**Введение.**

В 1992г.,всего через год и 18 дней после провозглашения независимости России, на биржах труда были зарегестрированы первые десятки тысяч безработных.Появление безработных, а вместе с ними и возрождение проблемы безработицы оказалось прямо связанным с переходом к рыночной экономике. Безработица - наличие определенного количества трудоспособного населения, не имеющего постоянного места работы,- это объективная реальность рыночной экономики, для которой, на ряду с другими рынками,характерен рынок рабочей силы. Положение России усугубляется тем, что прежние механизмы поддержания относительного соответствия между спросом и предложением рабочей силы разрушенны, а новые не созданы. Поэтому именно в ближайшие 2-3 года проблема безработицы, с которой население десятилетиями не сталкивалось,а правительство только начинает знакомиться на практике, будет наиболие остра. Со временем и число безработных сократится и меры социальной защиты тех кто временно лишился работы станут более эффективными. Но в сегдняшней России проблема безработицы, впервые после 1930 году, когда была закрыта последняя биржа труда, из области теоретической вновь становиться все более суровой реальностью.

К началу 1993 года было зарегестрированно лишь около 500 тысяч безработных, то к ноябрю цифра увличится в 2 раза. В отдельных региональных на одно место претендуют до 10-ти граждан не имеющих постоянной работы. В ряде регонов Челябинской области, Ямало-Ненецкого автономного округа и в некоторых республиках безработица достигает 7-10%,а в районах, где велик приток беженцев и имеются предприятия, разрушенные военными действиями, более 30% трудоспособного населения безработны. По данным Федеральной службы занятости в первом полугодии 1993 года на одного работающего в государственном сектореприходилось по 18 дней отпуска по инициативе администрации предприятий и организаций.

По эксперементальным оценкам полная или частичная безработица в разных регионах коснулась не мение 5-7 млн. человек ( т.е. 7-10% трудоспособного населения).

При проведении жесткой кредитно-финансовой политики численность незанятых лиц, признанных безработными может значительно увеличится и коснуться массовых профессий отраслей материального производства ( слесари, швейники, текстильщики).

Только при проведении приватизации в десяти ведущих отрослевых комплексах народного хозяйства, по оценкам Госкомимущества России, высвобождение работников достигло 1 млн. человек, а в результате конверсии в военно-промышленном комплексе еще более 0.5 млн. человек.

В связи с этим при разработке комплекса мер на федеральном и региональном уровнях по смягчению социальных последствий проводимых реформ для сферы занятости населения необходимо иметь четкое представление о вероятных источниках безработицы, которые уже существуют, и тех которые могут проявить себя в недалеком будущем.

Несмотря на развертывание информационных сетей, введение новых институтов регулирования, безработица будет постоянно действующим фактором и ее масштабы будут существенно возрастать. Если некоторое время назад ( совсем недавно) "портрет" безработного можно было представить в виде женщины старше 40 лет, имеющей высшее или среднее специальное образование, работавшей в сфере интеллектуального труда и на государственной службе, то теперь состав безработных заметно помолодел.

Пока можно говорить о переходном характере безработицы. Нынешняя безработица еще не отражает общих процессов функционирования рыночной экономики, она является результатом развала ранее существовавших институтов и структур.

И все же безработица имеет гораздо более глубокие основы, определяемые всем ходом социально-экономического развития.Она не только результат перехода к рынку труда, но и условие эффективности занятости. Безработицу нельзя сводить только к проблеме социальной защиты. Этот фактор воздействует на повышение заработной платы и пристижа высокопроизводительного труда. Почему? Прежде всего потому, что при высвобождении рабочей силы из неэффективного производства необходимы социальная защита и дополнительные гарантии тем, кто не в состоянии конкурировать на рынке труда. Встает вопрос о создании надежной системы социального страхования безработицы как общественного риска, за который отвечает государство в качестве главного работодателя и предприятие.

При нынешней мизерной заработной плате, экономическом хаосе и дифиците на потребительском рынке, который съедает добытую прибавку на

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| ТАБЛИЦА № 1  Сравнение доходов населения, фиксируемых социальным мониторингом и государственнной статистикой: | | | | | | | | |
| Показатели | 1994 | | | | | 1995 | |
|  | фев. | апр. | июль | сент. | нояб. | янв. | март |
| средняя з/п по народному хозяйству на 1го работника (в тыс. руб.) (стат.) | 145 | 172 | 221 | 253 | 287 | 303 | 362 |
| средний основной и дополнительный денежный доход(в тыс. руб.) ( монит.) | 141 | 149 | 208 | 242 | 246 | 317 | 300 |
| основной и дополнительный доход рабочих (в % к з/п )( мониторинг) | 97 | 87 | 94 | 96 | 87 | 105 | 38 |
| среднедушевой доход населения(в тыс. руб.) (стат.) | 115 | 159 | 201 | 240 | 281 | 310 | 408 |
| среднедушевой доход семей (в тыс. руб.) (мониторинг) | 84 | 90 | 123 | 138 | 166 | 180 | 187 |
| среднедушевой доход семей (в % к з/п)( мониторинг) | 73 | 57 | 61 | 58 | 59 | 58 | 46 |

рост цен содержание на предприиятии излишек работников, не заинтересованных в высокой трудовой отдаче рабочих мест, сдерживает процессы структурных перемен роста эффективности трудоустройства, что непосредственно влияет на заработную плату и социальные выплаты на предприятии. Установлено, что чем больше излишек рабочей силы на предприятии, тем хуже отношение к труду, выше потери рабочего времини, ниже дисциплина. В результате каждое второе предприятие сократило свои штаты.

**Факторы способствующие безработице в России.**

Либерализация цен привела к росту потребительских цен в 1992 году в 26 раз при росте доходов в 8.5 раза. Затемнаступает длительная стагнация: в 1993 году цены выросли еще в 9.4 раза, а денежные доходы населения ( если верить статистике) в 11 раз, что означало прирост реальных доходов населения на 13-17%, но если принять за 100% положение населения до реформы ( декабрь 1991 года) то в 1993 году они выросли с 33% до 38 исходного уровня. В 1994 гду цены и зароботная плата росли примерно равными темпами, но с учетом доходов .не являющихся платой за труд, уровень доходов, по крайней мере некоторых групп населения, повысился. В настоящее время реальные доходы населения более или менее стабилизировались на уровне 60-70% от дореформенных.

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| ТАБЛИЦА № 2  Самооценка материального положения работников в зависимости от ступеней благосостояния (в % к числу опрошенных соответствующих групп) | | | | | | | | | | | | | |
| Градации социальной шкалы | Материальное положение | | | | | | | | | | | | |
| благосостояния | очень плохое | | | плохое | | | среднее | | | хорошее | | |
|  | 1993 | 94/95 | 1993 | | 94/95 | 1993 | | 94/95 | 1993 | | 94/95 |
| Нищета | 19 | 24 | 44 | | 46 | 31 | | 27 | 23 | | 2 |
| Бедность | 11 | 15 | 43 | | 44 | 42 | | 37 | 2 | | 0 |
| Нуждаемость | 6 | 9 | 35 | | 37 | 51 | | 49 | 5 | | 3 |
| Относительный достаток | 4 | 5 | 23 | | 28 | 63 | | 60 | 8 | | 5 |
| Зажиточность | 3 | 2 | 18 | | 20 | 64 | | 66 | 14 | | 11 |
| Состоятельность | 2 | 2 | 12 | | 11 | 52 | | 63 | 33 | | 23 |
| Всего: | 8 | 10 | 34 | | 35 | 49 | | 49 | 6 | | 5 |

Проблему безработицы усугубляет еще и тот факт, что трудное материальное положение ( таблицы №1,2) толкает искать работу домохозяек, пенсионеров, учащихся.

В соответствии с уже накопленым службой занятости опытом и мнением экспертов увеличение числа безработных в РФ будет способствовать наличие следущих факторов:

* подавление безработицы ( досрочные проводы на пенсию мужчин в 58, женщин в 53);
* частичная принудительная безработица (сокращенный рабочий день, сокращенная рабочая неделя, удлинение отпусков);
* условная безработица (непостоянная работа);
* времеменная безработица ( декретный отпуск, уход за ребенком, за инвалидами детства, тяжелобольными и стариками, отпуск без сохранения содержания);
* потенциальная безработица (в связи с выходом на инвалидность);
* безработица в связи с высвобождением женщин из производства с вредными и опасными условиями труда;
* безработица структурная (переориентация, закрытие, банкротство);
* вынужденная безработица (вследствие отсутствия сырья, энергии, комплектующих приведшего к остановке предприятия);
* безработица вследствие повышения производительности труда и его интенсификации;
* безработица вследствие демобилезации, увольнения в запас и структурной перестройки в армии;
* безработица членов семей военнослужащих и военных советников возвращающихся в РФ из-за рубежа;
* безработица в закрытыых городах в связи с конверсией и городах заводах в следствие остановки предприятий;
* первичная безработица (выпускники школ, ПТУ, техникумов, ВУЗов);
* безработица молодежи, отчисленной из учебных заведений или прекратившей обучение по собственному желанию;
* безработица вследствие недостаточной профессиональной квалификации;
* безработица субъективная вследствие нежелания или неспособности переквалифицироваться и получить иную профессию;
* безработица вследствие вынужденной миграции (беженцы)
* безработица специалистов работавших по долгосрочным контрактам за рубежом;
* безработица возвращающихся из мест лишения свободы;
* безработица тех кто после длительного перерыва хочет возобновить работу;
* безработица вследствие стихий ных бедствий и экстремальных ситуаций (аварии, землетрясения, наводнения, разрушение предприятий и учереждений в результате взрывов или военных действий);
* безработица в связи с невозможностью без нарушения паспортного режима и утраты жилья перемещаться из мест с избытком трудовых ресурсов в регионы с избытком рабочих мест.

Здесь перечислены далеко не все реально существующиие пути пополнения армии потенциальных безработных. Под неучтенными источниками подразумеваютсянесколько групп населения. Как и в каждом государстве в России естьопределенная часть населения не желающая работать,-люмпен-элемент. Эта группа постоянный иждевенец государства, на биржу труда не пойдет и не будет зарегестрирован в качестве безработных. Однако эта масса людей, достигающая по некоторым оценкам несколько милмонов человек, не оказывая давления на рынок труда , тем не менее будет постоянно оказывать давление на бюджет, особенно когда войдет в силу закон о пособиях на бедность. Вторая группа - пямо или косвенно связанные с криминальным миром. По мере борьбы государства с преступностью, люди входящие в преступные группировки пополнят ряды безработных. Третья группа - люди состоятельные, но официально нигде не работающие, тоже формально являются безработными.

При разработке федеральной и региональной программй обеспечения занятости населения необходимо учитывать определенную специфику России исходя при этом из неоднократно проверенного факта: предотвратить безработицу невозможно, но можно и нужноминимизировать ее, одновременно смягчая социалные, политические и нравственные последствия неполного обеспечения трудоспособного населения работой. И речь идет не только о сблюдении интересов отдельного гражданина, но и об интересах государства, поскольку рост безработицы в 1992 годуна 1% обошелся государственному бюджету в 130 милиардов рублей непроизведенного национального дохода. При безработице в 8-10% только на выплату пособий безработным уйдет 2.5% валового национального продукта.

**Численность безработных в России.Проблема занятости, пути ее смягчения.**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| ТАБЛИЦА №3  Численность безработных в России в 1991-1993 г. | | |
| Численность безрабтных(тыс.человек) | Зарегестрировано безрабтных всего | Получают пособия |
| На 1 января 1991 года | 16.1 | 11 |
| На 1 января 1992 года | 61.876 | 11.876 |
| На 1 июля 1992 года | 202.879 | 107.726 |
| На 1 января 1993 года | 574.725 | 371.238 |
| На 1 июля 1993 года | 717.108 | 411.958 |

Общее число лиц, не имеющих работу и активно ее ищущих, а так же работающих в режиме не полной занятости (потенциальные безработные) составило к концу 1993 года 7.8 милиона человек или 10.4% экономически активного населения, из них как безработные квалифицировано 3.8 милиона человек (5.1%). Официальный статус безработных имеют 0.8 милиона человек (1.1%).

В среднем по России коэффициент нагрузки незанятых лиц, ищущих работу, на одно вакантное место в службах занятости составил 2.7.

Территориальные и региональные диспропорции спроса на рабочую силу и ее предложения на рынке труда проявились в безработице устойчивой формы. Увеличилась доля лиц у которых стаж безработицы превысил 4 месяца.

В январе - августе 1993 года в службы занятости обратилось 1.3 милиона человек, трудоустроено при их содействии 42%. По сравнению с тем жепериодом 1992 года число обратившихся сократилось на 11%, а объемы трудоустройства увеличелись на 13%.

На 1 сентября 1993 года заявленная предприятиями всех форм собственности потребность в рабочей силе была в 1.6 раза выше чем в начале года и составила 510.5 тысяч человек. Более 55% этой потребности приходится на государственные предприятия и организации, 21% на акционерные предприятия.

Растет доля лиц ищущих работу впервые (выпускники) в общем числе обратившихся в служюы занятости в 1992 году она составила 7.5%, а в первом полугодии 1992 года она выросла до 104%.

Увеличивается приток лиц пенсионного возраста, что в значительной мере оъясняется падением жизненного уровня (глава 2,таблицы №1,2) населения. В первом полугодии 1993 года 41 тысяча пенсионеров обратилась в службу занятости, что в 1.4 раза больше чем в первом полугодии 1992 года.

Однако возможности конкурировать на рынке труда граждан этой категории ограничены. С каждым годом им все труднее найти подходящую работу, в 1991 году трудоустройство пенсионеров при содействии служб занятости составило 40% от числа обратившихся в эти службы пенсионеров, в 1992 году - 16%, в первом полугодии 1993 года - 13%.

**Российская политика занятости.**

С июля 1991 года обрели силу социальные гарантии безработным предусмотреные Законом "О Занятости Населения РФ". За первый год регистрацию прошли 25 тысяч безработных с правом на пособие. Из них 90% составили служащие потерявшие работу в результате сокращения штатов, 80% женщины, 15% молодеж до 30 лет. Средний период безработицы составил 50 дней и постепенно растет, особенно для тех, чьи шансы на рынке труда невелики в силу рассогласования спроса и предложения.

Говоря об идеологии, полпженной в основу российской политики занятости, нужно отметить, что законодательство признает безработицу главным образом как право человека подискивать подходящую работу, а не как закономерный процесс формирования и фнкционированияразвитого рынка труда. Закон действует от трудоустройства: человеку предлагают работу и если она подходит направляют его туда. Необоснованый с точки зрения админестрации службы занятости отказ от предложения приводит к тому, что выплата пособий откладывается. Если подходящей работы пока нет, то законодатель стремиться занять зарегрстрированного безработного на временной работе, вводя институт так называемых общественных работ или предлагает переквалификацию с гарантией последущего трудоустройства. И только в крайнем случае, когда все возможности обеспечить занятость исчерпаны безработному назначается пособие. Он может получать его в течение 12 месяцев в размере в основном компенсирующем утраченый заработок при условии явки за очередным предложением работы.

Таким образом предложена к раелизации опробированая на Западе социально-демократическая модель регулирования занятости и безработицы.

Служба занятости уже распологает своей собственной учебно-курсовой сетью, эффективными методиками обучения и квалифицировным персоналом инструкторов и преподавателей, но процесс профессиональной переквалификации затрудняет и само законодательство, которое требует обязательного трудоустройства по завершению обучения. Обязательства сторон жестко определены в рамках четырехстороннего договора (безработный - служба занятости - учебное заведение - предприятие). Обучение осуществляется за счет средств фонда занятости с выплатой стипендии, но не более года. Основной проблемой после этого оказывается гарантия последущего трудоустройства. Многиу предприятия не в состоянии ожидать завершения учебы безработного и предпочитает подискать рабочую силу собственными усилиями или через рынок труда.

**Положение на российском рынке труда.**

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| таблица №4  Трудоустройство обратившихся в службы занятости в % к их общему числу | | | | |
|  | Численность граждан обратившихся по вопросу трудоустрства (тыс. чел.) | | Трудоустроено в % от обратившихся  (тыс. чел.) | |
|  | 1991 г. | 1992 г. | 1991 г. | 1992 в % к 1991 г. |
| Всего: | 1481.3 | 2437.6 | 39 | 124.1 |
| В том числе занятые трудовой деятельностью: | 164.1 | 95.9 | 30 | 29.3 |
| Из них: |  |  |  |  |
| желающие работать в свободное от работы время: | 22.3 | 13.5 | 27 | 60 |
| желающие работать в свободное от учебы время: | 114.7 | 63.5 | 65 | 54.6 |
| Не занятые трудовой деятельностью: | 1202.5 | 2278.2 | 38 | 145.7 |
| Из них пенсионеры: | 36.7 | 53.1 | 39 | 56.6 |

Службы занятости. Их деятельность,значение,проблемы.

Основная цель профессиональной ориентации - оказывать содействие гражданам, обращающимся в службу занятости, в получении подходящей работы в сответствии с их личными интересами, потребностями работодателей и рынка труда путем их профессионального информирования, кнсультирования и психологической поддержки.

Система профессиональной ориентации в государственной службе занятости предсставляет следующие услуги:

* информирование и кнсультирование граждан, обращающихся в службу занятости в целях выбора работы, режима труда, возможности обучения;
* профессиональная ориентация безработныых граждан.

Кроме того, службы занятости могут оказывать дополнительные услуги по следующим направлениям:

* профессиональная информация населения, в том числе учащейся молодежи;
* психологическая поддержка граждан, занятых трудовой деятельностью и предполагаемых к высвобождению.

По оценкам независимых экспертов сегодня в Мскве насчитывается более 200 фирм, оказывающих отечественным и зарубежным компаниям услуги по подбору квалифицированного персонала. Подавляющее большинство фирм работает безсоответствующих лицензий. Из чила обладающих лицензией можно насчитать не более 50 фирм-рекрутеров ( с учетом работающих на российском рынке зарубежных фирм-рекрутеров ), которые занимаются этим видом деятельности постоянно и на профессиональной основе.

За свои услуги агенства по пдбору персонала обычно берут от 1 до 3 месячной зарплат, предлагаемых работодателями потенциальному работнику. Однако в конечном счете все агенства работают по принципу "Чем квалифицированней специалист, тем дороже его можно продать".

По оценкам экспертов, только 2-5% потенциальных кандидатов на те или иные должности, занесенных в базу данных рекрутерских агенств, имеют реальный шанс трудоустроится ( база данных одной фиррмы колеблется от 1 до 10 тыс. человек). Высококвалифицированных специалистов дефицитных специальностей фирмам по подбору персонала приходится искать, используя собственные агентурные сети.

Основная проблема в работе рекрутерских фирм - отсутствие взаимопонимания с клиентами. Заказывая работника, российские клиенты обычно сами не знают, чего именно они хотят. Нередки случаи, когда потенциальные работодатели просят фирму подобрать специалиста, но при этом название должности, функциональные обязанности будущего работника и предлагаемая ему зароботная плата между собой никак не коррелируют. Во многом это связанно стем, что в большинстве фирм обязанности сотрудников сформулированны плохо и без учета их квалификации.

По мнению руководителей рекрутерских фирм, отсутствие в ряде компаний четкого определения функциональных обязанностей сотрудников не только становиться одной из основных причин текучести кадров, но и влияет на отношение клиентов к самим рекрутерским фирмам. Не секрет, что в последнее время спрос на услуги рекрутеров со стороны работодателей несколько снизился. Однако сами работодатели объясняют это тем, ято они не слишком довольны качеством предоставляемых рекрутерами услуг. Действительно, большинство фирм не утруждает себя тщательными поисками

потенциальных работников - заказчику в соответствии с обозначенными им требованиями предоставляется несколько кандидатов (иногда до 30 человек). И лишь немногие фирмы проводят предварительный отбор претендентов путем тестирования. Вероятно, именно из-за слабого доверия к рекрутерским фирмам многие заказчики нередко размещают заказы одновременно нескольких агенствах. 

Структура спроса.

Как отмечают работники рекрутерских фирм, если весной наблюдался большой спрос на банковских работников, то к сентябрю потребность в них заметно сократилась. Эксперты связывают данное обстоятельство с банковским кризисом: мелкие банки прекратили свое существование, крупные - пока стараются воздерживаться от приема на работу новых сотрудников. По данным исследований московского рынка общий спрос на работников банков в рейтинге наиболее популярных специальностей упал с 7% в июле до 4% в сентябре. Тем не менее представители "Агенства "Контакт"" заметили, проблема поиска поиска банковских специалистов в настоящее время решена на уровне бухгалтеров и среднего менеджмента (начальников отделов). Так, предложение на должность бухгалтеров банков сегодня соответствует 23%, а спрос - 0%. В то же время на потребность в высококласных банковских специалистов не повлиял даже банковский кризис. Например, в большом дефиците люди, способные работать начальниками управлений и отделений банков.

 Спрос на другие специальности продолжает оставаться более-менее стабильным. Данные исследований московского рынка труда показывают, что наибольшей популярностью по-прежнему пользуются менеджеры среднего уровня ( на них приходится 30% спроса при 11% предложения ), торговые агенты ( соответственно 13% и 8% ) и т.д. К особо дефицитным специальностям можно отнести менеджеров ( спрос 3% при нулевом предложении ). В тоже время продолжает снижатся спрос на секретарей-референтов: в начале года на их долю приходиллось 20% от общего спроса, а к сентябрю - 11% при предложении 23%. Причина недовольство работодателей общим уровнем квалификации работниц, которые всегда подбирались преимущественно по внешним данным.

Вместе с тем общий уровень требований к специалистам со стороны работодателей продолжает повышаться. Если несколько лет назад знание иностранного языка и компьютера воспринемалось как нечто экзотическое, то теперь это необходимое условие. По-прежнему одним из основных требований, предявляемых работодателями к потенциальному работнику, остается стаж работы ( минимум 1 год ). Обще принятые у работодателей возрастные рамки ограничены 45 годами у мужчин и 35 годами у женщин (правда, при поиске людей на особо дефицитные специальности работодатели готовы расширить возрастные рамки при наличии необходимой квалификации и опыта работы).

В цене остается и высшее образование (некоторые фирмы-рекрутеры даже не вносят в базу данных людей без высшего образования ). Наибольшей популярностью пользуются выпускники МГУ,Высшей школы экономики и университетов других городов, МГИМО, МИФИ, МАИ, университета имени Баумана. Нарасхват идут работники прошедшие стажировку за границей. Причем, как утверждают представители агенств по подбору персонала, в данном случае работодатели особенно не учитывают, ни в какой стране специалист прошел стажировку, ни в какой фирме, ни в каком учебном заведении.

По-прежнему существует у работодателей дискриминация по половому признаку. Например, женщины принимаются в основном на должность секретарей-референтов, продавцов-консультантов, офис-менеджеров ( по просту говоря завхозов ), специалистов по кадрам, бухгалтеров. Из руководящих должностей они могут реально претендовать на должность финансового директора. Как отмечают работники по подбору персонала, не слишком популярны женщины-юристы, маркетологи, менеджеры по продажам.

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| ТАБЛИЦА №5  Спрос и преддложение менеджеров разного уровня | | |
|  | Предложение (в % от общего предложения) | Спрос (в % от общего спроса) |
| Снабжене(средний) | 4 | 2 |
| Производство(средний) | 2 | 2 |
| Торговля (высший) | - | 9 |
| Торговля (средний) | 37 | 35 |
| Торговля (первичный) | 53 | 35 |
| Кадры (средний) | 3 | 6 |
| Страхование (средний) | 1 | 11 |

Уровень заработной платы потенциального работника в равной степини зависит как от уровня его квалификации, так и от оборота компании-работодателя.Например, главному бухгалтеру мелкой кфирмы предлагается зарплата 400$ в месяц, но рпри этом от него не требуют ни знания языка, ни знакомства с западной системой бухгалтерского учета. В тоже время в крупной компании главный бухгалтер будет получать 1500$. Правда на эту должность не будет принят человек, не обладающий преречисленными знаниями. Иностранные компании-работодатели, работающие на российском рынке начали, наконец, немного серьезнее относиться к российским работникам. Если в 1 полугодии 1995 года западные компании не предлагали российским специалистам высоких ставок, то сегодня зарплата российских изападных специалистов одинаковой квалификации на иностранных фирмах практически сравнялась. Более того, руководители зарубежных фирм начали доверять россиянам ранее закрытые для них участки работы ( в частности, ведение финансовой отчетности ).

**Занятость прогнозы и реальность.**

Концепция профессионального обучения безработных и незанятых. Цели и принципы:

* ориентация обучения граждан на новые сферы трудовой деятельности и социальной адаптации;
* приоритетная реабилитация длительно неработающих лиц;
* програмно-целевой подход к социальным группам населения;
* преемственность обучения с учетом образовательного потенциала и навыков трудовой деятельности;
* модульный принцип формирования обучения, Многовариантность и гибкость форм, методов и средств обучения;
* опережающий характер обучения, способствующий сокращению периода временной безработицы;
* разнообразие источников финансирования и оптимизация затрат на оказание услуг по профессиональному обучению.

Профессиональное обучение безработных граждан и незанятого населения не всегда может обеспечить им немедленное гарантированное трудоустройство. Оно проводится главным образом по профессиям, специальностям, видам деятельности, пользующимся спросом на рынке труда и дающем возможность на конкурентной основе найти нужную работу с помощью службы занятости.

Формируемая система профессионального обучения безработных граждан и незанятого населения выполняет более широкие социальные (овладение профессией, специальностью как средством от безработицы, повышение конкурентоспособности) и экономические (развитие трудового потенциала общества, воспроизводство рабочей силы необходимой квалификации) функции.

Система профессионального обучения безработных граждан и незанятого населения является одним из звеньев непрерывного образования, не подменяющим, а дополняющим существующие системы профессионоального обучения.

Цели и принципы профессионального обучения рассматриваются в единстве и реализуются через содержание, организационные формы, методы, средства обучения с учетом возрастных, психофизических особенностей личности, производственной специфики и находят практическое отражение в соответствующих территориальных программах.

Разработка и реализация территориальных программ профессионального обучения незанятого населения осуществляется на основе комплексного подхода и включают следующие приоритетные направления:

* выявление характерных для данного региона тенденций социально-экономического развития;
* прогноз развития рынка труда;
* анализ и пргноз профессионально-квалификационного состава высвобождаемых работников и незанятого населения;
* определение приоритетных социальных групп населения и выбор обоснованных направлений их подготовки и переподготовки;
* создание финансовой и материально-технической базы для обучения.

**Ожидаемые результаты.**

(Закючение)

И в заключение о том, что же хочется увидеть в результате деятельности служб занятости и работы законодательных органов:

* создание эффективной системы социальной защиты безработных граждан путем предоставления широкого спектра образовательных услуг, направленных на повышение профессиональной мобильности и конкурентоспособности на рынке труда;
* повышение эффективности трудоустройства безработных граждан и сокращение периодов вынужденной безработицы;
* совершенствование механизма взаимодействия работодателей с органами управления образованием, социальной защиты;
* создание равных возможностейзанятости для различных групп населения
* оказание информационнойи методологической поддержки региональных программ профессионального обучения
* формирование необходимых предпосылок для эффективного функционирования системы профессионального обучения безработных граждан и незанятого населения, адекватной потребностям **рыночной экономики.**

**Литература:**

1. А. Н. Никифорова " Рынок труда, занятость и безработица ". М.,1994 г., Издательство Международные отношения;
2. Воронцов В.А. " Безработица и пути смягчения " М., 1994 г., Институт экономики;
3. И. Заславский " Труд, занятость, безработица " М., 1994 г., РАН;
4. И. Розенберг " Проблемы занятости " М., 1995 г., Институт экономики;
5. А. Павлов " Безработица, проблемы, пути решения " С.-Пт., 1993 г., Институт экономики;
6. "Рынки труда и их проблемы " В. Юров, Вопросы экономики, 1994 г., №2
7. " Безработица и трудоустройство " В. Вайнберг, Человек и труд, 1994 г., №9