**РЕФЕРАТ**

Дипломная работа содержит 62 с., 4 таблицы, 50 источников, 4 приложения.

Безработица, безработный, занятость, трудоустройство, профориентация, социальное консультирование, социальная коррекция, профессиональное обучение, общественные работы, ярмарка вакансий, специальные программы занятости, центр занятости населения

Безработица вызывает многие негативные состояния, типичными среди которых являются отчаяние, неуверенность, тревога и т.п. Для того, чтобы помочь безработным в решении их проблем, специалисты центра занятости применяют следующие эффективные формы работы: профориентация, социальное консультирование, социальная коррекция, экспресс-подбор на рабочие места, ярмарки вакансий, общественные работы и т.п. В данной работе будут представлены социально-психологические характеристики безработных, социальные проблемы, связанные с безработицей и рассмотрены формы содействия занятости безработных граждан в органах службы занятости населения.

**СОДЕРЖАНИЕ**

Введение

1. Безработные как особая социальная группа

1.1 Социально-правовой статус безработных граждан в РФ

1.2 Социально-психологические характеристики безработных

1.3 Социальные последствия безработицы

2. Формы содействия занятости безработных граждан в органах службы занятости населения

2.1 Профессиональная ориентация как начальный этап трудоустройства

2.2 Социально-психологическая поддержка безработных граждан

2.3 Социальное консультирование по вопросам трудоустройства

2.4 Социальная коррекция психологических установок безработных граждан на трудоустройство

3. Исследование деятельности ГУ Центр занятости населения города Благовещенска по содействию занятости безработных граждан

3.1 Характеристика ГУ Центр занятости населения города Благовещенска как субъекта содействия занятости безработных граждан

3.2 Деятельность ГУ Центр занятости населения города Благовещенска по содействию занятости безработных граждан

3.3 Рекомендации по совершенствованию деятельности ГУ Центра занятости населения города Благовещенск, направленной на содействие занятости безработных граждан

Заключение

Библиографический список

Приложение А

Приложение Б

Приложение В

Приложение Г

**ВВЕДЕНИЕ**

С переходом страны к новым формам экономической жизни и появлением нового для нашего общества социально-экономического явления - безработицы - со всей остротой встала проблема ее влияния на психическое состояние человека и необходимость поиска адекватных мер коррекции ее негативных последствий. Перед многими клиентами органов службы занятости населения помимо проблем выбора или перемены профессии встают социально-психологические проблемы. Потеря работы и неопределенность социально-экономического положения воспринимаются ими как потеря жизненной перспективы. Причем, далеко не каждый безработный может сам справиться с психологическими проблемами, вызванными потерей работы и трудностями с её поиском. Поэтому в ряде случаев просто необходима помощь специалистов.

Среди первых разработчиков проблем занятости и безработицы можно выделить К. Маркса, Ф. Энгельса, а также представителей русской экономической школы – Г.А. Лопатина, Н.И. Зибера. В их работах рынок рассматривается в качестве рынка рабочей силы, а безработица – в качестве «промышленной резервной армии» или как «избыточное рабочее население» При этом выявлена только одна причина безработицы – избыточное рабочее население как необходимый продукт накопления капитала. То есть безработица предстаёт в виде неискоренимого порока капиталистического общества.

В западных экономических теориях труд (занятость) рассматривается лишь как один из производственных ресурсов, которые распределяются через рынок. Сторонники данной концепции Дж. Пери, Р. Холл полагают, что рынок труда действует на базе условного равновесия, т.е. основным рыночным регулятором служит цена, в данном случае заработная плата. Цена на рабочую силу реализуется по потребностям рынка и устанавливается автоматически, в зависимости от спроса и предложения труда; безработица, если и возможна, то в качестве добровольной.

В концепции Дж. М. Кейнса рынок труда рассматривается как явление постоянного экономического равновесия. Кейнсианская модель исходит из того, что цена рабочей силы (заработная плата) институционально фиксирована и не подвергается изменениям, особенно в сторону уменьшения. Таким образом, спрос на рабочую силу регулируется не колебаниями рыночных цен на труд, а совокупным спросом, определяемым государственной политикой.

Среди современных исследователей данной проблемы можно назвать следующих: Плакся В.И. , Боровик В.С., Старовойтова Л.И., – сторонники, так называемого, «социологического» подхода Они в своих работах уделяют значительное внимание социально-психологическим характеристикам безработных граждан, описывают социально-экономические последствия безработицы, а также рассматривают технологии социальной работы с безработными.

Тем не менее, ни один из рассматриваемых подходов в отдельности не характеризует в полном объёме ни явление безработицы ни явление занятости, да и все они вместе взятые не охватывают проблем рынка труда

Необходимо отметить, что длительное время существование безработицы в нашей стране официально не признавалось. Более того, труд считался дефицитным фактором производства и был неотъемлемой обязанностью каждого трудоспособного гражданина. При этом не уделялось должного внимания индивидуально-психологическим особенностям, интересам и стремлениям трудящихся. И только в начале 90-х годов о проблеме безработицы заговорили открыто. И на сегодняшний день в нашей стране отсутствует целостный, достаточно проработанный методологический подход к определению содержания, форм и методов социальной работы с безработными. Таким образом, можно говорить о новизне и недостаточной разработанности проблемы.

Практическая значимость состоит в том, что материалы данного дипломного исследования можно использовать в учебной целях при проведении лекционных и семинарских занятий в вузах по дисциплинам: «Занятость населения и её регулирование», «Организация профориентационной работы», «Экономика труда»; в практике социальной работы, при написании курсовых и дипломных работ по данной проблеме, при подготовке к научным конференциям и семинарам.

Объект – безработные граждане.

Предмет – содействие занятости безработных граждан в органах службы занятости населения.

Цель – изучение деятельности органов службы занятости населения, направленной на содействие занятости безработных граждан (на примере ГУ Амурской области Центр занятости населения города Благовещенска) для последующей разработки практических рекомендаций и предложений по её совершенствованию.

Задачи исследования:

1) охарактеризовать безработных граждан как особую социальную группу;

2) выявить проблемы, связанные с безработицей;

3) рассмотреть формы содействия занятости безработных граждан в органах службы занятости населения;

4) охарактеризовать ГУ Центр занятости населения города Благовещенска как субъект содействия занятости безработных граждан;

5) изучить деятельность ГУ Центр занятости населения города Благовещенска по содействию занятости безработных граждан;

6) разработать практические рекомендации и предложения для повышения эффективности деятельности ГУ Центр занятости населения.

Методы исследования: классификация, анализ литературы, анализ статистических данных, наблюдение, неформализованное интервью.

**1. БЕЗРАБОТНЫЕ КАК ОБЪЕКТ СОЦИАЛЬНОЙ РАБОТЫ**

**1.1. Социально-правовой статус безработных граждан в РФ**

Правовой статус безработного, также как и правовой статус гражданина, включает основные права и обязанности, которыми наделяет государство лицо, потерявшее работу.

*Безработными* признаются трудоспособные граждане, которые не имеют работы и заработка, зарегистрированные в органах службы занятости в целях поиска подходящей работы как безработные, ищут работу и готовы приступить к ней. При этом не учитываются выплаты выходного пособия и сохраняемого среднего заработка гражданам, уволенным из организаций (с военной службы) в связи с ликвидацией, сокращением численности или штата [11, ст. 3].

В соответствии с законом РФ « О занятости населения в Российской Федерации» от 19 апреля 1991 г. №1032-1 (Закон о занятости населения), решение о признании гражданина безработным принимается службой занятости по месту жительства гражданина не позднее 11 дней с момента предъявления службе занятости паспорта, трудовой книжки, а также документов, удостоверяющих его профессиональную квалификацию, справки о среднем заработке за последние 2 месяца по последнему месту работы, а для впервые ищущих работу и не имеющих профессии (специальности) – паспорта и документа об образовании. Гражданин признается безработным с момента предоставления документов.

Безработными не могут быть признаны граждане:

не достигшие 16-летнего возраста;

которым в соответствии с пенсионным законодательством РФ назначена пенсия по старости (по возрасту), за выслугу лет;

отказавшиеся в течение 10 дней со дня их регистрации в органах службы занятости в целях поиска подходящей работы от двух вариантов подходящей работы, включая работы временного характера, а также впервые ищущие работу (ранее не работавшие), не имеющие профессии – в случае двух отказов от получения профессиональной подготовки или от предложений оплачиваемой работы, включая работу временного характера. Гражданину не может быть предложена одна и та же работа (профессиональная подготовка по одной и той же профессии, специальности) дважды;

не явившиеся без уважительных причин в течение 10 дней со дня их регистрации в целях поиска подходящей работы в органы службы занятости для предложения им подходящей работы, а также не явившиеся в срок, установленный органами службы занятости для регистрации их в качестве безработных [11, с. 3].

Для признания гражданина безработным причина его увольнения с предыдущего места работы значения не имеет. Безработным может быть признан и гражданин, расторгнувший трудовой договор по собственному желанию, и тот, кто уволен по инициативе администрации, причём даже за нарушения трудовой дисциплины. Последнее может сказаться на выплате пособия по безработице. Так, в соответствии с п. 3 ст. 35 Закона о занятости населения выплата пособия может быть отложена на срок до трёх месяцев в случаях увольнения за нарушение трудовой дисциплины и другие виновные действия, предусмотренные трудовым законодательством [11, с. 35].

В соответствии с Законом о занятости населения правительством определён порядок регистрации безработных граждан. Она осуществляется органами занятости по месту жительства.

Первичная регистрация осуществляется в целях учёта общей численности безработных и для получения информации по вопросам содействия занятости без предъявления ими каких-либо документов.

Для регистрации в целях поиска подходящей работы безработные граждане представляют в органы занятости по месту жительства справку о среднем заработке за последние три месяца по последнему месту работы и предъявляют паспорт (или иной документ, удостоверяющий личность), трудовую книжку и документ, удостоверяющий профессиональную квалификацию.

Гражданин, относящийся к категории инвалидов, для решения вопроса о признании его безработным дополнительно предъявляет индивидуальную программу реабилитации инвалида, выданную в установленном порядке и содержащую заключение о рекомендуемом характере и условиях труда.

Органы занятости в течение 10 дней со дня регистрации должны по возможности предложить обратившемуся два варианта подходящей работы, включая работу временного характера, а впервые ищущему работу, не имеющему профессии – два варианта получения профессиональной подготовки или оплачиваемой работы, включая работу временного характера.

При отсутствии подходящей работы зарегистрированному в целях её поиска может быть предложено при его желании участие в оплачиваемых общественных работах или прохождение профессиональной подготовки [11, ст. 2].

Регистрация гражданина в качестве безработного органами занятости осуществляется не позднее 11 календарных дней со дня его регистрации в целях поиска подходящей работы.

Безработными, таким образом, признаются граждане, которые:

трудоспособны;

не имеют работы и заработка;

зарегистрированы в целях поиска подходящей работы;

ищут работу и готовы приступить к ней;

не трудоустроены в течение 10 дней со дня их регистрации в целях поиска подходящей работы [11, с. 3].

Граждане, признанные безработными, обязаны в сроки, установленные органами занятости, но не реже двух раз в месяц проходить перерегистрацию.

В некоторых случаях, указанных в постановлении, которым утверждён Порядок регистрации безработных граждан, безработные могут быть сняты с регистрационного учёта. К таким случаям относятся: признание граждан занятыми, прошедшими профессиональную подготовку, неявка без уважительных причин безработного в службу занятости в установленные сроки и т.д.

Для решения вопросов трудоустройства важное значение имеет понятие «подходящая работа».

Статья 4 Закона о занятости населения определяет её как работу, соответствующую профессиональной пригодности работника с учётом уровня профессиональной подготовки, прежней работы, состояния здоровья, транспортной доступности рабочего места. Максимальная удалённость предлагаемой работы (пределы транспортной доступности) соответствующими местными органами власти с учётом развития сети общественного транспорта в данной местности.

Предлагаемая работа должна оплачиваться не ниже среднего заработка, исчисленного за три последних месяца по последнему месту работы. Это положение не распространяется на граждан, среднемесячный заработок которых превышал средний уровень заработка в республике, входящей в состав Российской Федерации, крае, области, автономной области, автономном округе, городах Москве и Санкт-Петербурге. В этом случае подходящей не может считаться работа, если предлагаемый заработок ниже указанного среднего уровня в названных выше субъектах Федерации.

Понятие «подходящая работа» имеет иное содержание для граждан, впервые ищущих работу. К ним прежде всего относятся несовершеннолетние, окончившие школу, и молодые женщины, не работавшие в связи с рождением ребёнка. Поскольку и те, и другие чаще всего не имеют определённой профессии (специальности), им в первую очередь надо предложить обучение той профессии (специальности), по которой служба занятости имеет возможности предоставить работу. Первичное профессиональное обучение молодёжи в возрасте до 20 лет осуществляется, как правило, в учебных заведениях системы профессионального образования и в учебных центрах предприятия [11, с. 4].

Если организовать профессиональную подготовку впервые ищущим работу не удалось, таким лицам подбирается работа, не требующая подготовки (в том числе работа временного характера). При этом должен учитываться возраст, состояние здоровья и иные особенности каждого конкретного лица. В соответствии с трудовым законодательством труд женщин и молодёжи допускается не на всех предприятиях, а для женщин, имеющих малолетних детей, установлен ряд льгот.

Решение службы занятости о признании предлагаемой работы подходящей в случае несогласия с этим безработного может быть обжаловано в вышестоящий орган системы службы занятости, а также и в суд в порядке, установленном статьей 11 Закона о занятости населения [11, с. 4].

Всем гражданам предоставлено право на профессиональную деятельность во время их пребывания в зарубежных странах, а также право на поиск работы и трудоустройства за границей.

Невыполнение безработным установленных обязанностей может повлечь применение к нему санкций. Так, в случае нарушения им обязанности регистрации, перерегистрации или трудоустройства без уведомления службы занятости выплата пособия может быть приостановлена на срок до трёх месяцев. В случае неявки без уважительных причин в службу занятости для получения направления, а также на переговоры с работодателем в течение трёх дней со дня направления размер пособия может быть уменьшен на 25 процентов на срок до одного месяца.

Таким образом, всем безработным, как высвобожденным из предприятий, так и впервые ищущим работу или желающим возобновить трудовую деятельность после перерыва, государство предоставляет определённые права, обеспечивая их следующими денежными выплатами: пособиями по безработице; оплатой за участие в общественных работах; компенсацией затрат в связи с добровольным переездом в другую местность по предложению службы занятости.

Кроме того, высвобожденным работникам выплачивается выходное пособие и сохраняется заработная плата в течение установленного законом срока, а тем, кто осуществляет профессиональную подготовку, переподготовку или повышает профессиональную квалификацию, выплачивается стипендия. Установлены следующие размеры стипендии:

для граждан, имеющих трудовой стаж свыше одного года, – в размере 75 процентов их среднемесячного заработка по последнему месту работы, но не ниже минимальной оплаты труда;

для граждан, не имеющих трудового стажа или имеющих трудовой стаж менее одного года, – в размере стипендии, установленной государством для учебных заведений соответствующего профиля, но не ниже пособия по безработице, предусмотренного для этой категории граждан;

для граждан, утративших способность к выполнению прежней работы в следствие несчастного случая на производстве или профессионального заболевания – за счёт средств соответствующих предприятий в размере 100 процентов среднего заработка по последнему месту работы, но не ниже минимальной оплаты труда.

Гражданам, имеющим иждивенцев, размер стипендии повышается на каждого иждивенца на 10 процентов, но не может превышать размер среднего заработка по последнему месту работы [11, ст. 29].

Для безработных установлен особый порядок исчисления трудового стажа. Время, в течение которого безработный получает стипендию или пособие по безработице, принимает участие в оплачиваемых общественных работах, а также время, необходимое для переезда по направлению службы занятости в другую местность, засчитывается в общий трудовой стаж и не прерывает его [11, с. 32].

Основное противоречие социальной защиты безработных состоит в том, что безработица – это следствие неблагоприятной социально-экономической ситуации, но именно в такой ситуации затруднительна выплата пособий и низка их покупательная способность. То есть, чем выше удельный вес безработных в обществе, тем меньше уровень социальной защиты каждого из них, выше социальная напряжённость. В то же время необходимо иметь в виду и такое явление, как попытка жить на пособие по безработице и потеря желания искать работу.

Таким образом, социальная защита безработных должна соответствовать двум условиям:

1) поддерживать и реабилитировать действительно вынужденных безработных;

2) не стимулировать добровольную безработицу и иждивенчество.

**1.2 Социально-психологические характеристики безработных**

В зависимости от социально-демографических особенностей выделяют несколько основных групп безработных.

1. *Неквалифицированные или мало квалифицированные работники*, не готовые к переквалификации, работники нерентабельных, убыточных предприятий в связи с их закрытием или реорганизацией. Чаще это лица среднего возраста с различным стажем работы, лица предпенсионного возраста.

2. *Молодежь.* После окончания средней школы (если не удалось поступить учиться дальше) у этой группы населения очень маленькие шансы устроиться на работу, даже не требующую квалификации.

3. *Женщины* (особенно с маленькими детьми) в силу меньшей конкурентоспособности женщин на рынке труда (особенно в связи с декретным отпуском, больничным листом по уходу за ребенком).

4*. Мигранты* (в том числе беженцы). Само по себе перемещение большого количества людей из одного региона в другой создает проблему безработицы.

5. *Трудоспособные инвалиды* представляют собой наиболее уязвимую категорию населения. Во-первых, это связано с тем, что они могут выполнять не все виды работ, во-вторых, им требуются особые условия труда, поэтому они менее конкурентоспособны на рынке труда.

6. *Деклассированные элементы:* лица без определённого места жительства, бродяги, алкоголики, наркоманы, бывшие заключенные. Эта группа в большинстве своем не желает работать постоянно [9, с. 179].

Безработица уничтожает важнейшую компоненту привычного для граждан России образа жизни – уверенности в праве на труд, в полной занятости, в трудоустройстве на интересную, выгодную работу.

При этом надо иметь в виду, что трудовая деятельность для подавляющего большинства людей в недавнем прошлом была не только и не столько источником дохода, сколько делом чести, гражданской доблести человека. И, следовательно, лишение сегодня возможности трудиться – это еще и большая социальная трагедия.

Переживание безработицы – это очень широкая и интегративная категория. Она отражает такие реальные и традиционно изучаемые на социологическом уровне явления, как: а) характер осознания человеком безработного положения и его риска; б) степень болезненности реакции человека на безработицу, адаптация к ней.

Многие результаты исследований показывают, что к особой критической категории относят себя безработные старшего поколения и люди предпенсионного возраста, а не более молодые, которые имеют достаточно времени для профессионального и трудового самоопределения. Более болезненно воспринимают безработицу мужчины, поскольку они сильнее испытывают социальную и моральную потребность в работе. Для проработавших длительное время на одном предприятии или в одном учреждении людей увольнение более болезненно, чем для новичка.

Безусловно на характер переживания безработицы оказывают влияние и многие индивидуальные черты личности человека. Одни высоко оценивают свой жизненный опыт и социальные способности, считают себя готовыми к решению любых жизненных проблем, другие в этом плане менее уверены в себе. Независимо от объективной ситуации и информированности о ней одни «видят» острую потребность в их «руках» и «головах» на рынке труда, так как ценят себя довольно высоко; другие менее оптимистично представляют спрос на ту рабочую силу, которой они являются. На характер переживания безработицы влияют и такие факторы, как инертность (пассивность самого работника), сложности, связанные с получением пособия по безработице, и т.д. [10, с. 205].

Поведение безработного формируется под влиянием различных факторов. Их можно разделить на объективные и субъективные. К объективным можно отнести уровень благосостояния безработного. Его поведение будет объясняться его материальным положением. Один человек, оказавшись в положении безработного, не будет торопиться с устройством на любую работу. А попытается найти ту, которая, по его мнению, наиболее ему подходит. Другой же, оставшись без работы, может испытать сильный шок. Откажется от всяческих притязаний и согласится на любую предложенную ему работу. К субъективным можно отнести отношение человека к безработице как к явлению и как к личному несчастью. Здесь очень сильно сказываются личностные характеристики безработного.

Уровень безработицы определяют и такие характеристики, как ценностные ориентации безработных и их предпочтения в потреблении. Одни считают, что им достаточно того, что они имеют, и довольствуются пособием по безработице. Другие, наоборот, стремятся устроиться на работу, чтобы удовлетворить свои потребительские потребности.

Изучением социально-психологических последствий безработицы занимались такие ученые как Попов Ю.И. и Петраков Б.Д. , ими было проведено исследование, целью которого являлось изучение психологических особенностей безработных, а также динамики их психических состояний в зависимости от времени безработицы. Объектом исследования выступили 112 безработных из г. Уфы. Среди респондентов 27,6 % имели высшее образование. Время безработицы более чем у половины опрошенных составляло от 3 месяцев до 1 года. Для комплексного изучения социальной среды и психологических особенностей личности безработного использовались: анкетирование, опросник MMPI, 16-факторный опросник Кеттела.

Результаты исследования показывают, что половина респондентов переживает беспокойство и тревогу при потере работы. Кроме того, от 9,4 до 19 % безработных переживает сильный физиологический и психологический стресс. Он вызывает как различные негативные отклонения в функционировании организма и развитии личности, так и оказывает влияние на политические, социальные, и экономические отношения в обществе [17, с. 228].

Первые три месяца безработицы характеризуются сочетанием противоречивых психических состояний: беспокойства из-за потери основных средств к существованию и спокойствия, которое основано на предположении, что подходящая работа в ближайшее время будет найдена. Вместе с тем часть опрошенных переживает относительно сильную депрессию.

В период от 3 месяцев до полугода безработицы происходит срыв компенсаторных механизмов психики. Резко усиливаются чувства беспокойства, тревоги, снижается уверенность в том, что человек сможет найти подходящую работу. Астенические эмоции, сопровождающие состояние депрессии, замещаются стеническими: на смену депрессии приходит раздражительность и агрессивность.

Состояние стресса, которое постоянно сопровождает процесс безработицы, в этот период переходит из первой фазы тревоги (характеризующейся смутными, неопределенными ощущениями физической и психической целостности человека) во вторую фазу напряжения все защитных сил организма. Личность активно борется за повышение уровня своей социально-психологической адаптации, мобилизуя для этого все свои способности и возможности [22, с. 115].

Третий период (от 6 месяцев до 1 года) безработицы совпадает во многом с третьей фазой развития стрессового состояния – состоянием истощения. Стрессовые факторы продолжают оказывать негативное воздействие на психику и организм безработного, истощаются защитные силы, резко понижаются адаптационные возможности личности, человек уже слабо может противостоять воздействию социальной и природной среды, начинаются дезинтеграционные процессы в структуре личности, ухудшаются ее объективные и субъективные отношения, возрастает внешняя и внутренняя конфликтогенность.

Если же безработный не сможет найти работу более года, то он либо хорошо адаптируется к своему состоянию и компенсирует его негативные последствия, либо у безработного развивается дистресс. Отличите последнего от стресса заключается в разрушительном патогенном воздействии факторов безработицы, при последнем происходит полный срыв всех компенсаторных механизмов; в организме и психике начинают развиваться болезненные процессы.

Результаты исследования показывают, что с увеличением времени безработицы усиливаются негативные психические состояния и возрастает потенциальная конфликтогенность человека. Через 3 – 6 месяцев безработицы резко усиливается боязнь социальной незащищенности и ощущение несправедливости в связи с потерей работы, а также снижается уверенность в своих силах. Если человек в течение года не смог найти подходящую работу, у него особенно сильно развивается чувство социальной изоляции, ненужности, ущербности. Уменьшается круг общения, формируется комплекс неполноценности, что еще больше усугубляет положение. Таких безработных уже мало волнует возможность утраты квалификации, у них притупляется чувство социальной несправедливости в связи с потерей работы. Большинство из них готовы пройти почти любую переквалификацию для того чтобы повысить свой, как правило, крайне низкий социально-экономический статус.

В ходе исследования психологических особенностей личности безработных, проводимого с помощью опросника Кеттела, были получены следующие результаты.

Безработные в большинстве случаев характеризуются яркостью эмоциональных проявлений, естественностью и непринужденностью поведения, готовностью к сотрудничеству, чутким и внимательным отношением к людям, добротой и мягкосердечием. Им свойственны ответственность, обязательность, добросовестность, устойчивость моральных принципов.

Они точны и аккуратны в делах, во всем любят порядок, не нарушают правила. Их отличает доверчивость и бескорыстие, покладистость и доброта, слабость побуждений и желаний. Подавленность связана с отсутствием стремления к достижениям.

Мужчины-безработные отличаются организованностью, умением хорошо контролировать свои эмоции и поведение, высокой эмоциональной чувствительностью.

Женщины действуют недостаточно планомерно, не стараются преодолеть препятствия и доводить начатое дело до конца. Но у безработных женщин выше интеллектуальные способности.

Меньше всего среди безработных оказалось лиц со следующими качествами: эмоциональная стабильность, надежность, практичность, уверенность в себе, целеустремленность, независимость [17, с. 233].

Таким образом, безработица вызывает многие негативные состояния, типичными среди которых являются отчаяние, неуверенность, тревога и т.п. Состояния стресса и дистресса, развивающиеся в процессе личностной дезадаптации безработных к современным условиям жизни, неизбежно приводят к дезинтеграции как самой личности, так и ближайшего социального окружения.

**1.3 Социальные последствия безработицы**

Безработица независимо от ее продолжительности несет с собой множество проблем, оказывающих негативное воздействие не только на безработных, но и на общественное развитие.

Конечно, от последствий безработицы страдают прежде всего сами безработные. Большинство людей, лишившись работы, ощущают отчаяние, растерянность, бессилие даже в том случае, если они были безработными на протяжении нескольких недель. Это связано с тем, что работа занимает очень важное место в жизни людей. Для большинства людей работа является основным и очень часто единственным средством обеспечения материальных потребностей в еде, жилье, одежде и прочих материальных и нематериальных благах. Таким образом, одним из существенных последствий безработицы является*падение материального достатка человека и его семьи*, связанное с потерей работы и постоянного заработка.

Снижение жизненного уровня, вызванное безработицей, заставляет безработного и его семью тратить сбережения и продавать ценные вещи, чтобы обеспечить приемлемый уровень жизни. Если безработица затягивается, то безработному приходиться жить на пособие, которое не способно сохранить из-за несоответствия прожиточному уровню привычный образ жизни. Доходы не позволяют полноценно питаться, что *приводит к утрате здоровья*, которое трудно поправить. Размер пособия из месяца в месяц уменьшается, что заставляет опускаться ниже черты бедности [6, с. 128].

Трудности безработного усугубляются еще и тем, что в службу занятости делаются заявки не обо всех вакансиях, и поэтому работающему человеку проще получить информацию о незаявленных вакансиях, чем безработному, который должен довольствоваться информацией, получаемой в органах службы занятости населения.

Если в первые месяцы безработицы уволенный с работы человек еще может использовать ранее накопленные средства и получать пособие по безработице, то через год вынужденной безработицы он лишается материальной поддержки со стороны государства. И это не единственный вид тягот, с которыми сталкиваются люди, не имеющие работы на протяжении длительного времени. Чем больше человек без работы, тем труднее ему найти новое место. Это связано с тем, что социальные связи, с помощью которых можно получить информацию о возможностях трудоустройства, нарушаются. И к тому же работодатели не спешат взять на работу длительно безработного. Для работодателя длительное пребывание без работы является отрицательной характеристикой. Это имеет рациональное объяснение, поскольку со временем *теряется квалификация*. Практика показала, что человек, не работающий более года, фактически будет не в состоянии, если ему предоставят работу по его специальности, успешно работать, обеспечить необходимое качество работ и надлежащую производительность труда. В том случае, если человек не работает два года, он не сможет осуществлять вообще какую-либо профессиональную деятельность. Этим людям необходимо пройти обучение новым профессиям, но для этого им необходима помощь и психолога и социолога [15, с. 105].

Кроме всего прочего, потеря работы представляет собой *серьезную психологическую травму*. Безработица может приводить к ухудшению отношений в семье, агрессии по отношению к членам семьи, конфликтам и разводам. Поскольку психопатические симптомы встречаются не только у самого безработного, но и у членов его семьи, можно заключить с достаточно высоким уровнем вероятности, что безработица отрицательно сказывается не только на тех, кого она затрагивает непосредственно, но и на тех, кто имеет к ней косвенное, опосредованное отношение.

Среди эмоциональных последствий безработицы отмечается резкое снижение привычной самооценки, во многих случаях возникновение депрессивного синдрома с суицидальными тенденциями. Стресс, испытанный в период безработицы, может стать причиной сокращения индивидуальной продолжительности жизни.

У детей в семьях безработных чаще встречаются отклонения в поведении. У супруги безработного появляется то же психологическое состояние, что и у него самого. Можно сделать вывод, что *безработица является мощным источником стресса* для всех, кто так или иначе попадает в поле ее действия. Работники, избежавшие увольнения, но находившиеся какое-то время под его угрозой, также переживают стресс, и по своей силе и последствиям психологическая травма. Наносимая ожиданием увольнения, может быть даже тяжелее, чем состояние человека, реально пережившего потерю работы [17, с. 238].

У безработных наблюдается пассивность, растерянность, фрустрированность, неумение и неспособность адаптироваться в резко изменившихся социально-экономических условиях, инфантильность и потребительская позиция, обидчивость: что-то им не додали, кто-то им обязан, нет выраженной личной и социальной активности.

Кроме того, выделяют целый ряд социальных проблем, связанных с безработицей, которые оказывают негативное влияние на всё общество в целом. Потеряв работу и оказавшись без средств к существованию, люди пытаются добыть деньги любым путем. Уже давно считается, что *безработица порождает социальную агрессию и увеличивает криминогенность общества*. Особенно это касается молодежи, которая очень легко попадает под влияние криминальных структур, создает свои группировки, привыкает к «легкой жизни». Рядом исследований выявлена связь между безработицей и убийствами, насилием. Отсутствие работы *ведет к обострению проблемы девиантного поведения*:алкоголизации, наркотизации, росту проституции, бездомности [4, с. 243].

Еще одна проблема – *это рост социально-политической напряженности,*угроза социального взрыва, обострение межнациональных проблем, забастовки, манифестации, митинги, голодовки и другие формы протеста в области экономики.

Создается угроза роста массовой безработицы. Выключение из активной экономической жизни большого количества трудоспособных ресурсов ложится тяжелым бременем на бюджет, растет потребность в ресурсах для оказания социальной помощи, возникают проблемы, связанные с организацией структур службы занятости, «утечки мозгов»; снижение рождаемости и увеличение смертности ведет к «старению населения» и увеличению нагрузки на трудовые ресурсы, изменению инфраструктуры на рынке труда [6, с. 130].

Проблемы, вызванные безработицей, не ограничиваются только перечисленными выше.

Она может позволить предпринимателям еще более понизить цену рабочей силы, особенно в условиях увеличения продолжительности безработицы, устанавливать более продолжительную, чем определено законом, рабочую неделю, изменять длительность отпуска, не оплачивать больничных листов, отказывать в приеме на работу женщинам и т. д. [14, с. 330].

Безработица, уменьшая доходы семей, усиливает дифференциацию населения, что вовсе не способствует социальному миру в стране.

Все эти обстоятельства подавляют нравственные начала поведения человека. Он становится раздражительным, черствым, злым, безразличным к чужой судьбе, чувствует себя униженным, ненужным своей семье, обществу. Все это убивает инициативу человека, порождает у него неуверенность в своих силах и возможностях, снижает его трудовой и гражданский потенциал.

Безработица приводит к бездеятельности, маргинализации населения, ухудшению социально-психологического климата в обществе. Она может выступить как источник дестабилизации и социальной напряженности, социального взрыва.

Таким образом, человек официально признанный безработным приобретает не только определённые права и обязанности, которыми его наделяет государство, но и множество проблем, связанных с его новым статусом, преодолеть которые самостоятельно под силу далеко не каждому человеку, оказавшемуся в подобной ситуации.

**2. ТЕХНОЛОГИИ СОЦИАЛЬНОЙ РАБОТЫ С БЕЗРАБОТНЫМИ В ОРГАНАХ ЗАНЯТОСТИ**

**2.1 Профессиональной ориентация как начальный этап трудоустройства**

*Профессиональная ориентация* — это обобщенное понятие одного из компонентов общечеловеческой культуры, проявляющегося в форме заботы общества о профессиональном становлении подрастающего поколения, поддержки и развития природных дарований, а также проведения комплекса специальных мер содействия человеку в профессиональном самоопределении и выборе оптимального вида занятости с учетом его потребностей и возможностей, социально-экономической ситуации на рынке труда [10, с. 322].

*Профессиональная ориентация как начальный этап трудоустройства включает в себя следующие направления:*

профессиональная информация – ознакомление различных групп населения с современными видами производства, состоянием рынка труда, потребностями хозяйственного комплекса в квалифицированных кадрах, содержанием и перспективами развития рынка профессий, формами и условиями их освоения, требованиями, предъявляемыми профессиями к человеку, возможностями профессионально-квалификационного роста и самосовершенствования в процессе трудовой деятельности;

профессиональная консультация – оказание помощи человеку в профессиональном самоопределении с целью принятия осознанного решения о выборе профессионального пути с учетом его психологических особенностей и возможностей, а также потребностей общества;

профессиональный подбор – предоставление рекомендаций человеку о возможных направлениях профессиональной деятельности, наиболее соответствующих его психологическим, психофизиологическим, физиологическим особенностям, на основе результатов психологической, психофизиологической и медицинской диагностики;

профессиональный отбор – определение степени профессиональной пригодности человека к конкретной профессии (рабочему месту, должности) в соответствии с нормативными требованиями;

профессиональная, производственная и социальная адаптация – система мер, способствующих профессиональному становлению работника, формированию у него соответствующих социальных и профессиональных качеств, установок и потребностей к активному творческому труду, достижению высшего уровня профессионализма [10, с. 340].

*Профессиональная ориентация осуществляется в целях:*

обеспечения социальных гарантий в сфере свободного выбора профессии, формы занятости и путей самореализации личности в условиях рыночных отношений;

достижения сбалансированности между профессиональными интересами человека и возможностями рынка труда;

прогнозирования профессиональной успешности в какой-либо сфере трудовой деятельности;

содействия непрерывному росту профессионализма личности как важнейшего условия ее удовлетворенности трудом и собственным социальным статусом, реализации индивидуального потенциала, формирования здорового образа жизни и достойного благосостояния.

Профессиональная ориентация проходит в три этапа.

*На первом этапе* специалист по социальной работе предоставляет клиенту информацию о рынке труда, наиболее востребованными профессиями, специальностях в городе, помогает клиенту в построении личного профессионального плана – как результата размышлений по поводу выбора будущей профессии.

*На втором этапе* профессиональной ориентации специалист совместно с безработным осуществляет анализ интересов, личностных качеств, способностей и помогает определить наиболее подходящую для клиента сферу деятельности. *На третьем этапе* проводятся индивидуальные консультации по результатам тестирования с анализом психологического профиля тестируемого, подбором профессий и выявлением критериев подходящей профессии безработному на основании анализа его интересов, способностей и особенностей характера [15, с. 224]. *Основные методы профессиональной ориентации:*

1) информирование: индивидуальное, групповое, массовое, непосредственное (лекция, беседа), опосредованное (средствами массовой информации);

2) психологическое и медицинское консультирование;

3) психологическая, психофизиологическая, медицинская диагностика;

4) педагогические методы.

Исходя из всего вышесказанного, можно сделать следующий вывод.

Профориентация, являясь приоритетным направлением государственной политики содействия занятости населения, позволяет снизить общий уровень социальной напряжённости, повысить степень социальной адаптации населения к современным условиям жизни и уровень социально-профессиональной активности граждан.

**2.2 Социально-психологическая поддержка безработных граждан**

*Психологическая поддержка* – система социально-психологических способов и методов, способствующих социально-профессиональному самоопределению личности в ходе формирования ее способностей, ценностных ориентации и самосознания, повышению ее конкурентоспособности на рынке труда и адаптивности к условиям реализации собственной профессиональной карьеры. Она необходима тем безработным, которые находятся в состоянии депрессии со сниженной активностью поведения, пессимистическим настроем и плохим самочувствием. Такие люди, как правило, испытывают определённые трудности в общении как с близкими людьми и знакомыми, так и с потенциальными работодателями. Психологическая поддержка осуществляется путем оптимизации психологического состояния человека как следствие полного разрешения или снижения актуальности психологических проблем, препятствующих трудовой, профессиональной, социальной самореализации на каждом из этапов жизни отдельного человека, малых групп, коллективов, формальных и неформальных объединений людей [23, с. 380].

*Основными направлениями психологической поддержки являются:*

1) психологическая профилактика – содействие полноценному психическому развитию личности, малых групп и коллективов, предупреждение возможных личностных и межличностных проблем неблагополучия и социально-психологических конфликтов, включая выработку рекомендаций по улучшению социально-психологических условий самореализации личности, малых групп и коллективов с учетом формирующихся социально-экономических отношений;

2) психологическое консультирование – оказание помощи личности в ее самопознании, адекватной самооценке и адаптации в реальных жизненных условиях, формировании ценностно-мотивационной сферы, преодолении кризисных ситуаций и достижении эмоциональной устойчивости, способствующих непрерывному личностному росту и саморазвитию, включая консультации руководителей по вопросам работы с персоналом и семейные консультации;

3) психологическая коррекция – активное психолого-педагогическое воздействие, направленное на устранение отклонений в психическом и личностном развитии, гармонизацию личности и межличностных отношений [23, с. 340].

*Психологическая поддержка осуществляется в целях:*

психологического обеспечения свободного и гармоничного развития личности в современном обществе на всех этапах ее становления и самореализации; предупреждения развития негативных тенденций в психологии людей, преодоления трудностей личностного роста, коррекции отклоняющегося поведения, устранения конфликтных ситуаций во взаимоотношениях.

*Психологическая поддержка включает в себя три этапа:*

1) *коррекция психического состояния безработных* – снятие эмоционального напряжения для обеспечения эффективности профконсультации;

2) *социально-психологическая адаптация граждан* (переоценка жизненной ситуации и формирование у клиентов позитивной жизненной перспективы);

3*) обучение умениям и навыкам эффективного поведения на рынке труда*. Практическая необходимость следования данным этапам обусловлена психическим состоянием и особой жизненной позицией, характерной для российских безработных.

*Основные методы психологической поддержки:*

психологическое просвещение;

психологическое и психотерапевтическое консультирование;

психологическая диагностика;

психологический тренинг;

психологическая коррекция;

другие индивидуальные и групповые методы психологической работы [26, с. 115]. Таким образом, психологическая поддержка позволяет остановить личностную дезинтеграцию, помочь людям поверить в себя, сориентировать их на самозанятость, надомный труд, развитие подсобного хозяйства.

**2.3 Социальное консультирование по вопросам трудоустройства**

*Социальное консультирование* – это квалифицированный совет лицам, испытывающим различные социальные проблемы, с целью их социализации, восстановления и оптимизации их социальных функций, выработке социальных норм общения, а также предоставления информации по интересующим вопросам.

При проведении консультаций с безработными основной целью консультанта является оказание помощи в профессиональном самоопределении граждан с учётом их психологических особенностей, потребностей общества (при необходимости с использованием методов диагностики).

Консультирование безработных, как правило, включает в себя несколько этапов:

1) *установление контакта* – специалист представляет клиенту свои профессиональные возможности и получает необходимые данные о самом клиенте (профессиональная подготовка, состояние здоровья, семейное положение, психологические особенности и т.п.);

2) *сбор информации* – выясняется причина, по которой человек остался без работы, какие проблемы в связи с этим возникли;

3) *определение желаемого результата* – выяснение каким клиент видит своё будущее место работы;

4) *определение вариантов решения проблемы* – консультант предоставляет клиенту информацию о различных профессиях, знакомит с их содержанием, востребованностью на рынке труда, формой и условиями их освоения. По-другому этот этап называется социальное информирование, т.е. предоставление клиенту интересующей его информации;

5) *обобщение результата взаимодействия* – консультант помогает выбрать одно из направлений профессиональной деятельности («человек – природа», «человек – техника», «человек – художественный образ», «человек – человек»), наиболее соответствующий его желаниям и склонностям. Именно направление, а не профессию. затем идёт совместное обсуждение перечня входящих в направление профессий [23, с. 202].

Информирование безработных граждан предполагает предоставление им информации:

о состоянии рынка труда области (региона), тенденциях его изменения;

о профессиях, востребованных сегодня, содержании этих профессий;

о требованиях к работникам определённой профессии: состоянии здоровья, наличие психофизиологических качеств – мышления, внимания, реакции, восприятия, способностей, образования, возраста, состава семьи;

о возможном рабочем месте (социально-экономическая характеристика работодателя, условия и организация труда, зарплата и система льгот, перспективы профессиональной карьеры).

Часто из-за недостаточной осведомлённости у человека складывается неправильное представление о многих из них. Случается так, что какой-то вид занятий может увлечь при более детальном ознакомлении с ним. Поэтому одна из основных задач консультанта – обратить внимание безработного на те профессии, по которым бывают вакансии, как можно подробнее рассказать о них.

Если консультируемый смог подобрать себе новую специальность и по ней есть вакансия, консультант совместно с клиентом определяет, в каком учебном заведении он сможет её получить.

Профессиональное консультирование можно подразделить на индивидуальное и групповое. *Индивидуальное консультирование* проводится в изолированном помещении при соблюдении полной конфиденциальности. Беседа длится 40-60 минут. Иногда одной встречи может быть недостаточно и работа может быть продолжена. В процессе индивидуального консультирования можно получить исчерпывающую информацию о различных сферах жизнедеятельности, пройти тестирование с целью выявления своих возможностей.

*Групповое консультирование* в большей степени носит информационный характер. Его цель – дать безработным наиболее полную информацию об услугах, оказываемых службой занятости.

*Личностная консультация* проводится, если психолог чувствует – что-то мешает клиенту принять решение. Препятствием могут быть как внешние факторы, о которых консультируемый почему-то умалчивает, так и особенности его характера (высокая тревожность, неуверенность, нерешительность и тому подобное), что выявляется путём личностной диагностики и использования различных методов [26, с. 108].

Исходя из вышесказанного, можно сделать следующий вывод. Социальное консультирование по вопросам трудоустройства является одним из важнейших этапов организации трудоустройства безработных, оно включает в себя изучение профессиональных интересов, повышение мотивации к труду, выявление психологических и психофизических особенностей личности, предоставление рекомендаций по наиболее приемлемым для клиентов сферам деятельности, направлению профессионального обучения, и должно быть нацелено на формирование у безработных граждан следующих качеств адаптивного поведения:

способности к изменению собственных профессиональных установок, направленности и мотивов деятельности в условиях неустойчивой социально-экономической ситуации;

психологической готовности к приобретению новой профессии, овладению знаниями, умениями и навыками, конкурентоспособными на рынке труда, изучению передового опыта, внедрению в собственную деятельность новых технологий;

умений преодолевать трудности в процессе профессионального становления в условиях отсутствия должной преемственности в системе обучения, невнимания к личности;

способности к объективной оценке своих интеллектуальных и физических возможностей в процессе самообучения, саморегуляции и самокоррекции;

стремлений максимально эффективно использовать психотехнические возможности личностно-ориентированного общения.

**2.4 Социальная коррекция психологических установок безработных граждан на трудоустройство**

В настоящее время специалистам службы занятости часто приходится сталкиваться с низким уровнем или отсутствием мотивации к работе у приходящих на прием граждан. Оказать помощь человеку в трудоустройстве, если тот не хочет работать, весьма затруднительно.

Обратившихся в поиске работы граждан распределяют на три группы:

1) граждане, трудоустройство которых возможно в короткие сроки;

2) лица, в целом готовые к трудовой деятельности, но испытывающие определенные сложности в поиске работы, трудоустройство которых потребует некоторого времени;

3) лица с низкой мотивацией и низким потенциалом к трудоустройству, не готовые приступить к работе немедленно.

Мотивация к трудоустройству – это причины, побуждающие человека работать или искать работу (удовлетворение материальных потребностей, возможность сделать карьеру, самореализоваться, приобрести определённый социальный статус и др.). Таким образом, очевидно, что безработный со сниженной мотивацией не предполагает, что какие-либо его потребности могут быть удовлетворены в труде [24, с. 43].

Основными критериями, определяющими у человека стремление работать, являются, во-первых, его активный поиск работы, во-вторых, желание и готовность к обучению новым или смежным профессиям. При этом важной является реальная оценка гражданином своих возможностей в вопросах трудоустройства. Для определения степени мотивации клиента к трудоустройству предлагается «Анкета клиента», вопросы которой позволяют в значительной мере определить отношение клиентов к трудоустройству и занятости.

Клиенты с высоким уровнем мотивации к трудоустройству живо интересуются всеми предлагаемыми вакансиями, просят дать их как можно больше, не откладывают посещение работодателей на последний день, приходят в Центр занятости не только в назначенные дни, осуществляют самостоятельный поиск работы, стремятся повысить свою квалификацию, получить перспективную профессию, приобрести новые навыки, принимают предложения принять участие в активных программах занятости.

Поведение клиентов с низкой мотивацией к трудоустройству прямо противоположно. Они неохотно принимают предлагаемые вакансии, стараясь найти причину отказа от них (удалённость от места проживания, не устраивает режим работы, задержка зарплаты и др.), занижают свои профессиональные возможности при подборе подходящей работы, идут на встречу с работодателем в последний день и т.п. В таких случаях необходима коррекционная работа с безработными гражданами [18, с. 50].

*Социальная коррекция* – это деятельность специалиста по социальной работе по исправлению тех особенностей клиента социальной работы, которые не соответствуют принятым в обществе моделям и стандартам.

Объектами коррекционной работы в данном случае являются безработные граждане, имеющие пассивную позицию в поиске работы. Деятельность специалиста по социальной работе в данной ситуации направлена на изменение установки пассивного ожидания подходящей работы, на установку активного поиска приемлемого для себя занятия.

*Социальная коррекция реализуется в рамках следующих последовательно реализуемых направлений.*

1*. Восстановление* – это воссоздание тех качеств социального объекта, которые преобладали до появления отклонения.

2. *Компенсирование* – это усиление тех качеств социального объекта, которые могут заменить утраченные в результате какого-либо нарушения.

3. *Стимулирование* – это активизация положительных качеств социального объекта, формирующих положительные ценностные ориентации, установки и положительный психоэмоциональный фон.

4*. Исправление* – замена отрицательных качеств социального объекта на положительные.

Социальная коррекция включает в себя тренинги, индивидуальную и групповую терапию [22, с. 186].

В процессе тренинговых занятий безработные граждане проигрывают и анализируют различные модели поведения и выходят на модель конструктивного общения в сложных ситуациях, в ситуациях ведения переговоров с работодателями. Кроме того, на занятиях отрабатываются навыки общения и способы самопредложения в реальном взаимодействии. Приобретённые навыки общения позволяют грамотно и эффективно общаться с работодателями, умело искать работу, достойно держаться в сложных ситуациях.

Таким образом, в результате социальной коррекции осуществляется активизация безработных граждан, направленная на преодоление барьеров в общении, барьеров трудоустройства, формирование активной личностной позиции.

В целом, все вышеперечисленные технологии социальной работы с безработными имеют своей целью активизацию безработных граждан, повышение их конкурентоспособности на рынке и скорейшее возвращение к трудовой деятельности.

**3. ИССЛЕДОВАНИЕ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ГУ ЦЕНТР ЗАНЯТОСТИ НАСЕЛЕНИЯ ГОРОДА БЛАГОВЕЩЕНСКА ПО СОДЕЙСТВИЮ ЗАНЯТОСТИ БЕЗРАБОТНЫХ ГРАЖДАН**

**3.1 Характеристика ГУ Центр занятости населения города Благовещенска как субъекта содействия занятости безработных граждан**

Служба трудоустройства г. Благовещенска – городское бюро по трудоустройству – была создана в 1988 году. Шесть сотрудников бюро собирали сведения о наличии свободных рабочих мест на предприятиях и в организациях города, направляли на работу граждан с учётом их желаний, имеющейся квалификации и опыта работы, вели учёт и регистрацию обращающихся в бюро граждан и граждан, получивших работу.

19 апреля 1991 года был принят Закон Российской Федерации «О занятости населения в Российской Федерации» и в соответствии с ним по решению исполкома Благовещенского городского совета народных депутатов от 10 июля 1991 года на базе бюро по трудоустройству был создан центр занятости населения.

Учреждение создано для достижения следующих целей: обеспечение на территории города Благовещенска и Благовещенского района Амурской области реализации государственных гарантий в области занятости населения и оказания в соответствии с законодательством о занятости населения государственных услуг в сфере содействия занятости и защиты от безработицы, трудовой миграции и является объектом социальной сферы.

Учреждение осуществляет следующие функции:

регистрирует граждан в целях поиска подходящей работы и безработных граждан, в том числе регистрирует инвалидов в качестве безработных;

осуществляет проверку, выдачу обязательных для исполнения предписаний об устранении нарушений законодательства о занятости населения, привлечение виновных лиц к ответственности в соответствии с законодательством РФ;

осуществляет принятие мер по устранению обстоятельств и причин выявленных нарушений законодательства о занятости населения и восстановлению нарушенных прав граждан;

обобщает практику применения и анализ причин нарушений законодательства о занятости населения в Амурской области, а также осуществляет подготовку соответствующих предложений по совершенствованию данного законодательства;

участвует в подготовке предложений по формированию программ, предусматривающих мероприятия по содействию занятости населения;

реализует региональные программы, предусматривающие мероприятия по содействию занятости населения, включая программы содействия занятости граждан, находящихся под риском увольнения, а также граждан, особо нуждающихся в социальной защите и испытывающих трудности в поиске работы;

осуществляет функции получателя средств, предусмотренных на содержание Учреждения и реализацию возложенных на него функций;

составляет и представляет на утверждение в Отраслевой орган проект сметы доходов и расходов Учреждения;

формирует предложения по финансированию мероприятий по содействию занятости населения и социальной поддержке безработных граждан, содержанию Учреждения;

формирует, ведёт и использует банк данных о наличии вакантных рабочих мест и свободных учебных мест для профессионального обучения;

проводит в установленном порядке конкурсы и заключает государственные контракты на размещение заказов на поставку товаров, выполнение работ, оказание услуг для нужд Учреждения.

ГУ Центр занятости населения г. Благовещенска находится в ведомственном подчинении (подотчётно и подконтрольно) управления государственной службы занятости населения Администрации Амурской области, который выступает его учредителем.

Учреждение является некоммерческой организацией, не наделённой правом собственности на имущество, закреплённое за ней в установленном порядке Уполномоченным органом.

ГУ Центр занятости населения г. Благовещенска является юридическим лицом, имеет смету, самостоятельный баланс, расчётные счета в банках, лицевые счета, открытые в установленном порядке для учёта операций по исполнению расходов бюджетов, гербовую печать со своим наименованием и наименованием Отраслевого органа, штампы, бланки и другие реквизиты, необходимые для его деятельности.

Центр занятости населения проводит активную политику на рынке труда г. Благовещенска и Благовещенского района, осуществляет свою деятельность в соответствии с Конституцией РФ, федеральными конституционными законами, правовыми актами Президента РФ, Правительства РФ, нормативными правовыми актами министерств и ведомств, областными законами, правовыми актами Амурского областного Совета народных депутатов, губернатора Амурской области, органов государственной власти Амурской области и муниципальных органов города Благовещенска и Благовещенского района, принятыми в пределах их компетенции.

Учреждение оказывает следующие государственные услуги:

содействие гражданам в поиске подходящей работы, а работодателям в подборе необходимых работников;

информирование о положении на рынке труда в Амурской области;

организация ярмарок вакансий и учебных, рабочих мест;

организация профессиональной ориентации граждан в целях выбора сферы деятельности (профессии), трудоустройства, профессионального обучения;

психологическая поддержка, профессиональная подготовка, переподготовка и повышение квалификации безработных граждан;

осуществление социальных выплат гражданам, признанным в установленном порядке безработными;

организация проведения оплачиваемых общественных работ;

организация временного трудоустройства несовершеннолетних граждан в возрасте от 14 до 18 лет в свободное от учёбы время, безработных граждан, испытывающих трудности в поиске работы, безработных граждан в возрасте от 18 до 20 лет из числа выпускников образовательных учреждений начального и среднего профессионального образования, ищущих работу впервые;

социальная адаптация безработных граждан на рынке труда;

содействие самозанятости безработных граждан;

выдача предложений для получения работодателями заключений о целесообразности привлечения и использования иностранных работников;

содействие гражданам в переселении для работы в сельской местности;

организация и проведение специальных мероприятий по профилированию (распределению безработных граждан на группы в зависимости от профиля их предыдущей профессиональной деятельности, уровня образования, пола, возраста и других социально-демографических характеристик в целях оказания им наиболее эффективной помощи при содействии в трудоустройстве с учётом складывающейся ситуации на рынке труда) безработных граждан;

осуществляет иные функции, если такие функции предусмотрены федеральными законами, нормативными правовыми актами Президента РФ или Правительства РФ, законами и иными нормативными актами Амурской области.

Центр занятости населения города Благовещенска включает в себя пять отделов.

1*. Отдел трудоустройства* информирует организации и граждан о положении на рынке труда, спросе и предложении на рабочую силу, возможностях трудоустройства, профессиональной подготовки, а также программах содействия занятости, реализуемых для граждан на территории г. Благовещенска и Благовещенского района; предоставляет консультации по вопросам трудоустройства, осуществляет поиск подходящей работы; занимается постановкой граждан на учёт и регистрирует их в качестве безработных, а также оказывает содействие в трудоустройстве на постоянные и временные рабочие места; формирует, ведёт и использует банк данных о гражданах, состоящих на учёте в Центре занятости населения.

2*. Отдел финансирования и бухгалтерского учёта* ***–*** структурное подразделение Государственного учреждения «Благовещенский городской центр занятости населения», осуществляющее во взаимодействии с другими отделами центра проведение единой финансовой политики, организацию финансового и бухгалтерского учета, контроля за рациональным и экономным использованием материальных и финансовых ресурсов, которыми располагает Центр. Функции отдела финансирования и бухгалтерского учёта включают в себя ведение бухгалтерского учета и контроль за рациональным использованием материальных и финансовых ресурсов Центра занятости; составление бухгалтерской и финансовой отчетности, предусмотренной для бюджетной организации; начисление и выплату пособий по безработице, стипендий, материальной помощи безработным гражданам; предоставление справок о размере начисленного пособия, стипендии; финансирование мероприятий по содействию занятости населения.

3. *Отдел профориентации и профобучения* ***–*** структурное подразделение Государственного учреждения «Благовещенский городской центр занятости населения». Основным направлением деятельности отдела является работа по организации, профессиональной ориентации и психологической поддержки населения; профессионального обучения безработных граждан и незанятого населения по профессиям и специальностям, пользующимся спросом на рынке труда, содействие безработным гражданам в организации предпринимательской деятельности и самозанятости. Также отдел профориентации и профобучения реализует выполнение программ по социальной адаптации граждан, ищущих работу, и безработных с целью снижения актуальности психологических проблем, препятствующих трудовой, профессиональной и социальной самореализации, посредством организации занятий по программам Клуба «Активный поиск работы», «Старт в профессию», а также посредством индивидуального и группового психологического консультирования.

4. *Отдел рынка труда и специальных программ занятости*является структурным подразделением Государственного учреждения «Благовещенский городской центр занятости населения» с возложением на него определенных обязанностей по работе с управлениями и отделами администрации города, отделами центра занятости, предприятиями, организациями и учреждениями всех форм собственности, гражданами обращающимися в Центр. Отдел рынка труда и специальных программ занятости осуществляет сбор сведений о вакантных рабочих местах на предприятиях и в организациях города; подбирает кадры для работодателей города; занимается организацией работы по специальным программам занятости населения; собирает сведения о высвобождении граждан с предприятий и организаций; проводит мониторинг рынка труда города; осуществляет выдачу предложений работодателям о целесообразности привлечения и использования иностранных работников, организует работу информационного зала центра.

5*. Административно-хозяйственный отдел.*Основным направлением деятельности отдела является обеспечение хозяйственного обслуживания и надлежащего состояния в соответствии с принципами и нормами производственной санитарии и противопожарной защиты здания и помещений, в которых расположены подразделения Центра занятости населения, а также контроль за исправностью оборудования и систем жизнеобеспечения. Отдел выполняет следующие функции: надлежащее хранение, противопожарное состояние, учет и своевременного ремонта имущества центра; хозяйственное обслуживание совещаний, семинаров, мини-ярмарок и других мероприятий; принимает на хранение, учитывает и обеспечивает сохранность, осуществляет фондирование и использование принятых в архив личных дел безработных граждан и документов, образующихся в деятельности центра; проводит экспертизу ценности документов, хранящихся в архиве; подготавливает и передает дела на государственное хранение;.содержит в чистоте и порядке служебные помещения и закрепленные территории; организует делопроизводство в центре в соответствии с Единой государственной системой документационного обеспечения управления; обеспечивает стандартами на правила оформления документов; организует учет и сохранность документов, образующихся в деятельности центра; ведет учет личного состава Центра, в соответствии с унифицированными формами первичной документации.

Государственное учреждение Центр занятости населения города Благовещенска работает в тесном контакте с органами местного самоуправления г. Благовещенска и Благовещенского района, руководителями организаций предприятий, общественностью.

Таким образом, Государственное учреждение Центр занятости населения города Благовещенска является структурным элементом Государственной службы занятости населения Российской Федерации и играет важную роль в реализации государственной и региональной политики занятости, оказывает помощь населению в трудоустройстве и подборе подходящих кадров, регулирует развитие рынка труда города и района.

**3.2 Деятельность ГУ Центр занятости населения города Благовещенска по содействию занятости безработных граждан**

В течение 2008 года решающее воздействие на рынок труда города Благовещенска и Благовещенского района оказывали кризисные процессы, демографические и миграционные факторы. Снижение уровня производства сопровождалось сокращением занятости, массовым высвобождением рабочей силы и её интенсивным перераспределением между отраслями.

Уровень, тенденции и динамика безработицы на территории города Благовещенска и Благовещенского района в течение года обуславливались:

экономическим спадом и финансовой нестабильностью, что в основном нанесло урон предприятиям, обслуживающим население и производящим товары народного потребления;

значительными темпами роста вынужденной незанятости в сельской местности из-за отсутствия рабочих мест, поэтому значительная часть безработицы здесь носит застойный или сезонный характер;

низкой трудовой мобильностью населения.

По данным Амурского областного комитета государственной статистики численность населения трудоспособного возраста в 2008 году по городу Благовещенску и Благовещенскому району составила 160,1 тыс. человек. По сравнению с 2007 годом численность трудовых ресурсов увеличилась на 1,5 тыс. человек. Сохранялась тенденция к старению и сокращению кадрового потенциала высококвалифицированных рабочих, снижению мотивации молодёжи к обучению рабочим профессиям.

В течение 2008 года в Государственное учреждение Центр занятости населения города Благовещенска с целью поиска работы и за консультацией обратилось 94281 человек, или 60 % трудоспособного населения города Благовещенска и Благовещенского района. Большинство составляли граждане, получившие консультационные услуги, – 83795 человек, или 88,9 % от числа обратившихся граждан.

На учёт поставлено 10486 граждан, ищущих работу. Численность поставленных на учёт граждан, по сравнению с соответствующим периодом 2007 года, увеличилась на 1920 человека (22,4 %).

Образовательный уровень поставленных на учёт незанятых трудоспособных граждан, как и в 2007 году оставался высоким: 20,7 % (1866 человек) имели высшее профессиональное образование, 21,9 % (1975 человек) – среднее профессиональное образование ( в 2007 году соответственно – 19,2 % (1408 человек) и 21,3 % (1563 человека).

Величина предложения рабочей силы на регистрируемом рынке труда города Благовещенска и Благовещенского района в 2008 году составила 13455 человек и по сравнению с соответствующим периодом 2007 года увеличилась на 1860 человек.

В течение 2008 года в условиях превышения предложения рабочей силы над спросом на неё, сохранился профессионально-квалификационный дисбаланс спроса и предложения рабочей силы (отраслевые, социально-демографические и профессионально-квалификационные диспропорции). В результате, с одной стороны невозможно было полно удовлетворить потребности работодателей в работниках определённых профессий, специальностей и квалификаций. С другой стороны, сформировались устойчивые группы населения, которые не хотят работать, несмотря на низкий уровень жизни.

Работодателями города и района в 2007 году в центр занятости населения было заявлено 30148 вакансий, это в 1,8 раза больше, чем в 2006 году. Большинство вакансий, заявленных в центр занятости населения, предлагались для рабочих – 83,4 % (25146 единиц).

Всего в течение 2008 года в центре занятости населения было зарегистрировано 40335 вакансий, это в 1,3 раза больше, чем в 2007 году, из них 82,9 % составляли вакансии для рабочих профессий, 64 % – с оплатой труда выше прожиточного минимума.

На 1 января 2009 года потребность в работниках для замещения свободных рабочих мест составила 16754 вакансии.

Деятельность центра занятости населения по регулированию рынка труда в 2008 году осуществлялась на основании «Программы содействия занятости населения города Благовещенска и Благовещенского района на 2007-2009 годы». Цель программы – создание условий для развития эффективного рынка труда, оперативно обеспечивающего занятость населения, удовлетворение спроса работодателей на рабочую силу, снижение социальной напряжённости и повышение конкурентоспособности рабочей силы. В 2007 году при содействии центра занятости населения нашли работу 5211 человек, в том числе 2651 человек (50,9 %) на условиях временной занятости. По сравнению с 2007 годом численность нашедших работу увеличилась на 667 человек. Уровень трудоустройства составил 38,7 %. Данные приведены в таблице 1.С целью предоставления гражданам возможности самостоятельно подобрать работу, встретиться с работодателями, получить информацию об условиях и характере работы специалисты центра занятости населения использовали такие эффективные формы работы как ярмарки рабочих мест экспресс-подборы на рабочие места.

Таблица 1 – Динамика трудоустройства безработных граждан

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
|  | Нашли работу, чел. | | Уровень трудоустройства, % | |
| 2007 г. | 2008 г. | 2007 г. | 2008 г. |
| Всего | 4544 | 5211 | 39,2 | 38,7 |
| г. Благовещенск | 3425 | 3967 | 42,0 | 42,8 |
| Благовещенский район | 1119 | 1244 | 32,6 | 29,7 |

В течение 2007 года проведено 36 тематических и специализированных ярмарок рабочих мест, ярмарок презентаций предприятий и вакантных мест, в которых приняли участие 201 работодателей города Благовещенска и Благовещенского района. Посетили ярмарки рабочих мест 4132 человека, трудоустроены 711 человек, в том числе 559 человек на постоянные рабочие места, 152 человека – на временные рабочие места (таблица 2).

Таблица 2 – Организация ярмарок вакансий

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
|  | 2007 г. | 2008 г. |
| Проведено ярмарок вакансий, ед. | 34 | 36 |
| Численность предприятий, принявших участие в ярмарках, ед. | 277 | 201 |
| Заявлено свободных рабочих мест, ед. | 3353 | 3120 |
| Численность граждан, посетивших ярмарки, чел. | 5106 | 4132 |
| Трудоустройство граждан по направлениям, выданным на ярмарке, чел. | 793 | 711 |

Экспресс-подборы на рабочие места остаются наиболее востребованной работодателями формой подбора кадров. Воспользовались такой услугой в течение 2008 года 134 работодателя, пригласив на работу 696 человек.

Содействуя занятости граждан, специалисты центра занятости населения продолжали оказывать государственные услуги по профессиональному обучению, профессиональной ориентации и социальной адаптации, временному трудоустройству безработных граждан по специальным программам занятости.

Профессиональная ориентация и психологическая поддержка граждан в течение 2008 года осуществлялась с целью содействия гражданам в профессиональном самоопределении, выбора оптимального вида занятости с учётом потребностей и возможностей граждан и социально-экономической ситуации на рынке труда, помощи в преодолении негативных психологических последствий состояния безработицы, содействия непрерывному росту профессионализма личности. Услуги по профессиональной ориентации в 2008 году получили 7281 человек, это на 430 человек больше, чем в 2007 году.

Реализация мероприятий по социальной адаптации, психологической поддержке безработных граждан осуществлялась с использованием программ Клуба ищущих работу «Активный поиск работы», «Старт в профессию», «Новый старт», «Азбука трудоустройства». Участники программ обучались поведению на рынке труда, методам самостоятельного активного поиска работа, участвовали в тренингах и деловых играх, ярмарках и презентациях вакансий, встречались с работодателями. В 2007 году участниками программ стали 455 человек.

После обучения по программам Клуба ищущих работу 125 человек нашли работу.

Профессиональное обучение безработных граждан является важной составляющей для повышения качества рабочей силы, повышения конкурентоспособности на рынке труда и повышения спроса на труд со стороны работодателей.

В 2008 году центром занятости населения на профессиональное обучение направлено 1009 безработных граждан, что составляет 9 % от общей численности безработных граждан, состоявших на учёте. По сравнению с 2007 годом численность граждан, направленных на профессиональное обучение увеличилась на 1,8 %.

Закончили профессиональное обучение 1001 человек. Из них 366 человек проходили обучение рабочим профессиям, 537 человек (53,6 %) профессиональную переподготовку, 98 человек (9,8 %) повысили квалификацию.

После профессионального обучения работу нашли 949 человек, или 94,8 % от числа завершивших профессиональное обучение.

В 2008 году сохранилась тенденция расширения видов и масштабов общественных работ с учётом социально-экономических потребностей города и района. Общественные работы были организованы в целях сохранения мотивации к труду безработных граждан, временной занятости и получения материальной поддержки. Основными видами общественных работ по-прежнему оставались благоустройство и озеленение территорий, работы в жилищно-коммунальном хозяйстве и социально-культурной сфере, сельском хозяйстве, строительстве.

Приняли участие в общественных работах 1691 человек (в 2007 году – 1680 человек), или 15,2 % от численности безработных граждан, состоявших на учёте в центре занятости населения.

В 2008 году специалисты центра занятости продолжали оказывать безработным гражданам содействие в самозанятости.

С целью ориентации безработных граждан на самозанятость и предпринимательство работа осуществлялась по следующим направлениям:

профессиональная ориентация граждан на получение профессий и специальностей, позволяющих организовать собственное дело: слесарь-сантехник, печник, парикмахер, мастер по маникюру, менеджер (в коммерческой деятельности), штукатур-маляр, каменщик, электромонтёр охранно-пожарной сигнализации, водитель и т.д.;

выявление степени готовности безработных граждан к осуществлению предпринимательской деятельности, реализации самозанятости;

знакомство с основами предпринимательской деятельности, психологическими аспектами ведения успешного бизнеса на групповых консультациях;

проведение тренингов для различных категорий граждан с целью содействия развитию предпринимательской инициативы;

информирование по вопросам по вопросам подготовки технико-экономического обоснования проектов, о структурах поддержки субъектов малого и среднего предпринимательства с целью получения финансовой, информационной и консультационной помощи, предоставление методической литературы по организации бизнеса и бизнес-планированию;

оказание информационной и финансовой помощи по оформлению документов при организации предпринимательской деятельности безработными гражданами.

В 2008 году при содействии центра занятости населения собственное дело организовали 17 человек (в 2007 году – 13 человек), из них 14 человек получили финансовую помощь. Основными видами предпринимательской деятельности были: оказание спортивно-оздоровительных, образовательных, парикмахерских услуг населению, услуг по ремонту обуви, проведение строительно-отделочных работ, торгово-коммерческая деятельность, услуги по ремонту и пошиву меховых изделий, полиграфические и рекламные услуги, дизайнерские и художественно-оформительские услуги; услуги по страхованию граждан и их имущества.

Анализ обращений граждан в центр занятости показывает, что в течение 2008 года увеличилось количество тех. Кто испытывает сложности с поиском работы. В первую очередь это инвалиды, одинокие и многодетные родители, воспитывающие несовершеннолетних детей, выпускники учреждений профессионального образования, лица предпенсионного, граждане, высвобожденные из учреждений, исполняющих наказания, и уволенные из Вооружённых Сил, несовершеннолетние граждане в возрасте 16-17 лет.

При содействии центра занятости населения течение 2008 года нашли работу 884 человека, относящиеся к таким категориям это на 167 человек больше, чем в 2007 году. Более подробно деятельность специалистов представлена в таблице 3.

Таблица 3 – Организация временного трудоустройства безработных граждан, испытывающих трудности в поиске работы

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
|  | Всего | В т.ч. г. Благовещенск | в т.ч. Благовещенский район |
| Трудоустроено, чел.  в том числе: | 884 | 776 | 108 |
| на вакантные рабочие места; | 649 | 583 | 66 |
| на общественные работы; | 47 | 37 | 20 |
| предпринимательская деятельность; | - | - | - |
| направлены на временное трудоустройство по договорам, из них: | 188 | 166 | 22 |
| инвалиды; | 41 | 41 | 0 |
| лица, освобождённые из учреждений, исполняющих наказание; | 6 | 6 | - |
| молодёжь в возрасте от 14 до 18 лет; | 51 | 49 | 2 |
| лица предпенсионного возраста. | 36 | 23 | 13 |
| Граждане, уволенные с военной службы и члены их семей | 6 | 6 | - |
| Одинокие и многодетные родители, воспитывающие несовершеннолетних детей, детей-инвалидов | 48 | 41 | 7 |

Анализ показывает, что каждый третий из молодых людей в возрасте 16-29 лет, обратившихся в течение 2008 года в службу занятости населения за предоставлением государственных услуг – выпускник учреждения профессионального образования. Выпускникам профессиональных учебных заведений найти работу сложно, особенно по специальности. Как правило, работодатели отдают предпочтение тем соискателям на вакантные места, которые имеют опыт работы. Кроме того, большим препятствием в трудоустройстве выпускников является усиливающееся несоответствие структуры профессиональной подготовки кадров запросам рынка труда. На рынке труда города Благовещенска и Благовещенского района большой спрос на рабочие профессии, в то время как учебные заведения продолжают профессиональную подготовку специалистов мало востребованных или невостребованных в связи с перенасыщенностью их на рынке труда.

С целью содействия занятости и адаптации к рынку труда выпускников учреждений профессионального образования, специалисты центра занятости населения привлекали их к участию в информационных встречах, групповых консультациях и тренингах по вопросам занятости населения, ярмарках вакансий, презентациях предприятий и вакансий, участию в специальных программах занятости.

В течение 2008 года нашли работу 457 выпускников учреждений профессионального образования (в течение 2007 года – 419 человек). По программе «Временное трудоустройство выпускников учреждений профессионального образования в возрасте от 18 до 20 лет, ищущих работу впервые» трудоустроено 110 выпускников (в 2007 году – 101 человек). По итогам программы 97 человек, или 88,2 % от числа участников программы, приняты на постоянную работу.

В течение 2008 года в центр занятости населения обратилось 1286 учащихся общеобразовательных школ, учреждений среднего и начального профессионального образования, желающих работать в свободное от учёбы время. Временное трудоустройство несовершеннолетних граждан организуется с целью обеспечения временной занятости, приобщения к труду, получения профессиональных навыков и адаптации к трудовой деятельности. Трудоустроено 1037 подростков (в течение 2007 года – 868 человек). При временном трудоустройстве несовершеннолетних граждан особое внимание уделялось тем, кто состоит на учёте к КДН и ЗП, детям-сиротам и опекаемым детям, подросткам из многодетных и неполных семей.

В течение 2008 года признано безработными 8168 человек, это на 1552 человека больше, чем в 2007 году. Каждый третий из признанных безработными, был уволен по собственному желанию, каждый второй ранее работал по рабочей профессии. В общей численности признанных безработными 51,3% составили женщины, 52 % – молодёжь в возрасте16-29 лет, 42 % имеют высшее и среднее профессиональное образование.

По различным причинам в течение 2008 года были сняты с учёта 7868 безработных граждан, из них 45,9 % (3611) нашли работу, 12,9 % (1009 человек) направлены на профессиональное обучение. Динамика численности безработных граждан представлена в таблице 4.

Таблица 4 – Динамика численности безработных граждан в человеках (в процентах)

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
|  | всего | в т.ч. по г. Благовещенску | в т.ч. по Благовещенскому району |
| Состояло на учёте на 01.01.2008 г. | 2928 | 1828 | 1100 |
| Признаны безработными в 2007 г. | 8168 | 5460 | 2708 |
| Снято с учёта в 2007 г., в том числе: | 7868 | 5283 | 2585 |
| нашли работу; | 3611 (45,9) | 2729 (51,7) | 882 (34,1) |
| направлены на профобучение; | 1009 (12,8) | 916 (17,4) | 93 (3,6) |
| оформлены на досрочную пенсию; | 27 (0,4) | 25 (0,5) | 2 (0,1) |
| снято по другим причинам. | 3215 (40,9) | 1607 (30,4) | 1608 (62,2) |

На 1 января 2009 года на учёте в Центре занятости населения состояли 3228 безработных граждан, или 110,2 % от числа состоявших на учёте на начало года, что показано в таблице 5.

Среди безработных граждан, состоящих на учёте, 1267 человек – молодёжь в возрасте 16-29 лет, 637 человек – родители, воспитывающие несовершеннолетних детей.

Средняя продолжительность регистрируемой безработицы по городу Благовещенску и Благовещенскому району составила 3 месяца, уровень регистрируемой безработицы – 2,1 % трудоспособного населения в трудоспособном возрасте.

Таблица 5 – Структура безработных граждан, состоящих на учёте на 1 января 2009 г. (человек)

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
|  | Состоят на учёте | |
| всего | В т.ч. Благовещенский р-он |
| Всего | 3228 | 1223 |
| женщины | 1859 | 652 |
| молодёжь (16-29 лет) | 1267 | 307 |
| лица предпенсионного возраста | 484 | 219 |
| освобождённые из учреждений, исполняющих наказание | 9 | 4 |
| уволенные из армии | 5 | 2 |
| имеющие длительный (более года перерыв в работе) | 1035 | 657 |
| инвалиды I-III групп | 203 | 36 |

Отношение численности безработных, зарегистрированных в ГУ Центр занятости населения города Благовещенска в 2008 году, к численности трудоустроенных граждан за этот же период равно 1,95, то есть трудоустроена была только ½ часть от общего количества граждан, официально признанных безработными. Во многом это объясняется структурным несоответствием между спросом на рабочую силу и её предложением.

Анализ вакансий, предоставляемых в службу занятости, позволяет говорить о несоответствии между профессиональным составом ищущих работу и структурой имеющихся рабочих мест. Более 70 % вакансий – это рабочие профессии, около 20 % – малопрестижный неквалифицированный труд.

Подводя итоги всему высказанному, можно сделать следующие выводы.

В структуре безработных граждан очень высок процент молодёжи – 52 %. Трудности выпускников обусловлены рядом следующих обстоятельств:

1) отсутствие опыта работы (работодатели указывают наличие опыта работы не менее 3-х лет);

2) отсутствие вакантных рабочих мест по имеющимся у выпускников специальностям;

3) неудовлетворённость предстоящей оплатой труда;

4) отсутствие навыков поиска работы и т.п.

В течение 2008 года органами занятости населения г. Благовещенска была реализована программа «Временное трудоустройство выпускников учреждений начального и среднего профессионального образования в возрасте от 18 до 20 лет, ищущих работу впервые», но эта программа не распространялась на выпускников учреждений высшего профессионального образования, хотя они испытывают большие трудности в трудоустройстве. Необходимо учитывать и тот факт, что для подготовки специалистов с высшим образованием затрачиваются значительные ресурсы, отдача от которых отсрочена во времени и практически не поддаётся анализу с позиции эффективности, однако не требует доказательств тот факт, что нецелевое использование специалистов адекватно убыткам, равным затратам на их подготовку.

Таким образом, выпускники учреждений высшего профессионального образования, у которых отсутствует опыт работы и нет навыков эффективного поведения на рынке труда, испытывают наибольшие сложности в трудоустройстве Поэтому на сегодняшний день существует необходимость комплексного решения проблем трудоустройства студентов после окончания обучения, повышения профессионального практического и образовательного уровня, а также адаптации студентов и выпускников к требованиям современной рыночной экономики.

**3.3 Рекомендации по совершенствованию деятельности ГУ Центра занятости населения города Благовещенска, направленной на содействие занятости безработных граждан**

В ходе проведённого исследования мы выяснили, что молодёжь в возрасте от 18 до 29 лет является одной из наиболее многочисленных и слабозащищённых категорий безработных. Низкая конкурентоспособность на рынке труда, обусловленная в основном недостатком профессиональных знаний, трудовых навыков, опыта работы приводит к отказу работодателя от услуг молодого человека. Для решения этой задачи органам занятости населения г. Благовещенска можно предложить следующие рекомендации;

1) организовать мониторинг и прогнозирование состояния рынка труда с целью определения потребности в кадрах определённых профессий и специальностей;

2) в соответствии с тенденциями рынка труда вырабатывать рекомендации для учебных заведений профессионального образования относительно приёма абитуриентов, корректировки учебных планов, введения дополнительных курсов (приложение Г);

3) разработать методологические и правовые основы для оформления отношений между учебными заведениями и органами занятости. Существует формальное правило, согласно которому приём в учебные заведения должен согласовываться со службами занятости, по сути это остаётся добрым пожеланием, так как на сегодняшний день не существует никаких нормативных документов, регламентирующих отношения между учебными заведениями и службой занятости (приложение В);

4) организовать систематическую профориентационную и информационную работу со школьниками и студентами, которая включает в себя предоставление информации о состоянии рынка труда в области, тенденциях его изменения, профессиях наиболее востребованных на сегодняшний день, содержании этих профессий;

5) содействовать организации стажировок и длительной практики выпускников на предприятии. Молодым специалистам приходится выдерживать конкуренцию работников с опытом, а для этого необходимо иметь хотя бы минимальные практические навыки. Стажировка является наиболее приемлемым способом получения опыта работы для выпускника, т.к. в процессе обучения теоретические навыки подкрепляются практическими. Под стажировкой понимается практика на предприятии, в результате которой молодой специалист (студент старших курсов) получает возможность применить свои знания в действии, научиться работать в команде, получить первый опыт работы. При выборе мест студенческой стажировки предпочтение отдаётся предприятиям, учреждениям и организациям, планирующим в перспективе трудоустроить выпускников университета. Примером такой программы может служит российская программа «Молодёжная практика», которая действовала с 1994 по 2001год. Такая система выгодна не только выпускнику, но и работодателю, поскольку он получает уже квалифицированного работника, имеющего реальный опыт работы на конкретном рабочем месте;

6) проводить работу со студентами в целях повышения их конкурентоспособности на рынке труда посредством обучения навыкам самопрезентации, делового общения, проведение семинаров и тренингов по вопросам трудоустройства. Конечно можно каждому выпускнику, обратившемуся в Цнетр занятости за помощью, подробно объяснять: с чего нужно начинать поиск работы, как правильно писать резюме, как подготовиться и как вести себя во время собеседования, что такое трудовой договор и какие обязательные разделы он должен содержать, правомерность работы с испытательным сроком и многое-многое другое. Но гораздо эффективнее будет прочитать небольшой курс лекций и провести тренинг-семинары с группами студентов старших курсов, которые помогут каждому выпускнику осознать ситуацию предстоящего поиска работы, сформулировать и реализовать основные шаги по её достижению (приложение Б);

7) разработать организационные и экономические меры, обеспечивающие приоритет молодежи в приеме после завершения образования на предприятия всех форм собственности;

8) содействовать молодежи в организации собственного дела, малого бизнеса (эффективное организационно-информационное обеспечение, предоставление профессионально-ориентационных услуг, необходимая профессиональная подготовка, обучение основам предпринимательской деятельности, приоритетное кредитование молодёжного малого бизнеса).

**ЗАКЛЮЧЕНИЕ**

Проблема безработицы имеет место во всех странах мира, является одной из острейших социальных проблем, так как за ней стоит бедность и духовное обнищание людей. Эта проблема действительно актуальна на сегодняшний день и не утратит своей актуальности в будущем, так как безработица – это естественное явление в экономике и в жизни общества, полностью избежать которого в силу несовершенства рыночного механизма.

В процессе написания дипломной работы мы выяснили следующее.

1. Безработный – это трудоспособный гражданин, не имеющий работы и заработка, зарегистрированный в органах занятости в целях поиска подходящей работы и готовый приступить к ней. Правовой статус безработного, также как и правовой статус гражданина, включает основные права и обязанности, которыми наделяет государство лицо, потерявшее работу.

2. В зависимости от социально-демографичнских характеристик выделяют шесть основных групп безработных: молодежь, женщины, мигранты, трудоспособные инвалиды, деклассированные элементы (бомжи, бродяги, алкоголики). Психологическое состояние безработных характеризуется повышенным уровнем тревожности и беспокойства. Половина безработных переживает сильный физиологический и психологический стресс.

3. Безработица независимо от её продолжительности несет с собой множество проблем, оказывающих негативное влияние не только на безработных, но и на общественное развитие. Одним из существенных последствий безработицы является падение материального достатка человека и его семьи, что в свою очередь со временем приводит к утрате здоровья. Кроме того, потеря работы представляет собой серьёзную психологическую травму и может спровоцировать стресс. Безработица, уменьшая доходы семей, усиливает дифференциацию населения, порождает социальную агрессию и увеличивает криминогенность общества. Всё это вызывает рост социально-политической напряжённости в обществе и угрозу социального взрыва.

4. С целью содействия занятости безработных граждан органы занятости населения используют в своей деятельности такие технологии как профориентация, которая представляет собой комплекс специальных мер содействия человеку в профессиональном самоопределении и выборе оптимального вида занятости с учётом его потребностей и возможностей, социально-экономической ситуации на рынке труда; социальное консультирование безработных граждан , которое включает в себя изучение профессиональных интересов, повышение мотивации к труду, выявление психологических и психофизических особенностей личности, предоставление рекомендаций по наиболее приемлемым для клиентов сферам деятельности; социальная коррекция – это деятельность специалиста по социальной работе по исправлению тех особенностей клиента, которые не соответствуют принятым в обществе моделям и стандартам; психологическая поддержка, которая осуществляется путем оптимизации психологического состояния человека как следствие полного разрешения или снижения актуальности психологических проблем, препятствующих трудовой, профессиональной, социальной самореализации

5. Выяснили, что Государственное учреждение Центр занятости населения города Благовещенска является структурным элементом Государственной службы занятости населения Российской Федерации и играет важную роль в реализации государственной и региональной политики занятости, оказывает помощь населению в трудоустройстве и подборе подходящих кадров, регулирует развитие рынка труда города и района.

6.В ходе проведённого исследования деятельности ГУ Центр занятости населения г. Благовещенска по содействию занятости безработных граждан, выяснили, что наиболее многочисленной и слабозащищённой категорией безработных граждан, является молодёжь в возрасте от 16 до 29 лет, большую часть которой составляют выпускники учреждений профобразования. Экономический кризис усугубил и без того непростое положение этой категории граждан. В условиях снижения уровня производства, сокращения занятости, массового высвобождения рабочей силы молодому специалисту, не имеющего опыта профессиональной деятельности, очень трудно найти работу. Таким образом, на сегодняшний день остро стоит проблема трудоустройства студентов после окончания обучения.

7. Для решения этой задачи разработаны следующие рекомендации:

организовать мониторинг и прогнозирование рынка труда с целью определения потребности в кадрах определённых профессий и специальностей;

в соответствии с потребностями рынка труда выработать рекомендации для учебных заведений профессионального образования относительно приёма абитуриентов, корректировки учебных планов. Введения дополнительных курсов;

разработать методологические и правовые основы для оформления отношений между учебными заведениями и органами занятости;

организовать профориентационную работу со школьниками и студентами;

содействовать организации стажировок и длительной практики выпускников на предприятии;

проводить работу со студентами в целях повышения их конкурентоспособности на рынке труда, посредством обучения навыкам самопрезентации, делового общения, проведение семинаров и тренингов по вопросам трудоустройства;

разработать организационные и экономические, обеспечивающие приоритет молодёжи в приёме после завершения образования на предприятия всех форм собственности;

содействие молодёжи в организации собственного дела.

В заключение хотелось бы сказать следующее. В нашей стране сформировалось и до сих пор культивируется отношение к безработице как социально опасному, негативному и даже недопустимому явлению. Конечно проблему безработицы необходимо решать, и здесь большое значение имеют органы занятости населения, оказывающие услуги населению и работодателям в сфере содействия занятости.

**БИБЛИОГРАФИЧЕСКИЙ СПИСОК**

1. Адамчук В.В. Экономика и социология труда: учебник для вузов / В.В. Адамчук, О.В. Ромашов, М.Е. Сорокина. – М.: ЮНИТИ, 1999.- 376 с.

2. Адаптация незанятого населения к изменяющимся социальным условиям (сборник программ). – М.: Федеральная служба занятости России, 1994.- 36 с.

3. Амурская область ситуация на рынке труда в 2005 году : аналитическая информация. – Благовещенск: Управление государственной службы занятости населения по Амурской области, 2006.- 33 с.

4. Баев М.В. Профессиональная ориентация молодёжи: теоретические подходы // Вестник АмГУ. – серия «Гуманитарные науки». - № 14. – с. 97-98

5. Базыленко Т. Психологическая помощь безработным / Т. Базыленко // Человек и труд. 1999. № 3.

6.Бартенева З. С. Формирование мотивации у безработных граждан / З. С. Бартенева //Профессиональный потенциал. 2003. № 3-4.

7. Блинова Т.В. Экономическая политика, структура занятости и безработица в российских регионах / Т.В. Блинова, В.А. Русановский. – М.: РПЭИ, 2002.- 369 с.

8. Бойков В. Э. Бумеранг социального самочувствия / В. Э. Бойков // Социологические исследования. 1998. № 1.

9. Боровик В.С. Занятость населения: учебное пособие. Доп. Мин. Обр. РФ / В.С. Боровик, Е.Е. Ермакова, В.А. Похвощев. – Ростов н/Д : Феникс, 2001.- 345 с.

10. Бочарова И. Программы содействия занятости // Экономист. – 2005. - № 5 – с. 77-83.

11. Бреев Б.Д. Безработица в современной России / Б.Д. Бреев. – М.: Наука, 2005.- 473 с.

12. Бреев Б.Д. О качестве занятости населения России.// Общество и экономика. – 2005. - № 7 – 8 – с. 326-337.

13. Генкин Б.М. Экономика и социология труда: учебник для вузов: рек. Мин. обр. РФ/ Б.М. Генкин. – 5-е изд., доп. – М.: НОРМА, 2005.- 308 с.

14. Глуханюк Н. С. Психология безработицы: введение в проблему / Н. С. Глуханюк, А. И. Колобкова, А. А.. Печеркина. – М.: Наука, 2003. – 385 с.

15. Дидковская Я.В. Динамика профессионального самоопределения студентов. // Социс. – 2001. - № 7. – с. 132-135.

16. Дикарёва А.А., Мирская М.И. Социология труда:учебное пособие для студентов ВУЗов. – М.:Высшая школа. 1989. – 304с.

17. Закон РФ от 19.04.91 №1032-1 «О занятости населения в Российской Федерации»

18.Звоновский В. Молодёжь на рынке вторичной занятости и мониторинг общественного мнения. – 2006. – № 2. –с. 62-67.

19. Зеленков С. Профессиональная ориентация и трудовая занятость молодёжи // Народное образование. – 2007 - № 6.-с. 239-242.

20. Зубкова Т.С. Организация и содержание работы по социальной защите женщин, детей и семьи: Учеб. пособие: Доп. Мин. обр. РФ/ Т.С. Зубкова, Н.В. Тимошина. – М.: Академия, 2003. – 285 с.

21. Иванова В.И. Управление занятостью населения на местном уровне: учеб пособие / В.Н. Иванова, Т.Н. Безденежных. – М.: Финансы и статистика, 2002. – 190с.

22. Кабалина В. Посредничество в трудоустройстве: сравнение эффективности государственных и частных структур / В. Кабалина, И. Козина // Человек и труд. – 2000. № 12.

23. Карташов С.А. Трудоустройство: поиск работы : учеб. пособие: рек. УМО по обр./ С.А. Карташов, Ю.Г. Одегов, Ю.А. Кокорев; ред. Ю.Г. Одегов. – М.: Экзамен, 2002.- 422 с.

24. Мазин А.Л. Экономика труда: Учеб пособие/ А.Л. Мазин. – Нижний Новгород: Изд. Нижегородского института менеджмента и бизнеса, 2001.- 359 с.

25. Маслова И. Неформальная занятость в России.// Вопросы экономики. – 2003. - № 9 – с. 89-99.

26. Мелкумян А. Проблемы безработицы.// Экономист. – 2005. - № 8 – с. 61-63.

27. Нанавян А. Как становятся безработными причины и динамика.// Общество и экономика. – 2005. - № 7-8 – с. 326-337.

28. Ниворожкина Л.И. Моделирование поведения населения на рынке труда крупного города / Л.И. Ниворожкина, Е.М. Ниворожкин, А.Г. Шухмин. – М.: РПЭИ, 2001 – 55с.

29. Плакся В.И. Безработица: теория и современная российская практика (социально-экономический аспект) / В.И. Плакся. – М.: Изд-во РАГС, 2004.- 526 с.

30. Поздняк Н.А. Государственный фонд занятости населения: Учебно-методическое пособие. – Благовещенск: Амурский Государственный Университет, 1998.- 35 с.

31. Попов Ю.И. Введение в социологию труда и занятости: Учебник для вузов/ Попов Ю.И., Романов А.В. – М.: Наука, 1989.- 273 с.

32. Пташек Я. Пути стимулирования занятости и ограничения безработицы.// Проблемы теории и практики управления. – 2002. - № 6. – с. 47-52.

33 Ромашов О.В. Социология труда: учеб. пособие. – М.: Гардарини, 1999. – 319с.

34. Рощин С.Ю. Экономика труда: экономическая теория труда: Учебное пособие/ Рощин С.Ю., Разумова Т.О. – М.: ИНФРА – М, 2001.- 349 с.

35. Рофе А.И. Экономика и социология труда: учебное пособие для студентов вузов. – М.: МИК, 1996.- 435 с.

36. Рофе А.И. Рынок труда, занятость населения, экономика ресурсов для труда: Учеб. пособие/ А.И. Рофе, Б.Г. Збышко, В.В. Ишин; Под ред. Проф. А.И. Рофе. – М.: МИК, 1997.- 264 с.

37. Рощин С.Ю. Выбор каналов поиска работы на российском рынке труда: научный доклад № 04/05/ С.Ю. Рощин, К.В. Маркова. – М.: EERC, 2004.- 327 с.

38.Рыжиков И.В. Отдельные аспекты занятости и безработицы среди молодёжи // Вопросы статистики. – 2006- № 5. – с. 78-87.

39. Сборник нормативных актов и конструктивных и методических материалов в помощь организаторам профессиональной ориентации безработных и незанятых граждан. – Благовещенск, Амурский областной центр занятости населения, 1994. – 62с.

40. Седлов А., Карев В. Новые аспекты деятельности центров занятости по трудоустройству молодёжи // Российский социально-политический вестник. – 2005. - № 1 с. 12-18.

41. Скутнева С.В. Стратегии жизненного самоопределения молодёжи в трудовой сфере // Социс. – 2006 - № 10. – с. 88-94.

42. Соколова Г.Н. Социология труда: Учебник / Г.Н. Соколова. – Минск: Высшая школа, 2002. – 316с.

43. Старовойтова Л.И. Занятость населения и ее регулирование: Учеб. пособие. Рек. УМО вузов/ Старовойтова Л.И., Золоторева Т.Ф. – М.: Академия, 2001.- 395 с.

44. Тихенький В.П. Трудоустройство и деловая карьера: учебное пособие /В.Г. Тихенький. – М.: Аспект Пресс, 2004. – 96с.

33. Трудовой Кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 №197-ФЗ

45. Трудоустройство, планирование и реализация карьеры выпускников ВУЗов: сборник научных материалов, выпуск 3. – Владивосток: Изд-во Владивостокского государственного университета Экономики и сервиса, 2006. – 228с.

46. Чапек В.Н. Рынок труда: учебное пособие: рек. УМО / В.Н. Чапек, В.А. Долгодушев. – Ростов н/Д.: Феникс, 2005 – 325с.

47. Четвернина Т. Система защиты от безработицы в России нуждается в реформировании.// Проблемы теории и практики управления. – 2002. - № 6 – с. 47-52.

48. Экономика труда: социально-трудовые отношения: Учебник: рек. Мин. обр. РФ/ Ред. Н.А. Волгин, Ю.Г. Одегов. – М.: Экзамен, 2003.- 412 с.

49. Эренберг Р., Смит Р. Современная экономика труда. Теория и государственная политика/ Пер. с англ. под науч. ред. проф. Р.Г. Колосовой и др. – М.: Изд-во Московского университета, 1996.- 376 с.

50. Ядов В. А. Социологические исследования: Методология, программа, методы / В. А. Ядов. М.: Самара, 2003.

**ПРИЛОЖЕНИЕ А**

**ПРОГРАММА ИЗУЧЕНИЯ ДИНАМИКИ СОДЕЙСТВИЯ ЗАНЯТОСТИ БЕЗРАБОТНЫХ ГРАЖДАН, ЗАРЕГИСТРИРОВАННЫХ В ГУ ЦЕНТР ЗАНЯТОСТИ НАСЕЛЕНИЯ ГОРОДА БЛАГОВЕЩЕНСКА**

Одним из главных видов жизнедеятельности человека является профессиональный труд. Работающий человек имеет определённый статус в обществе, имеет возможность самореализоваться и самосовершенствоавться, а главное, обеспечивать своё благосостояние и своих близких.

Безработица уничтожает важнейшую компоненту привычного для граждан России образа жизни – уверенности в праве на труд, в полной занятости, в трудоустройстве на интересную, выгодную работу.

При этом надо иметь в виду, что трудовая деятельность для подавляющего большинства людей в недавнем прошлом была не только и не столько источником дохода, сколько делом чести, гражданской доблести человека. И, следовательно, лишение сегодня возможности трудиться – это ещё и большая социальная трагедия.

Оценивая последствия безработицы для человека, нельзя забывать и того, что длительное время трудоспособное население в России практически не сталкивалось с такими фактами. Более того, труд был дефицитным фактором производства. Трудящиеся имели определённую «неформальную» возможность оказывать влияние на условия труда и его оплату. Сегодня они этого практически лишены.

Безработица несет за собой не только бедность значительных слоев населения, но и духовную, моральную, нравственную деградацию людей. Поэтому решение проблемы занятости населения стоят в числе наиважнейших, первоочередных задач в любой цивилизованной стране.

Характеризуя ситуацию, сложившуюся на современном рынке рабочей силы, необходимо отметить одну существенную деталь: государству в лице его официальных органов на нынешнем этапе социально-экономического развития выгодно стимулировать самостоятельную, активную деятельность граждан по обеспечению собственной занятости.

Одним из основных условий грамотного поведения населения на рынке труда является целенаправленная деятельность специальных организаций, и прежде всего структур службы занятости, которые способны создать упорядоченную систему условий для достижения полной, эффективной и свободно избранной занятости. Такая система должна иметь четыре основных компонента: информационный, организационный, реабилитационный, обучающий.

Под информационным обеспечением деятельности в сфере занятости понимается совокупность знаний, сведений, данных, необходимая гражданам для определения своего положения на рынке труда и осуществления своих прав на поиск и получение работы, на регулирование взаимодействия с работодателями по поводу рабочих мест.

Организационные меры призваны упорядочить и максимально упростить порядок взаимодействия работодателей, центров занятости, альтернативных организаций, занимающихся трудоустройством, и граждан, ищущих работу, другого не занятого населения, и сформировать на этой основе устойчивые и эффективные технологии данного взаимодействия.

Реабилитационная составляющая направлена прежде всего на адаптацию личности к актуальным экономическим и социальным феноменам, на восстановление её «личного пространства» и, как следствие этого, снижение общего уровня тревожности.

И, наконец, последний компонент системы – обучение. Успех поиска новой работы по существу зависит от развитости способности учиться. Это реализуется через научение системной стратегии поиска работы; в отработке на практике основных умений и навыков эффективного поведения на рынке труда; в переобучении и переподготовке согласно сложившейся конъюнктуре спроса на рабочую силу и личным потребностям.

Таким образом одним из важнейших направлений деятельности служб занятости является снятие препятствий, мешающих гражданам сохранить или приобрести рабочее место: отсутствие информации о профессиях и рабочих местах, нехватка квалификации, ограниченная трудоспособность и т.п.

**Объект** – безработные граждане, зарегистрированные в ГУ Благовещенский городской центр занятости населения.

**Предмет** – содействие занятости безработных, зарегистрированных в ГУ Благовещенский городской центр занятости населения.

**Цель** – проанализировать динамику содействия занятости безработных, зарегистрированных в ГУ Благовещенский городской центр занятости населения.

**Задачи**

1. Выявить соотношение численности безработных, зарегистрированных в ГУ Благовещенский городской центр занятости населения за 2007 год, и численности трудоустроенных граждан за этот же период.
2. Установить численность граждан, направленных на профессиональное обучение.
3. Выявить соотношение спроса на рабочие специальности и высоко квалифицированных специалистов.
4. Выявить какие мероприятия и специальные программы занятости были реализованы в ГУ Благовещенский городской центр занятости за 2009 год.
5. Выявить наиболее многочисленную категорию населения, испытывающую трудности при поиске работы.

**Гипотеза:**

Деятельность ГУ Центр занятости населения города Благовещенска по содействию занятости населения нуждается в совершенствовании.

**Основные понятия.**

**Занятость** – это деятельность граждан, связанная с удовлетворением личных и общественных потребностей, не противоречащая законодательству РФ и приносящая, как правило, им заработок или трудовой доход.

**Профессия** – это исторически возникшая форма трудовой деятельности, необходимая обществу, для выполнения которой человек должен обладать суммой знаний и навыков, приобретённых в результате специальной подготовки. Иметь соответствующие способности и профессионально важные качества.

**Специальность** – один из видов трудовой деятельности внутри профессии, направленный на достижение более частных или промежуточных целей.

**Рынок труда** – это система отношений по поводу купли – продажи рабочей силы. **Спрос на рабочую силу** – потребность народного хозяйства в работниках. **Предложение рабочей силы** – численность различных категорий граждан. Попадающих на рынок труда.

**Содействие занятости** - подбор подходящей работы, в том числе работа временного характера, соответствующей профессиональной пригодности работника, с учётом его профессиональной подготовки, условиям последнего места работы, состоянию здоровья, транспортной доступности.

**Численность граждан, обратившихся в органы государственной службы занятости по вопросам трудоустройства –** численность населения, обратившегося в рассматриваемый период в службу занятости в целях поиска работы, включая занятых лиц, желающих сменить место работы или иметь вторую работу, а также студентов и учащихся, желающих работать в свободное от учёбы время.

**Численность трудоустроенных граждан** – общая численность лиц, получивших за рассматриваемый период работу при содействии органов государственной службы занятости.

**Факторная операционализация**

Содействие занятости

Субъективные факторы

- уровень квалификации безработного;

- возраст;

- опыт работы;

- мотивация к трудовой деятельности;

- личностные качества безработного;

- стаж трудовой деятельности;

- требования безработного к условиям труда, заработной плате и т.п.

Объективные факторы

- экономическая ситуация в стране и в регионе;

- структура рынка труда в регионе;

- государственная и региональная политика в сфере занятости;

- содержание банка вакансий;

- доступность информации об имеющихся вакансиях.

**Методы исследования.**

В процессе проведения исследования использовался метод анализа документов, посредством которого были собраны статистические и теоретические данные из отчётов работы Центра занятости населения города Благовещенска, планов работ специалистов, сборника «Аналитическая информация о ситуации на рынке труда города Благовещенска и Благовещенского района», подготовленного ГУ Амурской области Центром занятости населения города Благовещенска. *Сроки проведения исследования:*10 – 13 апреля*.* *Этапы исследования:*

|  |  |
| --- | --- |
| Этапы исследования | Время проведения исследования |
| 1.Изучение отчётности ГУ Центр занятости населения | 10.04.2009 |
| 2. Анализ и обработка статистических данных | 11 – 12 .04.2009 |
| 3. Подведение итогов проделанной работы, составление отчёта, | 13.04.2009 |

*Базой проведения исследования* является Центр занятости населения города Благовещенска.

**ПРИЛОЖЕНИЕ Б**

Федеральное агентство по образованию Российской Федерации

Государственное образовательное учреждение высшего профессионального образования Амурский государственный университет (ГОУ ВПО «АмГУ»)

Кафедра медико-социальной работы

СОЦИАЛЬНАЯ ПРОГРАММА

на тему: Формирование навыков поиска работы у выпускников учреждений профобразования (или лучше « Формирование модели эффективного поведения на рынке труда у выпускников учреждений профобразования?)

|  |  |
| --- | --- |
| Исполнитель | Е.Ю. Дивиченко |
| Заказчик | ГУ ЦЗН г. Благовещенска |
| Руководитель  кандидат пед. наук | Т.С. Еремеева |

СОДЕРЖАНИЕ

Введение

1. Аргументация проблемы

2. Объект, субъект, предмет

3. Цель, задачи

4. Программные мероприятия

5. Ресурсное обеспечение программы

6. Система организации контроля за исполнением программы

7. Ожидаемые результаты реализации программы

ВВЕДЕНИЕ.

Программа формирования навыков поиска работы у выпускников учреждений профобразования разработана в соответствии с законом РФ «О занятости населения в РФ» от 19.04.91 № 1032-1 и Постановлением ВС РФ от 03.06.1993 № 5090-1 «Об основных направлениях государственной молодёжной политики в РФ»

Программа направлена на формирование навыков поиска работы у молодых специалистов через проведение тренинговых занятий, направленных на поднятие самооценки участников, осознание ими своих прав, улучшение навыков межличностного общения.

Данная социальная программа представляет собой:

* по сложности – монопрограмма;
* по масштабу – средняя;
* по сфере осуществления – социальная;
* по длительности – краткосрочная.

Программа рассчитана на два месяца.

Сроки реализации программы 1.04.09 – 1.06.09

1. АРГУМЕНТАЦИЯ ПРОБЛЕМЫ.

Одним из главных видов жизнедеятельности человека является профессиональный труд. Работающий человек имеет определённый статус в обществе, имеет возможность самореализоваться и самосовершенствоавться, а главное, обеспечивать своё благосостояние и своих близких.

Ни для кого не секрет, что престижная и перспективная работа по специальности, не более чем голубая мечта для большинства выпускников учреждений профобразования.

Благовещенск по праву считается «городом студентов». Сегодня в городе действует 5 высших профессиональных учебных заведений, 3 государственных и 2 негосударственных филиала высших учебных заведений, 15 учреждений среднего профессионального образования, 9 - начального профессионального образования. Ежегодно из профессиональных учебных заведений города выпускаются более 7 тыс. молодых специалистов. Отсутствие жилья, низкая первоначальная заработная плата, удаленность населенных пунктов от областного и районных центров, недостаточно развитая инфраструктура поселков и сел - все эти факторы способствуют тому, что большая часть выпускников стремится остаться жить и работать в областном центре.

Ликвидация системы государственного распределения выпускников учреждений профобразования и экономический кризис 90-х годов привели к значительным изменениям на рынке труда: к снижению спроса на молодых специалистов и потере связи между учреждениями профобразования и организациями- потребителями подготовленных специалистов.

Т.о. выпускники, вынужденные на сегодняшний день заниматься самостоятельным поиском работы, оказались не готовы к этому, и этот поиск не всегда завершается успешно. Так, в январе – апреле 2009 года в Благовещенский центр занятости обратилось более 1,5 тыс. выпускников учреждений профобразования.

Трудности выпускников обусловлены рядом следующих обстоятельств:

1) отсутствие опыта работы (работодатели указывают наличие опыта работы не менее 3-х лет);

2) отсутствие вакантных рабочих мест по имеющимся у выпускников специальностям;

3) неудовлетворённость предстоящей оплатой труда и т.п.

К вышеперечисленным проблемам добавляется ещё одна, пожалуй самая главная: неумение выпускника заниматься самостоятельным поиском работы. Чтобы заслужить право на карьеру специалиста, нужно приложить немало усилий, ведь собеседование с работодателем – это разговор, в котором молодой специалист должен победить – заставить работодателя поверить в то, что лучший кандидат на вакансию именно он. А для того, чтобы собеседование прошло успешно, необходимо не только профессиональные знания и умения, но и навыки поиска работы.

Данная программа позволит смоделировать процесс поиска работы и разработать стратегию эффективного поведения на различных этапах поиска работы.

2. ОБЪЕКТ, СУБЪЕКТ, ПРЕДМЕТ.

**Субъект** – Благовещенский городской центр занятости населения.

10 июля 1991 года в соответствии с законом РФ «О занятости населения в Российской федерации» решением исполкома городского Совета народных депутатов был создан Благовещенский городской центр занятости населения.

Деятельность государственного учреждения «Благовещенский городской центр занятости населения» по регулированию рынка труда осуществляется на основании Программы содействия занятости населения г. Благовещенска.

Основная цель программы – создание механизмов воздействия, направленных на эффективное развитие рынка труда города, обеспечение занятости населения.

Государственное учреждение «Благовещенский городской центр занятости населения» предоставляет следующие услуги:

* содействие в поиске работы и подбор кадров;
* профессиональная ориентация и психологическая поддержка;
* профессиональная подготовка, переподготовка и повышение квалификации;
* материальная поддержка безработных;
* специальные программы занятости;
* анализ и прогнозирование рынка труда;
* юридические консультации;
* информирование население;
* международное и межрегиональное сотрудничество;
* социальное партнёрство.

Благовещенский городской центр занятости населения имеет следующую структуру:

Руководство:

Начальник: Дуленова Е.А.

Зам. начальника: Подхомутников М.М.

Зам. начальника: Гармышева Е.В.

Зам. начальника: Соколов Е.Б.

Контрольно-правовой отдел:

Начальник отдела: Моисеева Е.Н.

Финансово-бухгалтерский отдел:

Начальник отдела: Цысс Л.М.

Отдел профориентации и профобразования:

Начальник отдела: Космач И.В.

Отдел трудоустройства и специальных программ занятости:

Начальник отдела: Седых В.В.

Отдел информационных технологий и автоматизации:

Начальник отдела: Исаев К.В.

Благовещенский городской центр занятости населения выбран в качестве субъекта, так как данное учреждение располагает всеми ресурсами, необходимыми для реализации предложенной программы, имеются специалисты необходимого профиля, кроме того, действует «Клуб ищущих работу», на базе которого и планируется реализация данной программы.

**Объект –** выпускники учреждений высшего, среднего и начального профессионального образования, состоящие на учёте в Благовещенском городском центре занятости населения, желающие приобрести навыки грамотного поиска работы.

**Предмет –** навыки поиска работы у выпускников учреждений профобразования.

3. ЦЕЛЬ, ЗАДАЧИ.

**Цель –** сформировать навыки поиска работы у выпускников учреждений профобразования.

**Задачи:**

**1.** Помочь молодым специалистам приобрести уверенность в себе и своих силах;

**2.** Улучшить навыки межличностного общения у выпускников учреждений профобразования;

**3.** Сформировать активную личностную позицию в поиске работы у выпускников учреждений профобразования;

**4.** Помочь выпускникам учреждений профобразования овладеть технологией успешного поиска работы;

**5.** Повысить конкурентоспособность выпускников учреждений профобразования на рынке труда и способствовать их трудоустройству в максимально короткие сроки.

4. ПРОГРАММНЫЕ МЕРОПРИЯТИЯ

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| Этапы | Мероприятия | Сроки реализации | Исполнители |
| Начальный | - аргументация проблемы программы;  - характеристика субъекта, объекта и предмета программы;  - определение цели и задач программы;  - разработка и установка плана мероприятий, установка основных положений;  - нормативно-методическое обеспечение;  - поиск финансовых средств;  - определение степени риска;  - формирование команды исполнителей; | 1.04.09 – 14.04.09 | Разработчик программы в лице Дивиченко Е.Ю. |
| Реализация программных мероприятий | - информирование молодёжи о существовании данной программы;  - беседы с психологом с целью повышения самооценки выпускников учреждений профобразования и формирования у них активной жизненной позиции;  - проведение тренингов по выработке навыков делового общения;  - обучение приемам самопрезентации;  - моделирование ситуации «Телефонный разговор с работодателем»  - ролевая игра «Собеседование с работодателем»;  - консультации юристов по организации собственного дела;  - семинар по основам предпринимательства;  - лекция «Основы трудового законодательства»  - встреча с работодателями; | 14.04.09 – 14.05.09 | Руководитель программы, координатор в лице заместителя начальника, команда исполнителей. |
| Заключительный | - подведение итогов;  - оценка эффективности;  - полный анализ программы с выявлением проблемы;  - составление и сдача отчета;  - расформирование команды; | 14.05.09 – 1.06.09 | Заказчик, координатор в лице начальника Отдела трудоустройства и специальных программ занятости Седых В.В. |

5. РЕСУРСНОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| № | Этап | Источник финансирования | Объём финансирования в % |
| 1 | Начальный | Областной бюджет | 20% |
| 2 | Реализация программных мероприятий | Областной бюджет | 60% |
| 3 | Заключительный | Областной бюджет | 20% |

6. СИСТЕМА ОРГАНИЗАЦИИ КОНТРОЛЯ ЗА ИСПОЛНЕНИЕМ ПРОГРАММЫ

Контроль за реализацией программы осуществляет начальник ГУ «Благовещенский городской центр занятости населения» Дуленова Е.А. совместно со своим заместителем Гармышевой Е.В. и начальником Отдела трудоустройства и специальных программ занятости Седых В.В. На отдельных этапах реализации контроль осуществляют ответственные специалисты. Финансовый контроль осуществляет начальник Финансово-бухгалтерского отдела Цысс Л.М.

7. ОЖИДАЕМЫЕ РЕЗУЛЬТАТЫ

* повышение самооценки молодых специалистов;
* улучшение навыков межличностного общения у выпускников учреждений профобразования;
* овладение выпускниками учреждений профобразования навыками успешного поиска работы;
* повышение конкурентоспособности молодых специалистов на рынке труда;
* сокращение числа безработных.

**ПРИЛОЖЕНИЕ В**

**Договор о сотрудничестве**

между Амурским государственным университетом и

ГУ Амурской области Центр занятости населения г. Благовещенска

г. Благовещенск «\_\_\_\_\_» \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_2009 г.

ГОУ ВПО «Амурский государственный университет» (далее **АмГУ**) в лице ректора **Астаповой Елены Степановны** с одной стороны, и ГУ Амурской области Центр занятости населения г. Благовещенска (далее **ЦЗН**) в лице директора **Савонова Павла Викторовича** с другой стороны, руководствуясь необходимостью долговременного сотрудничества в сфере содействия занятости выпускников АмГУ, заключили договор о нижеследующем:

1. ПРЕДМЕТ ДОГОВОРА

* 1. Стороны договорились о сотрудничестве и объединении усилий в области содействия занятости выпускников АмГУ.
  2. АмГУ и ЦЗН приняли решение о совместной деятельности по следующим направлениям:

- организации долговременной практики и стажировок студентов на предприятиях всех форм собственности;

- организация информационной и профориентационной работы со студентами;

- обучение студентов технологиям поиска работы и навыкам самопрезентации

* 1. Договор допускает различные формы организации совместной деятельности.

2. ОБЯЗАННОСТИ СТОРОН

**2.1. АмГУ** принимает на себя следующие обязательства:

2.1.1. Осуществлять целенаправленную образовательную деятельность, обеспечивающую подготовку специалистов в соответствии с государственными образовательными стандартами, учебными планами, программами специальностей, а также в соответствии с изменяющимися потребностями рынка труда

2.1.2. В рамках реализации образовательных программ привлекать специалистов **ЦЗН** к проведению информационных встреч и внеучебных занятий со студентами.

2.1.3. Оказывать помощь в организации курсов повышения квалификации специалистов **ЦЗН**.

2.1.4. В соответствии с рекомендациями **ЦЗН** корректировать учебный план, вводить новые дисциплины в целях повышения конкурентоспособности на рынке труда выпускников АмГУ.

2.1.5.Согласовывать с ЦЗН приём абитуриентов на основании прогноза рынка труда и потребности в кадрах определённых профессий и специальностей.

**2.2**. **ЦЗН** принимает на себя следующие обязательства:

2.1.1. Оказывать содействие в организации практики студентов в соответствии с учебным планом **АмГУ,** в том числе предоставлять на бесплатной основе базу и осуществлять руководство практикой студентов в соответствии с программами практики.

2.2.2. Способствовать своевременному и качественному прохождению студентами **АмГУ** различных видов практики и стажировок на предприятиях всех форм собственности**.**

* + 1. Разрабатывать рекомендации для АмГУ относительно приёма абитуриентов, корректировки учебных планов, введения новых учебных дисциплин в соответствии с потребностями рынка труда.
    2. Проводить работу со студентами в целях повышения их конкурентоспособности на рынке труда посредством обучения навыкам самопрезентации, делового общения, проведение семинаров и тренингов по вопросам трудоустройства.
    3. В рамках реализации образовательных программ участвовать в проведении внеучебных занятий и информационных встреч со студентами **АмГУ**.

3 СРОК ДЕЙСТВИЯ ДОГОВОРА

3.1 Договор вступает в силу с момента подписания его сторонами и действует в течение 5 лет - в период с 01.09.2009 г. по 01.09. 2014 г.

3.2 Настоящий договор может быть продлен, изменен или расторгнут по согласованию сторон. Вносимые дополнения и изменения рассматриваются сторонами в месячный срок.

4. РЕКВИЗИТЫ СТОРОН

|  |  |
| --- | --- |
| АмГУ  ФЕДЕРАЛЬНОЕ АГЕНТСТВО ПО ОБРАЗОВАНИЮ  Государственное образовательное учреждение  высшего профессионального образования  (ГОУВПО “АмГУ”)  АМУРСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ  УНИВЕРСИТЕТ  Игнатьевское шоссе, 21, г. Благовещенск, 675027  тел./ факс (416-2) 39-45-25; тел. (416-2) 39-45 -00  E-mail: master@amursu.ru  М.П.  \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_Е.С. Астапова | ЦЗН  Государственное учреждение Амурской области Центр занятости населения г. Благовещенска  Адрес: ул. Амурская, 145, г. Благовещенск, 675000  Тел. 53-07-38, 53-42-79  E-mail: elena\_p@amczn.tsl.ru  М.П.  \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ П.В. Савонов |

**ПРИЛОЖЕНИЕ Г**

**Рекомендации для учебных заведений профессионального образования (на примере Амурского Государственного Университета)**

С целью снижения уровня безработицы и повышения конкурентоспособности молодых специалистов на рынке труда рекомендуем АмГУ провести следующие мероприятия.

1) Изучение рынка труда в регионе, выделение целевой группы предприятий –работодателей и подготовка специалистов в соответствии с потребностями рынка труда. Ведь молодые специалисты – это основной «продукт», поставляемый учреждениями профессионального образования на рынок труда, и для него ещё в период обучения должны быть предусмотрены возможные варианты эффективного применения своих знаний т.е. трудоустройства по специальности.

2) Взаимодействие с предприятиями, оказывающими влияние на рынок труда, создание программ долговременного сотрудничества (организация практик и стажировок на профильных предприятиях, временная занятость студентов).

3) Проведение работы со студентами в целях повышения их конкурентоспособности, подготовки к активным действиям на рынке труда, формирования реальных профессиональных планов, активной жизненной позиции посредством профориентации, информирования о тенденциях спроса на специалистов, обучения навыкам самопрезентации и делового общения, проведения занятий-тренингов « Эффективное поведение на рынке труда», «Технологии поиска работы».

4) Рынок труда нуждается в специалистах широкого профиля т.е. представитель той или иной профессии должен обладать и смежными специальностями, поэтому рекомендуем ввести в учебный план в рамках факультативов или дополнительного профессионального образования дисциплины: «Основы трудового законодательства», «Кадровое делопроизводство», «документоведение», проведение практикумов по работе с программой «1 С: Предприятие».