

УДК 331.108.26:004
ББК 67.405.112

Кузьменко В.В.
аспирант БГУЭП, г. Братск
vasy2605@mail.ru

АВТОМАТИЗИРОВАННАЯ СИСТЕМА УПРАВЛЕНИЯ ТРУДОВЫМИ РЕСУРСАМИ РЕГИОНА НА ОСНОВЕ ЭЛЕКТРОННОЙ ТРУДОВОЙ КНИЖКИ

Рассматривается проект модернизации системы Государственных Центров Занятости Населения региона по легализации трудовых ресурсов и обеспечению дополнительного дохода в региональный бюджет на основе применения электронной трудовой книжки.

Ключевые слова: Регион, управление трудовыми ресурсами, электронная трудовая книжка

Kusmenko V.V.

AUTOMATED WORKFORCE MANAGEMENT IN THE REGION BASED ON E-WORK BOOK

We consider the project of modernization of public employment centers in the region for the legalization of labor resources and provide additional income to the regional budget through the use of e-work book.

Keywords: Region, Human Resource Management, e-work book

В числе острых проблем регионального развития следует отметить наличие нелегальных рынков трудовых ресурсов, отсутствие специализированных центров по правовой защите граждан работающих на территории РФ в спорах возникающих с работодателем, уход бизнеса от реализации социально ориентированной политики и многое другое. Вследствие этого происходит рост социальной напряженности в обществе, снижается уровень заработной платы, повышается рост криминогенной обстановки. Бизнес полностью или частично уходит от уплаты налогов в том или ином регионе, минимизирует или полностью ликвидирует социальные программы и гарантии по отношению к эксплуатируемым трудовым ресурсам.

В каждом регионе существуют специализированные центры занятости населения (ОГУ ЦЗН), которые рассматриваются нами как базы для развития общей системы учета, анализа, распределения и перераспределения трудовых ресурсов на территории региона. Данный процесс можно определить как направление легализации рынка трудовых ресурсов, за счет введения электронной трудовой книжки (пластиковой карты), с сохранением имеющегося бумажного носителя.

Применение электронной трудовой книжки позволит обеспечить дополнительный доход в бюджет региона за счет уплаты единого социального налога при легализации рынка труда в регионе, а также повысить возможности правовой защиты трудовых ресурсов на территории региона.

Электронная трудовая книжка – это аналог трудовой книжки на бумажном носителе, используемый в качестве регистрационного документа у работодателя и в Государственных Учреждениях Центрах занятости Населения (ОГУ ЦЗН) для первичной регистрации, перерегистрации и поиска работы в информационной системе ОГУ ЦЗН.

Основные функциональные особенности электронной трудовой книжки (пластиковой карты) являются:

- Использование электронного носителя в качестве основного индивидуального носителя информации трудовых ресурсов на территории региона, в том числе и иностранных трудовых ресурсов.

- Применение и бумажной версии трудовой книжки;

- Средство первичной регистрации, перерегистрации граждан в ОГУ ЦЗН. Использование электронной трудовой книжки в качестве регистрационного документа в органах занятости населения. Первичная регистрация осуществляется с привлечением специалистов центра занятости;

- Работодатель обязан осуществить регистрацию трудового ресурса, используя электронную трудовую книжку с выходом в ОГУ ЦЗН.

К общим требованиям для создания единой автоматизированной системы регистрации, учета и анализа трудовых ресурсов региона модернизация аппаратных средств, используемых в ОГУ ЦЗН:

1. Внедрение электронных пластиковых карт;

2. Внедрение технологии распознавания личности, сканирования зрачков, отпечатка пальца;

3. Адаптация общей базы данных с учетом добавления системы регистрации работодателем трудовых ресурсов в качестве персонала.

4. Осуществление комплексного перепрофилирования персонала центров ОГУ ЦЗН по следующим направлениям:

- Юридический отдел -55% от численности ОГУ ЦЗН. Основные функции: обеспечение правового мониторинга и защиты прав трудовых ресурсов, в соответствии с ТК РФ;

- Отдел содействия трудоустройства – 15%. Основные функции: трудоустройство безработных граждан, контроль за правомерностью причин отказа работодателем в трудоустройстве.

- IT- отдел – 30%. Основные функции: создание, поддержка и дальнейшее развитие системы в соответствии с новейшими разработками российских ученых.

- Административно-управленческий аппарат – 5%.
Осуществление производственно-хозяйственной деятельности и контроля за реализацией поставленных целей.

Используя выше обозначенные направления по модернизации и инновационному развитию ОГУ ЦЗН, представляется возможным создание системы учета и анализа трудовых ресурсов на территории региона, рисунок 1.

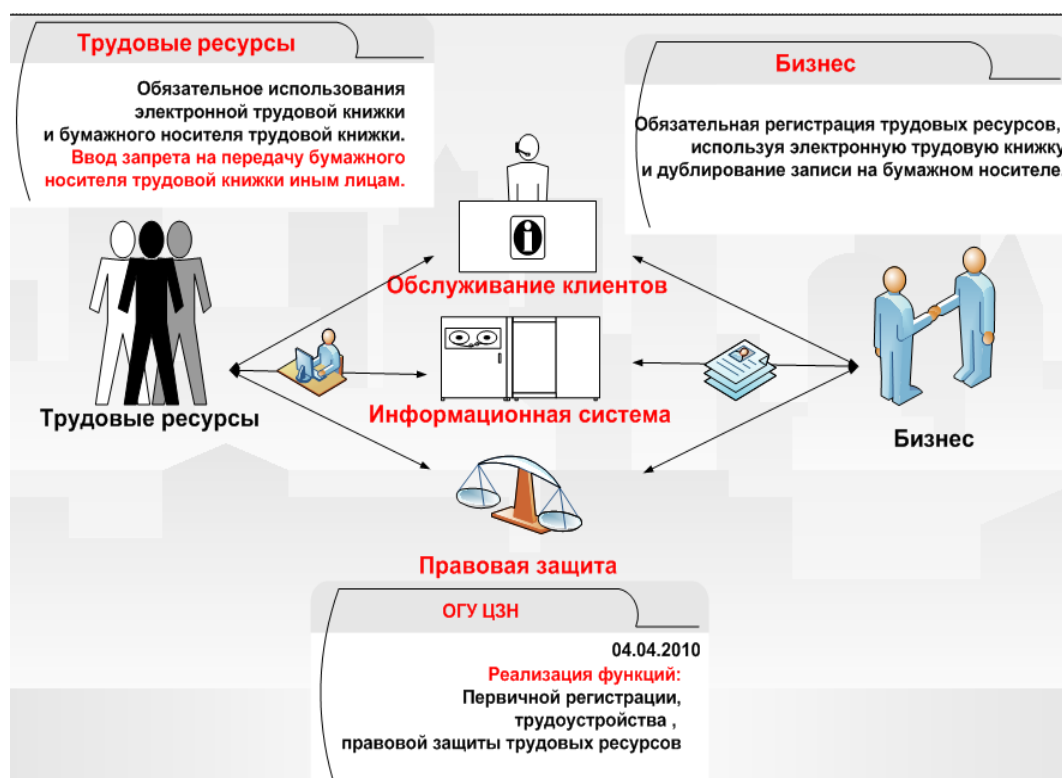


Рисунок 1. Общая схема взаимодействия трудовых ресурсов, ОГУ ЦЗН и Бизнеса.

Как видно из рисунка, основой предлагаемой системы является ОГУ ЦЗН с функциями регистрации, трудоустройства и правовой защиты трудовых ресурсов региона.

Связующим звеном между «Бизнесом» (работодателем) и трудовым ресурсом выступает ОГУ ЦЗН, за счет внедрения специализированных аппаратных средств для работы с электронной трудовой книжкой и специализированным программным обеспечением, позволяющим в онлайн режиме фиксировать привлечение работодателем трудового ресурса, для реализации тех или иных работ. В результате, представляется возможным осуществлять контроль за законностью действий работодателя в соответствии с ТК РФ.

При оценке эффективности предлагаемых мер в рамках проекта «Автоматизированная система ОГУ ЦЗН» были использованы следующие основные показатели по проекту: общая численность трудовых ресурсов в Иркутской области составляет 1 миллион 200 тысяч человек; доля нелегального рынка трудовых ресурсов составляет 35%. В результате создания автоматизированной системы управления трудовыми на базе ОГУ ЦЗН Иркутской области, по нашим оценкам, возможно получение дополнительного дохода в бюджет региона в размере 1,6 млрд. рублей.

Рассмотренная система является универсальной платформой для дальнейшей интеграции с базами МВД, Министерства обороны, ФСБ, Федеральной Эмиграционной Службы, Службы налоговых приставов и т.д.