам можно более полно осуществить охват рынка трудовых ресурсов, разработать дифференцированный подход к любым категориям, к которым относятся слабо защищенные граждане, определить дальнейшую деятельность службы занятости населения. Основываются они на уже действующих мероприятиях, которые проводит служба занятости, а также подразумевают их расширение на основании потребностей основных субъектов рынка труда, работодателей и наемных работников.

Постановлением Правительства Москвы от 11 октября 2011 года № 477-ПП была утверждена Государственная программа города Москвы «Экономическое развитие и инвестиционная привлекательность города Москвы» на 2012-2018 годы, включающая в себя пять подпрограмм. Одной из них является подпрограмма «Развитие рынка труда и содействия занятости населения» (далее – подпрограмма), в которую входит [5]:

Реализация мероприятий активной политики занятости населения:

- профессиональное обучение безработных граждан и женщин в период отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет;

- содействие самозанятости;
- общественные и временные работы;
- профессиональная ориентация, психологическая поддержка и социальная адаптация на рынке труда.

Социальная поддержка безработных граждан в виде:

- пособия по безработице;
- материальной помощи гражданам в период безработицы и прохождения профобучения;
- стипендии в период прохождения профобучения;
- пенсии, назначенной по предложению службы занятости, досрочно;
- материальной помощи к пособию по безработице и стипендии;

- компенсации расходов за пользование услугами городского общественного транспорта в период безработицы и профобучения.

Проведенный при этом анализ деятельности Центра занятости

населения СЗАО г. Москвы в разрезе предложенных направлений показал, что:

1. Происходит сокращение мероприятий активной политики занятости, а те, которые проводятся, являются малоэффективными, так как разрабатываются они, основываясь на происходящих событиях, «постфактум», т.е. когда проблема уже существует, при этом, не учитывая в долгосрочной перспективе тенденции развития города.

2. Применяемые технологии и методы регулирования рынка труда не способны решить в сфере занятости накопившихся проблем, т.к. это требует их переоценки и пересмотра, совершенствования и методического обоснования.

Для того, чтобы реализовать основные направления занятости населения по району СЗАО г. Москва, требуется организационный механизм по регулированию рынка труда, представляющий собой совокупность субъектов (органов) управления, методов и средств, с чьей помощью происходит их воздействие на объекты управления для того, чтобы наиболее эффективно достичь цели, которые стоят перед конкретной социально-экономической системой.

Получается, что сам механизм по регулированию рынка трудовых ресурсов г. Москвы правомерно рассматривать в качестве довольно-таки сложной социально-экономической системы, в которую входит несколько подсистем (субъект управления, объект управления и пр.), непрерывно взаимодействующие в процессе функционирования между собой и с окружающей средой для того, чтобы обеспечить позитивное развитие системы в целом. В этот предлагаемый организационный механизм по регулированию рынка трудовых ресурсов входят 3 уровня субъектов, которые отвечают за разработку направлений по регулированию рынка труда.

Вне зависимости от уровня и размера развития города, по отношению к которому происходит разработка организационного механизма по регулированию рынка труда, формулируется его основная цель функционирования одинаково: обеспечение эффективной занятости для трудоспособного населения, которое находится на городском рынке труда. В этом механизме подразумевается воздействие на объект управления субъекта управления создание специального комплекса мотивов поведения управляемого объекта на основании с целями, которые стоят перед подсистемой управляющей. В связи с этим для того, чтобы этот механизм эффективно функционировал, требуется соблюдать некоторые требования [4].

Необходимо, чтобы задачи и цели, которые стоят в целом перед социально-экономической системой (т.е. рынком труда), создавались с детализацией и предельной точностью, а также доводились до подсистемы (каждого ее составного элемента). Необходимо с этой целью создать информационную систему по регулированию рынка труда. Важную роль играет взаимодействие субъектов управления между собой для выработки единых подходов к процессу регулирования занятости населения определенного города, а в нашем случае одного из административных округов г. Москвы.

Актуальным на сегодняшний день механизмом рынка трудовых ресурсов является регулярный мониторинг за процессом изменения ситуации на рынке труда в разрезе различных слоев населения, отраслей и т.д. [2].

Данный организационный механизм по регулированию рынка труда дает возможность эффективно и комплексно осуществлять контроль и обеспечивать реализацию всех процессов, которые связаны с созданием и применением трудового потенциала муниципального образования, а также повышением уровня занятости населения. Конечно, специфике социально-экономического развития какого-либо муниципального образования необходимо своеобразие в структуре, содержании и функционировании данного механизма (таблица 1).

На сегодняшний день процесс по регулированию рынка трудовых ресурсов должен происходить с помощью реализации и разработки программ по обеспечению занятости населения, которые нацелены на развитие рынка труда муниципального образования, то есть на основе использования программно-целевого метода по регулированию рынка труда определенного муниципального образования [1].

Таб.1 – Декомпозиция главной цели регулирования рынка труда (I-III уровни)

Уровень цели и подцелей	Шифр Подцелей	Наименование цели и подцелей
1	2	3
Главная цель	0	Обеспечение эффективной занятости населения, находящегося на рынке труда города
Подцели первого уровня	1.1.	Содействие занятости лиц, находящихся на городском рынке труда
	1.2.	Осуществление превентивных мер по предупреждению высвобождения работников с предприятий
Подцели второго уровня	2.1.1.1.	Повышение эффективности использования наличного трудового потенциала предприятий; Организация работы по сохранению существующих и созданию новых рабочих мест
	2.1.1.2.	Организация опережающего переобучения переподготовки персонала, находящегося под риском увольнения
	2.1.1.3.	Содействие развитию предпринимательства, малого бизнеса и самозанятости
	2.1.1.4.	Создание автоматизированных банков вакансий
	2.1.1.5.	Усиление взаимодействия субъектов управления рынком труда по вопросам финансирования мероприятий превентивного характера
Подцели третьего уровня	3.1.2.1.	Прогнозирование структуры и масштабов рынка труда города
	3.1.2.2.	Выявление категорий граждан с критической ситуацией на рынке труда
	3.1.2.3.	Разработка и реализация комплекса мер селективного характера
	3.1.2.4.	Организация подготовки и переподготовки безработных
	3.1.2.5.	Обеспечение социальных гарантий и защиты для безработных и временно не занятых в хозяйственном комплексе города

Благодаря этому методу можно, основываясь на скоординированных действиях абсолютно всех субъектов рынка труда создать в едином документе (целевая комплексная программа - комплекс мер, которые способствуют на местном рынке труда

улучшению ситуации).

Важнейший элемент предлагаемого алгоритма - оценка программ – независимый, периодический и объективный мониторинг программ для того, чтобы определить, учитывая текущие условия, их соответствие целям, которые были поставлены, результатам.

Таб. 2 – Основные блоки программы содействия Центра занятости населения СЗАО г. Москвы

Блоки программы	Содержание блоков
1	2
Цель программы	Обеспечить эффективную занятость населения муниципального образования
Основные направления регулирования рынка труда муниципального образования (достижение эффективной занятости населения)	Создать новые рабочие места; Осуществить поддержку развития самозанятости и предпринимательства; Осуществить переподготовку и подготовку граждан; Использовать маятниковую миграцию; Организовать общественные работы; Обеспечить рабочими местами социально уязвимые категории граждан; Осуществить информационное обеспечение содействия занятости граждан.
Участники программы	Образовательные учреждения; Служба занятости города; Органы местного самоуправления; Органы управления предприятий и организаций; Ассоциации и союзы работодателей; Законодательные и административные органы региона.
Средства финансирования	Средства города; Финансовые институты; Государственные средства; Средства спонсоров, благотворительных организаций; Средства фондов поддержки малого бизнеса; Средства субъектов хозяйствующей деятельности.
Основные механизмы	Налогово-бюджетная политика; Общественная поддержка; Правовое обеспечение; Земельные и рентные отношения; Финансово-кредитное стимулирование.

Оценка программ необходима для того, чтобы находить их рациональность, а также влияние на финансовую эффективность, целевые группы, если сравнивать с альтернативными возможностями. Благодаря ей можно систематически анализировать в контексте

обстоятельств и внешней среды результаты программ, а также целесообразность, обоснованность программ.

Список использованных источников

1. Бугаков, В.М. Управление персоналом: учебное пособие / В.П. Бычков, В.М. Бугаков, В.Н. Гончаров; Под ред. В.П. Бычкова. - М.: НИЦ ИН- ФРА-М, 2013. - 237 с.
2. Власенкова, Е.А. К вопросу о подходах к разграничению управленческих функций по уровням государственного и муниципального управления / Е.А. Власенкова // Экономика и предпринимательство. - 2013 - № 11 (40). - С. 168-173.
3. Игнатов, В.Г. Государственное и муниципальное управление в России: теория и организация : учебное пособие / В.Г. Игнатов. – Ростов н/Д.: МарТ : Феникс, 2012. - 382 с
4. Митин, А.Н. Системные основы государственного и муниципального управления: учебное пособие / А.Н. Митин. - Екатеринбург: УрГЮА, 2015. - 274 с
5. Об утверждении Государственной программы города Москвы «Экономическое развитие и инвестиционная привлекательность города Москвы»: Постановление Правительства Москвы, 11 октября 2011 г., № 477-ПП Консультант Плюс: Российская Федерация [Электронный ресурс] / СПС Консультант Плюс – Москва, 2017. – Дата доступа: 24.05.2017.

Одериша В.В.

УО «Белорусский государственный экономический университет»

Генезис и характерные особенности канадского федерализма

Канада представляет собой классический тип государства с федеративной формой территориально-государственного устройства. Она состоит из 10 провинций и 3 территорий. Формирование именно такого типа государства было исторически обусловлено тем, что уже на момент создания в 1867 г. доминиона Канада в его состав вошли бывшие английские колонии с весьма различным этническим и религиозным составом населения и со слишком разными экономическими интересами и уровнями развития. Сгладить различия и мог только свободный союз бывших колоний с сильным провинциальным самоуправлением.

Условно можно выделить три этапа развития канадского федерализма: 1) XVII в. – 1867 г. – колониальный период; 2) 1867 г. — 60-е гг. XX в. – период формирования канадской политической