**Введение**

Социально-экономические реформы в Российской Федерации обусловили трансформацию прежней экономической системы. Произошли изменения в сфере труда и занятости населения. Появление комплекса рыночных отношений в сфере занятости ужесточило условия выхода трудоспособного населения на рынок труда и в то же время обусловило выделение человеческого капитала в качестве приоритетного фактора экономического роста, а молодежи - как объекта долгосрочных инвестиций.

Молодежь - наиболее перспективная группа в составе трудоспособного населения, так как ей присуща энергичность, высокая работоспособность, быстрая обучаемость, высокие физические показатели. Через десять-двадцать лет формируемое в современных условиях поколение работников будет определять как направление развития отношений занятости, так и системы экономических отношений в целом. Обеспечение достойного уровня существования молодежи посредством эффективной занятости, поддержки молодых семей и долгосрочных вложений в человеческий капитал позволит стимулировать рост рождаемости и предотвратить демографический кризис. Успешный старт на рынке труда — ключевое условие, которое определяет участие молодежи в жизни общества и ее влияние на общественное развитие. Данное обстоятельство и определяет, главным образом, высокую социальную значимость современного рынка труда, как сферы становления и развития трудового потенциала молодежи - самой экономически активной части общества.

При этом рыночные условия найма остаются тяжелыми для молодых работников, не имеющих профессиональных навыков, производственного опыта и требуемой квалификации. Ситуация, складывающаяся на российском молодежном рынке труда в последние годы, является достаточно напряженной и имеет тенденцию к ухудшению.

В этой связи актуальным и стратегически важным становится формирование действенного механизма обеспечения занятости молодежи в рамках государственной молодежной политики, с одной стороны, и политики занятости, с другой.

Государственное регулирование занятости молодежи в Российской Федерации становится одной из главных стратегических задач развития страны, так как молодежь – объект национально-государственных интересов, один из факторов обеспечения развития Российского государства и общества. Обеспечение занятости молодежи осложняется в условиях мирового финансового кризиса, вызвавшего снижение инвестиционной активности, а также рост безработицы населения. Указанные обстоятельства обусловили актуальность и выбор темы настоящей дипломной работы.

Целью настоящей дипломной работы является рассмотрение теоретических основ рынка труда и занятости молодежи, анализ основных направлений социально-экономической политики в области занятости молодежи Российской Федерации и на этой основе разработка основных направлений совершенствования занятости молодежи России.

В рамках реализации поставленной выше цели нами сформулированы и решены в рамках настоящей дипломной работы следующие задачи:

рассмотреть понятие и сущность рынка труда;

изучить особенности занятости и безработицы;

исследовать основные характеристики молодежи;

раскрыть положение молодежи на рынке труда в России;

проанализировать работу региональных органов занятости по обеспечению занятостью молодежи;

ознакомиться с социальной поддержкой и обеспечением занятости молодежи;

определить основные пути улучшения работы государственной службы по обеспечению занятости молодежи;

предложить меры по усовершенствованию социальной поддержки молодежи;

разработать элементы совершенствования государственной политики в обеспечении занятости молодежи.

Объектом настоящей дипломной работы являются общественные отношения в сфере молодежи и государственное регулирование занятости в России.

Предметом настоящей дипломной работы являются механизмы государственного обеспечения занятости молодежи и ее социальная поддержка.

Основными методами исследования являются методы анализа, сравнения, научного абстрагирования.

Теоретический и методологической основой исследования явились труды отечественных и зарубежных ученых - экономистов, социологов, психологов, политологов, по проблемам социально-экономического положения работников, занятости и рынка труда, а также аналитические материалы периодических изданий, научных сборников по проблемам занятости молодежи, Конституция Российской Федерации, принятая всенародным голосованием 12 декабря 1993, законы Российской Федерации, федеральные законы и иные нормативные правовые акты, регулирующие исследуемые отношения. В работе используются статистические данные, отчетные материалы и иные фактические материалы, содержащиеся в официальных источниках, приведенных в библиографии к работе.

Структура настоящей дипломной работы является традиционной и включает: введение, три главы, содержащие девять параграфов, заключение, список использованной литературы, а также приложение, иллюстрирующее или дополняющее основной материал работы.

**Глава 1. Теоретические основы рынка труда и занятости молодежи**

**1.1 Понятие, сущность и особенности рынка труда**

Рынок труда исторически возник тогда, когда произошло отделение работника (крепостного крестьянина, ремесленника) от средств производства, прежде всего от земли, с предоставлением ему юридической свободы. Однако, став юридически свободным, но лишенным средств производства, он оказался без средств к существованию. Чтобы не умереть с голоду, он вынужден продавать свою способность к труду, или рабочую силу.

Сегодня в отечественной экономической литературе господствуют две основные точки зрения. Первая из них доказывает, что товаром является рабочая сила – потенциальные способности к труду. Вторая точка зрении признает товаром труд, и что заработная плата представляет собой не стоимость рабочей силы, а является ценой труда. Но ее сторонники, понимая, что труд – как процесс целесообразной деятельности трудно представить в виде товара, утверждают, что таковым является «потенциальный труд».

В то же время Международная Организация Труда, как источник международного трудового права, определила, что рабочая сила не является товаром.

Существует несколько определений рынка труда, имеющих, тем не менее, общие черты. Рассмотрим ряд определений рынка труда, существующих в научной литературе.

Под рынком труда понимается: во-первых, система общественных отношений, связанных с наймом и предложением труда, т.е. с его куплей и продажей; во-вторых, экономическое и географическое пространство – сфера трудоустройства, в которой взаимодействуют покупатели и продавцы специфического товара – труда; в-третьих, механизм, обеспечивающий согласование цены и условий труда между работодателями и наемными работниками.

Главная задача рынка труда – обеспечение оптимальной мобильности работников, наиболее быстрое удовлетворение спроса и предложения на рынке труда. Достижение этой задачи осуществляется через выполнение рынком труда следующих функций:

организации встречи продавцов и покупателей труда;

обеспечения конкурентной среды внутри каждой из сторон рыночного взаимодействия;

установления равновесных ставок заработной платы;

способствования решению вопросов занятости населения;

осуществления социальной поддержки безработных.

Хорошо организованный и эффективно функционирующий рынок труда обеспечивает наиболее целесообразное использование трудового потенциала общества. Следовательно, состояние рынка труда и его эффективность являются важнейшими макроэкономическими факторами эффективности развития общества и его экономики.

В зависимости от пространства, охватываемого теми или иными рынками труда, они подразделяются на краевые, межкраевые, областные региональные, общегосударственные, мировой, национальный и т.д., также выделяют внешний (общенациональный) рынок труда и внутрифирменный.

Первый и второй из перечисленных в нижеуказанной диаграмме элементов рынка труда представляют собой естественное необходимое условие для существования рыночных отношений в сфере труда, они присутствуют на любом рынке труда и мало зависят от его организации. Но последующие элементы рынка труда (с третьего по восьмой) оказывают решающее воздействие на степень эффективности отношений на нем. Через них, собственно, и реализуется та или иная организация трудового рынка, а в зависимости от этого образуется та или иная его эффективность.

Имеются сторонники расширительного толкования понятия рынка труда, согласно которому его субъектом является все экономически активное население, а спрос на труд определяется суммарной численностью занятых и вакантных рабочих мест. Аргументацией этому служит рассуждение о том, что работники, занятые в настоящий момент, не могут считаться занятыми раз и навсегда и вышедшими из рынка; в процессе производства непрерывно происходят изменения условий занятости возникает необходимость движения работников (по профессиям, должностям и уровням квалификации), территориального перемещения и др.

Другая точка зрения, состоит в том, что рынок труда, как и всякий рынок, относится к сфере обращения, поэтому он не может включать в себя всех работающих, так как он уже вышли из этой сферы и вступили в сферу производственную.

Величина спроса на труд определяется совокупностью вакантных рабочих мест на действующих и вновь вводимых в действие предприятиях и количеством рабочих мест, занятых работниками, не удовлетворяющими работодателя и поэтому ищущего им замену.

В зависимости от соотношения между спросом и предложением труда возникает определенная конъюнктура рынка труда. Она может быть трех типов:

1)трудодефицитной, когда рынок труда испытывает недостаток предложения труда;

2)трудоизбыточной, когда на рынке труда имеется большое число безработных и, соответственно, избыток предложения труда;

3) равновесной, когда спрос на труд соответствует его предложению.

Каждый из типов рыночной конъюнктуры может относиться к тому или иному региону, к той или иной профессии (специальности) или сфере приложения труда, образуя в совокупности общий рынок труда в стране.

Результатом удовлетворения взаимного интереса работника и работодателя является договор найма: трудовой договор или контракт.

Важнейшими категориями рынка труда являются спрос на труд и его предложение.

Спрос на труд на конкретном рынке труда означает количество услуг труда, которое может быть куплено по определенной цене за определенное время.

Спрос на труд формируют работодатели, располагающие вакантными рабочими местами, а также рабочими местами, которые заняты работниками, не удовлетворяющими работодателя, и которым ищут замену.

Спрос на труд зависит, прежде всего, от уровня его оплаты. Взаимосвязь спроса на труд и его цены – заработной платы – выражается законом спроса на труд, который гласит, что при прочих равных условиях на рынке труда совершенной конкуренции величина спроса на труд, который гласит, что при прочих равных условиях на рынке труда совершенной конкуренции величина спроса на труд находится в обратной зависимости от его цены.

Помимо цены труда на величину спроса на труд оказывают влияние такие факторы, как:

- спрос на продукты производства;

- уровень технологии производства;

- цена капитала.

Предложение труда означает количество услуг труда, которое может быть предложено на рынке труда по определенной цене в определенное время. Предложение труда формируют безработные, лица, впервые ищущие работу, и наемные работники, которые в силу разных причин ищут новое место приложения своего труда.

Предложение труда зависит, прежде всего, от уровня его оплаты. Взаимосвязь предложения труда и его цены – заработной платы – выражается законом предложения труда, который гласит, что при прочих равных условиях на рынке труда совершенной конкуренции величина предложения труда находится в прямой зависимости от его цены.

На величину предложения труда помимо уровня оплаты труда оказывают влияние:

- численность экономически активной части населения;

- его профессионально-квалификационная структура;

- средняя продолжительность рабочего дня, рабочей недели, месяца, года.

Рынок труда как часть товарного рынка функционирует по тем же законам, что и рынок конечных товаров, однако он имеет некоторые особенности:

Первая группа особенностей связана с взаимодействием рынка труда и рынка товаров. Оно заключается в том, что спрос на рабочую силу является производным, зависимым от спроса на конечную продукцию. Отсюда, чем выше спрос на продукцию предприятия, тем больше спрос на рабочую силу и, наоборот, чем меньше спрос на продукцию, тем меньше спрос на рабочую силу.

Вторая группа особенностей связана с особенностями самого товара – рабочая сила:

-неотделимость собственности на товар - рабочую силу от ее владельца;

-необходимость регламентации взаимоотношений работодателей и наемных работников;

- высокая степень индивидуализации сделок;

- важная роль неденежных аспектов сделки.

Третья группа особенностей рынка труда связана с обменом товара рабочая сила, который отличается от обмена вещных товаров. Процесс обмена рабочей силы включает три момента совершается в трех сферах. Он начинается в сфере обращения товара - рабочая сила заключается договор о передаче права пользования способностью к труду работодателю, в котором фиксируется величина возможной заработной платы, оклада – это потенциальный обмен, представляющий собой юридическую сделку. В сфере производства происходит реальный обмен функционирующей рабочей силы на номинальную заработную плату. В сфере производства происходит реальный обмен функционирующей рабочей силы на номинальную заработную плату. В сфере товарного рынка происходит обмен номинальной заработной платы на необходимые работнику товары – жизненные средства. Только после этого акта возможна следующая фаза – воспроизводство (формирование) рабочей силы.

Переход к рыночным отношениям по-новому высветил ряд проблем социально-трудовой сферы. Оказалось, что обеспечение всех трудоспособных рабочими местами уже не есть нечто само собой разумеющееся, что дефицит рабочей силы сменился дефицитом рабочих мест, что возникло такое чуждое ранее нашему обществу явление, как безработица.

Сложилось так, что наряду с понятием «труд» стало наполняться специфическим содержанием и понятие «занятость», ставшее вполне актуальным лишь в постсоветский период.

Начала ускоренно развиваться целая система учреждений (как государственных, так и негосударственных), обслуживающих и регулирующих процессы, связанные с занятостью.

От оперативности квалифицированности работы вышеназванных структур в большой степени зависят такие процессы, как функционирование рынка труда, обеспечение подготовки и повышения квалификации кадров, воспроизводство рабочей силы и рабочих мест, регулирование социального партнерства в обществе и т.д. Успех осуществления этих функций требует от персонала указанных структур профессиональных знаний и навыков, которые должны базироваться на правильном понимании понятия «занятость».

**1.2 Сущность занятости и безработица**

Под занятостью населения понимается состояние его экономически активной части, которое характеризуется наличием у людей работы, или легитимного, т.е. не противоречащего действующему законодательству, доходного занятия. Иначе говоря, занятость – это обеспеченность людей общественно необходимой работой, приносящей им заработок, трудовой доход. Возрастные границы и социально-демографический состав трудовых ресурсов определяются системой государственных законодательных актов, которые менялись в разные периоды развития нашей страны.

С введением в действие Трудового кодекса РФ трудоспособный возраст определяется возрастом лица, с которым допускается заключение трудового договора. Таким возрастом для учащихся может быть: 14 лет, когда работа по трудовому договору разрешается в свободное от учебы время с согласия одного из родителей (опекуна, попечителя) для выполнения легкого труда; с 15 лет – если окончено основное общее образование или прекращено обучение в школе; с 16 лет – для всех.

Для уяснения понятия «трудовые ресурсы» необходимо знать, что, во-первых, в зависимости от возраста все население может быть разделено на три неравные части:

* лица моложе трудоспособного возраста (от рождения до 15 лет включительно);
* лица в трудоспособном (рабочем) возрасте: в России женщины – от 16 до 54 чет, мужчины – от 16 до 59 лет включительно;
* лица старше трудоспособного, т.е. пенсионного возраста, до достижении которого устанавливается пенсия по старости: в России женщины – с 55, мужчины – с 60 лет.

Во-вторых, в зависимости от способности к труду различают лица трудоспособные и нетрудоспособные. Иначе говоря, могут быть нетрудоспособные лица в трудоспособном возрасте например инвалиды 1-й и 2-й групп допенсионного возраста, и трудоспособные лица в нетрудоспособном возрасте, например работающие пенсионеры по старости.

С середины 1993г. в нашей статистике осуществлен переход на рекомендуемую Международной организацией труда систему классификации, в соответствии с которой население делится на экономически активное и экономически неактивное. Экономически активное население представляет часть населения, обеспечивающая предложение своего труда для производства товаров и оказания разнообразных услуг. Количественно эта группа населения складывается из численности занятых и безработных, под которыми понимаются строго определенные группы людей.

Занятыми в соответствии с законом «О занятости населения в Российской Федерации» считаются: работающие по трудовому договору (контракту), в том числе выполняющие работу за вознаграждение на условиях полного либо неполного рабочего времени, а также имеющие иную оплачиваемую работу (службу), включая сезонные и временные работы; занимающиеся предпринимательской деятельностью; самостоятельно обеспечивающие себя работой; занятые в подсобных промыслах и реализующие продукцию по договорам; выполняющие работу по гражданско-правовым договорам (договорам подряда), а также члены производственных кооперативов (артелей); избранные, назначенные или утвержденные на оплачиваемую должность;

временно отсутствующие на рабочем месте в связи с нетрудоспособностью, отпуском, переподготовкой, повышением квалификации, приостановкой производства, вызванной забастовкой, или иными причинами;

проходящие военную службу, а также в органах внутренних дел;

проходящие очный курс обучения в общеобразовательных учреждениях, учреждениях начального профессионального и высшего профессионального образования Ир других образовательных учреждениях, включая обучения по направлению Федеральной государственной службы занятости населения.

Экономически неактивное население (по методике Росстата) – эта та часть населения, которая не входит в состав ресурсов для труда. К ней относятся:

учащиеся, студенты, служащие, курсанты, обучающиеся в дневных учебных заведениях;

лица, получающие пенсию по старости и на льготных условиях;

лица, получающие пенсию по инвалидности;

лица, занятые ведением домашнего хозяйства, уходом за детьми, больными родственниками;

отчаявшиеся найти работу, т.е. прекратившие ее поиск, исчерпав все возможности, но которые могут и готовы работать;

другие лица, которым нет необходимости работать, независимо от источника дохода.

Основным источником пополнения экономически активного населения является молодежь, вступающая в трудоспособный возраст. При расширенном воспроизводстве населения и повышении уровня рождаемости будет расти число вступающих в трудоспособный возраст. Но следует иметь в виду, что каждый скачок рождаемости отразится на численности ресурсов для труда лишь через 15 лет.

В России, начиная со второй половины ХХ в., установилась устойчивая тенденция сокращения рождаемости, такая тенденция характерна и для всех стран Европы. Численность и состав населения меняются не только вследствие естественных процессов рождаемости и смертности, но также в силу миграции – механического прибытия и выбытия населения путем перемещения его через границы административно-территориальных образований или государств с целью перемены места жительства или места работы. Подобное движение населения вызывается различными экономическими, политическими, религиозными, бытовыми и другими причинами и связано с серьезными изменениями в положении людей, их статусе, перспективах жизни.

Миграция в условиях сокращения естественного прироста населения – явление для экономики России в целом позитивное, необходимо только, чтобы эти процессы были в соответствии с законом Российской Федерации.

Существует также и трудовая миграция – это перемещение населения, обусловленное поиском места работы. К такой разновидности миграции относятся сезонная и маятниковая миграции. Также выделяют такие виды миграции: внутренняя и внешняя, добровольная и вынужденная, возвратная и безвозвратная. Практические потребности учета населения вызывают необходимость выделения различных видов занятости (Приложение 2).

Экономически активное население — часть трудоспособных граждан, которая предлагает рабочую силу для производства товаров и услуг.

Исходя из такой структуры, определяется уровень экономической активности населения — доля численности экономически активных людей в общей численности населения. Такой уровень подсчитывается по формуле

где Уа —уровень экономически активного населения; Н — численность населения; Эа — численность экономически активного населения.

Другим состоянием экономически активного населения по его отношения к наличию работы является безработица. Она характеризуется желанием людей работать с целью получения дохода, а другой – отсутствием работы.

Признание человека безработным происходит не сразу после его обращения в органы службы занятости, предоставления необходимых для этого документов и регистрации в качестве ищущего подходящую работу, а лишь при невозможности предоставления ему подходящей работы в течение 10 дней со дня регистрации.

Безработица порождается разными причинами и отличается разной продолжительностью и разыми социально-экономическими последствиями. В зависимости от этих критериев различают несколько видов безработицы:

* фрикционная – неизбежная, так как инициатива увольнения исходит от самого человека;
* сезонная, вызывается сезонным характером некоторых работ;
* структурная, она вызывается изменением потребительского спроса на товары, с одной стороны, и изменением структуры производства, - с другой. Ее разновидностью является технологическая безработица, когда в результате научно-технического прогресса, появления новой техники резко возрастает производительность труда работников, часть из них становятся излишними;
* институциональная обусловлена несовершенством некоторых правовых норм, регулирующих материальную поддержку безработных, налоговой системы и др.;
* циклическая вызывается неравномерностью развития экономики, резким сокращением производства в связи с циклически возникающими экономическим спадами, кризисами;
* открытая – зарегистрированная безработица в службах занятости;
* скрытая характеризует состояние людей, которые работают по найму, но неудовлетворенны работой и подыскивают другую, могут потерять работу или заняты не полный рабочий день.

По продолжительности безработица подразделяется на кратковременную, умеренную, длительную и застойную.

Диаграмма № 2

Диаграмма построена на основании описанных Рофе А.И., Галаевой Е.В., Лавровым А.С., Стрейко В.Т уровней безработицы.

Кратковременная безработица продолжительностью 1-2 месяца характерна для фрикционной ее разновидности.

Умеренная имеет продолжительность до 12 месяцев.

Длительная – от 12 до 18 месяцев.

Застойная – свыше 18 месяцев.

На основании данных о занятости (3) и безработицы определяется уровень безработицы. Уровень безработицы (Уб) — удельный вес численности безработных в численности экономически активного населения (Эа). Этот уровень определяется по формуле:

Оценка эффективности политики занятости осуществляется по формуле: СЭПЗ = ЧПСУ/СБк,

где СЭПЗ – эффективность политики занятости в течение календарного периода; ЧПСУ – численность безработных, снятых с учета по всем основаниям в течение календарного периода; ЧБк – численность безработных на конец календарного периода.

Для молодежной безработицы характерно отсутствие у молодых людей, впервые желающих приступить к работе, производственного опыта при достаточно высоких требованиях к уровню оплаты своего труда. Предприятия, как правило, хотят иметь опытных, знающих свое дело работников. Поэтому среди безработных удельный вес молодежи достаточно высок.

Предотвращение или смягчение тяжелого материального положения безработных достигается в результате целенаправленной социальной политики государства, одним из направлений которой является государственная социальная поддержка безработных, социальные гарантии и компенсации гражданам, увольняемым с предприятий.

Для обеспечения конкурентоспособности российских организаций в новых условиях необходима реструктуризация и диверсификация отраслей экономики, что повлечет за собой изменение сложившейся структуры занятости населения и будет сопровождаться сокращением неэффективных рабочих мест и высвобождением работников, расширением сферы услуг, развитием инновационных направлений деятельности и возникновением новых профессий.

При выборе путей формирования рынка труда надо исходить из необходимости изучения и анализа внутренних закономерностей, присущих развитию занятости и сохраняющихся в условиях рыночной экономики, поскольку многие факторы, влияющие на важнейшие параметры занятости, зависят непосредственно от человека (численность населения, его половозрастная структура, расселение населения в городской и сельской местностях и т.д.). Основную ставку необходимо сделать на молодежь Российской Федерации и формирование достойных кадров, соответствующих требованиям изменяющегося рынка труда.

**1.3 Основные характеристики молодежи**

При рассмотрении особенностей молодежи как социальной группы в первую очередь необходимо дать определение понятию «молодежь». Однако это не так просто, как кажется на первый взгляд. Существуют противоречия между формальным (календарным) возрастом, с которого в конкретном обществе отсчитывается начало молодости, и реальным уровнем социально-психологического, социального развития ребенка, достигшего этого возраста; между социально-нормативными требованиями к статусу и поведению молодых и индивидуальным многообразием социального взросления, социализации.

Сложность и многогранность самого феномена молодежи, зыбкость и подвижность возрастных границ молодости определяют наличие в научной литературе довольно многочисленных подходов и определений молодежи и молодости. Выделим наиболее типичные из них:

•психофизиологический подход - молодость - это период развития человеческой личности между «puberty» (половая зрелость) и «maturity» (полная зрелость);

•социально-психологический подход - молодежь - «определенный возраст со своими биологическими и психологическими отношениями, а потому - всеми особенностями возрастного класса»;

•конфликтологический подход - молодость - это «трудный, полный стрессов и чрезвычайно важный период жизни»;

•ролевой подход - молодость - это «особая поведенческая фаза в жизни людей, когда они более не играют ролей ребенка и в то же время не являются полноправными носителями ролей «взрослого»;

•субкультурный подход - молодежь - это группа со своим специфическим образом жизни, стилем поведения, культурными нормами и ценностями;

•стратификационный подход - молодежь - это социально-демографическая группа, ограниченная возрастными рамками;

•социализационный подход - молодость - это период социального роста, первичной социализации. «Главная цель юности - самоопределение, персонализация;

• интеракционистский подход - молодость - это одно из трех состояний души, присущих каждому человеку оно проявляется в спонтанности, непосредственности поведения;

•аксиологический (ценностный) подход - молодость как социально значимый, важный этап жизненного цикла человека;

•субъективный подход - молодость - это особое мироощущение, устремленность в будущее, оптимизм, жизнелюбие;

•процессуальный подход - молодые - это те, кто не завершен, не интегрирован, находятся в состоянии становления, формирования.

Опираясь на эти разнообразные подходы, сегодня важно обобщить то позитивное, что есть в опыте зарубежных и отечественных юнологов. Поэтому не будем оценивать или критиковать их. Подчеркнем другое:

• необходимо учитывать различные реально существующие подходы;

•важно видеть, что множество определений связано со спецификой угла зрения на молодежь и ее проблемы с позиций конкретных научных дисциплин (психология, культурная антропология, социология и т.д.) и исследовательских установок;

•знакомство со всем спектром подходов и определений молодежи позволяет выделить те компоненты, которые должно включать интегративное определение.

Интегративное определение молодежи охватывает:

• возрастные границы и социально-психологические особенности;

•специфику социального статуса, ролевых функций и социокультурного поведения (в том числе - повседневные молодежные практики);

•специфику молодежи как социально-демографической группы; ее самоопределение и самоидентификацию;

•процесс социализации в единстве социальной адаптации и индивидуализации.

В известной мере обобщающим может рассматриваться подход В.И. Чупрова, выделяющего в рамках социологии молодежи (и зарубежной, и отечественной) основные ориентации в понимании и определении молодежи, молодости:

• молодежь - возрастная группа;

• молодость - определенный этап жизненного цикла;

• социальный статус, определяемый возрастом;

• молодежная субкультура;

• социальная сущность молодежи определяются её ролью и местом в общественном воспроизводстве.

Анализируя все вышеизложенные подходы к определению понятия «молодежь» необходимо выделить то, которое бы отражало основные особенности молодежи как социальной группы.

Итак, молодежь – социально-демографическая группа, выделяемая на основе совокупности возрастных характеристик, проходящая стадию социализации, усваивающая общеобразовательные, профессиональные и культурные функции и подготавливаемая обществом к усвоению и выполнению социальных ролей взрослого.

Новый законопроект «О молодежи», принятый депутатами 8 июля 2009 г., который внес на рассмотрение мэр Юрий Лужков, относит к молодежи людей в возрасте не с 14 до 25 лет, а с 14 до 30 лет, поэтому при анализе положения молодежи на рынке труда мы будем выделять следующие возрастные группы: от 14 до 18 лет, 18-25, 25-29 лет (см. таблицу № 4).

Глава столичного департамента семейной и молодежной политики Людмила Гусева отметила, что проект закона "О молодежи" определяет принципы государственной молодежной политики, среди которых признание интересов и потребностей молодежи, приоритет общественных инициатив при реализации городских мероприятий и программ, касающихся молодежи. Кроме того, закон направлен на содействие развитию молодежной инициативы и общественного движения, содействие в обеспечении прав молодежи в сфере образования, культуры, научно-технического и художественного творчества, содействие занятости молодежи. Л.Гусева сказала, что документом высшей общегородской формой взаимодействия молодежи, обеспечивающей ее представительство на уровне власти города в целях обсуждения наиболее актуальных вопросов, определен Форум молодежи, созываемый правительством Москвы не реже одного раза в год. Отдельные статьи законопроекта посвящены Московской ассоциации молодежи, молодежно-студенческим отрядам, трудовым объединениям, студенческому самоуправлению, а также государственной поддержке организаций, участвующих в реализации государственной политики и общественных инициатив, предпринимаемых в целях содействия молодежи. Помимо этого, законопроект предполагает оказание помощи талантливой молодежи, содействие международному и межрегиональному сотрудничеству молодых людей, вовлечение их в экономическую деятельность, поддержку предпринимательских инициатив молодежи и работодателей, трудоустраивающих молодых. Также законопроект содержит ряд других форм работы с молодежью, их поддержки и поддержки молодых семей. Одобрив документ в первом чтении, депутаты решили взять время на поправки, так как посчитали, что он требует дальнейшей доработки.

Молодежный рынок труда формируется молодыми людьми, нуждающимися в трудоустройстве. Это незанятые выпускники вузов, среднетехнических и среднеспециальных, общеобразовательных учебных заведений. Рынок труда пополняется и за счет демобилизованных из срочной службы. В последнее время существенен для центральных районов России приток молодежи за счет беженцев и мигрантов (Приложение № 2). Разумеется, не все выпускники учебных заведений ищут работу и попадают на рынок труда. Часть из них планирует продолжить образование, другие не трудоустраиваются по иным причинам.

Молодежный рынок труда имеет свою специфику.

Во-первых, он характеризуется неустойчивостью спроса и предложения, обусловленной изменчивостью ориентацией молодежи, ее социально-профессиональной неопределенностью. Положение усугубляется обострением социальных проблем молодежи, связанных с коренным изменением социокультурных и политических условий развития личности, что влечет за собой возрастающие трудности самоопределения молодых людей, в том числе и в профессиональном плане.

Во-вторых, специфична для молодежного рынка труда низкая конкурентоспособность по сравнению с другими возрастными группами. Молодежь подвергается наибольшему риску потерять работу или не трудоустроиться. Возможности трудоустройства новой рабочей силы, вступающей на рынок труда впервые, сокращаются. Ограничение спроса на рынке труда снижает возможности трудоустройства выпускников учебных заведений.

В-третьих, молодежная занятость имеет явные и скрытые размеры. Продолжает увеличиваться группа молодежи, которая нигде не работает и не учиться.

В-четвертых, молодежный рынок труда характеризуется большой вариантностью. Это обусловлено тем, что на него выходят выпускники учебных заведений, осуществляющих подготовку специалистов по всем возможным профессиям. Отсутствие спроса на региональном рынке труда на многие из них, приводит к тому, что большая часть ищущих работу молодых людей, в том числе недавних выпускников учебных заведений, трудоустраивается по специальностям, далеким от базового образования, для многих переподготовка является единственной возможностью получить работу. Ежегодно из числа выпускников каждый четвертый становится потенциальным кандидатом на переобучение, получение второй профессии. Кроме того, пятая часть молодых людей увольняется из-за неудовлетворенности профессией, характером труда уже в первый год работы после окончания учебного заведения. В-пятых, на молодежном рынке труда создалась чрезвычайно сложная ситуация с женской занятостью: традиционно среди выпускников учебных заведений, особенно вузов, женщины составляют значительную долю, при этом работодатели отдают явное предпочтение при приеме на работу мужчинам. Складывающийся рынок труда предполагает выявление приоритетных профессий и специальностей на определенный момент. В связи с этим возникли теоретические и прикладные задачи по количественному и качественному сопоставлению востребованных рынком труда профессий и специальностей, по которым ведется подготовка специалистов в учебных заведениях.

Подытоживая сказанное выше в отношении особенностей проблем поведения молодежи как особой социально-демографической группы на рынке труда можно констатировать, что проблема молодежной занятости имеет вполне объективный характер в условиях свободной конкуренции на рынке труда. Однако многообразие возможных способов ее решения при необходимом внимании к проблеме со стороны Правительства Российской Федерации может свести ее негативные последствия до минимума. Необходимость специальных программ государственного регулирования занятости молодежи бесспорна.

Решение проблемы занятости молодежи напрямую связано с преодолением рассогласованности между существующей системой профессионального образования и потребностями рынка труда в молодых специалистах, которые характеризуются постоянно повышающимися требованиями работодателей к соискателям рабочих мест.

Несоответствие потребностей рынка труда жизненным ценностным ориентирам молодежи, препятствующее активному поиску работы молодыми людьми - сегодня реальность, имеющая крайне негативные социальные последствия.

В международных документах ООН, Международной организации труда, Совета Европы – Всеобщей декларации прав человека, Декларации социального прогресса и развития, Европейской социальной хартии, Европейском кодексе социального обеспечения и других документах социальная защита человека, социальных групп провозглашена в качестве социального права. В Конституции Российской Федерации установлены основные гарантии социальной защиты. Социальная защита населения является одной из основных функций общества и социальной политики.

Социальная политика, включающая в себя социальное развитие, социальную поддержку и социальную помощь, семейную и демографическую политику, основывается на партнерстве государства и личности, создание условий для социального становления и развития, обеспечение равных стартовых возможностей, социальную поддержку в получении общего и профессионального образования, в занятиях художественном и научном и техническом творчестве, адресную социальную помощь тем, у кого ограничены собственные возможности, и тем, кто попал в трудные жизненные обстоятельства.

Социальная защита - это политика и целенаправленные действия, а также средства государства и общества, обеспечивающие индивиду, социальной группе, в целом населению комплексное, разностороннее решение различных проблем, обусловленных социальными рисками, которые могут привести или уже привели к полной или частичной потере указанными субъектами возможностей реализации прав, свобод и законных интересов, экономической самостоятельности и социального благополучия, а также их оптимального развития, восстановления или приобретения.

Основными видами социальных рисков являются болезнь и необходимость получения медицинской помощи, временная нетрудоспособность, трудовое увечье, профессиональное заболевание материнство, инвалидность, наступление старости, потеря кормильца, признание безработным, смерть застрахованного лица или нетрудоспособных членов его семьи, находящихся на его иждивении. В силу этого определенная часть населения нуждается в социальной защите. Социальная защита населения выполняет основные функции:

* защитная функция – поддержание определенного уровня материального благосостояния человека;
* компенсирующая функция – возмещение человеку ущерба в связи с утратой работоспособности и здоровья, оплата услуг по его лечению и реабилитации;
* воспроизводственная функция – покрытие расходов предназначенных для нормального воспроизводственного цикла человека при болезни, инвалидности, безработице, старости;
* перераспределительная функция – согласование интересов и распределение ответственности за социальную защиту между субъектами социальной защиты, прежде всего между государством, работодателями и работниками.

Социальная защита населения реализуется посредством социального обеспечения. В соответствии с Европейским кодексом социального обеспечения, принятом Советом Европы 16 апреля 1964 года в Страсбурге, под социальным обеспечением понимаются следующие виды помощи:

-Медицинская помощь. Обеспечивает защищенному человеку предоставление помощи в связи с состоянием здоровья, которое требует медицинской помощи профилактического или лечебного характера. Обстоятельствами, при которых оказывается медицинская помощь, является любое болезненное состояние независимо от его причины, а также беременность, роды и их последствия. Медицинская помощь обеспечивается с целью поддержки, возобновления или улучшения здоровья защищенного человека и его возможности работать и удовлетворять свои личные потребности.

- Помощь по болезни. Оказывается при неработоспособности, которая является следствием болезненного состояния и предусматривает прекращение заработка. Защищенному работнику оказывается помощь в виде периодической денежной выплаты.

- Помощь по безработице. Предоставляется при прекращении заработка в результате несостоятельности человека, который является работоспособным, желает работать и получить надлежащую работу.

- Помощь по старости. Оказывается после достижения определенного возраста.

- Помощь в случае производственной травмы или профессионального заболевания.

- Помощь семьям с детьми.

-Помощь по беременности и родам. Представляется женщине при прекращении заработка в связи с беременностью и родами.

-Помощь по инвалидности. Оказывается при несостоятельности заниматься любой деятельностью, приносящей доход или заработок.

-Помощь в случае смерти кормильца. Предоставляется при потере вдовой или ребенком поддержки в результате смерти кормильца, несостоятельностью вдовы обеспечить себя самостоятельно.

Существует две формы социального обеспечения – государственное и негосударственное. При негосударственном социальном обеспечении застрахованные люди и их иждивенцы получают пособия и пенсии в дополнение к имеющимся у них пособиям и пенсиям в государственной системе социального обеспечения.

Государственное социальное обеспечение включает:

- государственное пенсионное обеспечение;

- материальную поддержку материнства, отцовства и детства, семей с детьми;

- социальные пособия;

- компенсационные выплаты;

-бесплатную медицинскую помощь в государственных и муниципальных учреждениях здравоохранения;

-социальные льготы.

Государственная социальная помощь назначается решением органам социальной помощи определяется органами государственной власти субъекта Российской Федерации, она оказывается за счет средств его бюджета.

Видами оказания государственной социальной помощи являются денежные выплаты и натуральная помощь. Натуральная помощь включает предоставление топлива, продуктов питания, одежды, обуви, медикаментов и других видов. К денежным выплатам относятся социальные пособия, субсидии и другие выплаты. Социальное пособие – это безвозмездное предоставление гражданам определенной денежной суммы за счет средств соответствующих бюджетов бюджетной системы Российской Федерации. Субсидия представляет имеющую целевое назначение полную или частичную оплату предоставляемых гражданам социальных услуг.

Специфика данной организационно-правовой формы состоит в том, что государственная социальная помощь оказывается малоимущим людям и семьям, которые по независящим от них причинам имеют среднедушевой доход ниже прожиточного минимума в субъекте Российской Федерации. Расчет среднедушевого дохода семьи и дохода одиноко проживающего человека производится за последних три календарных месяца, предшествующих месяцу подачи заявления об оказании государственной социальной помощи.

2009 год объявлен как «Год Молодежи» в цели проекта входит: патриотическое воспитание молодежи средствами туризма, повышение имиджа России на международной арене, создание миллионов новых рабочих мест, в первую очередь для молодых людей.

Открывая молодежи новые возможности, государство готово поддерживать молодые таланты не только в инновациях, бизнесе, общественной жизни страны. Юный возраст не помеха к участию в политике.

Дмитрий Медведев вынес на обсуждения Государственного совета России, поставив в центр внимания проблемы, связанные с реализацией потенциала молодых людей и поддержкой их инициатив. Инициативу молодежи глава государства смог оценить недавно во время общения с участниками форума «Селигер-2009». Поэтому сразу заговорил о непосредственном участии юных дарований в одном из главных государственных приоритетов - инновационном развитии страны.

Свежую кровь президент хотел бы видеть не только в бизнесе, но и в политической и общественной жизни страны. В ходе Госсовета обсуждалось немало аспектов молодежной политики и столько же путей решения проблем.

Слушая замечания и предложения в течение более двух часов, Дмитрий Медведев пришел к выводу, что стоит одобрить предложение о подготовке федеральной целевой программы «Молодежь России» на 2011-2015 годы.

В сфере эффективности государственной молодежной политики основным противоречием предстает замедленность позитивных изменений положения большинства молодых россиян по отношению к активизации мер, предпринимаемых обществом и государством. В условиях системного социально-экономического, социально-политического, духовно-нравственного кризиса, переживаемого российским обществом (невыплата заработной платы, социальных пособий, невыполнения предусмотренных законом гарантий охраны здоровья, безопасности, гарантий прав и свобод личности, ее образования, трудоустройства, социальной защиты) молодые люди практически не уверены в возможности влияния на принятие социально значимых научных решений, получение качественного образования, трудоустройства по специальности, получения судебной защиты и реализации творческих способностей.

Для формирования целостной картины существующего положения молодежи на рынке труда необходимо провести анализ основных направлений социально-экономической политики в области занятости молодежи и заострить особое внимание на анализе основных характеристик молодежи в Российской Федерации, работе региональных органов занятости по обеспечению занятостью молодежи и социальной поддержки и обеспечении занятостью молодежи.

**Глава 2. Анализ основных направлений социально-экономической политики в области занятости молодежи**

**2.1 Положение молодежи на рынке труда в Российской Федерации**

Выделив молодежь, как особую социальную группу, и определив особое положение молодежи на рынке труда, следует перейти непосредственно к определению положения молодежи на рынке труда в Российской Федерации.

Для начала необходимо увидеть целостную картину по всему экономически активному населению и безработице в масштабах Российской Федерации. Все нижеприведенные таблицы и статистика приведены из источников Федеральной службы государственной статистики - Россия в цифрах – 2009 г.

Численность экономически активного населения в июне 2009 г. составила 76,1 млн. человек, или более 53% от общей численности населения страны, в их числе 69,8 млн.человек, или 91,7% экономически активного населения были заняты в экономике и 6,3 млн.человек (8,3%) не имели занятия, но активно его искали (в соответствии с методологией Международной Организации Труда они классифицируются как безработные). В государственных учреждениях службы занятости населения зарегистрировано в качестве безработных 2,1 млн. человек.

В общей численности занятого в экономике населения в мае 2009г. 35,9 млн. человек, или 51,7% составляли штатные работники (без учета совместителей) организаций, не относящихся к субъектам малого предпринимательства. На условиях совместительства и по договорам гражданско-правового характера для работы в этих организациях привлекалось еще 1,8 млн.человек (в эквиваленте полной занятости). Число замещенных рабочих мест работниками списочного состава, совместителями и лицами, выполнявшими работы по договорам гражданско-правового характера, в организациях (без субъектов малого предпринимательства) в мае 2009 г. составило 37,7 млн. и было меньше, чем в мае 2008г. на 1,4 млн. человек, или на 3,5%.

В мае 2009г. численность экономически активного населения была выше, чем в феврале 2009г., на 1,1 млн.человек, или на 1,5%. Это увеличение определяется ростом численности занятого населения.

Численность безработных, классифицируемых с применением критериев МОТ, в мае 2009 г. по сравнению с февралем 2009г. снизилась на 0,6 млн. человек, или на 8,4%, что связано с влиянием фактора сезонности. По сравнению с маем 2008г. численность безработных была выше на 2,4 млн.человек, или в 1,6 раза.

Уровень безработицы, исчисленный как отношение численности безработных к численности экономически активного населения, в мае 2009г. составил 8,5% и был на 3,1 процентного пункта выше, чем в мае 2008г., и на 1 процентный пункт ниже, чем в феврале 2009 года.

Численность безработных и уровень безработицы в мае 2009 г. были в среднем на треть ниже, чем в мае 1999 года.

Диаграмма № 5

Численность занятого населения в мае 2009г. по сравнению с маем 2008 г. снизилась на 2,2 млн.человек, или на 3%, по сравнению с февралем 2009 г. - увеличилась на 1,7 млн.человек, или на 2,5%, что прежде всего связано с влиянием фактора сезонности.

Уровень занятости населения в возрасте 15-72 лет (отношение численности занятого населения к общей численности населения соответствующего возраста) в мае 2009 г. составил 62,1% против 64,0% в мае 2008 г. и 60,5% в феврале 2009 г.

Проблема перехода от учебы к профессиональному обучению и к труду является ключевой, определяющей для молодежи как социальной группы. Получение профессиональной квалификации и рабочего места наряду с созданием своей семьи являются важнейшими социальными функциями, реализуемыми в молодом возрасте; с решением этих задач человек может действительно считаться взрослым и зрелым членом общества.

В 2008 г. сократилось число дневных общеобразовательных учреждений, что в определенной степени связано с сокращением численности детей школьного возраста (по предварительным данным, среднегодовая численность детей в возрасте 7-17 лет уменьшилась на 4,7%), в то же время увеличилось число гимназий (на 3,0%) и лицеев (на 2,5%). Сократилось число самостоятельных государственных и муниципальных средних специальных учебных заведений. Вместе с тем, число филиалов учреждений среднего профессионального образования увеличилось на 25 единиц (на 5,9%) и составило 449. Число учреждений высшего профессионального образования возросло в целом на 26 единиц (на 2,3%).

В 2008г. аттестат об основном общем образовании получили 1,3 млн. юношей и девушек (90,8% к уровню 2007 г.), о среднем (полном) общем образовании - 1,0 млн.человек (86,8%).

Прием в государственные и муниципальные средние профессиональные учебные заведения сократился по сравнению с 2007 г. на 60,3 тыс. человек, или на 8,3%. На условиях полного возмещения затрат на обучение приступили к занятиям в техникумах 190,4 тыс. студентов, или 28,4% от общего числа принятых (в 2007 г. - 238,1 тыс., или 32,6%).

Прием в государственные и муниципальные ВУЗы в 2008 г. сократился на 21,3 тыс.человек (на 1,5%) в основном за счет студентов, принятых на дневную форму обучения, сокращение приема на которую составило 47,7 тыс.человек, или 6,7%. Численность принятых на заочную форму обучения увеличилась на 29,8 тыс. студентов, или на 5,1%. (Приложение 6)

Соответственно можно выделить наиболее востребованную молодежь по уровню образования и возрастной группе:

- до 20 лет – молодежь не имеющего основного общего образования;

- 20-24 - молодежь имеющая основное общее образование;

- 25-29 лет с высшим профессиональным образованием;

На конец 2008 г. всего было занято 24,4% молодежи из них: 13,9% мужчин и 12,4% женщин в возрасте 25-29 лет, что говорит о возрастном и половом предпочтении работодателя к работникам. В феврале 2009 г. всего было занято 13,0% молодежи, что является меньше по сравнению с ноябрем 2008 г. на 0,1%. Из них мужчин – 13,8%, женщин – 12,2% в возрасте 25-29 лет, сокращение по сравнению с ноябрем 2008 г. мужчин на 0,1%, а женщин – 0,2%, предпочитаемый возраст остался неизменным.

Среди безработных в мае 2009 г. 35% имели высшее или среднее профессиональное образование, 20% - начальное профессиональное, 32% - среднее (полное) общее образование, около 13% безработных не имели среднего (полного) общего образования.

Уровень безработицы среди населения с высшим профессиональным образованием (отношение численности безработных с высшим профессиональным образованием к численности экономически активного населения с соответствующим уровнем образования) составил 4,8%, со средним профессиональным образованием - 6,3%, начальным профессиональным образованием - 8,9%. Существенно выше уровень безработицы среди населения, не имеющего профессионального образования - в среднем более 13%.

Состав безработных с высшим профессиональным образованием по направлениям профессиональной подготовки характеризуется высокой долей лиц, получивших по диплому специальности по следующим направлениям: экономика и управление (31,3%), образование и педагогика (13,5%). Среди безработных со средним профессиональным образованием доля лиц, получивших по диплому специальности по направлению экономика и управление, также высока и составляет 26,8%.

По состоянию на ноябрь 2008 г. в возрасте до 20 лет наблюдается самое большое количество безработных – 30,9% по сравнению с другими возрастными группами – 12,9% (20-24 лет) и 6,5% (25-29 лет). По состоянию на февраль 2009 г. наблюдается тенденция к увеличению безработицы: до 20 лет - 32,1%, 20-24 года – 18,0% и 25-29 лет – 10,7%, что говорит о неизменности в приоритетах работодателя к возрастным приоритетам работников.

По данным, приведенным в Федеральной службе государственной статистики на февраль 2009 г. уровень безработицы среди мужчин в возрасте от 14 до 29 лет достиг 10,4%, а уровень безработицы среди женщин от 14 до 29 лет – 8,6%, соответственно можно сделать вывод об отсутствии дискриминации по половой принадлежности.

Безработица по полу и месту проживания. Среди безработных по методологии МОТ доля женщин в мае 2009 г. составила 44,8% и была на 0,4 процентного пункта выше, чем в феврале 2009 года.

Доля городских жителей среди безработных составила 68,4% и увеличилась по сравнению с февралем 2009 г. на 2,2 процентного пункта.

Безработица городского и сельского населения характеризуется превышением уровня безработицы среди сельских жителей по сравнению с уровнем безработицы среди городских жителей. В мае 2009 г. это превышение составляло 1,4 раза.

Возрастной состав безработных. Средний возраст безработных в мае 2009 г. составил 35,0 года (в феврале 2009г. - 35,2 года), в том числе безработных мужчин - 35,1 года, безработных женщин - 34,8 года.

Молодежь до 25 лет составляет среди безработных 28,7%, лица в возрасте 50 лет и старше - 17,4%.

Самый высокий уровень безработицы отмечается в возрастной группе 15-19 лет (33,8%), а также 20-24 года (16,0%). В среднем среди молодежи в возрасте 15-24 лет уровень безработицы в мае 2009 г. составил 18,7%, в том числе среди городского населения - 18,4%, среди сельского населения - 19,3%. Коэффициент превышения уровня безработицы среди молодежи в среднем по возрастной группе 15-24 года по сравнению с уровнем безработицы взрослого населения в возрасте 30-49 лет составляет 2,8 раза, в том числе среди городского населения - 3,1 раза, сельского населения - 2,2 раза.

Продолжительность поиска работы. Среди безработных 36,4% составляют лица, срок пребывания которых в состоянии поиска работы (безработицы) не превышает 3-х месяцев. Один год и более ищут работу 27,1% безработных. По сравнению с февралем 2009г. доля краткосрочной безработицы (менее 3 месяцев) не изменилась, доля застойной безработицы (12 месяцев и более) сократилась на 0,4 процентного пункта.

Диаграмма № 6

Среди сельских жителей доля застойной безработицы существенно выше, чем среди городских, и в мае 2009 г. составила, соответственно, 37,9% и 22,0%. По сравнению с февралем 2009 г. доля застойной безработицы среди сельских жителей увеличилась на 0,4 процентного пункта, среди безработных городских жителей - снизилась на 0,4 процентного пункта.

Наличие опыта работы. В численности безработных 25% составляют лица, не имеющие опыта трудовой деятельности. В мае 2009 г. их численность составила 1,6 млн.человек. Данная группа безработных формируется преимущественно из числа молодежи (на 23,5% - за счет молодежи до 20 лет, на 45% - от 20 до 24 лет, на 14% - 25-29 лет). По сравнению с февралем 2009 г. доля безработных, не имеющих опыта трудовой деятельности, увеличилась на 1,9 процентного пункта.

В мае 2009 г. среди безработных на 2,5 процентного пункта по сравнению с февралем 2009г. увеличилась доля лиц, оставивших прежнее место работы в связи с высвобождением или сокращением численности работников, на 2,1 процентного пункта сократилась доля лиц, оставивших прежнее место работы в связи с увольнением по собственному желанию.

Безработица по субъектам Российской Федерации. Самый низкий уровень безработицы, соответствующей критериям МОТ, по данным обследования населения по проблемам занятости, отмечается в Центральном федеральном округе, самый высокий - в Южном федеральном округе.

Диаграмма № 7

Органами государственной статистики проведено выборочное обследование организаций (без предприятий, относящихся к субъектам малого предпринимательства и без организаций с численностью менее 15 человек) о численности и потребности организаций в работниках по профессиональным группам по состоянию на 31 октября 2008 года. Обследованию подлежали организации, осуществляющие следующие виды экономической деятельности: сельское хозяйство, охота и лесное хозяйство; рыболовство и рыбоводство; добыча полезных ископаемых; обрабатывающие производства; производство и распределение электроэнергии, газа и воды; строительство; оптовая и розничная торговля, ремонт автотранспортных средств, мотоциклов, бытовых изделий и предметов личного пользования; гостиницы и рестораны; транспорт и связь; операции с недвижимым имуществом, аренда и предоставление услуг; образование; здравоохранение и предоставление социальных услуг; предоставление прочих коммунальных, социальных и персональных услуг (кроме деятельности общественных объединений).

В списочную численность работников включались наемные работники, работавшие по трудовому договору и выполнявшие постоянную, временную или сезонную работу, а также работавшие собственники организаций, получавшие заработную плату в данной организации. Работники, оформленные в соответствии с трудовым договором на неполное рабочее время, учитывались в списочной численности, как целые единицы. Работники, оформленные в одной организации как внутренние совместители, учитывались в списочной численности работников только один раз по основной профессии.

Не включались в состав работников списочного состава следующие работники:

работавшие по совместительству (внешние совместители);

выполнявшие работы по договорам подряда и другим договорам гражданско-правового характера;

находившиеся в отпуске по беременности и родам или в отпуске по уходу за ребенком.

При формировании сведений о потребности в работниках для заполнения вакантных рабочих мест учитывались вакантные рабочие места, освободившиеся в случае увольнения сотрудников, ухода в отпуск по беременности и родам или в отпуск по уходу за ребенком, а также вновь созданные рабочие места, на которые планировалось принять работников в течение 30 дней после отчетного периода.

Формирование итогов обследования по профессиональным группам работников осуществлено в соответствии с Общероссийским классификатором занятий (ОКЗ), введенным в действие постановлением Госстандарта России от 30.12.93 № 298 с 1 января 1995г.

Результаты, полученные в рамках данного выборочного обследования, позволяют проводить анализ профессионально-квалификационной структуры численности работников и сложившуюся ситуацию с дефицитом специалистов и рабочих кадров по профессиональным группам, видам экономической деятельности, формам собственности организаций, субъектам Российской Федерации. Выделение из общей численности работников женщин предоставляет возможность для гендерного анализа профессионального состава работников предприятий.

1. По обследованным видам экономической деятельности общая численность работников списочного состава насчитывала 31,3 млн. человек. Распределение работников на 9 укрупненных профессиональных групп (согласно ОКЗ) показывает, что наиболее многочисленными группами занятий являлись специалисты высшего уровня квалификации (6 млн. человек), квалифицированные рабочие промышленных предприятий, строительства, транспорта, связи, геологии и разведки недр (5,8 млн.); специалисты среднего уровня квалификации (4,3 млн.); неквалифицированные рабочие (4,2 млн.); операторы, аппаратчики, машинисты установок и машин (3,9 млн. человек).

Профессиональная структура работников списочного состава по формам собственности организаций напрямую связана с их распределением по секторам экономики. Организации с государственной и муниципальной формами собственности преобладают в сфере услуг (образование; здравоохранение и предоставление социальных услуг; предоставление прочих коммунальных, социальных и персональных услуг; транспорт и связь; операции с недвижимым имуществом, аренда и предоставление услуг) и, соответственно, в списочной численности наибольшую долю составляли специалисты высшего (25,8%) и среднего (20,5%) уровня квалификации.

Организации негосударственных форм собственности сосредоточены, в основном, в производственном секторе и в составе работников преобладают квалифицированные рабочие промышленных предприятий, строительства, транспорта, связи, геологии и разведки недр (27,9%), операторы, аппаратчики, машинисты установок и машин (18,1%).

2. По обследованным видам экономической деятельности доля женщин в общей численности работников составляла 55%. Наиболее высокий удельный вес женщин сложился в здравоохранении и предоставлении социальных услуг (84%), образовании (80%), гостиницах и ресторанах (73%), предоставлении прочих коммунальных, социальных и персональных услуг (64%), оптовой и розничной торговле; ремонте автотранспортных средств, мотоциклов, бытовых изделий и предметов личного пользования (63%). Довольно значительна доля женщин в обрабатывающих производствах (43%), а в отдельных его видах женщины преобладают: текстильное и швейное производство - 72%; производство кожи, изделий из кожи и производство обуви - 67%; производство пищевых продуктов, включая напитки, и табака -54%.

Гендерный анализ профессионального состава списочной численности работников показывает, что доля женщин выше в 5 из 9 укрупненных профессиональных групп и наиболее значительна среди работников, занятых подготовкой информации, оформлением документации, учётом и обслуживанием (87%); специалистов среднего уровня квалификации (80%) и специалистов высшего уровня квалификации (71%).

Диаграмма № 9. Распределение списочной численности работников организаций по профессиональным группам и полу на 31 октября 2008 г. (в процентах)

Среди специалистов высшего уровня квалификации удельный вес мужчин выше в группах специалистов по компьютерам (65%); архитекторов, инженеров и специалистов родственных профессий (54%); специалистов в области естественных и технических наук, занятых научными исследованиями и разработками (56%).

В остальных профессиональных группах преобладают женщины и наиболее высока их доля среди фармацевтов (97%); библиотекарей, библиографов и т.п. (97%); бухгалтеров и специалистов по финансам и кредиту (96%); преподавателей в системе специального (коррекционного) образования (95%); психологов (94%); специалистов в сфере социальных проблем (94%); специалистов по кадрам и профориентации (93%); специалистов по методике обучения и воспитательной работы (91%); экономистов (89%); преподавателей общеобразовательных школ и учреждений начального профессионального образования (86%); химиков-технологов, технологов топлива, изделий текстильной и легкой промышленности, продуктов питания (79%); филологов и переводчиков (78%); врачей (75%); химиков, биологов, ботаников, зоологов (75%).

Среди специалистов среднего уровня квалификации доля мужчин выше в группе преподавательского персонала по обучению управлению средствами передвижения (88%); техников и операторов оптического и электронного оборудования (70%); техников физических и инженерных направлений деятельности (63%); контролеров и специалистов-техников по эксплуатации транспортных средств (55%); инспекторов и инструкторов по строительству и безопасности (пожарной, транспортных средств, производственных процессов и продукции) (54%); техников и операторов по обслуживанию компьютерных устройств (53%).

Наиболее высокий удельный вес женщин сложился в профессиональных группах персонала дошкольного воспитания и обучения (99%); социальных работников (96%); среднего медицинского персонала (96%); преподавательского персонала начального образования (92%); преподавательского персонала специального обучения (88%); среднего административно-управленческого персонала (88%).

3. Потребность организаций в работниках для замещения вакантных рабочих мест на 31 октября 2008 года составляла 899 тыс. или 2,8% от общего числа рабочих мест (суммы численности работников списочного состава и числа вакантных рабочих мест). Наибольшее количество вакантных рабочих мест сложилось в здравоохранении и социальном обеспечении (19,4% от общей потребности), обрабатывающих производствах (16,2%), операциях с недвижимым имуществом, аренде и предоставлении услуг (15,6%), на транспорте и в связи (12,3%), образовании (9,2%).

Диаграмма № 10. Потребность организаций в работниках для замещения вакантных рабочих мест по видам экономической деятельности на 31 октября 2008г.(тыс. человек)

Более точно ситуацию с напряженностью в заполнении вакантных рабочих мест характеризует показатель, рассчитанный делением потребности в работниках для замещения вакантных рабочих мест на общее число рабочих мест (сумма численности работников списочного состава и числа вакантных рабочих мест), исчисленный в процентах. По видам экономической деятельности наивысшее его значение отмечалось в организациях, осуществляющих операции с недвижимым имуществом, аренду и предоставление услуг (5,3%), гостиницах и ресторанах (4,4%), здравоохранении и предоставлении социальных услуг (4,2%), производстве и распределении электроэнергии, газа и воды (3,3%), на транспорте и в связи (3,2%), организациях, осуществляющих предоставление прочих коммунальных, социальных и персональных услуг (3,0%).

4. Анализ потребности организаций в работниках по профессиональным группам показывает, что наибольшее количество вакантных рабочих мест отмечается по профессиям квалифицированных рабочих промышленных предприятий, строительства, транспорта, связи, геологии и разведки недр (21,3% от общей потребности в работниках), специалистов высшего уровня квалификации (19%), неквалифицированных рабочих (16,2%), специалистах среднего уровня квалификации (13,9%).

Диаграмма № 11. Потребность организаций в работниках для замещения вакантных рабочих мест по профессиональным группам и формам собственности организаций на 31 октября 2008 г.(тыс. человек)

Из общей потребности в работниках для замещения вакантных рабочих мест 58% приходилось на организации государственной и муниципальной форм собственности и 42% - на организации с негосударственными формами собственности. Более напряженная ситуация с заполнением вакантных рабочих мест сложилась в организациях с государственной и муниципальной формами собственности, где удельный вес потребности в работниках к общему числу рабочих мест составлял 3,2% против 2,4% в организациях с негосударственными формами собственности.

В организациях с государственной и муниципальной формами собственности большую часть потребности в работниках составляли специалисты высшего (24,3%) и среднего (18,3%) уровня квалификации и неквалифицированные рабочие (17,5%). В организациях негосударственных форм собственности третья часть потребности в работниках приходилась на квалифицированных рабочих промышленных предприятий, художественных промыслов, строительства, транспорта, связи, геологии и разведки недр, 14,7% - на операторов, аппаратчиков, машинистов установок и машин, 14,5% - на неквалифицированных рабочих.

5.В профессиональной группе руководителей организаций и их структурных подразделений (служб) насчитывалось 36 тыс. вакантных рабочих мест, из них более 57% приходилось на руководителей специализированных (производственно-эксплуатационных) подразделений (служб), 28% - руководителей функциональных и других подразделений и служб (финансово-экономических, административных, управления кадрами и трудовыми отношениями, по маркетингу и сбыту продукции, рекламно-информационных, материально-технического снабжения, компьютерного обеспечения т.п.) и 14% - на руководителей организаций и их заместителей.

Удельный вес потребности в работниках к общему числу рабочих мест в группе руководителей организаций и их структурных подразделений (служб) среди всех укрупненных профессиональных групп был самым низким - 1,4%.

Наибольшее число вакантных рабочих мест по профессиональной группе руководителей организаций и их структурных подразделений (служб) отмечалось в организациях, осуществляющих операции с недвижимым имуществом, аренду и предоставление услуг (8,6 тыс.); обрабатывающих производствах (6,5 тыс.); на транспорте и в связи (3,8 тыс.); образовании (3,1 тыс.).

6.В группе специалистов высшего уровня квалификации потребность в работниках для замещения вакантных рабочих мест составляла более 170 тыс. Наиболее востребованными были профессии врачей; инженеров и специалистов родственных видов профессий; преподавателей общеобразовательных школ, учреждений начального профессионального образования, высшего и среднего профессионального образования (колледжей, университетов и других вузов).

Диаграмма № 12. Потребность организаций в работниках для замещения вакантных рабочих мест по профессиональным группам специалистов высшего уровня квалификации на 31 октября 2008г.(тыс. человек)

Наибольшую потребность в специалистах высшего уровня квалификации испытывали организации здравоохранения и предоставления социальных услуг (52,9 тыс.); образования (33,5 тыс.); осуществляющие операции с недвижимым имуществом, аренду и предоставление услуг (36,5 тыс.).

В здравоохранении и предоставлении социальных услуг больше всего вакансий по профессиям врачей, стоматологов, психологов и специалистов в сфере социальных проблем; в образовании - преподавателей общеобразовательных школ, учреждений начального, среднего и высшего профессионального образования; других специалистов по обучению (консультантов, инструкторов, методистов, лекторов и т.п.), специалистов по методике обучения и воспитательной работы; в организациях, осуществляющих операции с недвижимым имуществом, аренду и предоставлении услуг - архитекторов, инженеров и специалистов родственных профессий; специалистов по компьютерам; специалистов в области естественных и технических наук, занятых научными исследованиями и разработками; бухгалтеров и специалистов по финансам и кредитам.

7. Число вакантных рабочих мест в группе специалистов среднего уровня квалификации насчитывало 125 тыс. и наибольшее количество вакансий было по профессиям среднего медицинского персонала, техников физических и инженерных направлений деятельности, персонала дошкольного воспитания и обучения.

Специалисты среднего уровня квалификации наиболее востребованы в здравоохранении и предоставлении социальных услуг (64,1 тыс.); образовании (14,5 тыс.); оптовой и розничной торговле; ремонте автотранспортных средств, мотоциклов, бытовых изделий и предметов личного пользования (12,3 тыс.); организациях, осуществляющих операции с недвижимым имуществом, аренду и предоставление услуг (9,8 тыс.), на транспорте и в связи (9,1 тыс.).

8. В профессиональной группе работников, занятых подготовкой информации, оформлением документации, учетом и обслуживанием насчитывалось 25 тыс. вакантных рабочих мест и больше всего по профессиям кассиров (включая билетных кассиров) и работников, занятых учетом, приемом и выдачей товаров.

В группе работников сферы обслуживания, жилищно-коммунального хозяйства, торговли и родственных видов деятельности потребность в работниках для замещения вакантных рабочих мест составляла около 92 тыс. Среди них наиболее востребованными были работники служб, осуществляющих защиту граждан и собственности; продавцы и демонстраторы товаров; рабочие водопроводно-канализационного хозяйства; кондукторы общественного транспорта, работники, оказывающие индивидуальные услуги пациентам лечебных учреждений, повара.

Диаграмма № 13

Потребность организаций в работниках для замещения вакантных рабочих мест по профессиональным группам работников, занятых подготовкой информации, оформлением документации, учетом и обслуживанием и работников сферы обслуживания, жилищно-коммунального хозяйства, торговли и родственных видов деятельности на 31 октября 2008г.(тыс. человек)

Наибольшая потребность в работниках, занятых подготовкой информации, оформлением документации, учетом и обслуживанием, отмечалась в оптовой и розничной торговле; ремонте автотранспортных средств, мотоциклов, бытовых изделий и предметов личного пользования (8,3 тыс.); образовании (3,6 тыс.); здравоохранении и предоставлении социальных услуг (3,1 тыс.); на транспорте и в связи (3,1 тыс.).

Наиболее напряженная ситуация с заполнением вакансий работников сферы обслуживания, жилищно-коммунального хозяйства, торговли и родственных видов деятельности сложилась в организациях, осуществляющих операции с недвижимым имуществом, аренду и предоставление услуг (18,9 тыс.), в оптовой и розничной торговле; ремонте автотранспортных средств, мотоциклов, бытовых изделий и предметов личного пользования (14,2 тыс.), на транспорте и в связи (13,8 тыс.); производстве и распределении электроэнергии, газа и воды (12,0 тыс.); здравоохранении и предоставлении социальных услуг (11,5 тыс.).

9. Количество вакантных рабочих мест в группе квалифицированных работников сельского, лесного, охотничьего хозяйств, рыбоводства и рыболовства составляло 13,9 тыс., а удельный вес потребности в общем числе рабочих мест - 2,2%.

Более значительна в экономике страны потребность в квалифицированных рабочих кадрах. По двум профессиональным группам квалифицированных работников: (квалифицированные рабочие промышленных предприятий, художественных промыслов, строительства, транспорта, связи, геологии и разведки недр и операторы, аппаратчики, машинисты установок и машин) потребность в работниках для замещения вакантных рабочих мест составляла более 290 тыс., или третью часть от общей потребности в работниках.

Из общей потребности в квалифицированных рабочих кадрах (квалифицированные рабочие промышленных предприятий, художественных промыслов, строительства, транспорта, связи, геологии и разведки недр и операторы, аппаратчики, машинисты установок и машин) 34,8% приходится на обрабатывающие производства, 21,3% - на транспорт и связь, 10,7% - на организации, осуществляющие операции с недвижимым имуществом, аренду и предоставление услуг, 10,5% - на производство и распределении электроэнергии, газа и воды; 9,1% - строительство.

В обрабатывающих производствах наибольшее количество вакантных рабочих мест по занятиям квалифицированных рабочих и операторов, аппаратчиков, машинистов установок и машин отмечалось в производстве транспортных средств и оборудования (16,5 тыс.), производстве пищевых продуктов, включая напитки, и табака (12,4 тыс.), производстве машин и оборудования (без производства оружия и боеприпасов) (10,8 тыс.), металлургическом производстве и производстве готовых металлических изделий (10,2 тыс.).

10. В группе неквалифицированных рабочих число вакантных рабочих мест составляло около 146 тыс. Значительная потребность в неквалифицированных рабочих отмечалась в здравоохранении и предоставлении социальных услуг (33,6 тыс.); организациях, осуществляющих деятельность в сфере операций с недвижимым имуществом, аренды и предоставления услуг (32,9 тыс.); в образовании (16,8 тыс.); обрабатывающих производствах (15,5 тыс.); на транспорте и связи (10 тыс.).

Более 60% всех вакантных рабочих мест неквалифицированных рабочих приходилось на группу "неквалифицированные рабочие, общие для всех отраслей экономики", к которой относятся такие профессии, как сторожа (вахтеры), гардеробщики, лифтеры, уборщики служебных и производственных помещений и территорий; грузчики, подсобные рабочие, курьеры и т.п.

О напряженности в заполнении вакансий в данной профессиональной группе свидетельствует высокий удельный вес потребности в работниках к общему числу рабочих мест - 3,3%.

Адекватную оценку настоящей ситуации на молодежном рынке труда можно получить, анализируя вакансии негосударственных кадровых агентств: КА «Фаворит», КА «Формтайм персонал», Группа кадрового консалтинга «Зебра», КА «ТРИУМФ».

Они, в отличие от государственной службы занятости, занимаясь рекрутингом, предлагают более высокооплачиваемую и престижную работу, но с более жесткими требованиями к профессиональному уровню подготовки специалистов и индивидуальным особенностям личности. Основную массу вакансий для специалистов, предлагаемых негосударственными агентствами можно представить следующим образом: мужчина, до 40 лет, высшее образование (наиболее предпочтительны: МГУ, МГИМО, ГУУ, Государственная академия им. Г.В.Плеханова, Финансовая академия при Правительстве РФ), опыт работы от 3 лет, знание минимум одного иностранного языка, компьютерная грамотность.

Проведенный на окружных ярмарках вакансий, в территориальных отделениях и специализированных центрах Комитета труда и занятости рекрутерами компании «Norman DL Consulting» опрос позволил выявить основные профессиональные приоритеты молодежи (Приложение 9).

Усиление социального и территориального неравенства в сфере доступа молодых людей к качественному образованию, слабая взаимосвязанность структуры подготовки специалистов в системе профессионального образования с потребностями рынка труда в квалифицированных кадрах обостряют проблемы молодежной безработицы ведут к снижению трудовой мотивации, депрофессионализации молодых людей, нарастанию у них настроений апатии и безразличия.

Затруднения с получением образования, профессии, трудоустройства, социального самоопределения, создания семьи, устройства быта, рождением и воспитанием детей, организации здоровья, досуга провоцируют рост миграционных настроений в молодежной сфере, угрожая устойчивому социально-экономическому развитию российского общества. Для создания эффективных условий обеспечения занятости, решения адресных проблем безработного и членов его семьи созданы службы занятости, осуществляющие комплексное регулирование вопросов трудовой сферы.

**2.2 Работа региональных органов занятости по обеспечению занятостью молодежи**

молодежь занятость социальный региональный

Федеральная служба занятости России была создана в 1991 г. в соответствии с Законом РФ «О занятости населения в Российской Федерации» в качестве организационно- самостоятельной службы на территории России. Ее региональные представительства являются структурными подразделениями соответствующих органов исполнительной власти субъектов РФ и органов местного самоуправления.

Регулированием всех сторон трудовой сферы занимается Министерство здравоохранения и социального развития Российской Федерации. В его задачи входят: выработка активной политики занятости, управление федеральной системой службы по труду и занятости, разработка и финансирование государственных программ содействия занятости населения, контроль за деятельностью системы службы по труду и занятости и др.

Граждане, обратившиеся в службу занятости, имеют право проконсультироваться по вопросам выбора рода деятельности, трудоустройства, профессионального обучения. При этом регистрироваться в службе занятости не обязательно. Работающий, но желающий сменить место работы гражданин также может обратиться в службу занятости в целях поиска подходящей работы.

Задачи службы занятости в нашей стране очень велики, она занимается не только решением проблем безработного, но и вопросами изменения трудового поведения в рыночных условиях всех хозяйственных субъектов (работодатель- работник). В компетенцию службы входят:

- содействие поиску подходящего рабочего места как временного, так и постоянного;

- повышение конкурентоспособности граждан на рынке труда, также организация профессионального образования безработных;

- квотирование рабочих мест для неконкурентоспособных на рынке труда категорий граждан;

- информирование населения, работодателей, государственных и негосударственных структур о состоянии рынка труда;

- территориальное перераспределение работников;

- помощь в развитии предпринимательства и самозанятости граждан;

- обеспечение социальной поддержки безработных;

- сотрудничество с работодателями для комплексного решения проблем клиентов службы занятости;

- совершенствование механизма финансовой поддержки работодателей, создающих и сохраняющих рабочие места, осуществляющих переподготовку персонала.

В России число людей, стоящих на учете в службе занятости длительное время, с каждым годом увеличивается. Длительная безработица наиболее распространена среди лиц старшего возраста, т.к. они медленнее реагируют на потребности рынка.

По данным обследования населения по проблемам занятости в мае 2009 г., в численности безработных, классифицируемых в соответствии с критериями МОТ, около 750 тыс.человек (11,6%) составляли граждане, которым не может быть присвоен статус безработного в органах службы занятости населения. Среди них 278 тыс.человек (37%) - лица старше или моложе трудоспособного возраста, 345 тыс.человек (46%) - студенты и учащиеся в трудоспособном возрасте очных образовательных учреждений и 127 тыс.человек (17%) - пенсионеры по возрасту, выслуге лет или на льготных условиях. Все эти категории в обследуемый период занимались поиском работы и были готовы приступить к ней, т.е. отвечали критериям для отнесения их к безработным по методологии МОТ.

В мае 2009г. общая численность безработных по сопоставимому кругу лиц (т.е. в трудоспособном возрасте без студентов, учащихся и пенсионеров по возрасту, выслуге лет или на льготных условиях, отнесенных к безработным) превышала численность безработных, зарегистрированных в органах службы занятости, в 2,6 раза (в феврале 2009г. - в 3,2 раза).

Диаграмма № 14

Заявленная работодателями в государственные учреждения службы занятости населения потребность в работниках на конец 2007 г. составила 1126 тыс. человек.

Численность не занятых трудовой деятельностью граждан, обратившихся за содействием в поиске подходящей работы в государственные учреждения службы занятости населения, в расчете на одну заявленную вакансию составила на конец года 1,5 человека.

Численность не занятых трудовой деятельностью граждан, состоящих на учете в государственных учреждениях службы занятости населения. К концу июня 2009 г. в государственных учреждениях службы занятости населения состояло на учете 2,4 млн. не занятых трудовой деятельностью граждан, из них 2,1 млн.человек имели статус безработного, в том числе 1,8 млн.человек получали пособие по безработице.

В июне 2009 г. получили статус безработного 318,4 тыс.человек. Размеры трудоустройства безработных были на 72,3 тыс.человек, или на 59,5% больше, чем в июне 2008 г. и составили 193,8 тыс.человек.

Диаграмма № 15

В июне 2009г. нагрузка не занятого трудовой деятельностью населения, зарегистрированного в государственных учреждениях службы занятости населения, на одну заявленную вакансию составила 2,1 человека.

Анализ ситуации на рынке труда показывает, что разные категории граждан имеют неодинаковые возможности для трудоустройства.

В целях оказания гражданам дополнительных услуг по трудоустройству службы занятости совместно с работодателями организует ярмарки вакансий. Данная форма работы дает возможность любому желающему ознакомиться с банком данных свободных рабочих мест, самостоятельно подобрать себе работу и в непосредственном общении с работодателем определить варианты и условия трудоустройства. В последнее время широкое распространение получили мини- ярмарки, специализированные ярмарки для определенных групп населения (молодежь, инвалиды, специалисты в определенной сфере трудовой деятельности, высококвалифицированные работники и т.д.).

Социальная адаптация безработных граждан осуществляется в «Клубах ищущих работу», создаваемых при службах занятости. Участие в деятельности клуба позволяет им преодолеть негативные психологические последствия безработицы, активнее вести самостоятельный поиск работы.

Высокий уровень безработицы среди молодежи влияет на социальную напряженность в обществе. Для решения проблем занятости и создания эффективной системы обучения молодежи непосредственно на рабочих местах с 1 января 1996 г. на территории РФ была введена в действие программа организации временной занятости безработной молодежи «Молодежная практика». Эта форма работы позволяет повысить конкурентоспособность молодых людей на рынке труда, способствует их дальнейшему трудоустройству. Территориальными органами службы занятости и молодежными биржами труда создаются региональные программы трудоустройства несовершеннолетних.

"Молодежная практика" - это форма поддержки службой занятости населения молодых людей в возрасте от 16 до 26 лет включительно в период поиска работы, призванная помочь им найти место работы по специальности, обрести экономическую и социальную самостоятельность. Для этого на договорной основе с предприятием создается временное рабочее место, на котором молодой стажер под руководством опытного наставника имеет возможность работать в течение шести месяцев по полученной специальности. Хорошо зарекомендовавший себя стажер имеет возможность по истечении шести месяцев или досрочно получить постоянное рабочее место на этом или другом предприятии. Участие молодежи в программе "Молодежная практика" дает возможность:

* проверить себя в практической работе в течение 6 месяцев;
* приобрести навык и стаж работы по специальности;
* ежемесячно получать заработную плату;
* шанс получить постоянную работу.

Финансирование программы осуществляется на основании договора, заключаемого между работодателем, обеспечивающим создание временных рабочих мест Молодежной биржей труда, которая этим вопросом и занимается.

В целях создания условий по приобщению несовершеннолетних граждан к труду, получения профессиональных навыков и адаптации к трудовой деятельности проводится работа по организации временной занятости граждан в возрасте от 14 до 18 лет. Для участия в этом виде занятости в приоритетном порядке направляются дети из семей безработных граждан, неполных, многодетных семей. В основном эта работа организовывается в период летних школьных каникул и подростки с удовольствием откликаются на такое предложение. Почти во всех районах подростки занимаются подготовкой школ к новому учебному году, озеленением и благоустройством территории населенных пунктов. Положительным моментом при организации временной занятости подростков в летний период является совмещение работ с отдыхом.

Для России актуальной остается проблема сохранения кадрового потенциала, особенно среди женщин, она требует определенных мер со стороны государства.

Подводя итоги, необходимо отметить, что служба занятости решает не только социальные, экономические, но и психологические проблемы безработного. Прогнозирование поведения безработных на рынке труда, диагностика и коррекция негативных психологических состояний - одни из основных направлений службы занятости по работе с безработными. Стабильное эмоциональное состояние способствует быстрому трудоустройству. Практика показывает, что наиболее эффективной представляется упреждающая комплексная психологическая помощь безработным, включающая в себя: консультирование, психодиагностику, коррекцию, психопрофилактику и психотерапию.

Таким образом, наиболее эффективен комплексный подход к решению проблем занятости и безработицы с учетом экономических и социальных факторов, способствующих обеспечению занятости населения в соответствии с потребностями рынка труда.

**2.3 Социальная поддержка и обеспечение занятости молодежи**

Эффективным средством социальной защиты занятого населения в условиях рыночной экономики во многих странах является страхование от безработицы.

В России в соответствии с действующим законодательством государство гарантирует:

- свободу выбора рода деятельности, в том числе с разным режимом труда;

- охрану труда, правовую защиту от необоснованного увольнения или необоснованного отказа в приеме на работу;

-бесплатное содействие в подборе подходящей работы и трудоустройстве при посредничестве органов служб занятости.

Безработным гражданам гарантируется:

-бесплатное получение услуг в сфере профессиональной ориентации, профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации, психологическая поддержка по направлению органов службы занятости;

- обеспечение социальной поддержки;

- компенсация в соответствии с законодательством РФ материальных затрат в связи с направлением на работу (обучение) в другую местность по предложению органов службы занятости;

-бесплатное медицинское обслуживание и медицинское освидетельствование при приеме на работу и направлении на обучение;

- возможность заключения срочных трудовых договоров на участие в оплачиваемых общественных работах, организуемых с учетом возрастных и иных особенностей граждан.

Государство также предоставляет дополнительные гарантии гражданам, особо нуждающимся в социальной защите и испытывающим трудности в поиске работы. Разрабатываются и реализуются целевые программы содействия занятости населения. Создаются дополнительные рабочие места и специализированные организации (включая организации для труда инвалидов). Устанавливаются квоты для приема на работу инвалидов. Организуется временное трудоустройство несовершеннолетних в возрасте от 14 до 18 лет в свободное от учебы время, предоставляются услуги по профессиональной ориентации, а также возможность обучения по специальным программам.

Как считает Н.Н. Абакумов, важной составляющей государственной поддержки безработных граждан является выплата пособий и компенсаций.

Государство гарантирует безработным:

- выплату пособий по безработице, в том числе в период временной нетрудоспособности безработного;

-выплату стипендии в период профессиональной подготовки, повышения квалификации, переподготовки по направлению органов службы занятости;

- возможность участия в оплачиваемых общественных работах;

-возмещение затрат в связи с добровольным переездом в другую местность для трудоустройства по предложениям органов службы занятости.

В системе мер социальной защиты населения от безработицы важное место занимает право граждан на бесплатную профессиональную подготовку, повышение квалификации и переподготовку по направлению органов службы занятости. Профессиональное образование безработных граждан осуществляется с целью:

- повышения конкурентоспособности конкретного человека на рынке труда;

- сокращения уровня безработицы;

-изменения профессионально-квалификационного состава трудовых ресурсов в соответствии с потребностями экономики;

- минимизации финансовых издержек государства.

Данный вид деятельности службы занятости – один из главных элементов активной политики занятости, т.к. он способствует преодолению основной причины безработицы- несоответствия качественных характеристик вакантных рабочих мест и безработных граждан.

В соответствии с законом эта работа ведется в тех случаях если:

- гражданин не имеет профессии (специальности);

-невозможно подобрать подходящую работу из-за отсутствия у гражданина необходимой профессиональной квалификации;

-необходимо изменить профессию в связи с отсутствием работы, отвечающей имеющимся у гражданина профессиональным навыкам;

-гражданин утратил способность к выполнению работы по прежней профессии.

Профессиональная подготовка, переподготовка и повышение квалификации безработных граждан осуществляются в образовательных учреждениях профессионального и дополнительного образования, учебных центрах органов службы занятости или иных учебных заведениях в соответствии с договорами, заключаемыми органами службы занятости.

Право в приоритетном порядке пройти профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации имеют безработные инвалиды; безработные граждане по истечении шестимесячного периода безработицы; граждане, уволенные с военной службы, жены (мужья) военнослужащих и граждан, уволенных с военной службы; выпускники образовательных учреждений, а также граждане впервые ищущие работу и при этом не имеющие профессии.

И в России, и в Содружестве Независимых Государств текущий год проходит как Год молодёжи. И в центр внимания вынесены проблемы, которые связаны с реализацией потенциала молодых людей, с поддержкой их инициатив.

Во всём мире и науку, и технологические достижения делают молодые, поэтому абсолютно актуальная задача – поощрять научно-техническое творчество молодёжи, создавать условия для создания новых идей и, самое главное, для их последующего применения, то есть для коммерциализации. Очень важно впоследствии эти идеи популяризировать, поощряя состязательность как часть инновационного процесса.

В этом направлении, кстати, уже сделаны определённые шаги. Появились премии Президента для молодых учёных, это вполне серьёзные, «взрослые», скажем так, по размеру премии – по 2,5 миллиона рублей. Увеличены президентские гранты для молодых кандидатов и докторов наук – сейчас это 600 тысяч рублей и один миллион рублей. Впервые в России прошёл так называемый молодёжный инновационный конвент. Теперь необходимо, чтобы подобные инициативы развивались и в каждом субъекте Федерации. Определённые стимулы этому были даны, в том числе в регионах сейчас создаются советы молодых учёных и специалистов.

Сейчас на выходе из Федерального Собрания законопроект, который позволит создавать при вузах малые инновационные предприятия. Эта мера была предложена как мера, которая должна достигнуть двух результатов. Во-первых, естественно, поддержать инновационную активность в университетах и, во-вторых, помочь в условиях кризиса адаптироваться части молодёжи, выпускникам вузов по их окончании, чтобы не создавать проблемы с трудоустройством, – прямо при университетах должны будут создаваться малые инновационные предприятия.

Кроме того, есть вполне дельные предложения, которые связаны с созданием на местах молодёжных школ предпринимательства, есть целый набор грантов, которые предоставляются на открытие молодёжью собственного дела. Эти гранты действуют в различных субъектах Федерации. Я надеюсь, эта работа будет продолжена.

Излишне говорить, что становление, социализация сегодняшнего поколения молодёжи пришлась на годы, когда молодёжная политика практически отсутствовала. Это привело к серьёзным проблемам с духовно-нравственным, гражданским и патриотическим воспитанием, к заметному искажению ценностных установок.

В Амурской области в 2009–2010 году планируется обеспечить образовательные учреждения начального и среднего профессионального образования земельными участками, техникой, чтобы молодёжь могла ощутить себя хозяином земли, чтобы повысить профессиональные навыки и почувствовать своими руками, что такое урожай, выращенный в поле. Безусловно, это даст возможность ещё и заработать молодёжи.

В среднем 350 тысяч молодых людей, студентов в летний семестр трудилось. Сейчас эта цифра где-то 180–200 тысяч. И естественно, только в тех регионах, где губернаторы уделили этому внимание, на крупных стройках таких как Казань, АТЭС, Сочи-2014 – там работают строительные отряды. То есть механизм можно всегда найти. Кто-то скажет: дорого создавать центры по работе с молодёжью по месту жительства, ФОКи. Но если мы не будем их строить, нам придётся не меньше денег вкладывать в реабилитационные учреждения.

Как показывает практика, в городах и посёлках, где создаются молодёжные центры, центры досуга, клубы по месту жительства, в пять–семь раз снижается количество правонарушений среди подростков. И примеров таких очень и очень много. Примеры такие можно привести: Республика Мордовия, где 75 процентов бюджета социального инвестируется в строительство подростковых, спортивных клубов. В ряде городов, таких как Губкин в Белгородской области, как Дмитров в Московской области, практически отсутствует преступность или близка к той минимальной норме, которая может быть, когда у молодого человека есть выбор заниматься практически всеми родами деятельности.

Совместно с Министерством образования и науки утвердили и разработали при поддержке Администрации Президента положение о советах молодых учёных и специалистов для каждого субъекта Федерации как механизм сопровождения таланта, диалога с властью. Сегодня на федеральном уровне выделяется 5350 премий для талантливой молодёжи, 500 грантов молодым кандидатам наук, их научным руководителям, 1000 грантов молодым докторам наук. Но, как показал первый проведённый инновационный конвент, крайне мало проектов, реализуемых при поддержке региональных властей. Необходимо, чтобы система поддержки и сопровождения талантливой молодёжи существовала на региональном уровне в каждом субъекте Российской Федерации. Это позволит привлечь больше молодёжи в науку, инновационную сферу.

В рамках Года молодёжи проводятся различные творческие фестивали, школы, конкурсы.

Большой интерес у молодёжи вызвал проект «Кадровый резерв: профессиональная команда страны», обучение молодых лидеров по Президентской программе подготовки управленческих кадров.

Систематически проводятся ярмарки вакансий, дни карьеры, которые собирают очень много молодых людей, работает созданное государственное автономное учреждение «Центр развития профессиональной карьеры», ведётся целевой контрактный набор молодых людей для обучения в учебных заведениях за счёт средств областного бюджета по заказам наших районов и городов.

Сегодня в России действует более 400 тысяч молодёжных и детских общественных объединений различной территориальной сферы и деятельности: общероссийские, международные, межрегиональные, региональные и местные. В основном такие объединения формируются в крупных городах, так как именно там они находят поддержку.

Анализируя работу региональных органов занятости и социальную поддержку молодежи можно выделить несколько недостатков, которые не позволяют эффективно реализовывать программы по улучшению ситуации на рынке труда молодежи:

* непривлекательность и отсутствие доверия у молодежи к службам занятости;
* отсутствие четких показателей эффективности уже реализованных проектов службами занятости;
* недостаточно отлаженная система по сокращению сроков устройства молодежи на вакантные места;
* проблема ориентации молодежи на рынке труда и отсутствие необходимой помощи в «сложный момент»;
* отсутствие помощи в адаптации устроенных впервые молодых людей и т.д.

В рамках данной работы возможно раскрыть лишь малую часть проблем и недостатков, которые являются системой и требуют более тщательного анализа. Во избежание препятствий на пути устройства молодых граждан России возможно выделить основные ошибки с одной стороны Службы занятости и с другой стороны самой молодежи и разработать основные направления совершенствования занятости молодежи.

**Глава 3. Основные направления совершенствования занятости молодежи**

**3.1 Пути улучшения работы государственной службы по обеспечению занятостью молодежи**

Несмотря на расширение прав службы занятости и усиление их нормативности в отношении субъектов рынка труда, а также развитие института социального партнерства, обеспечивающего основу координации и взаимосодействия, можно говорить о существующем дисбалансе между целью-заданием и возможностями службы занятости. Наработанный же безусловно полезный опыт по социальной поддержке безработных становится фактором противодействия усилению роли службы занятости в системе активного регулирования рынка труда. Проблемная ситуация заключается в том, что политический и макроэкономический фон реализации политики занятости не являются прогнозируемыми настолько, чтобы обеспечить разработку долгосрочной стратегии, с одной стороны, а содержание политики занятости, определяемое в федеральных программах содействия занятости, имеет настолько многоуровневый и вариативный характер, что не позволяет выделить интегральный и специфический показатель эффективности деятельности служб занятости, с другой стороны.

Региональный уровень формирования программ занятости в некоторой степени компенсирует социально-экономическую неопределенность, но сохраняет многомерность при оценке деятельности службы занятости. Если исходить из объективного ограничения возможностей службы занятости влиять на фоновые макропроцессы, а также учитывая существующую ситуативную детерминацию деятельности службы занятости, необходимо выделить инвариантный показатель эффективности. Такой показатель должен обладать следующими основными свойствами:

* опосредованно отражать состояние рынка труда: рынка рабочей силы и рынка рабочих мест;
* отражать параметры процессов, входящих в сферу компетентности и ответственности службы занятости, как частично регулируемых;
* отражать активный характер деятельности службы занятости и регулирующий характер ее деятельности;
* иметь интегрирующий характер в отношении всех направлений деятельности службы занятости и возможность дифференциации по категориям населения, территориям;
* отражать уровень взаимодействия службы занятости со всеми социальными институтами и структурами.

Для конкретизации цели-задания службы занятости, которая является одним из реализаторов политики занятости, воспользуемся понятием политики на рынке труда как политики, направленной на улучшение организации и функционирования рынка труда с целью сокращения периода поиска рабочего места и заполнения вакансий. Основная цель заключается в скорейшем возвращении искателей работы к активному труду, предотвращении их «дрейфа» в длительную безработицу и социальное исключение.

В качестве показателя, обладающего в той или иной мере выделенными свойствами, представляется интересным рассмотреть «продолжительность поиска работы». На наш взгляд, это один из самых информативных показателей отражающих деятельность службы занятости, если исходить из понимания «работы» как любой формы трудовой занятости, в том числе предпринимательской деятельности, самозанятости, временных и общественных работ.

Рассматривая процесс выхода из состояния безработицы, Ф.Прокопов вводит коэффициент «результативного выхода», который отражает объемный показатель трудоустройства зарегистрированных безработных. Вместе с показателем «продолжительность поиска работы», отражающим скорость перераспределения, этот показатель может отражать эффективность деятельности службы занятости. Другие показатели, такие как количество обученных, получивших профориентационные услуги, количество безработных, открывших свое дело, количество созданных рабочих мест, объем общественных работ и другие обязательные параметры, определяющие деятельность службы занятости, могут оцениваться как необходимые и достаточные только в отношении интенсивности и эффективности процесса перераспределения.

Показатели же регистрируемой безработицы и напряженности на рынке труда (отношение количества вакансий к численности зарегистрированных в службе занятости), связанные с процессами «входа» в безработицу (по Ф.Прокопову), определяются в большей степени контекстными факторами: макроэкономическими тенденциями, субъективной привлекательностью службы занятости как системы поддержки в индивидуальной ситуации незанятости или желанием работодателя предоставить информацию о всех вакансиях. Кроме того, второй показатель является производным от первого, который может регулироваться, в том числе, и административными мерами.

С позиции повышения социальной значимости службы занятости принципиально важным является ее направленность на максимальное сокращение сроков нахождения работников в состоянии незанятости, сокращение объемов застойной и хронической безработицы. Такая констатация позволяет зафиксировать общую стратегию деятельности органов занятости как системы регулирования процессов перераспределения трудовых ресурсов, с одной стороны, и как субъекта регулирования процессов формирования трудовых ресурсов – с другой. Кроме того, определение параметра времени нахождения в состоянии незанятости как основного позволяет интегрировать направления деятельности органов занятости в рамках внешней (активизация рынка рабочих мест и активизация рынка рабочей силы) и внутренней задачи (минимизация срока безработицы).

Другие параметры, традиционно используемые для оценки деятельности органов занятости, в рамках данной парадигмы сохраняют статус рабочих или ситуативных, отражая маркетинговые возможности службы, ее ресурсные возможности, привлекательность и действенность как канала трудовой циркуляции и, в меньшей степени, характеризуя степень влияния (регулирования) службы занятости на состояние рынка труда и его динамику. Вполне понятно, что для легитимизации показателей «продолжительность поиска работы» и «результативный выход» в качестве основных необходимо провести глубокий и всесторонний анализ. Но уже сейчас можно сказать, что информативность этих параметров деятельности службы занятости определяется возможностью их конкретизации по всем характеристикам рабочей силы: пол, возраст, образование, профессия и др. Кроме того, они отражают влияние службы занятости на ее целевой контингент – безработных, обладающих низким потенциалом занятости.

Всесторонняя оценка эффективности функционирования государственной службы занятости может быть дана на основе использования системы взаимосвязанных показателей, характеризующих конечные результаты ее работы (ежеквартально, нарастающим итогом). Соответствующая методика должна основываться на следующих принципиальных положениях:

* охват всех направлений деятельности службы занятости, по которым достигнутые результаты отражаются в конкретных показателях;
* ограниченность количества принятых для оценки показателей, исключающих их дублирование;
* «сквозной» характер оценочных показателей, обеспечивающих возможность сравнительного анализа и оценки деятельности местных (городских, районных), региональных (на уровне субъекта РФ) центров занятости и Федеральной службы занятости России в целом;
* единый подход к расчету показателей, однозначность их толкования;
* полная объективность оценочных показателей;
* использование действующих форм учета и отчетности.

Существенное влияние на ситуацию на федеральном и региональном рынках труда оказывает своевременное решение проблем подготовки и переподготовки кадров. На данном этапе перехода к рыночной экономике следует акцентировать внимание на двух взаимосвязанных вопросах: что изменится в профессиональном образовании в новых условиях и как защитить профессиональное образование от влияния сиюминутных интересов. Ведь возникает очередное противоречие между формальным и реальным образованием. Учебные заведения готовят кадры, практически не интересуясь ситуацией на рынке труда, касающейся тех или иных профессий и специальностей. В то же время работодателя в первую очередь интересует вопрос, не какой у нанимаемого работника диплом, а что конкретно он умеет делать. Разрешение указанного противоречия во многом будет способствовать стабилизации ситуации на рынке труда.

В настоящее время возникает необходимость активизации деятельности федеральных и региональных органов по прогнозированию, постоянному учету и анализу в территориальном и отраслевом разрезах потребностей предприятий, учреждений и организаций в квалифицированных рабочих и специалистах и созданию соответствующих условий для их подготовки. Одновременно следует шире развивать дуальную форму получения образования, основанную на периодической смене учебного процесса и производственной практики (опыт Германии), что позволит устранить определенные противоречия между формальным образованием и реальным содержанием учебного процесса с учетом потребностей производства.

При решении вопросов регулирования занятости населения важно учитывать специфические черты российской модели рынка труда. Это: более высокая степень коллективизма как традиционного способа взаимной поддержки работающих (отсюда преобладающими, видимо, останутся и коллективные формы найма и увольнения, социальной поддержки в сфере труда); разная скорость движения к рынку различных отраслей и секторов экономики; неравномерность перехода к рынку в отдельных регионах, городах и сельской местности.

Целесообразно шире привлекать средства фонда занятости для создания новых рабочих мест. В соответствии с приказом Федеральной службы занятости от 10 июня 1997г. за счет средств фонда рекомендуется осуществлять:

* инвестирование и выдачу кредитов непосредственно товаропроизводителям на договорных началах под гарантии сохранения, создания дополнительных или новых рабочих мест;
* инвестирование и кредитование предприятий и организаций, осуществляющих по договорам профессиональную подготовку и переподготовку безработных граждан с последующим их обязательным трудоустройством;
* финансирование и кредитование безработных граждан, изъявляющих желание заниматься предпринимательской деятельностью.

Федеральная и региональные службы занятости населения, аккумулируя в фондах занятости большую часть страховых платежей, должны с учетом сложившихся и прогнозируемых показателей занятости и безработицы определять кризисные территории - республики, края, области и автономии, а в каждом из них - города и районы.

В настоящее время в законодательной и хозяйственной практике слабо учитываются территориальные особенности формирования и использования трудовых ресурсов. В относительно трудонедостаточных районах России (включая Нечерноземную зону, Крайний Север, Сибирь и Дальний Восток) основное внимание должно быть уделено созданию необходимых экономических, организационных и правовых предпосылок для привлечения инвестиций (в том числе зарубежных) с целью реконструкции, модернизации и технического перевооружения действующих производств, более эффективного использования основных производственных фондов и рабочих мест, постоянного снижения доли малоквалифицированного ручного труда, особенно в строительстве и сельском хозяйстве, сокращения числа малопривлекательных рабочих мест с тяжелыми и вредными условиями труда.

В то же время в трудоизбыточных районах страны для обеспечения занятости населения следует открывать (в первую очередь в сельской местности, в малых и средних городах) небольшие предприятия и производства по переработке и хранению сельскохозяйственной продукции, изготовлению строительных материалов и товаров народного потребления из местного сырья и отходов производства, а также предприятия и организации сферы обслуживания.

Забота государства о достижении в стране наиболее полной и эффективной занятости как важной социальной гарантии для экономически активного населения является важнейшим аспектом государственного регулирования рынка труда, механизм формирования которого будет постоянно совершенствоваться применительно к новым условиям развития многоукладной экономики, структурной перестройки производства, формирования эффективной социальной политики.

**3.2 Совершенствование социальной поддержки молодежи**

Исходя из результатов проведенного нами анализа и вскрытых недостатков, нам представляется целесообразным разработать и принять федеральную целевую программу «Молодёжь России» на 2010–2015 годы, предусмотрев в ней комплексные меры по реализации инновационного потенциала молодёжи и предпринимательства, гражданскому образованию и патриотическому воспитанию, по формированию толерантности и добровольческого движения, включению молодёжи в социальные практики при поддержке молодых семей, молодых учёных и специалистов. Аналогичные программы должны быть приняты во всех субъектах Российской Федерации.

Несколько лет назад при Совете Федерации была создана молодёжная ассамблея. Сегодня более 50 процентов её членов избраны в представительные органы различного уровня. Поэтому, если создавать молодёжные парламенты, молодёжные правительства на всех уровнях власти, давать возможность ребятам влиять на принимаемые властью решения и избираться в законодательную власть, это обеспечит и приток кадров, и их эффективную работу.

Были выработаны основные меры модернизации молодёжной политики: это совершенствование системы профессионального самоопределения молодого человека и построение карьеры. Сегодня существуют лишь её разрозненные элементы. Из-за этого государство несёт серьёзные экономические и социальные потери, так как структура предложений на рынке образовательных услуг слабо согласуется со спросом на рынке труда. А между тем опыт развитых стран показывает, что образование – наиболее важная и эффективная отрасль экономики. В результате значительная часть молодых людей работает не по своей специальности, а построение карьеры происходит во многом стихийно и неэффективно.

Главное решение этой проблемы – сделать профессиональное образование адекватным потребностям рынка труда, а молодым людям – обеспечить возможность делать осознанный профессиональный выбор, а также создать эффективные модели и формы трудоустройства, адаптации и закрепления молодого специалиста в профессиональной среде.

И, конечно, стимулирование молодёжного предпринимательства. Здесь важно сделать конкретные шаги в сфере кредитования, в том числе с применением механизма государственных гарантий по обеспечению стартовых кредитов на открытие собственного дела.

Реализация инвестиционных и инновационных проектов, развитие отраслей экономики, а также реализация приоритетных национальных проектов потребуют скоординированных действий со стороны государства и бизнеса по созданию новых рабочих мест и их обеспечению кадровыми ресурсами.

Приоритетными направлениями, по которым будет осуществляться взаимовыгодное сотрудничество органов исполнительной власти всех уровней с работодателями в целях развития кадрового потенциала, являются привлечение молодежи к освоению рабочих профессий, предотвращение потерь квалифицированных кадров и содействие инициативе по сохранению и развитию кадрового потенциала организаций.

Ключевым направлением взаимовыгодного сотрудничества государства и бизнеса должно стать привлечение молодежи в учреждения начального профессионального образования в целях освоения рабочих профессий и последующего трудоустройства в организации, испытывающие нехватку квалифицированных рабочих.

Основываясь на договорных принципах, необходимо реализовать интересы всех участников такого сотрудничества. Государство заинтересовано в снижении риска возникновения безработицы, повышении эффективности бюджетных расходов на начальное профессиональное образование, работодатель - в обеспечении производства необходимыми рабочими кадрами в достаточном количестве и требуемой квалификации, работники - в реализации возможности получения профессии, дальнейшего трудоустройства, получении содействия в найме или приобретении жилья.

В этой связи необходимо принятие действенных мер по предотвращению негативных последствий реструктуризации и банкротства организаций, сопровождаемых значительным высвобождением рабочей силы.

Усилия работодателей должны быть направлены на участие в разработке и осуществлении адресных проектов, включающих в себя профессиональное обучение, переобучение и повышение квалификации, а также содействие в переезде высвобождаемых работников и членов их семей в другую местность в целях трудоустройства.

Со стороны государства предусматривается поощрение и поддержка инициатив бизнеса по развитию кадрового потенциала организаций, включая профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации персонала на базе организаций.

Расширение компетенции работников путем освоения новых и смежных профессий позволит существенно увеличить их конкурентоспособность на рынке труда, что особенно важно для трудоустройства граждан, которые имеют ограничения трудоспособности вследствие приобретенных профессиональных заболеваний и трудовая деятельность которых в прежних условиях нежелательна.

Одним из направлений дальнейшего развития частно-государственного партнерства в развитии кадрового потенциала организаций является участие бизнеса в разработке и реализации отраслевых и межотраслевых программ подготовки специалистов.

В целях стимулирования работодателей к развитию кадрового потенциала посредством использования рыночных механизмов предполагается проведение добровольной сертификации организаций по результатам их деятельности по развитию персонала. Такая сертификация сфокусирует внимание владельцев и руководителей бизнеса на развитии трудовых ресурсов организаций и оценит систему управления ими. Добровольную сертификацию предполагается проводить неправительственными или общественными организациями.

В условиях ускоряющегося научного и технического прогресса работнику необходимо предоставить возможность широкого доступа к постоянному обновлению знаний и умений, качественной информации и консультациям относительно возможностей получения образования на протяжении всей жизни, а также обеспечить максимальное приближение процесса обучения к потребителю на основе использования информационных и коммуникационных технологий.

Одной из важнейших задач является подготовка учащихся к общественно полезному труду, помощь школьникам сознательно выбрать профессию с учетом социального заказа общества, т.е. вести научно обоснованную работу по профессиональной ориентации. Она включает в себя профориентацию в средних общеобразовательных школах. в профессиональных учебных заведениях, консультации молодежи в кабинетах профконсультации или ориентации, профессиональную информацию и трудоустройство взрослых через бюро профинформации, профориентационную помощь в кабинетах профессиональной ориентации.

Условием экономического подъема является повышение дисциплины трудящихся, умения работать, способности, интенсивность труда, лучшей его организации.

Чтобы возникло гражданское общество, решающее задачи в личных интересах и на благо общества и государства, оно должно организовываться, структурироваться по сферам жизни, секторам и «нишам», по различным направлениям деятельности, которые, как минимум, зеркально отражают направления деятельности государства.

Формирование жизнеспособного подрастающего молодого поколения становится одной из главных стратегических задач развития страны. В этом смысле, молодежь – объект национально-государственных интересов, один их главных факторов обеспечения развития Российского государства и общества.

**3.3 Элементы совершенствования государственной политики в обеспечении занятости молодежи**

Решить проблему увеличения занятости можно, но подходить к этому решению следует комплексно:

1. Во-первых, государство должно позаботиться о создании атмосферы социальной стабильности и защищенности для рассматриваемого слоя населения:

* пересмотреть и доработать законодательную базу;
* откорректировать политику в области трудоустройства;
* найти возможности дополнительного финансирования государственных программ и мероприятий в направлении занятости;
* разработать систему поощрений, льготного инвестирования и налогообложения регионов с низким уровнем безработицы (тем самым стимулировать местную администрацию в приоритетности решения проблемы занятости) и др.

2. Во-вторых, органы местной администрации должны активно следить за положением на рынке труда своего региона:

* способствовать созданию необходимого количества государственных и коммерческих специализированных институтов, занимающихся трудоустройством, профессиональным консультированием, психологической поддержкой (в частности, специализированных агентств для молодежи, кадровых агентств, центров социально-психологической помощи молодежи, бирж труда и т.п.);
* следить за деятельностью государственных служб занятости и городской биржи труда, оказывая необходимую финансовую помощь и организационно-правовую поддержку (при выплате пособий, оплате стажировок, финансировании и организации профессионально-консультационных массовых мероприятий и т.п.);
* формировать государственный заказ для вузов на такие специальности, которые соответствуют требованиям времени и условиям сложившегося рынка труда;
* обеспечить тесную взаимосвязь в системе: местные органы самоуправления - вузы - рынок труда;
* стимулировать предприятия и частных предпринимателей в увеличении количества молодых специалистов при формировании кадрового потенциала фирм (проводить на базе бирж труда и кадровых агентств консультационно-разъяснительные семинары с работодателями; выделять необходимые финансовые средства на начальном этапе апробации молодого специалиста, ввести квотирование численности молодых специалистов на предприятиях, организовывать курсы по планированию кадровой политики для частных предпринимателей).

3. В-третьих, необходима перестройка в образовательной деятельности современных учебных заведений, сегодняшний вуз должен выпускать качественно иного специалиста:

* выпускник должен иметь четкую профессиональную направленность (для этого необходимо ввести в любое высшее учебное заведение специальную дисциплину/курс - "Планирование профессиональной карьеры");
* выпускник должен быть уверен в востребованности своих знаний (специальности должны подбираться не только с целью коммерческой выгоды на сегодняшний день, но и с учетом перспективных тенденций на рынке труда; ввести в практику последипломную стажировку на предприятиях в течение, приблизительно, шести месяцев);
* вуз должен быть нацелен не на набор, а на выпуск, т.е. на базе любого современного вуза должна работать своя кадровая служба по работе с выпускниками (либо заключен договор со специализированными агентствами), обеспечиваться устойчивые взаимосвязи с действующими предприятиями-работодателями, организовываться курсы дополнительной специализации и повышения квалификации, практиковаться распределение на предприятия хотя бы наиболее перспективных выпускников.

Естественно, система мер по снижению безработицы среди молодых специалистов не исчерпывается приведенным перечнем, существует огромное поле для творческого поиска путей выхода из сложившейся на рынке труда ситуации. Еще раз подчеркнем, что лишь подойдя к решению проблемы занятости комплексно, можно будет заметить определенные "просветы" в "темных туннелях рядов безработных". Как говориться - в единстве наша сила.

Одним из основных элементов формирования политики эффективной занятости является разработка и задействование механизма, регулирующего динамичное равновесие спроса и предложения рабочей силы на рынке труда. В этой связи следует выделить два блока проблем:

* оживление экономической ситуации и инвестиционной активности в стране, создание условий для динамичного движения капитала, разработка мер по развитию системы рабочих мест и увеличению потребности предприятий и организаций в рабочей силе;
* совершенствование системы оплаты труда, расширение возможностей получения населением дополнительных доходов (дивиденды от ценных бумаг, проценты по вкладам и т.д.), развитие системы социальных пособий, дотаций и льгот, снижающих потребность в труде отдельных социально-демографических групп населения, особенно женщин, учащейся молодежи и пенсионеров.
* В реализации первого направления большое значение приобретают методы воздействия на занятость населения в условиях структурных сдвигов в экономике и развития новых форм собственности.

Начавшемуся под влиянием рыночных реформ стихийному процессу реструктуризации производства важно придать управляемый характер. Другими словами, государство должно стимулировать создание и преобразование рабочих мест (естественно, на новых принципах инвестирования) в жизнеобеспечивающих производствах, а также в наиболее развитых в технологическом отношении отраслях экономики. Предстоит усилить роль собственных источников финансирования инвестиций предприятий, то есть стимулировать проток децентрализованных средств (предпринимателей, населения, западных инвесторов и т.д.).

Касаясь второго направления достижения динамичного равновесия спроса и предложения рабочей силы на рынке труда, следует отметить, что предварительное рассмотрение демографических факторов, определяющих формирование экономически активного населения и их возможное воздействие на рынок труда в конце 90-х годов, показывает, что при разработке и реализации мер по регулированию занятости населения в условиях существенных инвестиционных ограничений надо особое внимание уделить вопросам снижения спроса на рабочие места со стороны отдельных социально-демографических групп населения.

Перемещение людей в экономическом пространстве должно происходить прежде всего сообразно их интересам. Причем роль государства заключается в том, чтобы создавать на соответствующих территориях такие правовые, экономические и социальные условия, которые бы позволили заинтересовать часть населения в перемещении в нужном государству направлении.

Есть основания предполагать, что 2008 год внес определенные коррективы в ситуацию со студенческой занятости, обострив проблемы трудоустройства, с одной стороны, с другой – открыв новые возможности для сотрудничества с отечественными производителями, перспективу востребованности по некогда утратившим спрос специальностям. Есть основания ожидать дальнейшего роста актуальности выхода студента на рынок труда, роста численности работающих студентов.

Актуальность проблемы и реальная возможность ее решения дает основания для некоторых рекомендаций в области решения проблем студенческой занятости в России.

Необходима программа с более четкой координацией деятельности следующих субъектов, действующих на данном сегменте рынка труда:

-отдельные вузы города и департамент высшего образования;

-потенциальные работодатели студентов, их ассоциированные представители;

-специализированные службы занятости при городской и областной администрации;

-организации, участвующие в деятельности трудоустройству и адаптации молодежи и студентов на рынке труда на коммерческой основе (кадровые агентства, учреждения дополнительного образования);

- общественные организации, выступающие как в роли работодателя, так и посредника на рынке труда, способствующие обучению и развитию студентов как будущих работников; студенты.

Эффективным решением может стать комплексная программа адаптации студентов на рынке труда с особым вниманием к “проблемным” вузам и специальностям.

Важнейшими ее направлениями должны стать:

Область управления студенческой занятостью:

-обучение студентов процессу трудоустройства, широкое информирование о возможностях трудоустройства, профессионального роста и развития для студентов. Важным моментом является стимулирование активности самих студентов через их участие в развивающей их деятельности (общественных организациях, деловых играх и пр.);

-принятие мер по расширению потенциального объема спроса на работника -студента (как стажера, так и полноценного работника) с разработкой системы стимулирования работодателя (налоговые льготы, частичная компенсация затрат на дообучение работника, совместные проекты по решению внутренних задач предприятий и пр.);

-содействие в разработке приемлемых форм сотрудничества студента и работодателя с необходимым учетом интересов и прав обеих сторон.

Область организации учебного процесса:

Придание гибкости учебной программе и учебному расписанию.

Сотрудничество по линии “вуз-государство-работодатель” в адаптации учебной программы к требованиям вуза (прохождение стажировки на предприятиях, производственный заказ на подготовку работников, участие практиков в разработке и реализации учебных планов и пр.)

Область контроля и исследовательской деятельности

Продолжение исследования студенческой занятости, анализ ее динамики и специфики применительно к вузам, учебным специальностям, курсам, сферам бизнеса и типам рабочих мест. Изучение ее влияния на трудовую карьеру выпускников.

Использование полученных данных для разработки рекомендаций субъектам студенческой занятости. Одним из элементов комплексного подхода к решению проблем может стать создание специального агентства студенческой занятости в кооперации. Можно открыть отделения этого агентства во всех вузах города. Варианты мероприятий в рамках комплексной программы содействия студенческой занятости.

Месячник ликвидации безграмотности студентов на рынке труда”, проводимый 2 раза в год (весна, осень) с комплексом мероприятий (обучение, консультации, деловые игры, лекции от практиков в различных сферах бизнеса и экономики и пр.).

Ярмарка-презентация выпускников вузов перед окончанием обучения в вузе с привлечением к участию потенциальных работодателей, кадровых агентств. Время проведения – март-апрель.

«Телефонные линии», по которым студенты смогут получить бесплатную информацию о возможностях на рынке труда (вакансии, операторы, необходимые формальности при трудоустройстве, трудовых спорах, пр.).

Разработать мероприятия по урегулированию рынка труда и занятости молодежи можно выделив проблемные аспекты, определив конкретные задачи и механизмы их решения, при этом выделив органы власти, которые компетентны в решении этих задач (Приложение 12).

Как отметил заместитель директора по науке ЗАО «Евроген», доктор биологических наук С.А.Лукьянов: «Проблемы «Как найти высококвалифицированные молодые кадры» не существует! Но есть другая проблема: их невозможно корректно принять в научное сообщество. Что я имею в виду? Для молодого человека ключевой является возможность сделать карьеру, достигать каких-то научных высот, вести самостоятельную работу. В 25—35 лет молодой ученый как горячий конь, рвёт удила, он полон жажды работать. Он готов терпеть низкую зарплату, бытовые неудобства, но ему нужно видеть перспективу! Так дайте им хотя бы статус! Скажите: «Ты сотрудник академии, ты член коллектива, если ты сделаешь гениальное открытие, у тебя будет собственная группа, а в будущем, может быть, и лаборатория, или даже отдел! А может быть, через 40 лет ты станешь директором института. Тогда ему будет интересно в этой системе работать».

Подводя итог, представляется уместным сделать вывод о том, что ситуация с поддержкой талантливой молодежи в настоящее время требует скорейших и значительных изменений. Помимо системы конкурсов, необходимо развивать и методические инструменты работы с талантливыми молодыми людьми, образовательные сети, интегрирующие школьное и дополнительное образование. Кроме того, возникает необходимость в создании системы поддержки, которая обеспечит не только выявление и развитие способностей школьников и студентов, но и преемственность между дошкольным, школьным, профессиональным и академическим образованием.

Современная инновационная экономика требует и современного подхода к решению проблемы кадрового обеспечения, подразумевающего комплексное развитие человеческого капитала. Государственным приоритетом должно стать развитие человека, формирование для него наиболее комфортной среды обитания. Основным адресатом такого подхода оказывается молодежь. Она составляет основу той части человеческого капитала, которую еще можно совершенствовать, которая наименее обременена стереотипами, а потому способна к динамичной реакции на вызовы среды. Громадной стратегической ошибкой было бы не использовать этот потенциал.

**Заключение**

Как видно по материалам дипломной работы «Государственное регулирование занятости молодежи в Российской Федерации», эта тема является важнейшим направлением выхода их кризиса. Государственная поддержка и обеспечение занятостью молодежи является главным аспектом политики на рынке труда.

Целью настоящей дипломной работы являлось рассмотрение основ рынка труда и занятости молодежи, проведение анализа направлений политики и регулирование рынка труда молодежи, а также выявление недостатков, разработка мероприятий по совершенствованию ситуации на рынке труда и обеспечение занятостью молодежи.

Нами были поставлены задачи по определению понятия и сущности рынка труда, особенностям занятости и безработицы, исследования основных характеристик и положения молодежи на рынке труда и в России; проанализировать работу региональных органов занятости по обеспечению занятости молодежи, рассмотреть социальную поддержку молодежи в России и на этой основе предложить свои пути совершенствования работы Службы занятости, социальной поддержки, разработать элементы совершенствования государственной политики в этой области; и все поставленные нами задачи в дипломной работе были решены.

В процессе анализа были выявлены недостатки в работе Службы занятости и государственной поддержки молодежи, проблемы в трудоустройстве выпускников профессиональных образовательных учреждений и адаптации их к рынку труда, наличие дискриминации по возрастному и половому признаку, что является не допустимым в соответствии с Конституцией Российской Федерации.

С учетом состояния на рынке труда нами были разработаны конкретные мероприятия и направления по адаптации к существующей системе профессиональной подготовки кадров для удовлетворения потребностей современного рынка труда. Особенно тесно политика занятости молодежи должна совмещаться с образовательной политикой государства. Потому, что качество рабочей силы – это определенный показатель конкурентоспособности на рынке труда, нужно создать необходимые условия для увеличения численности обучаемых, в первую очередь в системе профессионального образования всех уровней.

Нами были выработаны мероприятия по урегулированию рынка труда и занятости молодежи, где мы разобрали проблемные аспекты, выделили задачи, определили механизмы по урегулированию и предложили участников, которые могут быть компетентными в решении поставленных задач. В результате чего мы определили, что государство обладает наибольшими ресурсами для проведения целостного регулирования занятости молодежи в Российской Федерации. Необходимы специальные меры, разработка федеральных и региональных программ, обеспечивающих подготовку и занятость молодежи. Решение этих вопросов требует особого внимания к концептуальным основам исследования молодежного рынка труда в контексте с общей направленностью социально-экономического развития России, в частности, по обеспечению значительных темпов роста валового внутреннего продукта, а также показателей уровня и качества жизни населения.

Складывающаяся неблагоприятная для молодежи ситуация на рынке труда требует принятия ряда компенсационных мер со стороны государства. Прежде всего, эти меры должны проявляться в проводимой государственной молодежной политике. Она должна быть направлена на создание правовых, экономических и организационных условий и гарантий для самореализации молодого человека. Развитие молодых инициатив, что будет способствовать поддержанию социального согласия в обществе и направленности на достижение отдельных целей экономики, политики, нравственного и культурного развития молодежи.

Последовательное выполнение перечисленных нами методов по регулированию процессов на рынке труда дает возможность создать условия для его нормального функционирования и развития, позволит разрешить часть проблем, снизить социальную напряженность в обществе путем целенаправленного воздействия на настроения молодых незанятых, создавая благоприятные условия для осуществления их намерений в области социально-трудовых отношений.

Однако заявлять о том, что мы рассмотрели все проблемы, было бы преждевременно и необоснованно, ибо в силу большого объема этой темы не удалось раскрыть многие показатели, заслуживающих пристального внимания (демография, инвестиционный климат и т.д. и т.п.), а поэтому считаем тему перспективной и весьма активно буду заниматься впредь её дальнейшей разработкой.

**Список использованной литературы**

1. Закон «О занятости населения в Российской Федерации» от 19 апреля 1991 года № 1032-1.
2. Закон "О реабилитации жертв политических репрессий" от 18 октября 1991 года № 1761-1.
3. Закон "О психиатрической помощи и гарантиях прав граждан при ее оказании" от 2 июля 1992 года N 3185-I.
4. Конституция РФ: Принята всенародным голосованием 12 декабря 1993. -М., Проспект., 2005.
5. Концепция действий на рынке труда на 2008-2010 гг. Одобрена распоряжением Правительства Российской Федерации от 15 августа 2008 г. N 1193-р.
6. Постановление Правительства МО от 11.03.2008 N 151/7 "О мерах по обеспечению регулирования миграционных процессов на территории Московской области" (вместе с "Программой по взаимодействию исполнительных органов государственной власти в сфере регулирования миграционных процессов на территории Московской области в 2008-2009 годах").
7. По данным Роструда: 1992-2008гг. - на конец года, 2009г. - на конец мая.
8. Сообщение территориального органа федеральной службы государственной статистики по Московской области от 15 мая 2008 года. Миграция населения на территории Московской области за 2007 год.
9. Стенограмма заседания Государственного совета «О молодёжной политике в Российской Федерации» от 17 июля 2009 года, Москва, Кремль.
10. Стенограмма Учредительной конференции Молодежного Совета Шанхайской организации сотрудничества, которая проходила со 2-5 мая 2009 г. в г.Екатеринбург.
11. Трудовой кодекс Российской Федерации, принят Государственной Думой 21 декабря 2001 года, одобрен Советом Федерации 26 декабря 2001 года ( в ред.Федерального закона от 30.06.2006 г. № 90-ФЗ).
12. Федеральный закон от 18.07.2006 № 109-ФЗ (ред. от 23.07.2008) "О миграционном учете иностранных граждан и лиц без гражданства в Российской Федерации" (принят ГД ФС РФ 30.06.2006).
13. Федеральный закон "О социальном обслуживании граждан пожилого возраста и инвалидов" от 02.08.1995 N 122-ФЗ (ред. от 22.08.2004).
14. Федеральный закон "О ветеранах" от 12.01.1995 N 5-ФЗ. (ред. от 18.07.2009).
15. Федеральный закон "О социальной защите инвалидов" от 24 ноября 1995 г. N 181-ФЗ.
16. Федеральный закон "Об основах социального обслуживания населения в Российской Федерации" от 10.12.1995 N 195-ФЗ.
17. Федеральный закон "О статусе военнослужащих" от 27.05.1998 N 76-ФЗ. (ред. от 14.03.2009).
18. Федеральный закон "О потребительской корзине в целом по РФ" от 20 ноября 1999 г. N 201-ФЗ.
19. Федеральный закон "О трудовых пенсиях в РФ" от 17.12.2001 N 173-ФЗ.
20. Федеральный закон "О внесении изменений в законодательные акты РФ и признании утратившими силу некоторых законодательных актов РФ в связи с принятием Федеральных Законов "О внесении изменений и дополнений в Федеральный закон "Об общих принципах организации законодательных (представительных) и исполнительных органов государственной власти субъектов Российской Федерации" и "Об общих принципах организации местного самоуправления в Российской Федерации" №122 от 22.08.2004 г.
21. Федеральный закон от 24.10.1997 N 134-ФЗ (ред. от 27.05.2000) "О прожиточном минимуме в Российской Федерации".
22. Федеральный закон «О порядке учета доходов и расчета среднедушевого дохода семьи и дохода одиноко проживающего гражданина для признания их малоимущими и оказания им государственной социальной помощи, принят Государственной Думой 07.03.2003 г., одобрен Советом Федерации 26.03.2003 г.
23. Федеральная служба государственной статистики. Россия в цифрах - 2009
24. Филадельфийская декларация МОТ, принята в 1944 г.
25. Абакумов Н.Н. Безработица и занятость.- М., 1993.
26. Аверин А.Н. Социальная защита населения: Лекция. – Изд-во РАГС, 2005.
27. Волгин Н.А., Плакся В.И. Доходы и занятость: мотивационный аспект. М., 1994 г.
28. Волков, Ю.Г. Социология молодежи: Учебное пособие. - Ростов-на-Дону, 2001.
29. Добренько В.И., Кравченко А.И. Социология: В 3 т. – М.: ИНФРА-М, 2002.
30. Дубин Б. Вверх по лестнице, не ведущей никуда: Жизненные ориентиры современной российской молодежи // Социально-гуманитарные знания. – 2003.
31. Ильинский И.М. Молодежь планеты: глобальная ситуация в 90-х годах, тенденции и перспективы.- М.: Голос, 1999.
32. Зубок, Ю.А. Феномен риска в социологии. Опыт исследования молодежи.- М.: Мысль, 2007.
33. Морозов В.В., Скрябов А.П. Противоречивость социализации и воспитания молодежи в условиях реформ. //Социально-политический журнал. 2002. №1.
34. Никифорова А.А. Рынок труда: занятость и безработица. М.: Международные отношения, 1991 г.
35. Омельченко Е.Л. Молодежь: Открытый вопрос - Ульяновск, 2004.
36. Прокопов Ф.А. Социальные технологии регулирования занятости. - М., 2004 г.
37. Рофе А.И., Збышко Б.Г., Ишин В.В. Рынок труда, занятость населения, экономика ресурсов для труда. М.: «МИК», 1998.
38. Рофе А.И., Галаева Е.В., Лавров А.С., Стрейко В.Т., под ред.проф. А.И.Рофе. М.:Изд-во «МИК», 2007.
39. Рынок труда: Учебник / Под ред. В.С. Буланова, Н.А. Волгина.- М., 2000.
40. Социальные службы для молодежи: Материалы и документы.- М., 2009.
41. Социальная политика: Учебник/Под общ.ред. Волгина Н.А., М.: Изд-во РАГС, 2003.
42. Социальные службы для молодежи: Материалы и документы.- М., 2005.
43. Сунгатуллина Г. Ценностные ориентации и мотивационная сфера подростков и молодежи, приобретающих опыт социально-значимой деятельности // Вестник МГУ.– 2002.- №3.
44. Чистякова С.Н. Профессиональное самоопределение и профессиональная карьера молодежи.- М., 2003.
45. Чупров В.И.. Молодежь в обществе риска. М.: Мысль. 2007.
46. Экономика труда: (социально-трудовые отношения) / Под ред. Н.А.Волгина, Ю.Г.Одегова. – М.: «ЭКЗАМЕН», 2002. - С.139
47. Экономика труда: (социально-трудовые отношения)/ Под ред. Н.А.Волгина, Ю.Г.Одегова. – М.: «ЭКЗАМЕН», 2002.

**Приложение 1**

Таблица № 1. Категории трудоспособных людей на рынке труда

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Группы трудоспособных людей на рынке труда | Характеристика | Примечание |
| трудоспособное население, которое не имеют работы, хотят работать, ищут работу и готовы к ней приступить | здесь могут быть безработные, зарегистрированные в службе занятости населения; лица, самостоятельно ищущие работу, из числа впервые вступающих в трудовую деятельность, или ищущих занятие после перерыва в работе |
| трудоспособное население, которое имеет работу, но не удовлетворено ею и подыскивают другое место основной или дополнительной работы | эта группа подбирают для себя наиболее подходящее место работы и могут находится на рынке труда довольно продолжительное время, также эта группа четко определила для себя приоритеты в определении необходимого места работы |
| занятые, но явно рискующие потерять работу и поэтому ищущие другое место работы | они не зарегистрированы в службе занятости и ищут работу самостоятельно или через кадровые агентства |

**Приложение 2**

Таблица № 2. Виды занятости

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Виды занятости | Определения | Примечание |
| Продуктивная занятость | занятость населения в общественном производстве | характеризует экономически активное население и соответствует понятию занятости по методологии МОТ и методике Госкомстата России |
| Социально-полезная занятость | определяется числом людей, не только занятых в общественном производстве, на военной службе, службе в органах внутренних дел, но и обучающихся очно, занятых ведением домашнего хозяйства, уходом за детьми и больными родственниками | в трудоспособном возрасте |
| Полная занятость | состояние общества, когда все желающие иметь оплачиваемую работу ее имеют | отсутствует циклическая безработица, но при этом сохраняется ее естественный уровень, определяемый фрикционной и структурной безработицей |
| Рациональная занятость | определяется отношением величины продуктивной занятости к величине занятости социально-полезной |  |
| Эффективная занятость | подразумевается использование рабочей силы без потерь, когда достигается наибольший материальный результат | в связи с подобным понятием уместно ставить вопрос о степени эффективности занятости как об отношении фонда рабочего времени занятых за вычетом потерь рабочего времени к фонду рабочего времени занятых |
| Скрытая занятость | занятость людей, которая находится вне сферы учета официальных органов и незарегистрированных хозяйственных структурах, которые не платят налогов | к такому виду занятости относится теневая экономика или ее неформальный сектор – нелегальные производство товаров, строительные работы, сфера бытовых услуг (ремонт квартир, бытовой техники, частные уроки, медицинские услуги, пошив одежды и др.), торговля с рук и т.п. |
| Частичная занятость | форма занятости, характеризующаяся сокращенным объемом недельной трудовой нагрузки ниже нормальной | нормальная продолжительность рабочей недели, установленная Трудовым кодексом РФ, составляет не более 40 часов, меньшая нормальная продолжительность рабочего времени в неделю установлена для работников в возрасте до 18 лет, инвалидов I и II группы, для работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также для отдельных категорий работников. |
| Временная занятость | такая форма занятости, при которой люди заняты на производстве или в сфере услуг строго ограниченное трудовым договором время, которое может быть от одного дня до нескольких лет | временные работники используются для подмены постоянных работников на определенный срок (на время болезни, декретного отпуска, профессионального обучения и др.) для выполнения разовых, случайных и непрестижных работ, для работ по ликвидации сбоев в производстве, на ликвидации аварий, для выполнения сезонных работ и т.п.  |
| Гибкая занятость | форма трудоустройства с нестандартными условиями найма и труда | нестандартные режимы рабочего времени, при которых продолжительность рабочего времени меньше, чем установлено государственными нормативами;нестандартные организационные формы найма работников в виде краткосрочных трудовых договоров, трехсторонних соглашений между службой занятости, пред-принимателем и временным работником;нестандартные способы работы и рабочие места, к которым относятся надомный труд – выполнение производственного задания в домашних условиях и др.; самозанятость граждан, которая осуществляется без оформления ими формальных трудовых отношений, за свой счет и т.п. |

**Приложение 3**

Таблица № 3. Возрастные группы молодежи

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Возрастная группа | Состав | Проблемные аспекты |
| Подростковая группа (молодежь 14-18 лет) | Представленная в основном учащимися общеобразовательных школ и профессиональных училищ | Эта категория, как правило, не вовлечена в трудовую деятельность, однако, нынешний уровень материального состояния большинства семей изменяет ее иждивенческую позицию. Большую часть молодежи составляют учащиеся, желающие работать в свободное от учебы время. Однако лишь небольшая часть молодых людей официально регистрируется в службе занятости, значительно больше - находят работу, минуя органы государственной службы занятости, как в легальных, так и нелегальных сферах занятости. Если не решить проблему государственного контроля за занятостью этой группы, возникнет опасность увеличения криминального потенциала общества. |
| Молодежь в возрасте с 18 - 25 лет | Студенты и молодые люди, завершающие или завершившие профессиональную подготовку | Самая уязвимая группа вступающая на рынок труда, так не имеют достаточного профессионального и социального опыта. |
| Молодежь в возрасте 25-29 лет | Молодые люди этой возрастной группы, сделав профессиональный выбор, имеют определенную квалификацию, некоторый жизненный и гражданский опыт.  | Они предъявляют высокие требования к предполагаемой работе, как правило, не совпадающие с имеющимся на рынке труда предложением. |

**Приложение 4**

Диаграмма № 3. Функции социальной защиты

**Приложение 5**

Диаграмма № 4

**Приложение 6**

Таблица № 4. Структура занятой молодежи по уровню образования и возрасту (В процентах)

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
|  | Всего | В том числе имеют образование |
| высшее профессио- нальное | среднее профессио- нальное | начальное профессио- нальное | среднее (полное) общее | основное общее | не имеют основного общего |
| 2009 февраль |
| Всего, | 100 | 100 | 100 | 100 | 100 | 100 | 100 |
| в том числе в возрасте, лет |
| до 20 | 1.4 | 0.1 | 0.6 | 1.5 | 3.1 | 5.8 | 10.1 |
| 20-24 | 10.0 | 7.9 | 10.2 | 10.8 | 11.5 | 12.0 | 11.6 |
| 25-29 | 13.0 | 16.5 | 11.6 | 12.1 | 11.6 | 11.2 | 10.7 |

**Приложение 7**

Таблица № 5. Структура занятой молодежи по возрасту В процентах

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
|   | Всего | В том числе в возрасте, лет |
| до 20 | 20-24 | 25-29 |
| Всего |
| 2008 февраль | 100 | 1.8 | 10.4 | 13.0 |
| 2008 май | 100 | 1.9 | 10.3 | 12.6 |
| 2008 август | 100 | 2.0 | 10.6 | 12.9 |
| 2008 ноябрь | 100 | 1.5 | 10.2 | 13.1 |
| 2009 февраль | 100 | 1.4 | 10.0 | 13.0 |
| Мужчины |
| 2008 февраль | 100 | 2.2 | 11.4 | 13.8 |
| 2008 май | 100 | 2.3 | 11.3 | 13.3 |
| 2008 август | 100 | 2.5 | 11.5 | 13.6 |
| 2008 ноябрь | 100 | 1.8 | 11.0 | 13.9 |
| 2009 февраль | 100 | 1.7 | 10.7 | 13.8 |
| Женщины |
| 2008 февраль | 100 | 1.3 | 9.4 | 12.2 |
| 2008 май | 100 | 1.4 | 9.2 | 12.0 |
| 2008 август | 100 | 1.6 | 9.6 | 12.1 |
| 2008 ноябрь | 100 | 1.3 | 9.4 | 12.4 |
| 2009 февраль | 100 | 1.1 | 9.3 | 12.2 |

**Приложение 8**

Таблица № 6. Состав безработных с высшим, средним и начальным профессиональным образованием по профессиям и специальностям, полученным в учебных заведениях в мае 2009 года

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
|  | В % к итогу по каждому уровню образования | Уровень безработицы1), % |
| Безработные |  | 8,5 |
| в том числе имеют образование: высшее профессиональное | 100 | 4,8 |
| из них по группам специальностей: экономика и управление | 31,3 | 6,1 |
| образование и педагогика | 13,5 | 3,4 |
| гуманитарные специальности | 16,1 | 6,6 |
| строительство и архитектура | 4,9 | 3,8 |
| информатика и вычислительная техника | 3,1 | 4,0 |
| металлургия, машиностроение и материалообработка | 5,7 | 4,5 |
| сельское и рыбное хозяйство | 6,5 | 8,4 |
| энергетика, энергетическое машиностроение и электротехника | 3,4 | 4,1 |
| культура и искусство | 1,8 | 4,0 |
| геодезия и землеустройство | 1,9 | 5,1 |
| электронная техника, радиотехника и связь | 2,0 | 4,5 |
| специальности естественных наук | 2,6 | 6,9 |
| среднее профессиональное | 100 | 6,3 |
| из них по группам специальностей: экономика и управление | 26,8 | 8,0 |
| транспортные средства | 8,5 | 5,5 |
| образование и педагогика | 8,1 | 4,8 |
| технология продовольственных продуктов и потребительских товаров | 6,9 | 8,3 |
| металлургия, машиностроение и материалообработка | 5,5 | 5,9 |
| сельское и рыбное хозяйство | 7,4 | 8,7 |
| строительство и архитектура | 7,5 | 9,6 |
| здравоохранение | 5,1 | 2,4 |
| энергетика, энергетическое машиностроение и электротехника | 4,9 | 5,6 |
| гуманитарные науки | 2,7 | 5,8 |
| электронная техника, радиотехника и связь | 3,2 | 7,0 |
| Сфера обслуживания | 0,9 | 3,6 |
| информатика и вычислительная техника | 1,4 | 5,7 |
| культура и искусство | 2,1 | 4,9 |
| начальное профессиональное | 100 | 8,9 |
| из них по группам профессий: металлообработка | 25,6 | 11,0 |
| общественное питание, торговля и производство пищевой продукции | 17,5 | 8,3 |
| сельское хозяйство | 9,3 | 9,2 |
| транспорт | 12,9 | 7,0 |
| строительные, монтажные и ремонтно-строительные работы | 10,6 | 11,0 |
| легкая промышленность | 5,2 | 7,1 |
| профессии, общие для всех видов экономической деятельности | 6,5 | 8,1 |
| служащие | 2,9 | 7,2 |
| Сфера обслуживания | 2,3 | 6,0 |
| 1) Безработные соответствующей профессиональной группы и уровня образования к численности экономически активного населения данной профессиональной группы и данного уровня образования. |

**Приложение 9**

Таблица № 7. Основные профессиональные приоритеты молодежи в соответствии с уровнем образования

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Образование | Профессия | Характеристика |
| начальное профессиональное образование | повар, визажист, слесарь-сантехник, продавец, парикмахер, автослесарь, водитель | эти профессии не требуют глубоких знаний и не могут принести большого ущерба |
| среднее специальное образование | менеджер, юрист, рекламный агент, страховой агент, оператор банка, дизайнер, техник-строитель, программист, фармацевт, фармаколог, секретарь | данные профессии требуют специальных знаний и обеспечивают ежедневную работу компании |
| высшее образование | экономист, юрист, финансист, лингвист, врач-стоматолог, психолог, политолог | перечисленные профессии требуют глубоких знаний и приносят компании прибыль |

**Приложение 10**

Таблица № 8. Трудоустройство граждан при содействии государственных учреждений Службы занятости

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
|  | Обратились по вопросу трудоустройства | Трудоустроены |
| 1995 | 2000 | 2006 | 2007 | 1995 | 2000 | 2006 | 2007 |
|  | Тысяч человек |
| Всего | 5122,4 | 4745,9 | 6177,6 | 6136,4 | 2217,9 | 3199,4 | 3937,1 | 3961,3 |
|  в том числе: |   |   |   |   |   |   |   |   |
| занятые трудовой деятельностью | 169,9 | 177,7 | 184,9 | 270,5 | 17,9 | 96,7 | 126,6 | 156,8 |
| учащиеся, желающие работать в свободное от учебы время | 849,1 | 1285,2 | 1120,8 | 1163,8 | 806,1 | 1242,6 | 1089,2 | 1121,1 |
| незанятые трудовой деят-тью | 3937,3 | 3283,0 | 4871,9 | 4702,1 | 1362,5 | 1860,2 | 2721,3 | 2683,4 |
|  | Обратились по вопросу трудоустройства | Трудоустроены |
| 1995 | 2000 | 2006 | 2007 | 1995 | 2000 | 2006 | 2007 |
|  из них ищущие первую работу (ранее не приступавшие к трудовой деятельности) | 619,3 | 2049,1 | 2344,5 | 2349,8 | 194,5 | 1622,5 | 1719,5 | 1751,9 |
|  | В процентах к итогу |
| Всего | 100 | 100 | 100 | 100 | 100 | 100 | 100 | 100 |
|  в том числе: |   |   |   |   |   |   |   |   |
| занятые трудовой деятельностью | 3,3 | 3,7 | 3,0 | 4,4 | 0,8 | 3,0 | 3,2 | 4,0 |
| учащиеся, желающие работать в свободное от учебы время | 16,6 | 27,1 | 18,1 | 19,0 | 36,3 | 38,8 | 27,7 | 28,3 |
| незанятые трудовой деятельностью | 76,9 | 69,2 | 78,9 | 76,6 | 61,4 | 58,1 | 69,1 | 67,7 |
|  из них ищущие первую работу (ранее не приступавшие к трудовой деятельности) | 12,1 | 43,2 | 38,0 | 38,3 | 8,8 | 50,7 | 43,7 | 44,2 |

**Приложение 11**

Таблица 9. Динамика численности не занятых трудовой деятельностью граждан, состоящих на учете в государственных учреждениях службы занятости населения на конец месяца

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
|  | Численность не занятых трудовой деятельностью граждан, тыс.человек | Из них безработных |
| тыс.человек | в % к |
| соответствующему периоду предыдущего года | предыдущему периоду |
| 2008г. |
| I квартал (в ср. за мес.) | 1764 | 1553 | 89,7 | 104,2 |
|   | Численность не занятых трудовой деятельностью граждан, тыс.человек | Из них безработных |
| тыс.человек | в % к |
| соответствующему периоду предыдущего года | предыдущему периоду |
| II квартал (в ср. за мес.) | 1603 | 1402 | 89,3 | 90,3 |
| III квартал (в ср. за мес.) | 1496 | 1286 | 88,9 | 91,7 |
| IV квартал (в ср. за мес.) | 1589 | 1357 | 91,1 | 105,5 |
| Год (в ср. за мес.) | 1613 | 1400 | 89,7 |  |
| 2009г. |
| I квартал (в ср. за мес.) | 2299 | 1966 | 126,5 | 144,8 |
| II квартал (в ср. за мес.) | 2512 | 2207 | 157,4 | 112,3 |

**Приложение 12**

Таблица № 10. Мероприятия по урегулированию рынка труда и занятости молодежи

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| ПроблемныеАспекты | Задачи | Механизмы | Участники |
| Низкая информированность о возможностях и предложениях на рынке труда России, других стран | 1.Сделать доступным максимально необходимый объем информации по рынку труда для всех субъектов в области студенческой занятости.2.Приблизить деятельность специализированных учреждений к их реальным потребителям, добиться большей эффективности их деятельности.3.Упростить некоторые этапы трудоустройства студентов и поиска работника-студента.4.Аккумулировать и систематизировать имеющуюся информацию по мерам, предпринимаемым в области студенческой занятости. | 1.Издание регулярного информационного бюллетеня “Рынок труда для студентов”, распространение по вузам, специализированным учреждениям.2.Стенды в вузах города с информацией о месте нахождения специализированных учреждений, услугах, новости о рынке труда.3.Презентации деятельности специализированных учреждений по вузам города (Ярмарки-презентации операторов на рынке труда – реальные, в Интернет).4.Поддержание специализированной странички для Интернет, позволяющей работодателю бесплатно размещать информацию о вакансиях (временная, разовая, прочая работа для студентов.5.Систематический сбор и распространение информации о предлагаемых вакансиях | 1.Городские и областные, молодежные службы занятости.2.Кадровые агентства. |
| Отсутствие у большинства студентов навыков ориентации на рынке труда | Обучать навыкам трудоустройства, воспитание культуры активного поиска работы | Введение в программу обучения лекционных и практических занятий по курсу “Ориентация на рынке труда” | 1. Кадровые агентства.2.Представители бизнес организаций. |
| Массовый отъезд высококвалифицированных работников-студентов и выпускников на работу за границу | 1.Содействовать росту привлекательности работы в стране и городах, улучшению условий работы студентам и выпускникам.2.Контролировать процесс временного “отъезда” молодых людей. | 1.Сотрудничество с организациями, принимающими стажеров и предоставляющие возможность прохождения стажировки.2.Поддержание связи со студентом, уехавшим за рубеж, адресная рассылка тем, кто работает “там”, поиск потенциальных работодателей для них здесь (в России). | 1.Городские и областные службы2.Предприятия, организующие стажировки.3.Кадровые агентства |
| ПроблемныеАспекты | Задачи | Механизмы | Участники |
| Инфантилизм и пассивность студентов | 1.Стимулировать активность и поддерживать деятельность молодежных общественных организаций, в т.ч. занимающихся проблемами занятости студентов.2.Пропагандировать необходимость активной позиции и личной ответственности за свое будущее. | Программа сотрудничества и поддержки инициатив общественных объединений, способствующих адаптации студентов и выпускников на рынке труда. | Вузывузовские и городские студенческие организации. |
| Правовая незащищенность работающих студентов  | 1. Содействовать развитию правового сознания и защите прав студентов на рынке труда.2.Содействовать в поиске приемлемых механизмов индивидуальных и коллективных соглашений между работодателями и работающими студентами. | 1.Консультации для студентов по вопросам, защита в спорных вопросах с льготной оплатой услуг.2.Разработка типовых трудовых договоров и распространение по различным каналамЗаключение договоров (оформление) через вузы, агентства занятости.3.Введение в программу обучения курса “Основы трудового права”. | 1.Вузы.2.Фирмы, предлагающие юридические услуги. 3.Кадровые агентства4.Городские и областные службы занятости. |
| Расхождение учебной программы и реальных потребностей рынка | Создавать системы дополнительного обучения, переквалификации, при вузах и специализированных учреждениях, занимающихся трудоустройством. | 1.Заключение договоров между разно профильными Вузами по возможности взаимного предоставления образовательных услуг для студентов и выпускников. 2.Привлечение практиков для чтения разовых лекций и курсов по актуальным вопросам.3.Проведение в вузах встреч со своими успешными выпускниками (ставшими профессионалами, адаптировавшимися на рынке труда). | 1.ВыпускникиПредставители бизнес сектора.2.Обучающие организации. |
| Отсутствие координации между субъектами, действующими на рынке труда | 1.Способствовать прозрачной деятельности полномочных субъектов с системой открытых публичных отчетов.2.Регулярно обмениваться информацией между субъектами. | Проведение регулярных встреч между городскими и областными структурами, привлечение независимых организаций (кадровых агентств, общественных объединений). | Все субъекты |