

ОЦЕНКА ЭФФЕКТИВНОСТИ РЕГИОНАЛЬНОЙ АКТИВНОЙ ПОЛИТИКИ ЗАНЯТОСТИ: ВЗГЛЯД СЛУЖБЫ ЗАНЯТОСТИ

Т.Ю. Стукен, Т.А. Лапина, О.С. Коржова

Омский государственный университет им. Ф.М. Достоевского (Омск, Россия)

Информация о статье

Дата поступления
1 сентября 2020 г.

Дата принятия в печать
6 октября 2020 г.

Тип статьи

Исследовательская статья

Ключевые слова

Рынок труда, активная политика занятости, оценка эффективности государственных программ, служба занятости

Финансирование. Исследование выполнено при финансовой поддержке РФФИ в рамках научного проекта № 20-010-00489.

Аннотация. В статье рассматриваются проблемы оценки результативности активной политики занятости на уровне региона. Активная политика занятости (АПЗ) является широко распространенным подходом в борьбе с безработицей во всем мире и часто предполагает стандартный набор мер, к которым относят обучение безработных, субсидируемую занятость, содействие в поиске работы, в том числе направление к работодателям и бесплатный доступ к базе вакансий. Авторы рассматривают проблематику оценки результативности активной политики занятости в российском регионе с позиций теоретических представлений и практической реализации. Обращено внимание на целесообразность повышения роли региона в осуществлении результативности оценки мероприятий АПЗ, с одной стороны, и использования современных подходов к оценке, базирующихся на оценке воздействия и позволяющих принимать управленческие решения о целесообразности корректировки набора инструментов АПЗ – с другой. Поскольку практическая реализация предлагаемых подходов предполагает наличие интереса со стороны органов, осуществляющих реализацию АПЗ, авторами проведен опрос экспертов, по результатам которого выявлено, что, несмотря на использование при оценке АПЗ статистических показателей служб занятости, имеется потребность в уточнении правильности постановки целей и задач, а также в уточнении перечня реализуемых направлений поддержки безработных. Также отмечен высокий разрыв в ответах о фактически используемых и необходимых методах оценки результативности АПЗ. Особый интерес представляет расширение используемых подходов экспертов, активно занимающихся саморазвитием. Реализация предложенных направлений оценки требует привлечения внешних специалистов, обладающих соответствующими компетенциями, решения проблем сбора информации по снятым с учета безработным, разработки оболочек для программного обеспечения, интегрированного с базой данных реестра получателей государственных услуг в центрах занятости.

EVALUATION OF THE EFFECTIVENESS OF THE REGIONAL ACTIVE LABOR MARKET POLICY: VIEW OF THE EMPLOYMENT SERVICE

T.Yu. Stuken, T.A. Lapina, O.S. Korzhova

Dostoevsky Omsk State University (Omsk, Russia)

Article info

Received
September 1, 2020

Accepted
October 6, 2020

Type paper

Research paper

Abstract. The article discusses problems of evaluating the effectiveness of active labor market policy at the regional level. Active labor market policy (ALMP) is a widespread approach to combating unemployment around the world and often involves a standard set of measures, which include training of the unemployed, subsidized employment, assistance in finding a job, including referral to employers and free access to the job database. The authors consider problems of evaluating the effectiveness of active labor market policy in the Russian region from the standpoint of theoretical concepts and practical implementation. The article draws attention to the expediency of increasing the role of the region in the implementation of the effectiveness of the ALMP activities assessment on the one hand, and the use of modern approaches to assessment based on impact assessment, and allowing making decisions about the feasibility of adjusting the set of ALMP tools, on the other hand. Since the practical implementation of the proposed approaches implies interest on the part of the bodies implementing the ALMP, the authors conducted a survey of experts. The survey revealed that, despite the use of statistical indicators of employment services in assessing the ALMP, there is a need to clarify the correctness of setting goals and objectives, as

Keywords

Labor market, active labor market policy, evaluation of the effectiveness of government programs, employment service

well as to clarify the list of implemented areas of support for the unemployed. There is also a significant gap in responses about the actual methods used and the necessary methods for assessing the effectiveness of ALMP. There is particular interest in expanding the approaches used by experts who are actively engaged in self-development. The implementation of the proposed assessment directions requires the involvement of external specialists with relevant competencies, solving the problems of collecting information on deregistered unemployed, developing software shells integrated with the database of the register of public services recipients in employment centers.

Acknowledgements. The reported study was funded by RFBR, project number 20-010-00489.

1. Введение. В современном обществе важную роль играет государственная политика занятости, которая позволяет не только регулировать характеристики спроса на труд и предложения труда, но и создавать условия для социальной защиты лиц, оставшихся без работы, и предпринимать меры по их скорейшему возвращению в сферу занятости.

В ст. 5 Закона РФ от 19 апреля 1991 г. № 1032-1 «О занятости населения в Российской Федерации» (далее – Закон о занятости) дается определение государственной политики содействия занятости населения как политики содействия реализации прав граждан на полную, продуктивную и свободно избранную занятость и далее перечисляется ряд направлений политики.

Пассивная политика занятости направлена на частичную компенсацию безработным потерянному доходу и полагается на то, что рыночные механизмы балансировки спроса и предложения приведут рынок труда к новому равновесному состоянию занятости и заработной платы.

Статья 12 Закона о занятости определяет активную политику занятости (далее – АПЗ) через конкретные меры, указывая, что безработным гражданам гарантируется «осуществление мер АПЗ населения, включая бесплатное получение услуг по профессиональной ориентации и психологической поддержке, профессиональному обучению и дополнительному профессиональному образованию по направлению органов службы занятости».

Европейский Союз (ЕС) трактует АПЗ не через конкретные меры и действия, состав которых может измениться, а через целевую направленность. Согласно стандартам ЕС, АПЗ – это государственное вмешательство в функционирование рынка труда, направленное на достижение его эффективного функционирования и исправления нарушений равновесия, посредством избирательных действий, направленных

на создание преимуществ определенным группам на рынке труда¹. По сравнению с пассивной политикой, задача АПЗ более сложна. Она рассматривается как средство борьбы с циклической и структурной безработицей [1, p. 7].

2. Обзор литературы. Взяв за основу модель функционирования рынка труда, все мероприятия АПЗ можно разделить на три группы:

- изменение предложения труда за счет повышения качества рабочей силы, реализации миграционной политики, регулирования уровня участия в рабочей силе;

- изменение спроса на труд с помощью использования механизмов, направленных на увеличение или сохранение спроса на рабочую силу, например через субсидирование заработной платы, создание условий для создания, расширения, сохранения бизнеса и рабочих мест;

- повышение информационной прозрачности функционирования рынков труда, снижение информационной асимметрии, обеспечение соответствия работника и рабочего места.

Кроме того, правомерно деление АПЗ на общегосударственную и локальную. Как отмечает D. Freshwater, в одной и той же стране в один и тот же период могут существовать различные локации с точки зрения структуры занятости, состояния рынков труда, прогнозов его изменения. Кроме того, поддержание высокого уровня занятости населения является важной задачей развития любого региона, а миграция рабочей силы отражает привлекательность тех или иных рынков труда и способствует либо развитию территории, либо возникновению депрессивных тенденций. Таким образом, адаптация политики занятости к традиционным подходам к региональному развитию дает возможность повысить эффективность развития территории [2, p. 7–8].

Вопрос эффективности децентрализованной АПЗ не столь однозначен. Согласно выводам M. Lundin и P. Skedinger, децентрализация АПЗ, позволяя использовать местную инфор-

мацию и увеличивать местные инициативы для рынка труда, вместе с тем приводит к появлению расхождений между целями представителей муниципалитета и центрального правительства [3]. Это может свидетельствовать как о возникновении дополнительных препятствий в достижении общих целей, так и о необходимости корректировки этих целей с учетом ситуаций на локальных рынках труда.

В российском законодательстве эта проблема решается через передачу полномочий федеральных органов исполнительной власти на уровень органов государственной власти субъектов Российской Федерации и наделение органов местного самоуправления правом участвовать в организации и финансировании мероприятий по содействию занятости населения (ст. 7 Закона о занятости). В соответствии со ст. 7.1-1 Закона о занятости разработка и реализация мер АПЗ населения, дополнительных мероприятий в области содействия занятости населения передана на уровень регионов. Федеральное правительство передает регионам субвенции для осуществления переданных полномочий, утверждает федеральные государственные стандарты государственных услуг и государственных функций в области содействия занятости населения, осуществляет надзор и контроль (ст. 7.1, 15.1 Закона о занятости населения).

Расходы на АПЗ в последние десятилетия существенно выросли, что связано с высокой динамикой изменений на рынке труда. В некоторых странах они достигают до 1 % ВВП [1, р. 7]. В России расходы на АПЗ достаточно сложно вычленивать из общих расходов на политику занятости, но по отдельным показателям можно судить о том, что их величина довольно значительна. В Российской Федерации с 2013 по 2024 г. реализуется государственная программа «Содействие занятости населения», одной из подпрограмм которой является «Активная политика занятости населения и социальная поддержка безработных граждан». Бюджет только этой подпрограммы составляет 654,9 млрд руб., в том числе на 2020 г. – 63,9 млрд руб., или 0,3 % расходов федерального бюджета 2020 г.² Значительный интерес к АПЗ и обусловленные этим расходы делают важной задачу оценки ее результативности и эффективности.

В ст. 7 Закона о занятости функция оценки эффективности реализации дополнительных

мероприятий на рынках труда регионов относится к полномочиям федеральных органов исполнительной власти в области содействия занятости населения. С одной стороны, данная норма позволяет централизовать ресурсы на разработку релевантных методик, а с другой – повышает риски стандартного подхода к оценке регионов без учета их специфики и снижает заинтересованность регионов в применении иных, не утвержденных федеральным органом исполнительной власти в сфере занятости населения методик и подходов. В то же время регионы могут в рамках регионального законодательства о занятости реализовывать собственные механизмы оценки, однако, спрос на это в условиях существования единых методик вряд ли будет невысок.

Если вести речь о показателях, которые могут использоваться при оценке результативности АПЗ, то здесь можно выделить два принципиально различных подхода:

1. *Подход, основанный на оценке результативности программ по обобщенным данным отчетности служб занятости.* Он позволяет получить информацию с разбивкой по группам безработных, мероприятиям АПЗ, регионам. Такой подход часто базируется на сравнении достигнутых показателей с целевыми и (или) с построением рейтингов. Именно он активно используется в нашей стране. Так, в уже упомянутой подпрограмме государственной программы «Содействие занятости населения» установлены целевые индикаторы. Приведем некоторые примеры:

– отношение численности граждан, снятых с регистрационного учета в связи с трудоустройством, к общей численности граждан, обратившихся в органы службы занятости населения за содействием в поиске подходящей работы;

– удельный вес безработных граждан, ищущих работу 12 и более месяцев, в общей численности безработных граждан, зарегистрированных в органах службы занятости;

– доля привлеченных работников, принятых на работу работодателями – участниками региональных программ повышения мобильности трудовых ресурсов в отчетном периоде, в общей численности работников, предусмотренной соглашением.

Отдельно установлены показатели, характеризующие положение на рынке труда молодежи, лиц старшего возраста, женщин, находящихся в отпуске по уходу за ребенком.

Для оценки текущей деятельности органов службы занятости используется тот же подход, хотя и с иным перечнем показателей³. Так, по регионам страны проводится оценка динамики и уровня трудоустройства безработных, профессионального обучения, содействия самозанятости, взаимодействия с работодателями. По каждому показателю фиксируются худшие и лучшие регионы, составляется их рейтинг [4].

2. *Подход, основанный на оценке результативности через воздействие программ и мер на получателей соответствующих услуг.* В данном случае программа является эффективной, если она улучшила положение на рынке труда непосредственных получателей услуг, например способствовала снижению периода безработицы, предотвратила повторное обращение в органы службы занятости, позволила получить рабочее место с более высокой оплатой труда и др. Через изменение положения участников программ оценивается и совокупное изменение характеристик рынка труда (уровень безработицы, занятости, заработной платы). Оценку воздействия специалисты считают ядром оценки эффективности [5, с. 5].

Интерес к оценке воздействия в Европе возник в начале 2000-х гг., хотя в США обязанность оценивать масштабные государственные программы была закреплена в законе еще в 1980-е гг. Требование проводить оценку воздействия содержится сегодня в законодательстве Великобритании, Германии, Дании, Франции, Швеции, Швейцарии и других стран [1, р. 7–8].

Оценка результативности через воздействие на участников является сложной задачей. Она должна показать, что было бы, если бы индивид или группа не приняла участия в программе, сравнить результаты, которые имели бы место без участия в программе и при участии в ней. При этом важно учитывать, что группы участвующих и не участвующих в программах индивидов могут быть сформированы неслучайно [6]. Если не учитывать этот факт, можно получить смещенные оценки результативности.

В общем случае оценка результативности АПЗ через воздействие требует применения сложного аналитического инструментария, например:

- проведения экспериментов со случайным отбором участников;
- методов оценки двойных разностей (разностей в изменении положения контрольной и экспериментальной группы);

– использование групп сравнения по «статистическим близнецам» [1, р. 8].

Зафиксируем принципиальные различия двух рассмотренных подходов. Первый из них является низкочастотным и позволяет достаточно быстро оценить ситуацию на рынке труда. К его недостаткам следует отнести:

- Невозможность оценить результативность и, как следствие, целесообразность различных мероприятий АПЗ. Например, снятие с учета безработных граждан в результате прохождения обучения не гарантирует, что после завершения обучения человек сможет найти работу по специальности, поскольку после снятия с учета траектория человека на рынке труда не отслеживается. Снятие с учета в результате трудоустройства также не свидетельствует о высокой результативности АПЗ, поскольку спустя некоторое время человек может вновь обратиться за содействием в поиске подходящей работы. Повторная запись в реестре не будет связана с первоначальной.

- Еще один недостаток связан с использованием стандартных, унифицированных подходов к оценке ситуации в регионах. Как отмечают А. Ощепков и Р. Капелюшников, ситуация на региональных рынках труда достаточно стабильна, а различия носят комплексный характер [7, с. 28–33]. Связано это не столько с эффективностью или неэффективностью АПЗ, сколько с макроэкономическими причинами. В этой ситуации депрессивные регионы имеют заведомо низкие показатели, независимо от усилий по реализации АПЗ.

В отличие от оценки результативности по обобщенным данным, оценка воздействия при грамотном использовании позволяет получить качественные результаты и сделать выводы относительно целесообразности реализации тех или иных программ, поскольку она учитывает не только предоставление безработному тех или иных услуг, но и их дальнейшую траекторию на рынке труда в течение определенного периода времени. Так, именно оценка воздействия позволила определить эффективность программ, направленных на повышение уровня информированности работников и работодателей [2, р. 13–20], низкий эффект от программ по переобучению после их завершения, который повышается через 2–3 года [8, р. 24], низкую оценку эффективности различных вариантов субсидирования занятости [9, р. 6; 10].

Однако, оценка воздействия сопряжена с рядом проблем:

- Такая оценка требует дополнительных затрат, связанных с проведением мониторинга положения безработного на рынке труда после снятия с учета, решения вопроса с защитой персональных данных. Возможна ситуация, когда человек станет недоступным для опроса либо не захочет отвечать на поставленные вопросы.

- Оценка воздействия связана с построением достаточно сложных эконометрических моделей, позволяющих оценить чистый эффект от участия в программе при равенстве всех прочих условий, что требует наличия соответствующих компетентов. В ряде случаев оценка воздействия проводится через эксперименты, и тогда возникают проблемы этического плана, связанные с отбором участников для эксперимента.

Таким образом, зафиксируем промежуточные результаты исследования: оценка результативности АПЗ возложена на федеральные органы исполнительной власти; она ведется по единым универсальным показателям и критериям и не учитывает специфики регионов; она основана на данных службы занятости и не предполагает оценку воздействия.

3. Методика и результаты исследования.

Учитывая неполноту получаемых оценок, нас интересовал вопрос о наличии в регионах интереса к оценке результативности АПЗ.

В качестве объекта оценки была выбрана Омская область. Типичность региона обусловлена тем, что он, как и все другие регионы, находится в едином правовом поле и занимает по основным показателям рынка труда средние позиции (в пределах одного стандартного отклонения от среднерегionalных показателей). В исследовании нас интересовал ряд вопросов:

1. Насколько знакомы эксперты с проблематикой оценки результативности АПЗ?

2. Существует ли интерес к проведению АПЗ иными методами, помимо использования показателей службы занятости?

3. Влияет ли на спрос на оценку результативности АПЗ должность работника, стаж его работы, участие в различных образовательных программах, включая самообразование?

Для оценки спроса на оценку результативности АПЗ авторы использовали стандартизированный опрос экспертов, которые были отобраны в Министерстве труда и социального развития Омской области, осуществляющем полномочия в области содействия занятости населения в регионе, а также в подразделениях подведомственной указанному министерству службы занятости.

В исследовании приняли участие 44 чел., соответствующих следующим критериям: должность руководителя, ведущего специалиста, выполнение функций, связанных с реализацией АПЗ не менее трех лет. В выборку вошли 34 руководителя и 10 специалистов, 18 из которых имеют стаж работы в указанной области более 10 лет, 11 чел. – от 5 до 10 лет, 15 чел. – от 3 до 5 лет.

Спрос на оценку результативности АПЗ во многом связан с изучением специальной информации, позволяющей получить представление о существовании различных вариантов оценки результативности.

В качестве возможных форм образования (включая самообразование) экспертам были предложены различные варианты (рис. 1). Медианное количество форм – 4 при максимальном значении 7.

Практически 100 % экспертов участвуют в обучении, организованном службой занятости. Чуть более 60 % опрошенных отметили, что у них есть потребность в изучении научной информации.

Частота обращения к различным источникам информации представлена на рис. 2.

Из данных на рис. 2 видно, что эксперты чаще всего знакомятся с результатами исследований, выполненных по заказу службы занятости, и статьями в научных журналах. Среди интересующей тематики – анализ ситуации на российском рынке труда (61,4 % опрошенных сотрудников), опыт российских регионов по регулированию рынка труда (59,1 % опрошенных). Реже всего (15,9 % опрошенных) эксперты обращаются к анализу зарубежного опыта в области регулирования рынка труда. Обращает на себя внимание и тот факт, что более четверти респондентов не испытывают потребности в ознакомлении с какими-либо дополнительными материалами.



Рис. 1. Частота использования респондентами каналов самообразования, %

Fig. 1. Frequency of using self-education channels by respondents, %



Рис. 2. Частота использования респондентами источников научной информации, %

Fig. 2. Frequency of using scientific information sources by respondents, %

На основе кластерного анализа были выявлены две группы сотрудников центров занятости в зависимости от характеристик их активности в развитии компетенций. Сотрудники первого кластера – «Высокоактивные» (16 чел.): они чаще обращаются за научной информацией, считают ее необходимой. Вторая группа сотрудников – «Среднеактивные» (28 чел.): они имеют более низкий уровень активностей по самообразованию в сравнении с коллегами из первой группы. Большинство специалистов (90 %) по результатам кластерного анализа

были отнесены к «Среднеактивным», в то время как среди руководителей в этой группе оказалось только 55,9 % ($p = 0,049$, критерий Хи-квадрат Пирсона). По остальным характеристикам экспертов статистически значимых различий не выявлено. Подробнее об особенностях развития компетенций сотрудников центров занятости см.: [4].

Рассмотрев основные характеристики экспертов, далее обратимся непосредственно к анализу спроса на оценку результативности АПЗ (см. табл.).

**Распределение ответов респондентов на вопрос:
«По каким направлениям проводится оценка активной политики занятости?»**

**Distribution of respondents answers to the question:
"In what areas is the assessment of active labor market policy carried out?"**

<i>Варианты ответа</i>	<i>Доля вы- бравших, %</i>
Ничего не проводится	2,3
Оценка воздействия программ (мероприятий) на изменение положения различных групп граждан на рынке труда	20,5
Правильность постановки целей и задач	22,7
Оценка соотношения затрат и результатов реализации программ (мероприятий)	22,7
Правильность выбранных направлений программ (мероприятий)	27,3
Оценка удовлетворенности населения участием в программах (мероприятиях)	34,1
Оценка воздействия программ (мероприятий) на изменение ситуации на рынке труда в целом	36,4
Оценка воздействия программ (мероприятий) на изменение положения граждан на рынке труда	40,9
Контроль затрат на реализацию программ (мероприятий)	54,5
Мониторинг выполнения государственного задания и целевых программ	77,3
Мониторинг выполнения контрольных показателей	77,3

Большинство экспертов подтверждают, что для оценки АПЗ в регионе используются показатели мониторингов. Вместе с тем ответ на этот вопрос показывает, что эксперты не в полной мере представляют себе содержание различных методов оценки. Об этом свидетель-

ствует тот факт, что около 20 % из них ошибочно указали на проведение различных оценок воздействия.

Далее экспертам было предложено оценить необходимость использования различных методов оценки АПЗ (рис. 3).

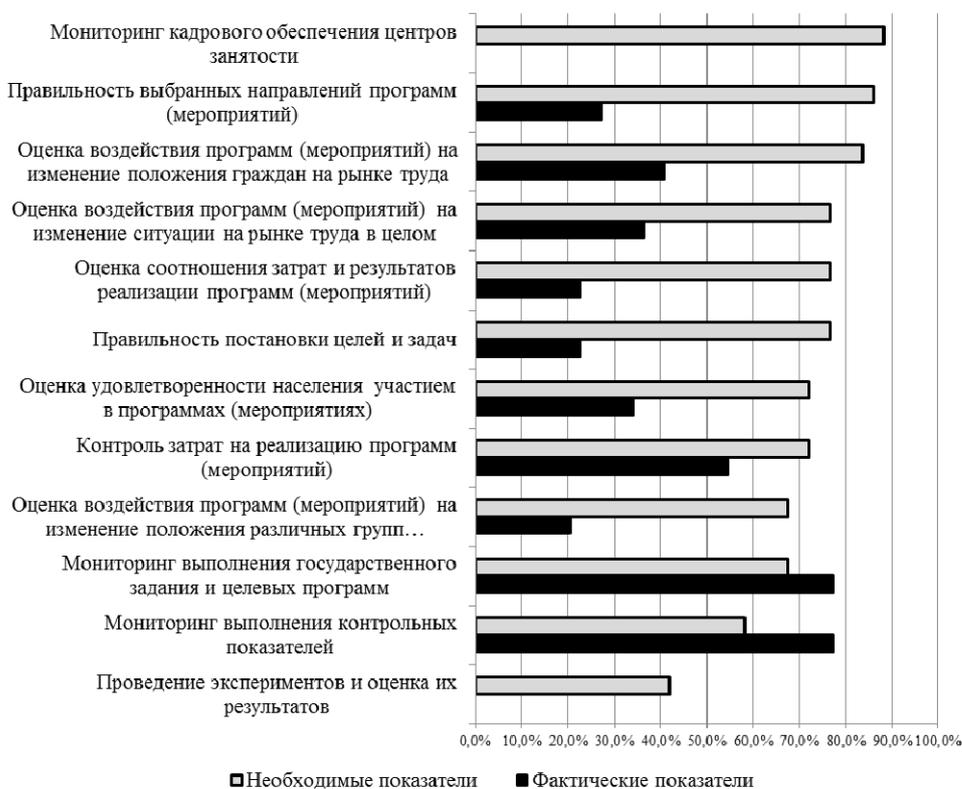


Рис. 3. Соотношение частот фактических и необходимых показателей оценки реализации активной политики занятости, %

Fig. 3. Frequency ratio of actual and necessary indicators for evaluating the implementation of active labor market policy, %

На первое место среди необходимых направлений оценки АПЗ эксперты ставят мониторинг кадрового обеспечения центров занятости. Столь высокое внимание к внутреннему процессу подтверждает наличие кадровых проблем, но в то же время может являться в лучшем случае причиной, но не собственно результатом оценки реализации АПЗ.

Второй важный момент, о котором свидетельствуют представленные на рис. 3 данные, – высокие оценки необходимости использования всех предложенных направлений оценки результативности АПЗ. По всем показателям (кроме двух) процент необходимости использования показателя превышает процент фактического использования. Максимально этот разрыв составляет 58,8 % по показателю правильности выбранных направлений программ (мероприятий). Высокий разрыв зафиксирован также по показателю правильности постановки целей и задач. В совокупности эти результаты могут свидетельствовать о необходимости дополнения существующих программ и региональной привязке АПЗ.

Обращает на себя внимание и то, что оценки по результатам мониторинга оказались в конце рейтинга. В данном случае мы наблюдаем противоречие между фактически используемыми показателями и необходимыми показателями оценки АПЗ. Данный факт свидетельствует о существовании потребности в пересмотре подходов к оценке результативности АПЗ.

Для анализа связи характеристик образования экспертов и восприятием проблем оценки результативности АПЗ мы вычислили средний балл, который эксперты дали различным показателям оценки результативности АПЗ. Он мог принимать значения от 0 («Не нужно использовать») до 2 («Обязательно использовать»). Так, в группе «Высокоактивных» сотрудников средний балл составил 1,82, у «Среднеактивных» – 1,56 ($p = 0,01$)⁴. При этом не отмечено статистически значимых различий по должности и стажу. «Высокоактивные» сотрудники чаще «Среднеактивных» указывали на необходимость отслеживания:

- правильности постановки целей и задач (1,94 против 1,64, $p = 0,030$);
- контроля затрат на реализацию программ (мероприятий) (1,94 против 1,54, $p = 0,012$);
- оценка воздействия программ (мероприятий) на изменение ситуации на рынке труда в целом (1,94 против 1,61, $p = 0,033$);

- оценка удовлетворенности населения участием в программах (мероприятиях) (1,88 против 1,43, $p = 0,038$).

4. Выводы. В настоящее время оценка результативности АПЗ в регионе базируется на использовании показателей службы занятости. Более того, проблемы ресурсного обеспечения приводят к тому, что в ряде случаев фокус оценки смещается с внешней оценки результатов на внутреннюю оценку процессов и обеспеченности ресурсами.

Вместе с тем можно отметить начинающийся появляться в регионе интерес к использованию иных подходов к оценке результативности программ АПЗ. Это видно из высокого разрыва в фактическом осуществлении и в потребности проведения оценки правильности постановки целей и задач и выбранных направлений программ (мероприятий). Особенно интерес к расширению используемых подходов к оценке эффективности выражен у экспертов, активно занимающихся саморазвитием, читающих научную литературу.

Очевидно, что реализация направлений оценки, к которым проявили интерес эксперты, требует наличия соответствующих компетенций, которыми не обладают работники центров занятости. Требуется привлечение научного сообщества и органов государственного управления, в частности органов государственной статистики. Эксперты подтвердили готовность сотрудничества с указанными структурами в части оценки результативности АПЗ.

При этом использование сложных количественных методов для оценки АПЗ может быть достаточно проблематичным на региональном уровне, возможна разработка прикладного программного обеспечения, интегрированного с базой данных реестра получателей государственных услуг в центрах занятости и позволяющего решать отдельные задачи на уровне пользователя. Такой подход позволит не только проводить современную оценку АПЗ, но и на основе этой оценки принимать научно обоснованные решения по управлению региональным рынком труда.

Примечания

¹ Labour market policy statistics. Methodology 2018. URL: <https://op.europa.eu/en/publication-detail/-/publication/75893f87-9abf-11e8-a408-01aa75ed71a1/language-en>.

² Об утверждении Государственной программы Российской Федерации «Содействие занятости

населения»: Постановление Правительства РФ от 15 апреля 2014 г. № 298. URL: <http://docs.cntd.ru/document/499091781>.

³ Мониторинг и оценка качества и доступности государственных услуг в области содействия заня-

тости населения (по итогам деятельности органов службы занятости в первом полугодии 2019 г.). URL: <https://mintrud.gov.ru/docs/mintrud/migration/1312>.

⁴ Здесь и далее приведены оценки статистической значимости различий по критерию Фишера.

Литература

1. Eichhorst W., Konle-Seidl R. Evaluating Labour Market Policy : IZA Discussion Paper № 9966. – Bonn : IZA, 2016. – 18 p.
2. Freshwater D. Active Labour Market Policy: Implications for Local Labour Markets and Regional Development / The Canadian Rural Revitalization Foundation (CRRF) ; National Research on Governance of Rural-Urban Interaction. – Newfoundland & Labrador, 2008. – 32 p.
3. Lundin M., Skedinger P. Decentralisation of Active Labour Market Policy: the Case of Swedish Local labour Market Committees // Journal of Public Economics. – 2006. – Vol. 90. – P. 775–798.
4. Stuken T., Lapina T., Korzhova O. Effectiveness of training for the unemployed (on example of regions of the Russian Federation) // ICERI2020 Proceedings. – Seville (Spain) : IATED Academy, 2020. – P. 3900–3905.
5. Мартынова А. П., Роцин С. Ю. Оценка эффективности государственных программ на рынке труда: эмпирическое исследование факторов спроса и ограничений на оценку : препринт WP15/2008/04. – М. : ГУ ВШЭ, 2008. – 28 с.
6. Caliendo M., Mahlstedt R., Mitnik O. A. Unobservable, but unimportant? The relevance of usually unobserved variables for the evaluation of labor market policies // Labour Economics. – 2017. – Vol. 46. – P. 14–25.
7. Оценков А. Ю., Капелюшников Р. И. Региональные рынки труда: 15 лет различий : препринт WP3/2015/10. – М. : Изд. дом Высш. шк. экономики, 2015. – 73 с.
8. Card D., Kluve J., Weber A. What Works? A Meta-Analysis of Recent Active Labor Market Program Evaluations : IZA Discussion Paper № 9236. – Bonn : IZA, 2015. – 54 p.
9. Boone, J., Ours J. Effective Active Labour Markt Policies : IZA Discussion paper № 1335. – Bonn : IZA, 2004. – 40 p.
10. Kluve J., Schmidt C. M. Can training and employment subsidies combat European unemployment? // Economic Policy. – 2002. – № 35. – P. 411–448.

References

1. Eichhorst W., Konle-Seidl R. *Evaluating Labour Market Policy*, IZA Discussion Paper № 9966. Bonn, IZA publ., 2016. 18 p.
2. Freshwater D. *Active Labour Market Policy: Implications for Local Labour Markets and Regional Development*. Newfoundland & Labrador, The Canadian Rural Revitalization Foundation (CRRF), National Research on Governance of Rural-Urban Interaction, 2008. 32 p.
3. Lundin M., Skedinger P. Decentralisation of Active Labour Market Policy: the Case of Swedish Local labour Market Committees. *Journal of Public Economics*, 2006, Vol. 90, pp. 775-798.
4. Stuken T., Lapina T., Korzhova O. Effectiveness of training for the unemployed (on example of regions of the Russian Federation), in: *ICERI2020 Proceedings*, Seville (Spain), IATED Academy, 2020, pp. 3900-3905.
5. Martynova A.P., Roshchin S.Yu. *Otsenka effektivnosti gosudarstvennykh programm na rynke truda: empiricheskoe issledovanie faktorov sprosa i ogranichenii na otsenku*, Preprint WP15/2008/04. Moscow, HSE publ., 2008. 28 p. (in Russian).
6. Caliendo M., Mahlstedt R., Mitnik O.A. Unobservable, but unimportant? The relevance of usually unobserved variables for the evaluation of labor market policies. *Labour Economics*, 2017, Vol. 46, pp. 14-25.
7. Oshchepkov A.Yu., Kapelyushnikov R.I. *Regional'nye rynki truda: 15 let razlichii*, preprint WP3/2015/10. Moscow, HSE publ., 2015. 73 p. (in Russian).
8. Card D., Kluve J., Weber A. *What Works? A Meta-Analysis of Recent Active Labor Market Program Evaluations*, IZA Discussion Paper № 9236. Bonn, IZA publ., 2015. 54 p.

9. Boone J., Ours J. *Effective Active Labour Markt Policies*, IZA Discussion paper № 1335. Bonn, IZA publ., 2004. 40 p.

10. Kluve J., Schmidt C.M. Can training and employment subsidies combat European unemployment? *Economic Policy*, 2002, no. 35, pp. 411-448.

Сведения об авторах

Стукен Татьяна Юрьевна – д-р экон. наук, декан экономического факультета

Адрес для корреспонденции: 644077, Россия, Омск, пр. Мира, 55а

E-mail: Stuken@omsu.ru

ORCID: 0000-0001-6005-9678

ResearcherID: H-6777-2016

РИНЦ AuthorID: 9653-8983

Лапина Татьяна Александровна – канд. экон. наук, доцент кафедры региональной экономики и управления человеческими ресурсами

Адрес для корреспонденции: 644077, Россия, Омск, пр. Мира, 55а

E-mail: lapinaomgu@gmail.com

ORCID: 0000-0001-6005-9678

РИНЦ AuthorID: 364848

Коржова Ольга Сергеевна – старший преподаватель кафедры региональной экономики и управления человеческими ресурсами

Адрес для корреспонденции: 644077, Россия, Омск, пр. Мира, 55а

E-mail: olishb@yandex.ru

ORCID: 0000-0002-5189-2753

РИНЦ AuthorID: 758207

Вклад авторов

Стукен Т.Ю. – разработка целей исследования, разработка инструментария исследования, согласование опроса, подбор и анализ литературы, формулирование выводов

Лапина Т.А. – разработка инструментария исследования, анализ собранной информации, визуализация результатов

Коржова О.С. – разработка инструментария, подбор литературы, перевод на английский язык

Для цитирования

Стукен Т. Ю., Лапина Т. А., Коржова О. С. Оценка эффективности региональной активной политики занятости: взгляд службы занятости // Вестник Омского университета. Серия «Экономика». – 2020. – Т. 18, № 3. – С. 151–160. – DOI: 10.24147/1812-3988.2020.18(3).151-160.

About the authors

Tatiana Yu. Stuken – Doctor of Economic Sciences, Dean of the Faculty of Economics

Postal address: 55a, Mira pr., Omsk, 644077, Russia

E-mail: Stuken@omsu.ru

ORCID: 0000-0001-6005-9678

ResearcherID: H-6777-2016

RSCI AuthorID: 9653-8983

Tatiana A. Lapina – PhD in Economic Sciences, Associate Professor of the Department of Regional Economics and Human Resource Management

Postal address: 55a, Mira pr., Omsk, 644077, Russia

E-mail: lapinaomgu@gmail.com

ORCID: 0000-0001-6005-9678

RSCI AuthorID: 364848

Olga S. Korzhova – senior lecturer of the Department of Regional Economics and Human Resource Management

Postal address: 55a, Mira pr., Omsk, 644077, Russia

E-mail: olishb@yandex.ru

ORCID: 0000-0002-5189-2753

RSCI AuthorID: 758207

Authors' contributions

Stuken T.Yu. – Conceptualization, Data curation, Literature preparation, Funding acquisition, Validation

Lapina T.A. – Data curation, Formal analysis, Visualization

Korzhova O.S. – Data curation, Literature preparation, Translation

For citations

Stuken T.Yu., Lapina T.A., Korzhova O.S. Evaluation of the effectiveness of the regional active labor market policy: view of the employment service. *Herald of Omsk University. Series "Economics"*, 2020, Vol. 18, no. 3, pp. 151-160. DOI: 10.24147/1812-3988.2020.18(3).151-160. (in Russian).