

УДК 331

***АНАЛИЗ ВЗАИМОДЕЙСТВИЯ ГОСУДАРСТВЕННЫХ И  
МУНИЦИПАЛЬНЫХ ОРГАНОВ ВЛАСТИ В СФЕРЕ УПРАВЛЕНИЯ  
ТРУДОВЫМИ РЕСУРСАМИ (НА ПРИМЕРЕ ПЕРМСКОГО КРАЯ)***

***Кожевникова Д.А.<sup>1</sup>***

*студентка, гр. ГМУ-23-16*

*Пермский национальный исследовательский политехнический университет,  
Пермь, Россия*

**Аннотация:** в данной статье рассматривается взаимодействие государственных и муниципальных органов власти в сфере управления трудовыми ресурсами на примере Пермского края. Анализируются ключевые аспекты координации действий различных уровней власти, а также их влияние на эффективное использование трудовых ресурсов в регионе. В заключении авторы предлагают рекомендации по повышению качества реализации проектов в управлении трудовыми ресурсами в Пермском крае.

**Ключевые слова:** государственные и муниципальные органы власти, трудовые ресурсы, Пермский край, промышленность, производство, человеческий потенциал, полномочия, взаимодействие.

***ANALYSIS OF THE INTERACTION OF STATE AND MUNICIPAL  
AUTHORITIES IN THE FIELD OF HUMAN RESOURCES MANAGEMENT  
(ON THE EXAMPLE OF PERM REGION)***

---

<sup>1</sup> *Научный руководитель - Леонтьева С.М., старший преподаватель, Кафедра «Экономика и финансы», Пермский национальный исследовательский политехнический университет, Пермь, Россия*

*Leontyeva S.M., Perm National Research polytechnical University, Perm, Russia*

***Kozhevnikova D.A.***

*student, gr. GMU-23-1b*

*Perm National Research Polytechnic University,*

*Perm, Russia*

**Annotation:** this article examines the interaction of state and municipal authorities in the field of human resource management on the example of the Perm Region. The key aspects of coordinating the actions of various levels of government are analyzed, as well as their impact on the effective use of labor resources in the region. In conclusion, the authors offer recommendations on improving the quality of project implementation in human resource management in the Perm Region.

**Keywords:** state and municipal authorities, human resources, Perm Region, industry, production, human potential, authority, interaction

В современном мире эффективное управление трудовыми ресурсами является ключевым элементом, определяющим не только экономическое развитие, но и социальное благополучие трудоспособного населения [7]. Экономика Российской Федерации, находящаяся в условиях постоянных изменений, нуждается в активации взаимодействия органов власти всех уровней для решения актуальных задач по занятости, квалификации рабочих, их адаптацией к экономическим условиям [2].

Пермский край, как один из экономически значимых регионов России, представляет особый интерес для исследования взаимодействия государственных и муниципальных органов в сфере управления трудовыми ресурсами. В субъекте наблюдается ряд специфических вопросов, связанных как с деятельностью органов и их потенциальными компетенциями в трудовом поле, так и нестабильной демографической обстановкой, которая играет немало важную роль в развитии экономики в сфере труда [4].

Пермский край имеет определенные органы, как на государственном, так и на муниципальном уровнях власти по управлению в сфере трудовых ресурсов и трудовых отношений. Анализ органов и их основных полномочий продемонстрирован в таблице 1.

Таблица 1 – Анализ ОГВ и ОМСУ с их полномочиями в сфере труда [3, 9, 10].

ОГВ и их полномочия	ОМСУ и их полномочия
<p>1. Министерство труда и социального развития Пермского края</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– организация проф. обучения;</li> <li>– разработка с учетом мнения трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений в ПК региональных программ по содействию занятости населения;</li> <li>– разработка и реализация мер активной политики занятости населения, включая меры по содействию занятости инвалидов;</li> <li>– осуществление мониторинга состояния и разработки прогнозных оценок труда в ПК, а также анализ востребованности профессий;</li> <li>– обеспечение регистрации граждан в целях поиска работы, а также регистрации безработных граждан и др.</li> </ul>	<p>1. Исполнительно-распорядительный орган власти местного самоуправления</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– введение предложений по включению мероприятий в программу занятости населения территории МО;</li> <li>– организация взаимодействий с профсоюзными и др. общественными организациями, благотворительными фондами по вопросам социально-трудовых отношений, занятости и социальной поддержки населения территории МО;</li> <li>– осуществление поддержки деятельности общественных организаций инвалидов территории МО;</li> <li>– реализация программы по социальной и трудовой реабилитации социально ослабленных категорий граждан на территории МО;</li> <li>– осуществление мер социальной защиты и поддержки, в том числе в области занятости социально-незащищенных граждан на территории МО</li> </ul>
<p>2. Государственная инспекция труда в Пермском крае</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– осуществление федерального государственного контроля за соблюдением трудового законодательства и иных НПА, содержащих нормы трудового права;</li> <li>– анализ обстоятельств и причин выявленных нарушений, принятие мер по их устранению и восстановлению нарушенных трудовых прав граждан;</li> <li>– проверка соблюдения установленного порядка расследования и учета несчастных случаев на производстве и др.</li> </ul>	
<p>3. Трехсторонняя комиссия по регулированию социально-трудовых отношений в Пермском крае</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– ведение коллективных переговоров и подготовка проекта генсоглашения между профсоюзами, объединениями работодателей;</li> <li>– проведение консультаций по вопросам, связанным с разработкой проектов в сфере труда и др.</li> </ul>	
<p>4. Ведомственный контроль в сфере трудового законодательства Пермского края</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– контроль за соблюдением НПА, содержащих нормы трудового права</li> </ul>	
<p>5. Департамент управления персоналом Пермского края</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– кадровая политика предприятия с учетом оценки персонала;</li> <li>– планирование персонала с учетом расходов и организации рабочих мест;</li> <li>– документальное оформление работников и др.</li> </ul>	

При анализе региональных и муниципальных проектов по управлению трудовыми ресурсами в Пермском крае надо обратить внимание на Национальный проект «Производительность труда и поддержка занятости».

В соответствии с указом Президента РФ от 07.05.2018 года № 204 [8], увеличение эффективности труда на предприятиях ключевых отраслей несырьевого сектора экономики является важным приоритетом, который способствует достижению значительного НРТ и СЭР страны. Данный проект охватывает период до 2024 года и включает в себя несколько ключевых направлений, таких как устранение юридических, административных препятствий для повышения производительности труда и др.

Проект «Экономическая политика и инновационное развитие» [6] в Пермском крае реализуется на территории Пермского края и соответствует структуре и целевой направленности национального проекта, но в то же время имеет специфику, обусловленную особенностями региональной экономики.

В настоящее время Пермский край является ведущим региональным участником государственных проектов РФ. В 2019 году в реализации проекта приняли участие 69 предприятий Пермского края, а к концу 2024 году количество организаций-участников должно удвоиться. При этом более 70% предприятий-участников проекта относятся к крупным предприятиям по размеру бизнеса.

Однако в связи с устойчивым снижением численности экономически активного населения, которое связано с неблагоприятной демографической ситуацией и социально-трудовыми тенденциями в регионе целесообразно охарактеризовать основные показатели, наблюдаемые в составе занятого населения Пермского края в последние годы:

1) снижение доли занятых в производственных секторах экономики при постепенном увеличении этого показателя в торговле, сфере услуг, транспорте и связи;

2) сокращение численности занятого населения в сельском хозяйстве и в бюджетной сфере.

Основываясь на настоящих вопросах, Пермский край имеет ряд проблем, связанных с рациональным использованием человеческих ресурсов на предприятиях. На рисунке 1 продемонстрировано дерево проблем, которое показывает реализацию проектов в управлении трудовыми ресурсами в Пермском крае.

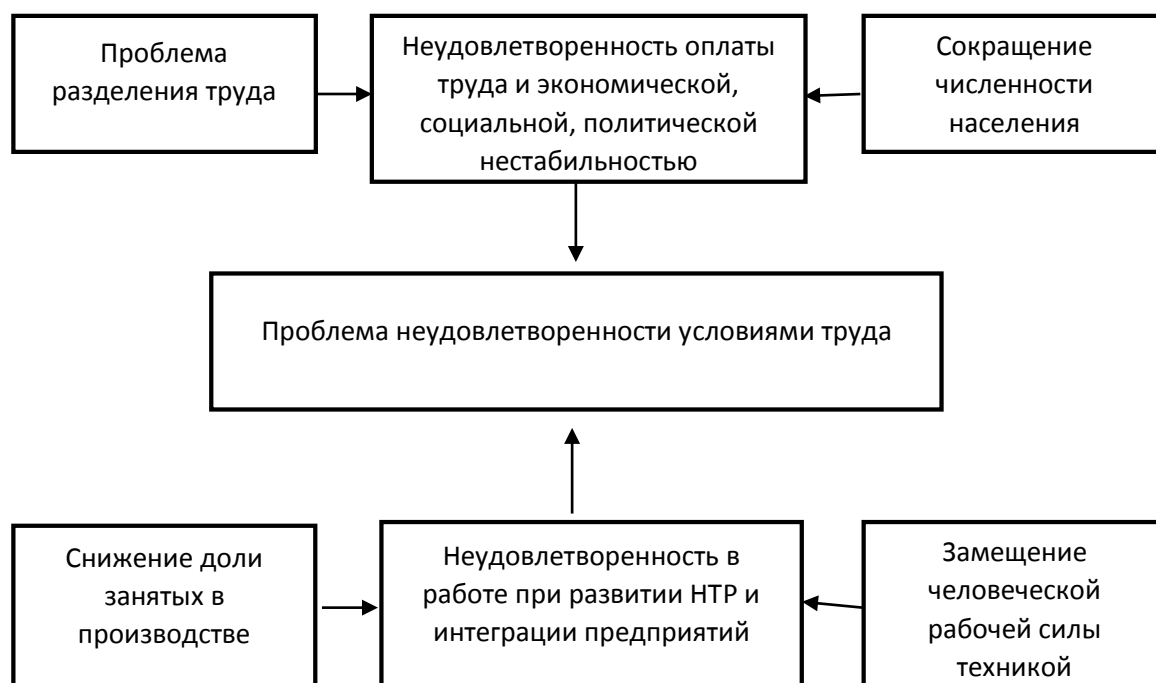


Рисунок 1 – Дерево проблем в управлении трудовыми ресурсами в Пермском крае [составлено авторами]

Одной из причин неудовлетворенности условиями труда становится устаревшее оборудование, которое не подлежит удобному и эффективному пользованию. Национальный проект, который предполагает повышение производительности и занятости трудоспособного населения, является важной составляющей для экономического развития края, но не предусматривает замену старого технического оборудования на новое, так как ни один НПА не содержит информации о полномочиях органов власти по содержанию коммерческих организаций, а также нет сведений о получении

государственных субсидий на замену оборудования таким предприятиям. Известно, что Пермский край богат промышленными производственными предприятиями, которые создают продукцию по государственному заказу или для потребительского пользования. Крупные производственные предприятия имеют раннее происхождение, что может говорить о том, что они, создавая те или иные товары на протяжении долгого времени, не имеют радикально новых перемен в виде производственного процесса и технического оборудования, что говорит об экономном пользовании техникой в цехах[1].

Вследствие этого, стоит обратить внимание на Государственную инспекцию труда в Пермском крае. Она направлена на государственный контроль за соблюдением трудового законодательства, проверку условий труда, охраны труда и другие аспекты трудовых правоотношений в коммерческих и некоммерческих организациях. Законодательство Государственной инспекции труда Пермского края определено ФЗ №426 «О специальной оценке условий труда» от 28.12.2013 [12] и Положением о территориальном органе Федеральной службы по труду и занятости – Государственной инспекции труда в Пермском крае, находящийся на сайте Роструда РФ[5].

Полномочия Государственной инспекции труда Пермского края, являющиеся основой для решения данной проблемы, продемонстрированы в таблице 2.

Таблица 2 – Ключевые полномочия Государственной инспекции труда Пермского края [5, 10].

<b>Ключевые полномочия ГИТ Пермского края</b>
1. государственный контроль (надзор) за соблюдением ФЗ №426
2. рассмотрение обращений от работников организаций по неисполнению работодателем условий труда
3. принятие необходимых мер по получению информации об объективной оценке состояния условий труда на рабочих местах
4. направление в органы прокуратуры информации о фактах нарушения законодательства о специальной оценке условий труда
5. передача в информационную систему учета в электронной форме сведений в отношении неисполнения организацией условий труда и др.

Однако, по нашему мнению, следует дополнить полномочия Государственной инспекции труда Пермского края по исполнению регулярного контроля крупных и средних производственных предприятий каждые 5 лет, а также следует регулярно информировать работников о их праве обращаться в ГИТ по неисполнению благоприятных условий труда на их рабочих местах производства через СМИ и другие источники.

Таким образом, при регулярном контроле ГИТ и внедрением информации на постоянной основе для граждан о возможности обращений в данный государственный орган, такое нововведение не только локально, на определенном предприятии, поможет эффективно и безопасно использовать оборудование в целях повышения производительности и увеличить штат сотрудников, также информирование работников предприятий о возможности обращаться в соответствующий государственный орган повысит уровень правового государства на основе получения информации о правах сотрудников, но и, в целом, замена устаревшего производственного оборудования через систематичный надзор ГИТ позитивно скажется на сокращении безработных граждан и на статусе Пермского края при реализации Национальных проектов, государственных программ в сфере труда. Также практическое применение позволит улучшить структуру рынка труда, условия жизни и снизить уровень безработицы среди населения Пермского края.

### **Библиографический список:**

1. Вафин С.М. Особенности и специфика рынка труда в России / С.М. Вафин // Вектор экономики. – 2023. - № 6, с. 7 [Электронный ресурс]. – Режим доступа – URL: <http://www.vectoreconomy.ru/images/publications/2023/6/regionaleconomy/Vafin.pdf> (дата обращения 06.12.2024).
2. Глотова Н.И. Проблемы формирования социально-трудовой сферы государства в условиях современной реальности / Н.И. Глотова, А.Н. Дневник науки | [www.dnevniknauki.ru](http://www.dnevniknauki.ru) | СМИ Эл № ФС 77-68405 ISSN 2541-8327

- Алешина // Дневник науки. – 2024. - № 4, с. 11 [Электронный ресурс]. – Режим доступа – URL: [http://www.dnevniknauki.ru/images/publications/2024/4/economy/Glotova\\_Ales\\_hina.pdf](http://www.dnevniknauki.ru/images/publications/2024/4/economy/Glotova_Ales_hina.pdf) (дата обращения 07.12.2024).
3. Закон Российской Федерации от 19 апреля 1991 г. № 1032-1 «О занятости населения в Российской Федерации» (с изменениями и дополнениями). [Электронный ресурс]. URL: [https://www.consultant.ru/document/cons\\_doc\\_LAW\\_60/](https://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_60/) (дата обращения 04.12.2024).
  4. Ковалева И.В. К вопросу оценки трудового потенциала как фактора отраслевого развития региона / И.В. Ковалева // Вектор экономики. – 2024. - № 1, с. 6 [Электронный ресурс]. – Режим доступа – URL: <http://www.vectoreconomy.ru/images/publications/2024/1/regionaleconomy/Kovaleva.pdf> (дата обращения 06.12.2024).
  5. Положение о Государственной инспекции труда в Пермском крае, утвержденное Приказом Федеральной службы по труду и занятости от 28 декабря 2009 г. № 442. [Электронный ресурс]. URL: <https://git59.rostrud.gov.ru/inf/82089.html> (дата обращения 05.12.2024).
  6. Понятный бюджет. Открытый регион. Пермский край: официальный сайт [сайт]. [2024]. URL: [https://budget.permkrai.ru/gov\\_programs/arrangements/id/7](https://budget.permkrai.ru/gov_programs/arrangements/id/7) (дата обращения 03.12.2024).
  7. Субботина Т.Н. Проблема кадровой обеспеченности российских организаций: анализ показателей рынка труда 2022-2023 гг. / Т.Н. Субботина, В.О. Миренкова // Дневник науки. – 2023. - № 8, с. 11 [Электронный ресурс]. – Режим доступа – URL: [http://www.dnevniknauki.ru/images/publications/2023/8/economy/Subbotina\\_Mi renkova.pdf](http://www.dnevniknauki.ru/images/publications/2023/8/economy/Subbotina_Mi renkova.pdf) (дата обращения 07.12.2024).
  8. Указ Президента РФ от 07 мая 2018 №204 «О национальных целях и стратегических задачах развития Российской Федерации на период до 2024 года» (с изменениями и дополнениями). [Электронный ресурс]. URL: [www.dnevniknauki.ru](http://www.dnevniknauki.ru) | СМИ Эл № ФС 77-68405 ISSN 2541-8327



<https://base.garant.ru/71937200/> (дата обращения 06.12.2024).

9. Федеральный закон от 06 октября 2003 года №131 «Об общих принципах организации местного самоуправления в Российской Федерации» с изменениями и дополнениями). [Электронный ресурс]. URL: [https://www.consultant.ru/document/cons\\_doc\\_LAW\\_44571/](https://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_44571/) (дата обращения 04.12.2024).
10. Федеральный закон от 28 декабря 2013 г. №426-ФЗ «О специальной оценке условий труда» (с изменениями и дополнениями). [Электронный ресурс]. URL: [https://www.consultant.ru/document/cons\\_doc\\_LAW\\_156555/](https://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_156555/) (дата обращения 05.12.2024).

*Оригинальность 77%*