Также необходимо урегулировать вертикальные и горизонтальные отношения между участниками бюджетного процесса. По вертикали взаимодействуют между собой уровни публичной власти - федеральный и местный. Здесь крайне важным является разделением функций и полномочий между уровнями власти, предоставление большей автономии местным властям. Центральные органы власти устанавливают верхний предел налоговых ставок, а местные органы не могут устанавливать ставку выше предельной нормы. Не менее важным является регулирование горизонтальных отношений между участниками бюджетного процесса. Такие отношения на отдельных стадиях бюджетного процесса возникают между плановыми органами и финансовыми органами, представительными и исполнительными органами муниципального образования.

1. Прилуцкая, И. А. Этапы организации, планирование и исполнение местного бюджета / И. А. Прилуцкая // Форум молодых ученых. – 2017. – № 3 (7). – С. 388-390.
2. Черяпина, В. В. Проблемы формирования бюджетов муниципального уровня / В. В. Черяпина, Е. В. Бенько // Экономика и социум. – 2016. – № 12-2 (31). – С. 1636-1640.
3. Яндарбаева Л.А., Чалдаев И.Р. Природа и сущность государственного и муниципального управления // ФГУ Science. 2018. № 1 (11). С. 178-181.

Саралинова Д.С.

**Управление занятостью населения как реализация принципа достижения
эффективной занятости населения**

*ФГБОУ ВО «Чеченский государственный университет»
(Россия, Грозный)*

doi: 10.18411/lj-10-2020-81

idsp: ljjournal-10-2020-81

Аннотация

На всех исторических этапах развития исходным постулатом стратегии государства на рынке труда и в области занятости населения являлся принцип достижения и поддержания эффективной занятости, допускающий безработицу в социально приемлемых пределах. Дается обоснование того, что занятость в условиях современного рынка труда пока не является эффективной. Предлагаются направления повышения эффективной занятости.

Ключевые слова: занятость населения, эффективная занятость, рынок труда, направления повышения занятости.

Abstract

At all historical stages of development, the initial postulate of the state's strategy on the labor market and in the field of employment was the principle of achieving and maintaining effective employment, allowing unemployment within socially acceptable limits. The substantiation is given that employment in the conditions of the modern labor market is not yet effective. The directions of increasing effective employment are proposed.

Keywords: employment of the population, effective employment, labor market, directions of increasing employment.

Управление занятостью является важной частью социально-экономической политики государства и процесса в жизни общества, создающего баланс спроса и предложения. В современных условиях исходным постулатом стратегии занятости в российском обществе должен стать принцип достижения и поддержания эффективной занятости, допускающий безработицу лишь в социально приемлемых пределах.

Реализации этого принципа может способствовать оптимальное сочетание экономической эффективности и социальных результатов, получаемых работниками в виде дохода от своей трудовой деятельности.

Четкая ориентация на эффективную занятость как главный критерий политики занятости продиктована новыми требованиями к формированию и реализации трудового потенциала в условиях рыночной экономики, необходимостью кардинального улучшения организации профориентации, подготовки и переподготовки кадров, а также усилением внимания к развитию личности отдельного работника и формированию условий для его самореализации. На правительственном уровне выдвинут тезис о том, что целью и смыслом всех реформ и действий по укреплению государства и власти должен быть человек. Зарплата должна расти, чтобы работающие люди жили достойно [4].

Формирование системы эффективной занятости предполагает, таким образом, создание экономических и социальных условий для воспроизводства рабочей силы в соответствии с критериями качества жизни, целями социально-экономического развития страны, требованиями рыночной экономики.

Многие видные экономисты полагают, что принцип достижения и поддержания эффективной занятости реализуется через государственную стратегию занятости, предполагающую наличие безработицы в социально-допустимых пределах. Именно эффективная занятость является наивысшим достижением и важнейшим условием эффективной экономики. Она характеризуется полной занятостью (предоставление работы всем желающим получить ее) и рациональной занятостью (наиболее полное вовлечение трудоспособного населения в общественное производство, оптимальное распределение работников по отраслям и сферам деятельности) [3].

Как правило, принцип достижения и поддержания эффективной занятости реализуется через государственную стратегию занятости, предполагающую наличие безработицы в социально-допустимых пределах. При этом сама идея государственного регулирования занятости населения в условиях современного рынка труда активно реализуется в несколько трансформированном виде.

Известные концепции занятости исходят из необходимости обеспечения нормального состояния последней в рамках существующей общественно-экономической системы. При этом под нормальным состоянием сферы занятости понимается наличие в обществе такого механизма регулирования, который позволял бы обеспечивать соответствие между спросом на рабочую силу и ее предложением на рынке труда. Такое равновесие выступает как идеальный случай состояния системы занятости.

Применительно к сфере занятости это означало, что рынок труда может быть сбалансирован, спрос и предложение уравнены и тем самым обеспечена полная занятость. При недостаточности эффективного спроса макроэкономическое равновесие достигается в точке, расположенной ниже уровня полной занятости. Рынок труда может находиться в состоянии равновесия не только при полной занятости, но и при определенном уровне вынужденной безработицы.

Объектом регулирования является занятость населения в РФ и региональные рынки труда как субъектов РФ, так и муниципальных образований. Политика занятости должна быть конкретизирована с учетом местных условий и особенностей, проблем и преимуществ. А также политика занятости разрабатывается с учетом инвестиционных и прочих программ,

В число правовых факторов, воздействующих на разработку и реализацию политики регулирования рынка труда в регионе, необходимо включить правовые нормы и ограничения, которые формируют законодательную основу функционирования рынка труда на всех уровнях хозяйствования [5].

В настоящее время в системе социальной политики реализуются различные технологии работы с безработными, которые оказывают положительное воздействие на реализацию политики занятости. К технологиям социальной работы с безработными относятся: социальная диагностика, социальная адаптация, социальная реабилитация, социальная экспертиза, социальное консультирование, социальная профилактика. Все эти технологии направлены на поддержку безработного населения, на выявление и решение существующих проблем, на формирование и развитие занятости в целом.

Итогом реализации активной социальной политики должен стать выход на новые стандарты жизненного уровня, существенное повышение благосостояния населения. Только переход на принципиально новые стандарты благосостояния способен обеспечить социальные предпосылки усиления ответственности за количественные и качественные результаты трудовой деятельности, создать благоприятные условия для решения масштабных проблем в области улучшения использования народнохозяйственных ресурсов, технико-технологической и структурной перестройки производства.

Следует особо отметить роль региональных властей в вопросах качественного исполнения целей национальных приоритетных проектов.

Одной из главных трудностей реализации пакета мер политики занятости населения по итогам их реализации в предыдущие годы стала проблема информированности населения о её возможностях, а также доступность этих мер – поэтому сегодня информирование населения является главным направлением работы проекта.

В условиях формирования инновационной экономики, постоянно находящейся в состоянии движения, модернизации и обновления, уровень развития человеческого капитала определяет конкурентоспособность и соответствующее место страны в мировой экономике.

Видимыми путями повышения эффективности управления занятостью и человеческими ресурсами, в целом, представляются следующие:

- диверсификация имеющихся и создание новых производств (трудоемких и капиталоемких, технологичных);
- децентрализация промышленности, перевод её в сельские районы и малые города;
- расширение обрабатывающих производств, отказ от сырьевой направленности;
- модернизация сельского хозяйства;
- формирование среднего класса, класса предпринимателей, содействие самозанятости населения;
- интенсификация в человеческое развитие (реформа системы образования).

В комплекс мероприятий по совершенствованию деятельности органов управления в области содействия занятости в регионе целесообразно включить:

- наиболее полное выявление всех проблем и основных аспектов социально-экономического положения безработного населения в регионе;
- обеспечить предоставление социальной помощи безработным по всему спектру направлений;
- организовать обмен положительным опытом поддержки занятости с другими субъектами РФ и муниципальными образованиями.

В вопросах помощи безработному населению приоритет должен быть отдан расширению полномочий органов муниципальной власти в сфере реализации государственной политики управления занятостью.

Реализация указанных направлений будет способствовать постепенному сглаживанию диспропорций между структурой рабочих мест в экономике региона и профессиональным составом трудовых ресурсов [1].

Переход к инновационной экономике и развитие информационного общества требуют переосмысления подходов к политике регулирования рынка труда. Ключевым звеном должно стать обеспечение повышения потенциала развития рынка труда. Потенциал развития рынка труда можно рассматривать как трудовой потенциал региона, то есть как способность населения участвовать в общественном производстве. Регулирование рынка труда на региональном уровне требует разработки механизмов, обеспечивающих повышение потенциала развития рынка труда [2]. Потенциал развития рынка труда можно рассматривать как трудовой потенциал региона, то есть как способность населения участвовать в общественном производстве. Трудовой потенциал с его количественными и качественными характеристиками становится основой для перехода к инновационной экономике и развития информационного общества.

Все перечисленные меры при их кажущейся простоте — это инструменты, которые должны применяться правильно. Они в состоянии как сыграть положительную роль в решении проблемы безработицы, так и отрицательную (такое возможно в случае провала государственной политики, что отнюдь не является редкостью в мировой практике). Тем более, что и сама занятость — это не только активность рынка труда, не только объемы приложения труда, но и эффективность его использования и качество труда.

1. Деневизюк Д.А. Анализ ситуации и меры реализации политики занятости в регионе / Журнал: Региональные проблемы преобразования экономики. - № 8 (82), 2017. – С. 64-72.
2. Израилов М.В. Формирование государственной политики регулирования рынка труда на региональном уровне / Журнал: Вестник Чеченского государственного университета. - Том: 38, № 2, 2020. – С.26-31.
3. Колесникова О.А. О некоторых подходах к оценке и достижению эффективной занятости / Журнал: Международный научный вестник (Вестник объединения православных ученых). - № 4 (8), 2015. – С. 30-32.
4. Путин В. Заведомо невыполнимые социальные обязательства государства – тяжелый недуг, от которого мы постепенно излечиваемся // Человек и труд. – 2002. – № 1. – С.5.
5. Серебрякова Н.А., Агафонов С.М. Политика регулирования рынка труда в регионе: сущность и содержание // Вестник ВГУИТ. 2018. №2 (76). – С.424-430.

Саралинова Д.С.

Значение аттестации государственных и муниципальных служащих

*ФГБОУ ВО «Чеченский государственный университет»
(Россия, Грозный)*

doi: 10.18411/lj-10-2020-82

idsp: ljjournal-10-2020-82

Аннотация

Актуальность данной темы состоит в анализе одного из наиболее значимых элементов прохождения службы – аттестации государственных и муниципальных служащих. С помощью системы аттестации проводится оценка уровня соответствия знаний, умений, навыков и квалификации служащих муниципальных органов управления занимаемым им должностям. Вследствие чего крайне важно, чтобы