

РОЛЬ АЛЬТЕРНАТИВНЫХ СЛУЖБ ПО СОДЕЙСТВИЮ ЗАНЯТОСТИ НАСЕЛЕНИЯ НА РЫНКЕ ТРУДА В УСЛОВИЯХ СОВРЕМЕННОГО ЭКОНОМИЧЕСКОГО РАЗВИТИЯ

Соловьева Дарья Сергеевна

студент, Иркутский государственный университет, Институт социальных наук, РФ, г. Иркутск

Аннотация. В статье рассматриваются негосударственные коммерческие организации и их роль в установлении трудовых отношений между работодателями и наемной рабочей силой.

Ключевые слова: безработица, альтернативные службы занятости, занятость населения.

На современном этапе экономического развития вопросы, охватывающие сферу трудоустройства населения, становятся всё более значимыми. Сегодня в условиях рыночной экономики регулирование этих вопросов, возложено не только на государственные службы занятости, но и на коммерческий сектор. Распространение безработицы, снижение кадрового потенциала, динамичные изменения на рынке труда обуславливают появление альтернативных служб по работе с потенциальными кадрами. Самостоятельные кадровые агентства, наряду с государственными службами, в настоящее время способствуют реализации комплексной политики на рынке труда за счет предоставления информационных и консалтинговых услуг в зависимости от предоставляемых требований и ожиданий со стороны клиентов. Однако главное отличие первых состоит в получении прибыли и развитие частного дела [3].

В зависимости от характера предоставляемых услуг выделяют три основных типа альтернативных служб по содействию занятости населения [1,2]:

К первому типу относятся компании, которые специализируются на подборе персонала различных профессиональных и квалификационных групп. Целевой аудиторией, то есть клиентами таких компаний становятся организации-работодатели, которые готовы оплатить услуги выбранной коммерческой компании. При этом отбор для кандидатов на вакантные должности осуществляется на бесплатной основе. Поиск соискателей происходит за счет использования баз данных, размещения информации о вакансиях в СМИ и на интернет-сайтах. Кроме того, поиск может осуществляться напрямую через образовательные учреждения, а так же путем подбора кандидатов, из числа работающих и имеющих высокую профессиональную квалификацию.

Еще одним типом альтернативных служб по содействию занятости населения являются агентства по трудоустройству. Эти агентства осуществляют поиск вакантных мест для наемных работников, которые получают эти услуги за определённую плату. Широкое распространение такие агентства получили в связи со стабилизацией экономических отношений, развитием предпринимательской деятельности. В результате значительно изменилась структура занятости, появились новые вакантные места и, как следствие, значительно возросли и предложение, и спрос на наемный труд. При этом у населения значительно изменились взгляды на безработицу. Если ранее (в период становления рынка труда) безработные в большинстве своем рассчитывали на поддержку государства, то позднее значительная доля граждан была убеждена в том, что безработица – явление временное, и они имеют большие шансы найти работу. После получения навыков поведения на рынке

труда, граждане, находящиеся в поиске работы, стали более независимы в поиске подходящих рабочих мест. Как отклик на появление инициативного поведения со стороны безработных стали открываться частные агентства по трудоустройству. На начальных этапах своего становления агентства занимались консультированием населения по вопросам поиска вакантных рабочих мест. В настоящее время агентства практикуют не только оказание информационной поддержки, но и занимаются подбором персонала.

На сегодняшний момент времени всё большее распространение получают компании, специализирующиеся на лизинге персонала. Лизинг персонала представляет собой управленческую технологию, которая заключается в поиске работодателем необходимых трудовых ресурсов за счет обращения к сторонней компании, которая осуществляет их подбор. Лизинговые компании заключают с претендентами на рабочие места договора срочностью от трех месяцев до одного года. В дальнейшем агентство передаёт работника (его трудовые способности) на правах аренды в пользование заказчику (работодателю). При этом между организацией-заказчиком и самим работником договорные отношения не устанавливаются. Все вопросы по использованию рабочих ресурсов на условиях займа решаются с лизинговой компанией. Причем данная технология имеет массу преимуществ, поскольку поиском кадров, осуществлением кадрового делопроизводства, денежных выплат и замене работников (в случае болезни, отпуска или установления факта невыполнения трудовых обязанностей) берёт на себя агентство. Помимо этого, наличие отношений, неподкрепленных договорными обязательствами между работником и организацией минимизирует правовую ответственность обеих сторон по основаниям, предусмотренным трудовым законодательством. Однако наемные работники при этом не лишаются своих трудовых гарантий и прав. В данном случае за исполнение законных интересов работников несут ответственность не работодатели, а лизинговые компании, осуществляющие найм работников.

Таким образом, альтернативные службы занятости, получившие большое распространение и востребованность на рынке труда, позволяют решать проблему занятости населения за счет предоставления широкого спектра услуг и управленческих технологий. Наряду с государственными службами занятости, коммерческие организации способствуют нормальному функционированию экономики за счет привлечения новых трудовых ресурсов.

Список литературы:

1. Гуськова И. В. Роль служб занятости населения на рынке труда / И. В. Гуськова // Вопросы структуризации экономики. – 2008. – №2. – С. 207 – 212.
2. Кузнецов В. В. Занятость населения в современных условиях / В. В. Кузнецов, Н.В. Лаптев, М.В. Рыбкина, И. С. Большухина, Д. А.Каймаков // Вестник УлГТУ. – 2019. – №1 (85).
3. Ляпанов А. В. К проблеме занятости населения в Российской Федерации/ А. В. Ляпанов // Территория новых возможностей. – 2014. – №1 (24). – С. 129 – 139.