

Вестник БИСТ (Башкирского института социальных технологий). 2024. № 2(63). С. 168–172  
*Vestnik BIST (Bashkir Institute of Social Technologies)*. 2024;(2(63)):168–172

Научная статья

УДК 338

doi: 10.47598/2078-9025-2024-2-63-168-172

## РАСШИРЕНИЕ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ГОСУДАРСТВЕННОЙ СЛУЖБЫ ЗАНЯТОСТИ НАСЕЛЕНИЯ ПО ОБСЛУЖИВАНИЮ ОТДЕЛЬНЫХ КАТЕГОРИЙ ГРАЖДАН: ЗАРУБЕЖНЫЙ ОПЫТ

Кирилл Владимирович Чижов<sup>1✉</sup>, Павел Михайлович Сперанский<sup>2</sup>,  
Михаил Юрьевич Кузнецов<sup>3</sup>

<sup>1,2</sup>Национальный научно-исследовательский институт общественного здоровья имени Н. А. Семашко, Москва, Россия

<sup>3</sup>Научно-исследовательский институт организации здравоохранения и медицинского менеджмента при Департаменте здравоохранения г. Москвы, Москва, Россия

<sup>1</sup>chijik.1976@mail.ru<sup>✉</sup>, <https://orcid.org/0009-0009-5774-9948>

<sup>2</sup>speranskiyp76@mail.ru, <https://orcid.org/0009-0003-9824-2808>

<sup>3</sup>mukuz@rambler.ru, <https://orcid.org/0000-0002-4701-4595>

**Аннотация.** В Российской Федерации с 2019 года по инициативе Правительства Российской Федерации в рамках Национального проекта «Демография» реализуются широкомасштабные мероприятия по модернизации государственной службы занятости населения. В работе обосновывается необходимость изучения зарубежного опыта функционирования аналогичных органов и его адаптация к российским условиям. В работе представлены подходы, используемые в практике деятельности государственных служб занятости населения в некоторых странах Европейского Союза. На примере Бельгии, Румынии, Франции и Греции показаны возможности расширения категорий обслуживаемых граждан и обеспечения инклюзивности рынка труда.

**Ключевые слова:** рынок труда, занятость, рабочая сила, вакансии, государственная служба занятости, активная политика, категории граждан

**Для цитирования:** Чижов К. В., Сперанский П. М., Кузнецов М. Ю. Расширение деятельности государственной службы занятости населения по обслуживанию отдельных категорий граждан: зарубежный опыт // Вестник БИСТ (Башкирского института социальных технологий). 2024. № 2 (63). С. 168–172. <https://doi.org/10.47598/2078-9025-2024-2-63-168-172>.

Research article

## EXPANDING THE ACTIVITIES OF THE STATE EMPLOYMENT SERVICE TO SERVE CERTAIN CATEGORIES OF CITIZENS: FOREIGN EXPERIENCE

Kirill V. Chizhov<sup>1✉</sup>, Pavel M. Speransky<sup>2</sup>, Mikhail Yu. Kuznetsov<sup>3</sup>

<sup>1,2</sup>N. A. Semashko National Research Institute of Public Health, Moscow, Russia

<sup>3</sup>Scientific Research Institute of Healthcare Organization and Medical Management of the Department of Healthcare of the City of Moscow, Moscow, Russia

<sup>1</sup>chijik.1976@mail.ru<sup>✉</sup>, <https://orcid.org/0009-0009-5774-9948>

<sup>2</sup>speranskiyp76@mail.ru, <https://orcid.org/0009-0003-9824-2808>

<sup>3</sup>mukuz@rambler.ru, <https://orcid.org/0000-0002-4701-4595>

**Abstract.** In the Russian Federation, since 2019, at the initiative of the Government of the Russian Federation, large-scale measures are being implemented within the framework of the National Demography

Project to modernize the state employment service. The paper substantiates the need to study the foreign experience of the functioning of similar bodies and its adaptation to Russian conditions. The paper presents the approaches used in the practice of public employment services in some countries of the European Union. The examples of Belgium, Romania, France and Greece show the possibilities of expanding the categories of citizens served and ensuring the inclusiveness of the labor market.

**Keywords:** labor market, employment, labor force, vacancies, state employment service, active policy, categories of citizens

**For citation:** Chijov K. V., Speranskiy P. V., Kuznetsov M. Yu. Expanding the activities of the state employment service to serve certain categories of citizens: foreign experience. *Vestnik BIST (Bashkirskogo instituta social'nykh tekhnologij) = Vestnik BIST (Bashkir Institute of Social Technologies)*. 2024;(2(63)):168–172. (In Russ.). <https://doi.org/10.47598/2078-9025-2024-2-63-168-172>.

Условия, в которых работают современные службы занятости, характеризуются резкими и быстрыми изменениями в общем экономическом климате, а также в навыках и компетенциях, требующихся на рынках труда, ускоряющимся старением населения России и многих других стран мира и необходимостью конструктивного реагирования на последствия растущей миграции. Все эти факторы влияют на динамику рынка труда и оказывают значительное и продолжающееся давление на службы занятости. Как отмечает И. А. Кулькова, «воздействие государства на рынок труда осуществляется не только принятием законодательства о труде и установлением минимальной заработной платы, но и путем проведения политики Государственной службой занятости населения, имеющей центры в каждом субъекте Российской Федерации. Активность центров занятости возрастает в периоды экономических кризисов и затихает в периоды развития экономики» [1, с. 7].

Темпы структурных изменений в экономике побуждают компании быстро адаптировать свои рабочие процессы, а также постоянно вносить изменения в содержание рабочих мест и поощрять новые формы занятости. Различия между формальной занятостью и samozанятостью становится все более размытым, все чаще происходят перерывы в карьере, а пути к (повторному) трудоустройству становятся все более сложными и опасными для людей, находящихся в неблагоприятном положении.

В результате как соискатели работы, так и работодатели предъявляют все более высокие требования к предоставлению услуг службами занятости. Участники социально-трудовых отношений ожидают, что услуги не только будут предоставлять точную информацию

о спросе и предложении рабочей силы и предвосхищать потребности рынка труда, но также будут выступать в качестве консультантов для работодателей в преодолении трудностей при подборе персонала и смогут предлагать соискателям ряд персонализированных услуг, включая помощь в разработке индивидуальных планов действий на основе диагностики индивидуальных потребностей, навыков и компетенций.

С 2019 года в Российской Федерации в рамках национального проекта «Демография» осуществляется работа по модернизации государственной службы занятости населения. «Начавшаяся с 2019 года модернизация службы занятости сопровождается не только масштабным выделением средств на развитие инфраструктуры региональных служб занятости населения (ремонт зданий и помещений центров занятости населения, их оснащение и приведение к фирменному стилю), но и изменением самой системы управления государственной службы занятости населения» [2].

Модернизация службы занятости населения призвана превратить ее структуры по работе с населением в новые современные кадровые центры, поменять формат государственных услуг и подход к их оказанию и в целом, как подчеркивает С. А. Грязнов, «заключается в переходе от политики содействия занятости, которая реализуется с начала 1990-х годов к политике в интересах экономической эффективности. В связи с этим центры занятости должны отойти от своего традиционного формата и превратиться в современные кадровые агентства, способные оперативно реагировать на происходящие изменения в экономике и оказывать максимально адресную помощь клиентам» [3].

Государственные службы занятости (ГСЗ) являются одним из важнейших источников помощи для тех людей, которые испытывают наибольшие трудности в поиске работы. Они призваны сыграть решающую роль в условиях, когда другие участники, такие как частные агентства, как правило, ориентируют свои услуги на тех соискателей, которых легче найти. Однако, на практике очевидна необходимость расширения спектра обслуживаемых граждан, поскольку «реальная обстановка на рынке труда отчетливо показывает, что содействие занятости населения как государственная целевая задача не может и не должна ограничиваться только гражданами, признанными в установленном порядке безработными и состоящими на учете в территориальных органах службы занятости населения» [4].

Модернизация и развитие государственной службы занятости населения невозможны без учета зарубежного опыта по расширению сфер деятельности аналогичных структур, анализа эффективности предпринимаемых ими действий, критического подхода и бенчмаркинга. Рассмотрим отдельные инициативы, реализуемые государственными службами занятости населения в странах Европейского Союза (ЕС) [5].

В рамках инициативы EQUAL ESF Community, реализуемой на территории стран ЕС, национальные службы занятости населения (преимущественно государственные), приступили к апробации новых подходов к обеспечению занятости разных категорий населения, с акцентом на создание более инклюзивного рынка труда для групп, находящихся в неблагоприятном положении: мигрантов; многодетных семей; лиц, вышедших из заключения; молодежи; пожилых работников и проч. Их результаты дают критическую массу опыта для принятия службами занятости новых мер в этой области, и многие из их мер и методов могут быть применены более широко в странах за пределами ЕС.

Уроки EQUAL, которые могут быть использованы для укрепления служб занятости, сосредоточены на двух основных тематических приоритетах. Первый — борьба с дискриминацией, особенно в отношении меньшинств, и поощрение разнообразия на рынке труда, в то время как второй связан с дальнейшим развитием

и более эффективным использованием путей интеграции, которые помогают людям, находящимся в неблагоприятном положении, найти работу.

Рассмотрим конкретные страновые примеры, отражающие деятельность служб занятости по обеспечению инклюзивного рынка труда.

В Бельгии в соответствии с Федеральным законом государственная служба занятости населения публично, посредством средств массовой информации и сайта указывает, какие планируются конкретные мероприятия, направленные на создание благоприятных условий на рынке труда, способствующие налаживанию связей и обмену передовым опытом в области недопущения дискриминации между соответствующими субъектами. Кроме того, анонсируются набор и обучение новых сотрудников (посредников по трудоустройству), имеющих личный опыт негативных ситуаций, таких как бедность, безработица. Идея заключается в том, что пройдя путь определенных жизненных сложностей, такие сотрудники лучше понимают потребности безработных из числа отдельных уязвимых категорий граждан и могут обеспечить более индивидуализированное обслуживание, повышая качество государственных услуг.

Во Франции Национальная операционная комиссия подчеркивает необходимость усиления персональной поддержки и последующих мер постоянной коммуникации с соискателями, которые сталкиваются с особыми трудностями при первичном и повторном трудоустройстве. Это способствует индивидуализации обслуживания, создания устойчивых коммуникаций с соискателями и выстраивания системной работы по трудоустройству, профилактике потенциальной безработицы в последующем, а также оказания иных услуг по запросу.

Одно из приоритетных направлений деятельности Программы по защите прав человека в Греции направлено на противодействие социальной изоляции и укрепление социальной сплоченности. Программа поддерживает разработку политики по укреплению уязвимых групп населения, целенаправленные действия по социальной интеграции и трудоустройству, а также меры по борьбе со стереотипными взглядами и моделями поведения на рабочем месте и в социуме.

Национальный комитет по защите прав человека в Румынии рассматривает расширение возможностей государственной службы занятости населения по реализации комплексных мероприятий в рамках государственной политики на рынке труда в качестве основной характеристики деятельности данного органа исполнительной власти, услуг в качестве ключевого элемента ее модернизации. Комитет стимулирует индивидуальный подход к каждому гражданину, обратившемуся в ГСЗ, разработку персональной дорожной карты и индивидуальных планов действий для лиц, ищущих работу, и их совместной реализации. Сотрудники ГСЗ должны проявлять активную позицию по отношению к соискателям и предоставлять по-настоящему персонализированные услуги, которые включают анализ профиля соискателя, выявление препятствий для его интеграции и реинтеграции на рынке труда, разработку индивидуального плана действий и поддержку даже после подписания трудового договора.

Передовая практика EQUAL, обеспечивающая снижение неравенства на рынке труда, способствует тому, что ГСЗ населения уходят от стандартизированных услуг, а развивают индивидуальный подход с учетом особых потребностей отдельных категорий граждан, находящихся в неблагоприятном положении. Иными словами, EQUAL предполагает дифференцированный подход при содействии занятости мигрантов, пожилых работников и молодых специалистов, лиц, вернувшихся из мест заключения, инвалидов и прочих категорий, с которыми традиционно не хотят работать коммерческие кадровые агентства. Однако в реальности лишь немногие службы готовы признать, что определенная институциональная практика может также увековечивать дискриминацию на рынке труда, а не обеспечивать эффективные гарантии от нее. Что касается индивидуальных путей интеграции, то наиболее важная задача при осуществлении такого рода действий заключается в координации и объединении в сеть всех соответствующих учреждений и, таким образом, обеспечении согласованного и прозрачного спектра доступных услуг. Многие государственные учреждения рынка труда все еще имеют небольшой опыт со-

вместной работы с субъектами, не входящими в их собственные организационные структуры. Неспособность решить эту задачу, возможно, является одной из главных причин того, что до сих пор существует относительно мало примеров принятия комплексных стратегий для реализации активной политики в области занятости на местном уровне.

Что касается возможности использования зарубежного опыта в российской практике, то по мнению исследователей, «современный этап развития служб занятости населения дает возможность превратить их в многофункциональные модернизированные кадровые центры, предоставляющие расширенный перечень услуг гражданам, ищущим работу, а также иные возможности для получения новых профессий и переобучения, в том числе за счет интеграции с корпоративными образовательными структурами» [6]. Это означает, что в условиях отсутствия каких-либо функциональных ограничений российская ГСЗ в лице ее региональных представительств имеет широкие возможности по адаптации успешных зарубежных практик в свою деятельность.

Таким образом, рассмотрев подходы к расширению спектра деятельности государственной службы занятости в некоторых зарубежных странах, можно сделать ряд выводов:

- современный этап развития ГСЗ населения характеризуется острой необходимостью пересмотра их роли и места в структуре государственных органов, обеспечивающих реализацию политики на рынке труда.

- современные технологии, особенности социально-трудовых отношений, а также факторы, трансформирующие потребности как работодателей, так и соискателей вакантных рабочих мест, а также иных участников рынка труда, обуславливают необходимость структурных, функциональных, организационно-управленческих и иных механизмов деятельности ГСЗ.

- использование зарубежного опыта и его внедрение в российскую практику возможно с учетом нормативных правовых, организационных и иных объективных условий развития социально-трудовых отношений, обеспечивая повышение эффективности деятельности ГСЗ населения.

**Список источников**

1. Кулькова И. А. Использование метода контент-анализа для оценки деятельности государственной службы занятости населения // Human Progress: электронное научное издание. 2023. Т. 9. Вып 3. 14 с. URL: [http://progress-human.com/images/2023/Том9\\_3/Kulkova.pdf](http://progress-human.com/images/2023/Том9_3/Kulkova.pdf)
2. Талбацкий Ян. П. оценка деятельности государственной службы занятости населения в структуре системы управления ею: выработка новых подходов // Экономика, предпринимательство и право. 2023. Т. 13, № 12. С. 6089–6102.
3. Грязнов С. А. Модернизация службы занятости населения // Научные известия. 2022. № 29. С. 242–244.
4. Кузнецов М. Ю. Проблемы и основные направления диверсификации деятельности службы занятости населения // Ученые записки Российской Академии предпринимательства. 2020. № 1. С. 193–200.
5. Modernizing and strengthening employment services good practice and strategic lessons from EQUAL // European Commission : официальный сайт. URL: [https://ec.europa.eu/employment\\_social/equal\\_consolidated/data/document/Modernising%20and%20Strengthening%20Employment%20Services.pdf](https://ec.europa.eu/employment_social/equal_consolidated/data/document/Modernising%20and%20Strengthening%20Employment%20Services.pdf).
6. Соколов О. С., Ананченкова П. И., Кузнецов М. Ю. Трансформация деятельности службы занятости населения в современных условиях // Труд и социальные отношения. 2022. Т. 33, № 6. С. 63–71.

**References**

1. Kulkova I. A. Using the content analysis method to assess the activities of the state employment service. Human Progress: electronic scientific publication. 2023;9(3):1-14. (In Russ.). Available from: [http://progress-human.com/images/2023/Том9\\_3/Kulkova.pdf](http://progress-human.com/images/2023/Том9_3/Kulkova.pdf).
2. Talbatsky Yan. P. Assessment of the activities of the state employment service in the structure of its management system: development of new approaches. *E`konomika, predprinimatel`stvo i pravo = Economics, entrepreneurship and law*. 2023;13(12):6089–6102. (In Russ.).
3. Gryaznov S. A. Modernization of the employment service. *Nauchny`e izvestiya = Scientific news*. 2022;(29):242–244. (In Russ.).
4. Kuznetsov M. Yu. Problems and main directions of diversification of the activities of the employment service. *Ucheny`e zapiski Rossijskoj Akademii predprinimatel`stva = Scientific notes of the Russian Academy of Entrepreneurship*. 2020;(1):193–200. (In Russ.).
5. Modernizing and strengthening employment services good practice and strategic lessons from EQUAL. European Commission: official site. Available from: [https://ec.europa.eu/employment\\_social/equal\\_consolidated/data/document/Modernising%20and%20Strengthening%20Employment%20Services.pdf](https://ec.europa.eu/employment_social/equal_consolidated/data/document/Modernising%20and%20Strengthening%20Employment%20Services.pdf).
6. Sokolov O. S., Ananchenkova P. I., Kuznetsov M. Yu. Transformation of the activities of the employment service in modern conditions. *Trud i social`ny`e otnosheniya = Labor and social relations*. 2022;33(6):63–71. (In Russ.).

**Информация об авторах**

К. В. Чижов — аспирант;  
 П. М. Сперанский — аспирант;  
 М. Ю. Кузнецов — заведующий отделом аспирантуры и ординатуры.

**Information about the authors**

K. V. Chizhov — a graduate student;  
 P. M. Speransky — a graduate student;  
 M. Yu. Kuznetsov — the Head of the Department of Postgraduate and Residency Studies.

Авторы заявляют об отсутствии конфликта интересов.  
 The authors declare no conflicts of interests.

Статья поступила в редакцию 13.05.2024; одобрена после рецензирования 29.05.2024; принята к публикации 24.06.2024.

The article was submitted 13.05.2024; approved after reviewing 29.05.2024; accepted for publication 24.06.2024.