Введение

Социальная адаптация есть одновременно процесс и состояние. Состояние социальной адаптации – это характеристика отношений человека, группы с внешней средой, которая служит выражением успешности адаптации как процесса.

Проблема социальной адаптации безработных значима при любых политических режимах и экономических условиях. Реализация форм адаптации непосредственно зависит от таких условий как: социальная стабильность, динамика, в целом, от социальных стратегий общества.

Большие возможности для социальной адаптации коренятся в совершенствовании кадровой политики, реализации системы профориентации, адекватного профессионального образования.

Актуальность выбранной темы заключается в острой необходимости изучения мероприятий по социальной адаптации безработных в период массовой безработицы.

Предметом исследования является социальная адаптация безработных как государственная услуга.

Объект исследования – отношения в области обеспечения адаптации безработных.

Цель работы: рассмотреть сущность социальной адаптации безработных.

Для достижения указанной цели были поставлены следующие задачи:

дать понятие социальной адаптации; обозначить правовые основы социальной адаптации безработных; повести анализ социальной адаптации безработных как государственной услуги в Белгородской области.

При выполнении работы был использован ряд учебной и научной литературы, такой как:

Глава 1 Сущность социальной адаптации безработных

* 1. Понятие социальной адаптации

Существует несколько подходов к понятию «социальной адаптации». Так, согласно Т. Парсонсу, социальная адаптация есть вещественно-энергетическое взаимодействие с внешней средой, одно из четырех функциональных условий существования социальной системы, которым «все социальные системы должны отвечать, чтобы выжить»[[1]](#footnote-1). Э. Гидденс рассматривает социальную адаптацию как процесс социализации или приспособления к выполнению определенной роли[[2]](#footnote-2). С.С. Фролов предлагает понимать под социальной адаптацией процесс приспособления индивидов к организационной культуре, коллективу, условиям труда, представляющий собой первую фазу социализации индивида в организации[[3]](#footnote-3).

В социологическом энциклопедическом словаре дается определение социальной адаптации, как процесса активного приспособления индивида или группы к определенным материальным условиям, нормам, ценностям социальной среды.

Необходимо отметить, что, несмотря на некоторые терминологические различения в приведенных выше трактовках социальной адаптации, в них можно выделить сущностную характеристику этого понятия, заключающуюся в понимании социальной адаптации как аспекта социализации, как процесса активного приспособления человека или группы к изменяющимся условиям внешней среды, формам социального взаимодействия, в результате чего осуществляется освоение определенной социальной роли, согласование требований и ожиданий субъекта адаптации. Вместе с тем, процесс социальной адаптации имеет интерактивный характер, проявляющийся во взаимосвязи адаптивной и адаптирующей активности человека/группы по отношению к среде. Суть этого процесса в том, что социальная среда воздействует на человека/группу, которые избирательно воспринимают и перерабатывают эти воздействия в соответствии со своей внутренней природой, а человек/ группа со своей стороны активно воздействуют на социальную среду, определенным образом преобразуя ее.

Важнейшим условием успешности социальной адаптации является оптимальное сочетание адаптивной и адаптирующей деятельности человека или группы, варьируемое в зависимости от конкретных ситуаций, или, иначе говоря, правильное определение того, как, насколько и ко всему ли возможна и необходима адаптация. Основой этого процесса является творческая деятельность, непрерывный содержательный обмен с социальной средой, которые способствуют качественному обновлению среды, человека/группы, переходу их на более высокий уровень. В процессе социальной адаптации происходит, с одной стороны, создание условий для усвоения норм и ценностей социального взаимодействия субъектом адаптации, с другой - осуществляются изменение, преобразование социальной среды в соответствии с потребностями и особенностями объекта адаптации.

Социальная адаптация есть одновременно процесс и состояние. Состояние социальной адаптации – это характеристика отношений человека, группы с внешней средой, которая служит выражением успешности адаптации как процесса.

1.2 Правовые основы социальной адаптации безработных

Определение терминов ориентация и подготовка термином профессиональная означает, что они направлены на определение и развитие способностей человека к продуктивной и удовлетворяющей его трудовой жизни и, вместе с различными формами образования, на развитие способности отдельного лица сознавать и, индивидуально или коллективно, оказывать влияние на условия труда и на социальную среду. Политические основания для профессиональной подготовки трудовых ресурсов – это достижение системного трудоустройства безработных, уменьшение угрозы потери работы, достижение политически оправданного движения трудовых ресурсов, достижение притока рабочей силы в районы ее нехватки.

Целью создания функциональной системы подготовки незанятого населения выступает поддержка равновесия между спросом и предложением трудовых ресурсов на рынке труда, борьба с безработицей и нехваткой рабочей силы путем профессиональной переподготовки и совершенствованием квалификации взрослого населения.

Обратим внимание на значимость международной координации, артикулируемой МОТ.

Государства-члены должны принимать и развивать скоординированные политику и программы профессиональной ориентации и профессиональной подготовки, тесно связанные с занятостью, в частности, через государственные службы по трудоустройству, учитывать потребности, возможности и проблемы занятости как на региональном, так и на национальном уровне, стадию и уровень экономического, социального и культурного развития, взаимосвязь между развитием людских ресурсов и другими экономическими, социальными и культурными целями. В этих целях государства-члены должны разрабатывать и совершенствовать открытые, гибкие и дополняющие друг друга системы общего и профессионально-технического образования, профессиональной ориентации и профессиональной подготовки, независимо от того, осуществляется ли эта деятельность в системе формального образования или вне ее.

Далее просматриваются акценты на равенстве, сотрудничестве, системности и всесторонности программ профессионального обучения. Государства-члены должны, в частности, стремиться к: обеспечению равного доступа к профориентации и профессиональной подготовке; обеспечению на постоянной основе реалистичной профессиональной ориентации для различных групп населения во всех отраслях деятельности; созданию структуры систематической профессиональной подготовки во всех отраслях деятельности, всех уровней квалификации; предоставлению всем трудящимся реальных возможностей для возобновления образования на уровне, который учитывает информации относительно занятости, с целью обеспечения того, чтобы всесторонняя информация и наиболее широкая ориентация являлись доступными детям, молодым людям и взрослым, включая соответствующие программы для лиц с физическими и умственными недостатками.

Государства-члены должны уделять особое внимание оказанию помощи детям и подросткам в достижении правильного понимания ценности и значения труда, в ознакомлении с условиями труда в широком круге профессий с учетом возможностей занятости и карьеры, с предъявляемыми требованиями; оказанию лицам, имеющим особые трудности в отношении образования, профессиональной подготовки или занятости, помощи для их преодоления.

Обозначены также важные функции профессиональной ориентации и консультирования, информирования и свободного выбора профессий. Индивидуальные консультации, деятельность по коллективной профессиональной ориентации должны учитывать специфические потребности отдельных лиц в информации и поддержке, особенно лиц с физическими и умственными недостатками, а также лиц, находящихся в невыгодном положении с социальной и образовательной точек зрения.

Необходимо иметь в виду право каждого лица на собственный выбор, основанный на всесторонней информации. Программы профессиональной ориентации на начальных стадиях должны, в первую очередь, стремиться к:

а) привлечению внимания молодых людей к важности выбора общего и профессионального образования, учитывая перспективы занятости и направления социального развития, их личные интересы;

б) оказанию содействия группам населения, помощи для преодоления препятствий в свободном выборе образования;

в) удовлетворению нужд лиц с особыми способностями в тех сферах деятельности, которые имеют первостепенное значение.

Профессиональная подготовка и переподготовка безработных является их профессиональный опыт; установлению сотрудничества и координации между профессиональной ориентацией и профессиональной подготовкой, проводимыми вне школьной системы, с одной стороны, и ориентацией в области образования и школьной системой – с другой.

Учитываются потребности возрастных и нетипичных групп населения. В области профессиональной ориентации государства-члены должны расширять свои системы профессиональной ориентации и системы постоянной основным направлением активной политики занятости, эффективной формой регулирования рынка профессий. Реализация принципа управления человеческими ресурсами, потребность в координации рынков труда и образовательных услуг, необходимость расширения каналов трудовой активности человека требуют совершенствования этой системы в направлении соответствия требованиям дополнительного образования. В документах МОТ обращается внимание на использование, при необходимости с помощью государственного финансирования, существующих и потенциальных возможностей профессиональной подготовки, включая ресурсы предприятий, с тем, чтобы имелись программы постоянной профессиональной подготовки.

При проведении профессиональной подготовки следует использовать средства массовой информации, передвижные центры обучения. Программы профессиональной подготовки должны разрабатываться таким образом, чтобы способствовать полной занятости и развитию способностей каждого на уровне: а) начальной подготовки для молодых и взрослых, имеющих небольшой трудовой опыт или вовсе не имеющих его; б) дальнейшей подготовки, которая должна повысить компетенцию в работе, расширить круг операций, перейти на работу более высокого уровня, получить продвижение по работе, пополнить знания и квалификацию в свете достижений данной профессии; в) переподготовки, чтобы дать возможность взрослым получить новую квалификацию для работы в другой области профессиональной деятельности; г) дальнейшего образования, которое является необходимым для дополнения подготовки; д) подготовки в области техники безопасности; е) получения информации о правах и обязанностях на рабочем месте, о режимах социального обеспечения[[4]](#footnote-4).

Начальная и дальнейшая профессиональная подготовка, ведущая к получению признанной профессиональной квалификации, должна, насколько это возможно, регулироваться общими нормами, установленными компетентным органом после консультаций с соответствующими организациями предпринимателей и трудящихся. Эти нормы должны уточнять: а) уровень профессиональной квалификации и знаний для поступления на различные курсы профессиональной подготовки; б) уровень мастерства в каждой основной операции или функции соответствующей профессии в течение каждой фазы обучения; в) часть профессиональной подготовки должна обеспечиваться системой школьного образования, учреждениями профессиональной подготовки, предприятиями путем подготовки на рабочем месте; г) характер и продолжительность трудового стажа при прохождении программ профессиональной подготовки; д) содержание подготовки, которое должно основываться на принципах многосторонности и профессиональной мобильности; е) методологию, цели подготовки; ж) экзамены и другие виды оценок результатов подготовки; з) удостоверения об успешном окончании курса профессиональной подготовки.

Нормы и руководящие принципы профессиональной подготовки должны периодически оцениваться и пересматриваться с участием организаций предпринимателей и трудящихся и приспосабливаться к изменяющимся потребностям. Государства-члены должны постепенно устанавливать нормы и руководящие принципы или, в случае необходимости, расширять сферу их применения до тех пор, пока не будут охвачены все основные профессии и все уровни квалификации и ответственности. Приоритет должен предоставляться профессиональной подготовке, относящейся к профессиям, уровням квалификации и ответственности, которые имеют ключевое значение для социального и экономического прогресса.

Адаптационные процессы связываются с функциями управления и организационными культурами, формированием здорового климата профессиональных отношений. Компетентные органы должны в рамках планирования и национального законодательства разработать программы подготовки для выполнения функций управления и руководства и работы за собственный счет, направленные на:

а) развитие соответствующих знаний и понимание экономических и социальных аспектов, необходимых для принятия решений;

б) развитие подходов и способностей к руководству другими людьми и к побуждению их деятельности, уважая человеческое достоинство, к созданию здоровых профессиональных отношений;

в) развитие инициативы и положительного отношения к изменениям и способности оценивать влияние таких изменений на других людей;

г) развитие способности принимать на себя новую ответственность на работе;

д) развитие понимания важности предоставления образования, профессиональной ориентации и профессиональной подготовки работникам предприятия; е) развитие понимания условий трудящихся в их трудовой жизни, заботу об их благополучии, а также знание трудового права и системы социального обеспечения;

ж) развитие понимания значения усилий по самосовершенствованию;

з) создание основы для дальнейшей подготовки в соответствии с новыми потребностями.

Рыночная экономика выдвигает принципиально новые требования к специалистам, руководителям предприятий, содержанию их подготовки и переподготовки. Руководящим кадрам в настоящее время требуется высокая компетентность, психологическая устойчивость, умение работать в кризисных и экстремальных ситуациях. Такие программы должны быть частью общенациональных программ профессиональной ориентации и профессиональной подготовки и согласовываться с другими мерами по развитию данного района или отрасли экономической деятельности. Кроме регионального аспекта выделен и территориальный – ориентация программ на конкретный город, село с точки зрения местных условий реализации равенства возможностей. Достижение полного равенства возможностей в области профессиональной ориентации и профессиональной подготовки для сельского и городского населения в рамках национальной политики развития осуществляется с учетом структуры и тенденций миграции между сельскими и городскими районами. Программы для сельских районов должны учитывать особые нужды в области профессиональной ориентации и профессиональной подготовки. Программы для сельских районов должны включать подготовку по организации кооперативов и по управлению предприятиями. Страны, в которых возможности профессиональной ориентации и подготовки для сельских районов мало развиты, должны сосредоточить свое внимание на:

а) предоставлении информации молодым людям и взрослым в сельских районах относительно целей и мер, намечаемых для улучшения или для осуществления крупных структурных изменений в данном районе, а также относительно последствий таких мер для их работы и жизни;

б) предоставлении систематического образования и профессиональной подготовки, полностью или частично за счет рабочего времени, в зависимости от обстановки, для работающих молодых людей в дополнение к неформальному обучению, получаемому ими на производстве;

в) обеспечении взрослым краткосрочных программ повышения квалификации или переподготовки с помощью существующих средств, таких как профессиональная подготовка и консультативные службы;

г) создании в сельских районах социально-экономических кадров и поощрении населения к участию в деятельности в области развития;

д) поощрении стремления к самосовершенствованию. Социальные стратегии, сформированные в условиях государственного регулирования индивидуальной занятости, не обеспечивают сегодня необходимого уровня социальной адаптивности и профессиональной конкурентоспособности многих социальных групп. Наряду с радикальными изменениями условий осуществления профессиональной деятельности, это определяет проблемный характер включения человека в сферу труда.

Внимание европейского сообщества привлекают особые группы населения. Так, в целях реализации равенства возможностей в области занятости, для интеграции в общество должны приниматься меры для обеспечения эффективной и достаточной профессиональной ориентацией и профессиональной подготовкой особых групп населения: а) лица, которые никогда не посещали школу или оставили школу до ее окончания; б) пожилые трудящиеся; в) представители лингвистических и других меньшинств; г) лица, неполноценные с физической или умственной точек зрения. Меры, принимаемые для преодоления трудностей, встречающихся на работе у пожилых трудящихся, могут включать: выявление и изменение, по мере возможности, условий труда, которые могут ускорять процесс физического и умственного старения; предоставление пожилым трудящимся профессиональной ориентации и профессиональной подготовки, в которой они нуждаются; предоставление при необходимости других постов в их или в другом роде занятий, на которых они могут использовать свои способности и опыт; обеспечение такого положения, при котором возрастные пределы, установленные без учета реальности, не препятствовали получению ими профессиональной подготовки; разработки методики профессиональной подготовки, приспособленной к нуждам пожилых трудящихся; принятие необходимых мер для обеспечения технически и педагогически компетентными преподавателями, хорошо подготовленными для проведения дальнейшей подготовки, отвечающей специфическим требованиям пожилых трудящихся; необходимость приспособления пожилых трудящихся к условиям труда на рабочем месте, которое может потребоваться от них, и желательность оказания им поддержки в этом приспособлении.

Социальная адаптация распространяется и на этнические различия.

Представители лингвистических и других меньшинств должны получать профессиональную ориентацию, которая доводила бы до их сведения информацию на их родном языке или на знакомом им языке, или, если необходимо, с помощью переводчика, относительно существующих условий и требований в области занятости, прав и обязанностей всех заинтересованных сторон, а также о помощи, предоставляемой им для решения их особых проблем.

Специальные программы профессиональной подготовки, при необходимости, должны предоставляться лингвистическим в другим меньшинствам. Лингвистическим меньшинствам эти программы должны предоставляться, по возможности, на их родном языке и должны, в случае необходимости, включать обучение языку. Этнокультурные взаимодействия обязывают заботиться и о мигрантах. Следует обеспечить трудящимся-мигрантам эффективную профессиональную ориентацию и профессиональную подготовку, чтобы они могли пользоваться равенством возможностей в области занятости с учетом ограниченного знания языка страны, предоставляющей работу, потребности страны, предоставляющей работу, а также возможности возвращения в экономическую деятельность страны их происхождения. Эти вопросы должны учитывать соответствующие положения международных конвенций и рекомендаций по труду, относящихся к таким трудящимся, быть предметом соглашений между странами, предоставляющими работу и поставляющими рабочую силу.

Обратим внимание на аттитюды к нетипичным группам. Лица, имеющие физические недостатки или умственно неполноценные, должны иметь доступ к программам профессиональной ориентации и профессиональной подготовки, предоставляемым всему населению, в той мере, насколько эти программы могут быть полезными для них. В тех случаях, когда это нежелательно в силу серьезности или характера их инвалидности или потребностей особых групп инвалидов, должны обеспечиваться специально приспособленные программы. Необходимо приложить все усилия для того, чтобы информировать широкую общественность, предпринимателей и трудящихся, а также врачей, вспомогательный медицинский персонал и общественных работников о необходимости предоставления лицам, имеющим физические недостатки или умственно неполноценным, профессиональной ориентации и профессиональной подготовки, которые позволили бы им найти работу, отвечающую их нуждам, о необходимости приспособления на работе, которое может потребоваться для некоторых из них, и о желательности оказания им особой поддержки в процессе работы.

Должны быть приняты меры для обеспечения, насколько это возможно, вовлечения лиц, имеющих физические недостатки и умственно неполноценных, в производственную жизнь, в нормальную производственную среду.

Наконец, социальная адаптация в сфере гендерных отношений. Следует принять меры с целью содействия равенству возможностей женщин и мужчин в области занятости и в обществе в целом, эти меры должны быть составной частью экономических, социальных и культурных мер, принимаемых для улучшения положения с занятостью женщин, и включать: а) доведение до сведения широкой общественности и, в частности, родителей, преподавателей, работников служб профессиональной ориентации и профессиональной подготовки, работников служб занятости и других социальных служб, предпринимателей и трудящихся необходимости поощрения женщин и мужчин играть равную роль в обществе и экономике, а также необходимости изменения традиционного отношения к работе женщин и мужчин дома и в профессиональной жизни;

б) обеспечение девушкам и женщинам профессиональной ориентации по такому же широкому кругу возможностей в области образования, профессиональной подготовки и занятости, как это делается для юношей и мужчин, поощрение их к полному использованию таких возможностей и создание им необходимых для этого условий; в) содействие в соответствии с положениями международных конвенций и рекомендаций по труду равенству доступа девушек и женщин ко всем видам образования и к профессиональной подготовке для всех видов занятости, включая те, которые были по традиции доступны только для юношей и мужчин;

г) содействие дальнейшей подготовке девушек и женщин с целью обеспечения их личного развития и продвижения на квалифицированную работу и ответственные посты, настоятельное обращение к предпринимателям предоставлять те же самые возможности в расширении их трудового опыта, что и мужчинам с одинаковым уровнем образования и квалификации;

д) предоставление, по мере возможности, центров и других служб по уходу за детьми различного возраста, с тем чтобы девушки и женщины с семейными обязанностями имели доступ к нормальной профессиональной подготовке, а также принятие специальных мер, в виде курсов в течение части дня или заочных курсов, периодических программ профессиональной подготовки или программ, использующих средства массовой информации;

е) обеспечение профессиональной подготовки женщин, чей возраст превышает нормальный возраст для поступления, которые желают поступить на работу или вернуться на работу после перерыва в трудовой деятельности. Положения о подготовке персонала должны охватывать всех лиц, ответственных в течение всего своего рабочего времени или части его за планирование, организацию, управление, развитие, руководство или предоставление профессиональной ориентации или профессиональной подготовки. Помимо получения подготовки в области профессиональной ориентации, включая индивидуальные консультации, работники, проводящие профессиональную ориентацию, должны быть ознакомлены с миром труда в целом, а также с условиями труда и функциями лиц, занятых в широком круге профессий и на всех уровнях квалификации и ответственности, а также с возможностями занятости и продвижения в этих профессиях, с курсами и средствами подготовки, имеющимися для них; их следует также ознакомить с общими аспектами коллективных соглашений и с правами и обязанностями, вытекающими из трудового законодательства. Подготовка работников, проводящих профессиональную ориентацию, должна, в случае необходимости, включать изучение физиологических, психологических и социологических характеристик различных групп лиц, а также специализированных методов ориентации.

Работники, проводящие профессиональную подготовку, должны обладать всесторонними теоретическими и практическими знаниями и иметь значительный опыт работы в технической области или по соответствующим функциям, а также иметь техническую и педагогическую подготовку, полученную в учреждениях системы образования и подготовки.

Например, в дополнение к техническому и профессиональному образованию и профессиональной подготовке по своей специальности, лица, занимающиеся деятельностью в области сельского развития, должны получить подготовку в таких областях:

а) экономика сельского хозяйства, лесоводства, других видов сельской деятельности;

б) методы и техника управления сельскохозяйственными и лесными предприятиями;

в) сельская социология и сельские учреждения;

г) техника массовой информации и методы популяризации подготовки;

д) деятельность кооперативов, где таковые существуют.

Работники, проводящие профессиональную ориентацию и профессиональную подготовку для особых групп населения, должны быть знакомы со специальными социальными и экономическими проблемами, присущими этим группам населения. Лица, ответственные за планирование, организацию, управление или руководство программами профессиональной ориентации или профессиональной подготовки, включая директоров и руководителей учреждений или служб профессиональной ориентации или профессиональной подготовки, руководителей и работников профессиональной подготовки на предприятиях, а также консультантов по вопросам профессиональной ориентации и профессиональной подготовки, должны иметь соответственно опыт работы в области профессиональной ориентации или профессиональной подготовки.

Нормативные документы предусмотрели все виды социальной адаптации для всех групп населения, еще один важный момент рекомендаций МОТ – предусмотреть проведение исследовательских программ для:

а) определения критериев по установлению очередности задач и для разработки стратегии развития профессиональной ориентации и профессиональной подготовки для отдельных отраслей экономической деятельности и групп населения;

б) определения и предвидения возникновения возможностей занятости в различных отраслях экономической деятельности и профессиях; в) улучшения знаний по психологическим, социологическим и педагогическим аспектам профессиональной ориентации и профессиональной подготовки;

г) оценки эффективности всех компонентов систем профессиональной ориентации и профессиональной подготовки как с точки зрения их внутренней действенности, так и с точки зрения полученных результатов;

д) определения прямых и косвенных затрат и выгод различных систем и методов проведения профессиональной ориентации и профессиональной подготовки;

е) улучшения для заинтересованных групп населения психологических тестов и других методов, позволяющих определить индивидуальные способности, оценивать склонности и профессиональные интересы, уровень знаний и профессиональной квалификации, достигнутый посредством профессиональной подготовки;

ж) увеличения имеющейся информации относительно рода занятий. Документы МОТ постоянно напоминают нам о необходимости социального партнерства и сотрудничества. Государственные власти и органы, занимающиеся вопросами общего образования, профессиональной ориентации, технического и профессионального образования и профессиональной подготовки, подготовки персонала, несущего ответственность за использование людских ресурсов и подготовку руководящих кадров, государственные власти и органы, занимающиеся планированием и осуществлением политики в области занятости и в области социального и экономического развития, а также органы, представляющие как различные отрасли экономической деятельности и профессий, так и заинтересованные группы населения, должны сотрудничать в разработке политики, в планировании и в осуществлении программ профессиональной ориентации и профессиональной подготовки.

При осуществлении программ профессиональной ориентации и профессиональной подготовки следует обеспечить: обеспечение вспомогательными службами и средствами, такими как исследования, подготовка норм и руководящих принципов для организации профессиональной ориентации и профессиональной подготовки, а также аудиовизуальными пособиями и информацией относительно соответствующих методов и техники; организацию экзаменов под государственным контролем или другие способы для оценки результатов подготовки по профессиям, охваченным нормами профессиональной подготовки; подготовку персонала; предоставление результатов научных исследований и другого опыта лицам или органам, ответственным за планирование и осуществление программ; предоставление соответствующей финансовой поддержки для осуществления программ.

Международное сотрудничество в области занятости, профессиональной ориентации, обучения и социальной адаптации способствует: предоставлению лицам, занимающимся профессиональной ориентацией и профессиональной подготовкой, приобретения знаний, квалификации и опыта, которых они не могут получить в своих собственных странах; систематическому обмену информацией о профессиональной ориентации и подготовке, результатах исследовательских программ, проведению совещаний экспертов, семинаров, исследовательских групп, обмену публикациями; последовательной унификации норм профессиональной подготовки для одной и той же профессии в определенной группе стран с целью облегчения профессиональной мобильности и получения подготовки за рубежом; подготовке и распространению материалов и пособий по профессиональной ориентации и профессиональной подготовке, включая программы обучения и описания отдельных профессий, с целью использования их в группе стран или в регионе, имеющих аналогичные потребности или стремящихся к обеспечению соответствия между уровнем профессиональной подготовки и практикой профессиональной ориентации.

В итоге заметим, как важно для России быть интегрированной в систему стран международного сообщества по проблемам занятости, профессиональной ориентации и профессиональной мобильности. В реализации активной политики занятости исключительно важное значение имеет создание гибкой системы профессионального обучения безработных и незанятого населения как подсистемы дополнительного профессионального образования. Сегодня можно сказать, что в России в целом и в ее регионах система профессиональной подготовки почти сформирована, включая совокупность функциональных элементов: государственных стандартов и образовательных программ профессиональной подготовки различного уровня и направлений; сети образовательных учреждений различных организационно-правовых форм; сети органов труда и занятости.

Глава 2. Социальная адаптация безработных как государственная услуга в Белгородской области

Предоставление государственной услуги по социальной адаптации безработных сопровождается оказанием государственных услуг по организации профессиональной ориентации граждан в целях выбора сферы деятельности (профессии), трудоустройства, профессионального обучения и (или) психологической поддержке, профессиональной подготовке, переподготовке и повышению квалификации безработных граждан, а также информированию о положении на рынке труда.

Работники Управления занятости населения по Белгородской области при предоставлении безработным гражданам государственной услуги руководствуются положениями Административного регламента предоставления государственной услуги по социальной адаптации безработных граждан на рынке труда от 7.06.2007 г. При этом работники несут персональную ответственность за исполнение административных процедур и соблюдение сроков, установленных Административным регламентом.

Государственная услуга предоставляется при наличии одного из следующих оснований:

- личного обращения безработного гражданина с заявлением-анкетой о предоставлении государственной услуги по социальной адаптации безработных граждан на рынке труда;

- предложения работника центра занятости населения о предоставлении безработному гражданину государственной услуги по социальной адаптации безработных граждан на рынке труда, согласованного с безработным гражданином.

Работник центра занятости населения предлагает воспользоваться государственной услугой в случаях, если безработный гражданин:

- испытывает трудности в поиске работы;

-впервые ищет работу (ранее не работал);

-стремится возобновить трудовую деятельность после длительного (более одного года) перерыва;

-состоит на учете в органах службы занятости более 6 месяцев;

-утратил способность к выполнению работы по прежней профессии (специальности).

Государственная услуга может предоставляться в виде проведения занятий с одним безработным гражданином (по индивидуальной форме проведения) и (или) с группой безработных граждан (по групповой форме проведения).

При предоставлении государственной услуги по групповой форме проведения занятий осуществляется профилирование безработных граждан. Государственная услуга предоставляется бесплатно. Получатели государственной услуги имеют право на неоднократное обращение за государственной услугой.

 14 января 2010 года руководитель Федеральной службы по труду и занятости Ю.В.Герций и Губернатор Белгородской области Е.С.Савченко подписали Соглашение о реализации дополнительных мероприятий, направленных на снижение напряжённости на рынке труда Белгородской области.

Предметом данного соглашения является реализация Программы стабилизации ситуации на рынке труда Белгородской области в 2010 году, утверждённой постановлением правительства Белгородской области от 16 ноября 2009 года № 357-пп.

В результате подписания Соглашения в Роструде на реализацию Программы по стабилизации ситуации на рынке труда Белгородской области в 2010 году выделено 376,77 млн. рублей, в т.ч. 357,93 млн. рублей — субсидии из федерального бюджета и 18,84 млн. рублей — ассигнования бюджета области.

Это уже вторая Программа дополнительных мероприятий, направленных на снижение кризисной напряжённости на рынке труда Белгородчины.

В ходе реализации Программы 2009 года на временные (общественные) работы были трудоустроены 49872 человека, 1448 выпускников учреждений профессионального образования прошли стажировку и получили возможность дальнейшего трудоустройства на предприятиях области, 3000 безработным гражданам оказана финансовая поддержка на организацию собственного дела, 4920 специалистам предоставлена возможность опережающего обучения востребованным профессиям и специальностям.

Новыми направлениями Программы по стабилизации ситуации на рынке труда Белгородской области в 2010 году являются создание дополнительных рабочих мест для безработных граждан, в том числе и специализированных рабочих мест для инвалидов, реализация медиапроектов для информационного сопровождения реализации дополнительных мероприятий, расширение спектра выплат и компенсаций участникам Программы.

Реализация Программы по стабилизации ситуации на рынке труда Белгородской области в 2010 году позволит трудоустроить на временные рабочие места 10000 граждан, находящихся в режиме неполной занятости, безработных граждан и граждан, ищущих работу, организовать стажировку 1000 выпускников учреждений профессионального образования, опережающее обучение 950 граждан, находящихся под риском увольнения, трудоустроить 100 инвалидов, содействовать в организации собственного дела 2000 безработных граждан и стимулировать создание безработными гражданами, открывшими собственное дело, 500 дополнительных рабочих мест для трудоустройства безработных граждан.

Таким образом, мероприятия Программы позволяют не только стабилизировать ситуацию на рынке труда региона, но расширяют возможности социальной адаптации белгородцев в новых экономических условиях.

Активно работает направление самозанятости безработных через программу «Клуб начинающих предпринимателей». В нынешнем году здесь было проконсультировано 300 человек, протестировано по изучению предпринимательских способностей более 70, оказаны консалтинговые услуги по вопросам регистрации, написания бизнес-планов. В итоге собственное дело открыли 24 человека (из них 15 женщины). Другими направлениями работы Центра занятости являются организация временного трудоустройства, общественных работ.

В рамках государственной услуги по социальной адаптации безработных в области ведется работа, направленная на удовлетворение потребности граждан в получении навыков активного, самостоятельного поиска работы, составления резюме, проведения деловой беседы с работодателем, самопрезентации; повышение мотивации к труду и способствует сокращению периода поиска подходящей работы за счет формирования у безработного гражданина активной жизненной позиции.

Заключение

Существует несколько подходов к понятию «социальной адаптации».

В социологическом энциклопедическом словаре дается определение социальной адаптации, как процесса активного приспособления индивида или группы к определенным материальным условиям, нормам, ценностям социальной среды.

Предоставление государственной услуги по социальной адаптации безработных сопровождается оказанием государственных услуг по организации профессиональной ориентации граждан в целях выбора сферы деятельности (профессии), трудоустройства, профессионального обучения и (или) психологической поддержке, профессиональной подготовке, переподготовке и повышению квалификации безработных граждан, а также информированию о положении на рынке труда.

Определение терминов ориентация и подготовка термином профессиональная означает, что они направлены на определение и развитие способностей человека к продуктивной и удовлетворяющей его трудовой жизни и, вместе с различными формами образования, на развитие способности отдельного лица сознавать и, индивидуально или коллективно, оказывать влияние на условия труда и на социальную среду. Политические основания для профессиональной подготовки трудовых ресурсов – это достижение системного трудоустройства безработных, уменьшение угрозы потери работы, достижение политически оправданного движения трудовых ресурсов, достижение притока рабочей силы в районы ее нехватки.

Целью создания функциональной системы подготовки незанятого населения выступает поддержка равновесия между спросом и предложением трудовых ресурсов на рынке труда, борьба с безработицей и нехваткой рабочей силы путем профессиональной переподготовки и совершенствованием квалификации взрослого населения.

Список использованных источников

Нормативно-правовые акты

1. Конвенция МОТ N 142 «О профессиональной ориентации и профессиональной подготовке».

2. Трудовой кодекс РФ от 30 декабря 2001 г. № 197-ФЗ.

Литература

1. Бреев Б. Д. Безработица в современной России. - М.: Наука , 2008 - 269 с.

2.Волошина И.А., Гребенников В.А. Психологическое исследование изменения личностных характеристик безработных // Вести. Росс. гуманит. науч. фонда. – 2009. – №5.

Гидденс Э. К социологическому сообществу! // Социологические исследования. 2007. № 9. С. 4-5.

3. Глуханюк Н.С., Колобкова А.И., Печеркина А.А. Психология безработицы: введение в тему – М.: Московский психолого-социальный институт, 2008. – 325 с.

4. Демин А.Н., Попова И.П. Способы адаптации безработных в трудной жизненной ситуации // Социол. исслед. – 2009. – №7.

5. Доновский С.Л. Социологическая и психологическая характеристика безработных // Социол. исслед. – 2009. – №10.

6. Занятость и безработица: 100 вопросов и ответов / Под ред. С.В. Дудникова. - М.: Изд-во "Ж.-д. дело" , 2009. - 446 с.

7. Кашепов А. В. Экономика и занятость: Монография. - М.: ИМЭИ, 1999. - 233 с.

8. Киселева Е.А. Макроэкономика. Конспект лекций: Учебное пособие / Е.А. Киселева. - М.: Эксмо, 2009. - 352 с.

9. Кязимов К.Г. Рынок труда и занятости населения. Служба занятости (правовой аспект). - М.: Перспектива, 2008. - 368с.

10. Никифорова А. А. Рынок труда: занятость и безработица. - М.: Междунар. отношения, 2008. – 180 с.

11. Обзор занятости в России / Фонд "Бюро экон. анализа. - М.: ТЕИС, 2002.

Общая и регистрируемая безработица: в чем причины разрыва / Р.И.

12. Капелюшников. - М.: ГУ ВШЭ, 2008. - 446 с.

13. Павленков В. А. Рынок труда. Занятость. Безработица. - М.: Изд-во Московского университета. 2009. - 368с.

Парсонс Т. Системы современных обществ. М., 1997.- 456 с.

14. Пашин В. П., Богданов С. В. Государство и безработица в России: 1900-2000 гг. - Курск: Кур. гос. техн. ун-т, 2009. - 299 с.

15.Плакся В. И. Безработица: теория и современная российская практика. - М.: Изд-во РАГС, 2008. - 381 с.

14. Региональная экономика. Основной курс: Учебник / Под ред. В.И. Видяпина, М.В. Степанова. - М.: ИНФРА-М, 2009. - 686 с.

16. Рынок труда и доходы населения: Учеб. пособие для студентов высш. учеб. заведений, обучающихся по экон. специальностям / Бреев Б. Д. и др. Под общ. ред. Н. А. Волгина. - М.: Филинъ, 2009. - 277 с.

 Фролов С.С.. Социология. – М., 2008. – 542 с.

17. Четвертакова Е. Г. Справочник для предприятий и социальных работников. Занятость и безработица. - М.: Книга сервис, Приор. 2008. - 380с.

17. Шульгина Л. В., Тамошина Г. И., Щевелева Т. А. Занятость населения и человеческий капитал (монография). - Белгород: Тип. БГУ. 2009. – 346 с.

18. Яковлева Е.Б. Структурная перестройка экономики и рынок труда России. - СПб.: Поиск , 2009. – 457 с.

1. Парсонс Т. Системы современных обществ. М., 1997.- С. 45. [↑](#footnote-ref-1)
2. Гидденс Э. К социологическому сообществу // Социологические исследования. 2007. № 9. С. 9-10. [↑](#footnote-ref-2)
3. Фролов С.С.. Социология. – М., 2008. – С. 54. [↑](#footnote-ref-3)
4. Конвенция МОТ N 142 «О профессиональной ориентации и профессиональной подготовке». [↑](#footnote-ref-4)