

ЭФФЕКТИВНОСТЬ РАБОТЫ РЕГИОНАЛЬНЫХ ЦЕНТРОВ ЗАНЯТОСТИ НАСЕЛЕНИЯ КАК МЕХАНИЗМ ФОРМИРОВАНИЯ ДОВЕРИЯ К ВЛАСТИ

Алексей Викторович Баранов^а

DOI: 10.22394/2070-8378-2024-26-6-52-56

Ольга Владимировна Котлярова^б

^а Южно-Российский институт управления – филиал Российской академии народного хозяйства и государственной службы при Президенте Российской Федерации

^б Владимирский филиал Российской академии народного хозяйства и государственной службы при Президенте Российской Федерации

Аннотация: В статье затронута проблематика формирования доверия населения к власти. Показано, что эффективным механизмом решения этой актуальной проблемы является деятельность центров занятости населения (далее – ЦЗН). Представлены результаты опроса, основанные на мнении сотрудников таких центров, анализирующих обратную связь, поступающую от граждан, обращающихся в ЦЗН с целью получения качественной консультационной и организационной помощи в процессе поиска работы. Настоящее исследование проводилось среди сотрудников центров занятости населения воссоединенных территорий, в частности Донецкой и Луганской Народных Республик. Ситуация с трудоустройством и нормализация взаимоотношений между населением и властью требуют особого внимания. В этой связи важно проанализировать оценку эффективности работы центров занятости населения и уровня доверия к власти с позиции самих специалистов центров. Положительной тенденцией выступает относительно низкий уровень конфликтности, что говорит об осознанности граждан при взаимодействии с сотрудниками ЦЗН. Главная положительная тенденция, которую важно отметить, – это трансформация профессионального сознания и поведения сотрудников центров, которые понимают собственную повышенную ответственность и готовы развиваться профессионально и лично.

Ключевые слова: воссоединенные территории, уровень доверия к власти, центры занятости населения, эффективность взаимодействия, клиентоцентричный подход

Дата поступления статьи в редакцию: 11 ноября 2024 года.

THE EFFECTIVENESS OF REGIONAL EMPLOYMENT CENTERS FOR FOSTERING PUBLIC TRUST IN THE GOVERNMENT

RESEARCH ARTICLE

Alexey V. Baranov^a

Olga V. Kotlyarova^b

^a South Russian Institute of Management – branch of the Russian Presidential Academy of National Economy and Public Administration

^b Vladimir branch of the Russian Presidential Academy of National Economy and Public Administration

Abstract: The article discusses the issue of fostering public trust in the government. Employment centers (EC) have demonstrated to be an effective mechanism for resolving this pressing issue. The paper presents the results of a survey conducted among employees of the employment centers. The work analyzes feedback concerning citizens' requests for quality consulting and organizational assistance during their job search process. The current study was carried out among workers in employment centers serving the people of the reunified territories, specifically the People's Republics of Donetsk and Luhansk. A special focus is required on the employment situation and normalizing relations between the people and the authorities. It is crucial to examine the evaluation of employment centers' work efficacy and the degree of trust in the authorities from the perspective of the centers' experts. One positive trend is the relatively low number of conflicts among citizens who apply to the EC, indicating that people intentionally seek to engage with the personnel. Nonetheless, the primary positive aspect is the shift in the centers' employees' professional awareness and conduct, as they recognize their own heightened accountability and are prepared to grow personally and professionally.

Keywords: reunified territories, trust in the government, employment centres, interaction efficiency, client-centric approach

Received: November 11, 2024.

Введение

Механизмы формирования доверия к власти со стороны населения выступают основными инструментами трансформации государственного управления. Современное государство позиционирует себя как суперсервис, которому доверяют и к которому обращаются граждане при возникновении любых жизненных ситуаций, где может понадобиться государственная поддержка и помощь. Доверие предполагает двустороннюю направленность; это значит, что оно формируется не только со стороны государства, своим примером демонстрирующего бережное отношение к людям, их надобностям и нуждам, но и со стороны гражданского общества. Граждане Российской Федерации могут демонстрировать доверительное отношение к власти посредством контроля за соблюдением законодательства, открытого диалога, прозрачности процессов уплаты налогов, экологичного отношения к природной среде и социальной инфраструктуре общества.

Проблема доверия в современной России заботит все большее количество людей [Бовыкин, 2022; Доверие и недоверие в условиях развития..., 2013; Дугин, 2018; Ковалевская, 2021; Красавин, 2019; Креарз, 2024; Лашина, 2014]. Нужно отметить, что в мировой и отечественной практике сформировался стереотип, подразумевающий наличие в России культуры недоверия. Культура недоверия распространяется на межличностные взаимоотношения, а также на социальные, политические, экономические процессы. В том числе принято говорить о недоверии между обществом и властью.

Теория наличия в русском сознании идеологии недоверия предполагает, что русский человек склонен изначально с недоверием и напряженностью вступать в новые отношения, и только через какое-то время, убеждаясь в порядочности и открытости второй стороны, готов повышать уровень доверия и выходить на честный и открытый формат диалога [Реутов, Реутова, Колпина, Бояринова, 2013; Степанова, 2023; Тульчинский, 2015; Финогенова, 2021; Штукарев, 2021; Bockmeyer, 2000; Kujala, Lehtimäki, Pučetaitė, 2016; Schedler, 1999; Shapira, 2021; Smyslova, Linchenko, 2024; Soto, 2022].

Доверие представляется ключевым вопросом, решаемым на федеральном уровне, в том числе посредством реализации национального проекта «Государство для людей»¹, где изложены принципы клиентоцентричности, внедрение которых позволяет услышать боли людей и выстраивать процессы управления государством с учетом потребностей и нужд гражданского общества [Министерство доверия..., 2023].

Проблема доверия между государством и обществом решается и на региональном уровне. Каждый субъект РФ имеет уникальный опыт и многочисленные внутренние практики взаимодействия между властью и населением. Граждане хотят доверять не только властным структурам, но и организациям, с которыми у них ассоциируется государство. Наш исследовательский интерес сконцентрирован на этой проблеме [Баранов, Котлярова, 2022].

Отметим, что принадлежность к Президентской академии предполагает изначально неравнодушное отношение к процессам взаимодействия общества и власти. В рамках дополнительного профессионального образования Южно-Российский институт управления – филиал РАНХиГС на протя-

жении многих лет занимается подготовкой компетентных и клиентоцентричных кадров для государственного и муниципального управления. Последние геополитические изменения способствуют расширению целевой аудитории, участвующей в освоении программ дополнительного профессионального образования. Обратим внимание, что воссоединенные территории, в частности Донецкая и Луганская Народные Республики, активно включаются в процессы обучения. Важно, что в получении дополнительного образования нуждаются не только государственные и муниципальные служащие, но и сотрудники других организаций, «представляющих» государство.

Необходимо осознавать, что в актуальной геополитической реальности современной России вопрос доверия к власти становится краеугольным, потому что от наличия или отсутствия доверия между гражданским обществом и государством непосредственно зависит судьба страны и каждого гражданина. Воссоединенные территории находятся в переходном периоде, а население этих регионов нуждается в дополнительной помощи и поддержке со стороны государства и общества.

Центры занятости: эффективность взаимодействия с населением

Если опираться на терминологию клиентоцентричного подхода, изложенного в проекте «Государство для людей», то можно предположить, что Центры занятости населения (далее – ЦЗН) выступают одними из основных точек контакта людей и государства. ЦЗН – одно из мест, наряду с организациями здравоохранения (поликлиниками и больницами), образовательными организациями (школами, детскими садами, колледжами, вузами), в которых граждане соприкасаются с государством и с той помощью, которое оно предлагает.

В ЦЗН соискатели не просто получают меры государственной поддержки, но ищут адекватные их квалификации предложения работы, а работодатели ждут достойных кандидатов, готовых повысить эффективность организации или компании. В дискуссиях с представителями центров занятости воссоединенных территорий выясняется, что существует проблема с недостатком рабочей силы. Работодатели не могут предоставить полноценные рабочие места (с хорошими заработными платами, комфортными условиями работы и безопасной инфраструктурой). В целом налицо проблема не просто кадрового голода, но дефицита людей, готовых жить и работать в субъектах Российской Федерации, находящихся на переходном и непростом этапе развития.

В качестве респондентов в проведенном исследовании были намеренно выбраны сотрудники ЦЗН, как специалисты, видящие не только актуальные тенденции в вопросах трудоустройства населения региона, но и понимающие причинно-следственные связи, проявленные в этих тенденциях. Респонденты соглашались с утверждением, что граждане нуждаются в проявлении доверия со стороны государства. Сотрудничество с работниками ЦЗН позволяет исследовать особенности взаимоотношений между властью и обществом в формате проблематики поиска работы и государственной поддержки в процессе нахождения гражданином своего места в профессиональной деятельности.

Президентская академия и, в частности, Южно-Российский институт управления – филиал РАНХиГС активно включены в работу по организации обучения жителей воссо-

1 <https://государстводлялюдей.рф/>

Устойчивое развитие – стратегический выбор российских регионов

единенных территорий. В рамках дополнительного профессионального образования повышается квалификация государственных и муниципальных служащих, сотрудников многофункциональных центров предоставления государственных и муниципальных услуг, сотрудников ЦЗН.

Особо значимый диалог выстраивается между гражданами и сотрудниками ЦЗН воссоединенных территорий, находящихся в условиях кадрового дисбаланса. Для этих регионов критично важно выстроить диалог между соискателями и работодателями, чтобы гражданин, нуждающийся в работе, имел возможность не только обеспечивать материально свою семью, но и повышать уровень своего профессионального развития, приносить пользу населению своего региона в период неопределенности.

Проведенное исследование посвящено выявлению оценки уровня доверия к ЦЗН со стороны соискателей, а также оценки политического восприятия власти посетителями центров занятости. В исследовании приняло участие 356 респондентов, сотрудников ЦЗН воссоединенных территорий, которым было предложено 1) оценить уровень доверия соискателей, обращающихся в ЦЗН; 2) выявить факторы, повышающие эффективность взаимодействия граждан с ЦЗН; 3) определить факторы формирования образа ЦЗН в сознании современного гражданского общества.

Полученные результаты позволяют определить положительные и отрицательные тенденции при формировании механизмов доверия к центрам занятости со стороны населения. Проанализируем полученные результаты ответа на вопрос «Оцените уровень доверия клиентов (соискателей), обращающихся в Центр занятости населения».

Обратим внимание на то, что большинство респондентов настроены оптимистично; 56 % опрошенных считают, что граждане, обращающиеся в ЦЗН, действительно нуждаются в помощи и поддержке со стороны государства, они доверяют ЦЗН и его сотрудникам, полагаются на предоставленную информацию, действуют в соответствии с рекомендациями, которые для них разрабатываются.

Меньший процент респондентов обнаруживает проблемы разнообразия контингента и различного отношения граждан к центрам занятости. В условиях неопределенности и стресса жители воссоединенных территорий испытывают амбивалентные эмоции к власти, беспокоясь о собственном будущем и будущем страны. Отметим, что 27 % опрошенных обращают внимание на то, что контингент граждан, обращающихся в центры занятости населения, разнообразен: для кого-то ЦЗН – реально действующая платформа взаимодействия работодателя и соискателя; для кого-то ЦЗН ассоциируется с формализмом: некоторые граждане уверены, что им не хотят помочь и предлагают исключительно не перспективные варианты; такие соискатели имеют прошлый негативный опыт работы с центрами занятости. Несмотря на то, что негативный опыт был получен единожды и много лет назад, стереотип формального подхода к оказанию помощи гражданам сотрудниками ЦЗН до сих пор актуален.

Важно, что наименьший процент опрошенных, только 16 %, считает, что можно констатировать относительно низкий уровень доверия: клиенты, авторы таких ответов, как правило, обращаются в ЦЗН не для того, чтобы действительно найти работу или оптимизировать свою профессио-

нальную деятельность; они относятся к консультационным услугам в ЦЗН как к формальности, позволяющей получать пособие. Однако наличие таких ответов игнорировать нельзя.

Следующие – результаты ответа на вопрос: «Как вы оцениваете уровень конфликтности коммуникации в процессе оказания гражданам консультационных услуг?».

Положительной тенденцией, на наш взгляд, является то, что больший процент сотрудников ЦЗН уверен в невысокой конфликтности соискателей, обращающихся за помощью в поиске работы, 72 % респондентов считают, что конфликтные ситуации минимальны, и клиенты, и сотрудники умеют взаимодействовать, конфликты являются исключением, они вызваны случайностями и недоразумениями. Хочется отметить, что такая точка зрения демонстрирует очень ответственное и добросовестное отношение самих представителей ЦЗН как к собственным профессиональным обязанностям, так и, прежде всего, к людям, с которыми они взаимодействуют. Также это свидетельствует о небольшом проценте сотрудников, страдающих от профессионального выгорания, что тоже можно отметить как положительную тенденцию в развитии ЦЗН.

Меньший процент респондентов (22 %) подтверждает высокий уровень конфликтности посетителей ЦЗН. Участники опроса считают, что уровень конфликтности достаточно высок, это связано с отсутствием у клиентов культуры коммуникации, граждане не умеют взаимодействовать – объяснить собственные потребности и спокойно рассмотреть те возможности, о которых говорят сотрудники.

Важно отметить 6 % респондентов, которые уверенно говорят о том, что конфликтная коммуникация – рядовое явление в ЦЗН: высокий уровень стресса сотрудников, авральная работа, необходимость обслуживать большое количество клиентов приводят к напряжению в процессе взаимодействия. Однако обратим внимание на то, что, по замечанию самих опрошенных, авральная работа и наплыв посетителей скорее связаны с часами-пик и одновременным посещением центров большинством соискателей. Неравномерность посещений может выступать проблемой, но более важной проблемой является отсутствие людей, реально желающих найти официальное место работы.

Критичность рабочих ситуаций позволяет предположить, что необходимо принятие мер, направленных на развитие у сотрудников ЦЗН профессиональных компетенций для управления собственными негативными реакциями и реакциями соискателей в стрессовые периоды взаимодействия. Последний вопрос, заданный участникам исследования, был следующим: «Какие факторы могут повысить эффективность взаимодействия граждан с ЦЗН?».

Мы считаем, что особо стоит отметить положительную тенденцию к смещению фокуса внимания сотрудников ЦЗН от внешних негативных факторов снижения эффективности их профессиональной деятельности на внутренние критерии, позволяющие повышать эффективность взаимодействия с соискателями посредством собственных ресурсов. Важно, что 40 % респондентов уверены в том, что повысить эффективность взаимодействия может качественная работа сотрудников ЦЗН, то есть умение просто, быстро и доступно предоставить всю необходимую информацию, предлагать актуальные решения, поддерживать продуктивную обратную связь.

Также обратим внимание на следующую тенденцию: практически одинаковый процент опрошенных выделяет два ключевых фактора. Одним из главных критериев повышения эффективности сотрудники ЦЗН (31 %) считают *открытость и честность со стороны граждан. Умалчивание значимых деталей, недоговорки, неумение сформулировать собственный запрос не позволяют гражданам получить полноценную помощь*. Почти такой же процент респондентов (29 %) ответил, что главным фактором, влияющим на эффективность, является *необходимость большей вовлеченности работодателей в процесс поиска соискателей, а также оптимизация систем заработной платы и улучшение условий труда со стороны работодателей*.

Заключение

Можно с уверенностью говорить о том, что задаваемые респондентам вопросы относятся к вопросам из открытого списка. Однако важно учитывать, что сами респонденты – сотрудники центров занятости населения – изначально являются работниками, для которых человекоцентричность представляет собой неотъемлемую составную часть их профессиональной квалификации.

Для повышения уровня доверия к ЦЗН, к государству и власти в целом значимо оказывать системную и полноценную помощь сотрудникам и руководителям центра занятости. Потому что именно они выстраивают диалог с населением,

видят возникающие проблемы и барьеры во взаимоотношениях между работодателями и соискателями, осознают и отслеживают тенденции на рынке труда, а значит, могут оказать значимое воздействие на формирование доверия между государством и обществом. В этой связи Южно-Российским институтом управления – филиалом РАНХиГС реализуется ряд дополнительных профессиональных программ повышения квалификации, направленных на развитие у сотрудников центров занятости дефицитных компетенций, позволяющих повысить эффективность их работы.

Нельзя игнорировать трудности, возникающие в процессе взаимодействия населения и сотрудников ЦЗН. Культура недоверия проникает в процессы взаимодействия. Существенный процент граждан считает, что поход в центр занятости не принесет результата, останется формальностью. Однако необходимость изменить ситуацию осознают прежде всего сами сотрудники и руководители ЦЗН, они стремятся изменить систему «изнутри», увидеть собственные слабые места и пробелы, относиться к процессу взаимодействия с работодателями и соискателями как к сервисному процессу предоставления качественных услуг с заранее известным положительным результатом. Главная положительная тенденция, которую важно отметить, – это трансформация профессионального сознания и поведения сотрудников центров, которые понимают собственную повышенную ответственность и готовы развиваться профессионально и лично.

Литература

- Баранов А.В., Котлярова О.В. Особенности формирования доверия к власти в эпоху цифровых трансформаций (региональная практика Ростовской области). *Государство и граждане в электронной среде*. 2022. № 6. С. 53–61. <https://doi.org/10.17586/2541-979X-2022-6-53-61>. EDN: QWBSLH
- Бовыкин К.А. Ковид-диссидентство как форма недоверия власти РФ // Социальная консолидация и социальное воспроизводство современного российского общества: ресурсы, проблемы и перспективы. Материалы VIII Международной научно-практической конференции / под общ. ред. О.А. Полюшкевич. Иркутск, 2022. С. 245–250. EDN: VYPNIR
- Доверие и недоверие в условиях развития гражданского общества / отв. ред. А.Б. Купрейченко, И.В. Мерсиянова. М., 2013. EDN: TLZJCD
- Дугин Е.Я. Власть доверия и доверие власти. *Власть*. 2018. Т. 26. № 8. С. 60–66. <https://doi.org/10.31171/vlast.v26i8.6045>. EDN: VNBXVK
- Ковалевская Д.Д. Уровень доверия граждан к институтам государственной власти как фактор устойчивости политического режима в России. *Бизнес. Общество. Власть*. 2021. № 4 (42). С. 7–24.
- Красавин П.Е. Динамика уровня доверия к государственным институтам власти в России (на примере Рязанской области) // Стратегия опережающего развития. Сборник статей VI Международной школы молодых ученых в сфере экономики на Юге России. 2019. С. 45–48. EDN: UXKFUL
- Креарз И.Ю. Власть и доверие: исследование образа представителей органов власти // Человек и общество в современном киберпространстве. Материалы III Международной научной конференции молодых ученых. М., 2024. С. 105–120. EDN: LBZLDO
- Лашина Е.В. Негативный имидж как причина недоверия к власти // Государство, общество, наука: горизонты развития. Материалы Международной научной молодежной конференции, приуроченной к Симпозиуму им. Т.И. Заславской «Социальные вызовы экономическому развитию». Сибирский институт управления – филиал РАНХиГС, 2014. С. 162–163. EDN: TSHTAB
- Министерство доверия. Как государству общаться с гражданами. М.: Фонтеграфика, 2023.
- Реутов Е.В., Реутова М.Н., Колпина Л.В., Бояринова И.В. «Культура недоверия» в региональном социуме: факторы и социальные практики. Белгород, 2013. EDN: RZSHVL
- Степанова М.С. Персональный бренд государственного служащего как ключ к решению проблемы недоверия граждан государственной власти. *Академическая публицистика*. 2023. № 1-2. С. 285–290. EDN: GDLFIN
- Тульчинский Г.Л. Постсекулярный социум: недоверие и культура страха // Х Ковалевские чтения «Россия в современном мире: взгляд социолога». Материалы научно-практической конференции. 2015. С. 1302–1304.
- Финогенова А.С. Пути повышения уровня доверия граждан муниципальной власти. *Вестник Белого генерала*. 2021. № 6. С. 44–52. EDN: OGYGRW
- Штукатурев Н.А. Недоверие – фоновый параметр кризиса антикоррупционной культуры в современном Российском обществе. *Актуальные научные исследования в современном мире*. 2021. № 10-12 (78). С. 93–99.
- Bockmeyer Ja.L. A culture of distrust: the impact of local political culture on participation in the Detroit ez. *Urban Studies*. 2000. Vol. 37. No. 13. P. 2417–2440. <https://doi.org/10.1080/00420980020080621>. In English
- Kujala J., Lehtimäki H., Pučėtėitė R. Trust and distrust constructing unity and fragmentation of organizational culture. *Journal of Business Ethics*. 2016. Vol. 139. No. 4. P. 701–716. <https://doi.org/10.1007/s10551-015-2915-7>. In English
- Schedler A. Civil society and political elections: a culture of distrust? *Annals of the American Academy of Political and Social Science*. 1999. Vol. 565. No. 1. P. 126–141. <https://doi.org/10.1177/000271629956500108>. In English
- Shapira R. Phronetic leadership: risking managerial authority by trust-creating vulnerable involvement. *Academia Letters*. 2021. <https://doi.org/10.20935/AL3336>. In English

Устойчивое развитие – стратегический выбор российских регионов

Smyslova O.Yu., Linchenko A.A. Representations of trust and distrust in financial institutions in Russian regional speech culture. *Changing Societies & Personalities*. 2024. Vol. 8. No. 3. P. 665–683. <https://doi.org/10.15826/csp2024.8.3.296>. In English

Soto C.O. Swedish cultures of rejection and decreasing trust in authority during the covid pandemic. *Patterns of Prejudice*. 2022. Vol. 56. No. 4-5. P. 237–257. <https://doi.org/10.1080/0031322x.2023.2223408>. In English

References

Baranov A.V., Kotlyarova O.V. Features of the formation of trust in the government in the era of digital transformations. *Gosudarstvo i grazhdane v elektronnoy srede*. 2022. No. 6. P. 53–61. <https://doi.org/10.17586/2541-979X-2022-6-53-61>. EDN: QWBSLH. In Russian

Bovykin K.A. COVID-dissidence as a form of distrust to the Russian authorities // Social consolidation and social reproduction of modern Russian society: resources, problems, and prospects. Proceedings of the VIII International Scientific and Practical Conference / ed. by O.A. Polyushkevich. Irkutsk, 2022. P. 245–250. EDN: VYPNIR. In Russian

Dugin E.Ya. The power of trust and the trust in power. *Vlast'*. 2018. Vol. 26. No. 8. P. 60–66. <https://doi.org/10.31171/vlast.v26i8.6045>. EDN: VNBX BK. In Russian

Kovalevskaya D.D. The level of trust of citizens in institutions of state power as a factor of stability of the political regime in Russia. *Biznes. Obshchestvo. Vlast'*. 2021. No. 4 (42). P. 7–24. In Russian

Finogenova A.S. Ways to increase the level of confidence of citizens of the municipal government. *Vestnik Belogo generala*. 2021. No. 6. P. 44–52. EDN: OGYGRW. In Russian

Krasavin P.E. Dynamics of the level of trust in state institutions of power in Russia (on the example of the Ryazan region) // Strategy of advanced development. Collection of articles of the VI International School of Young Scientists in the Field of Economics in the South of Russia. 2019. P. 45–48. EDN: UXKFUL. In Russian

Kreare I.Yu. Power and trust: a study of the image of government officials // Man and society in modern cyberspace. Proceedings of the III International Scientific Conference of Young Scientists. Moscow,

2024. P. 105–120. EDN: LBZLDO. In Russian

Lashina E.V. Negative image as a cause of distrust in the authorities // State, society, science: horizons of development. Proceedings of the International Scientific Youth Conference, dedicated to the Symposium of T.I. Zaslavskaya «Social challenges to economic development». Siberian Institute of Management – branch of the Russian Presidential Academy of National Economy and Public Administration, 2014. P. 162–163. EDN: TSHTAB. In Russian

Ministry of trust. How the state should communicate with citizens. Moscow: Fontografika, 2023. In Russian

Reutov E.V., Reutova M.N., Kolpina L.V., Boyarinova I.V. «Culture of distrust» in regional society: factors and social practices. Belgorod, 2013. EDN: RZSHVL. In Russian

Shtukarev N.A. Distrust as a background parameter of anti-corruption culture crisis in modern Russian society. *Aktual'nyye nauchnyye issledovaniya v sovremennoy mire*. 2021. No. 10-12 (78). P. 93–99. In Russian

Stepanova M.S. Personal brand of a public servant as a key to solving the problem of citizens' distrust in state power. *Akademicheskaya publitsistika*. 2023. No. 1-2. P. 285–290. EDN: GDLFIN. In Russian

Trust and distrust in the context of civil society development / ed. by A.B. Kuprechenko, I.V. Mersyanova. Moscow, 2013. EDN: TLZJCD. In Russian

Tulchinsky G.L. Post-secular society: distrust and the culture of fear // X Kovalev Readings «Russia in the modern world: a sociologist's view». Proceedings of the Scientific and Practical Conference. 2015. P. 1302–1304. In Russian

ИНФОРМАЦИЯ ОБ АВТОРАХ:

Алексей Викторович Баранов, заместитель директора

Южно-Российский институт управления – филиал Российской академии народного хозяйства и государственной службы при Президенте Российской Федерации (Российская Федерация, 344002, Ростов-на-Дону, ул. Пушкинская, 70/54). E-mail: baranov-av@ranepa.ru
<http://orcid.org/0000-0003-3004-9684>

Ольга Владимировна Котлярова, доцент, кандидат филологических наук, доцент кафедры социально-гуманитарных дисциплин

Владимирский филиал Российской академии народного хозяйства и государственной службы при Президенте Российской Федерации (Российская Федерация, 600017, Владимир, ул. Горького, 59А). E-mail: Kotlyarova-ov@ranepa.ru
<http://orcid.org/0000-0002-5077-6339>

Для цитирования: Баранов А.В., Котлярова О.В. Эффективность работы региональных центров занятости населения как механизм формирования доверия к власти. *Государственная служба*. 2024. № 6. С. 52–56.

INFORMATION ABOUT THE AUTHORS:

Alexey V. Baranov, Deputy Director

South Russian Institute of Management – branch of the Russian Presidential Academy of National Economy and Public Administration (70/54, Pushkinskaya Str., Rostov-on-Don, 344002, Russian Federation). E-mail: baranov-av@ranepa.ru
<http://orcid.org/0000-0003-3004-9684>

Olga V. Kotlyarova, Associate Professor, Candidate of Sci. (Philological Sciences), Associate Professor of the Department of Social and Humanitarian Disciplines

Vladimir branch of the Russian Presidential Academy of National Economy and Public Administration (59A, Gorky Str., Vladimir, 600017, Russian Federation). E-mail: Kotlyarova-ov@ranepa.ru
<http://orcid.org/0000-0002-5077-6339>

For citation: Baranov A.V., Kotlyarova O.V. The effectiveness of regional employment centers for fostering public trust in the government. *Gosudarstvennaya sluzhba*. 2024. No. 6. P. 52–56.