**Социальная работа среди безработных и технология поиска работы**

**Содержание**

Глава 1.1. Социальная работа среди безработных 2

1.1.1. Роль социальных работников в защите безработных 2

1.1.2. Государственные гарантии безработным в области занятости 4

1.1.3. Социально-психологические аспекты деятельности службы занятости 13

1.1.4. Решение проблем занятости социально незащищенных групп населения 17

Глава 1.2. Технология поиска работы 36

1.2.1. Подходы к самостоятельному поиску работы 36

1.2.2. Практические рекомендации по составлению резюме. Собеседование 36

1.2.3. Правила создания собственного образа 43

Литература 47

## Глава 1.1. Социальная работа среди безработных

###

### 1.1.1. Роль социальных работников в защите безработных

Безработица – наиболее острая проблема нашего общества. Ее последствия отрицательно влияют на всех его членов, вызывая рост уровня заболеваний, способствуя появлению других проблем, таких как алкоголизм, наркомания, разводы, насилие в семье. Вывод человека из кризисной ситуации, его реализация, достойная жизнь в обществе лежит в основе социальной работы, поэтому в первую очередь безработного, у которого снижается способность адаптироваться к новым и сложным для него жизненным условиям, поддерживает социальный работник. Он выступает как посредник между государством, призванным быть защитником прав своих граждан и человеком. Необходимость такого посредничества обусловлена тем, что государство не всегда выступает той инстанцией, которая гарантирует права и достойные способы его существования. Обратной реакцией человека, который не получает достойных гарантий в стабильности рабочего места, выплате заработной платы является отчуждение, асоциальное поведение, психологический кризис. При таком взаимодействии страдают обе стороны: и человек и государство. Социальный работник на основе знания социальных закономерностей и различных форм их практической реализации адаптирует интересы государства и человека.

Помощь социального работника может быть прямой и опосредованной: прямая направлена непосредственно на защиту прав и интересов безработного, улучшение условий его жизни, снятие нежелательных психических состояний. Опосредованная помощь предоставляется через работу в социальном окружении безработного (семья, друзья, родственники), через различные государственные фонды и организации.

Профессиональная помощь, оказываемая социальным работником разнообразна. В соответствии с законом «О занятости в Российской Федерации» граждане нашей страны имеют право на бесплатную консультацию в выборе профессии, профессионального обучения. Социальный работник — консультант предоставляет консультацию о наличии вакантных мест, о предприятиях, где они имеются, о возможности переобучения. Так же проводится профессиональное консультирование. На этом этапе может выясниться, что клиент нуждается в психологической поддержке. Личная психологическая консультация необходима тем безработным, которые находятся в состоянии депрессии со сниженной активностью поведения, пессимистическим настроем и плохим самочувствием. Такие люди испытывают трудности в общении, как с близкими, так и с потенциальными работодателями.

По данным ведомственной статистической отчетности, с 1994 по 1998 гг. объем услуг по психологической поддержке безработных в службе занятости возрос почти в 3 раза. Таким образом, в целях координации психологического состояния безработного, облегчения процесса трудоустройства и закрепления на новом рабочем месте проводятся мероприятия по снятию эмоционального напряжения, социально-психологической адаптации граждан. Но само обращение к психологу для многих безработных связано с негативными эмоциями, так как многие люди ставят знак равенства между психологом и психиатром. Здесь необходима просветительская деятельность социального работника, направленная на разъяснение возможной необходимости психологической помощи, то есть формирование установки на естественность обращения к психологу.

Помощь в преодолении стрессовой ситуации является первым шагом на пути трудоустройства безработного. Следующим направлением помощи социального работника будет обучение безработного навыкам самопрезентации, планирования своего трудоустройства, путем очередности постановки целей поиска работы. При проработке всех этапов: составление резюме, объявление в газету, обучение деловому общению безработный испытывает эмоциональный подъем.

Социальный работник так же способствует направлению безработного на социально – психологический тренинг, в ходе которого восстанавливаются утраченные коммуникативные способности, повышается уверенность в себе. Для этого применяются групповые тренинговые занятия, которые реализуются в рамках программы социальной адаптации безработных граждан, проводимые в клубной форме («Клубы ищущих работу», «Новый старт»). Главными задачами клубов является обеспечение безработных информацией о рынке труда, обучение навыкам поиска работы и оказание помощи в практическом применении полученных навыков в целях уменьшения сроков поиска подходящей работы.

Безработица очень сильно деструктивно влияет на важный социальный институт – семью. Это приводит к снижению ее жизненного уровня и частичному выполнению либо невыполнению основных функций, возложенных на нее государством, а так же к ее разрушению. В семьях безработных значительно чаще встречаются случаи жестокого обращения с детьми, наблюдаются отклонения у детей, нервные расстройства.

Для вывода из кризиса безработных и их семей социальный работник применяет различные виды помощи. Прежде всего, он изучает состояние семей безработных. Определив основные проблемы (наличие асоциального поведения, плохие жизненные условия, неуспеваемость детей) социальный работник применяет определенное направление помощи, которое может включать привлечение других организаций. Это может быть оказание юридической помощи (защита прав в случае необоснованного увольнения, неправильная выплата пособий и т.д.). Так же социальный работник должен направлять людей, находящихся в стрессовой ситуации, не только безработных, но и членов их семей, в службу психологической помощи. Исследования показывают, что в помощи профессиональных психологов нуждается от 60 до 90 % людей разного возраста. Социальный работник совместно с предприятиями и организациями, находящимися на данной территории, может заниматься организацией досуга и отдыха детей из семей безработных.

Социальный работник может содействовать безработному в поиске работы и его трудоустройстве. Особое внимание следует обращать на то, насколько полно работа будет реализовывать профессиональный потенциал человека, на какое время она предоставляется, как она соотносится с прошлым местом работы, уровнем заработной платы.

Социальный работник может помочь безработным в создании их ассоциаций. Объединившись, безработные могли бы создавать собственные предприятия. Функциями социального работника в этом деле может быть оказание разовых консультаций ассоциациям, которые обращаются за помощью, сбор информации о существующих группах и направление туда клиентов.

Необходимый аспект деятельности социального работника — это проведение предупредительных мероприятий, способствующих сокращению возможности безработицы. Одним их таких мероприятий является просветительская деятельность социального работника в школе. По данным, полученными профсоюзами, школа оказывает помощь в выборе профессии лишь 2 % выпускников. Поэтому большинство школьников ориентируются на профессии, которые общепринято считать высокооплачиваемыми: юрист, экономист, фотомодель и т.д. Уже на начало 2001 г. числится около 60 % безработных людей с высшим и средним образованием, в то время как 78 % вакантных рабочих мест предназначены для рабочих имеющих высокую квалификацию. В соответствии с этим, деятельность социального работника направлена на информирование о спросе на профессии, его перспективах, подготовке выпускников школ к осознанному выбору профессии.

Следующим необходимым аспектом предупредительной деятельности социального работника является участие, помощь в организации курсов, кружков и школ, в том числе частных (компьютерные курсы, операторов ПЭВМ, секретарей, бухгалтеров, менеджеров и т.д.). Целью их создания является обучение и переобучение работников навыкам, необходимым для успешной трудовой деятельности, конкурентоспособности на рынке труда.

Использование в комплексе этих мер способствует восстановлению утраченных функций безработного, возвращению в профессиональную деятельность, улучшению эмоционального состояния его и членов семьи, а так же активного взаимодействия с обществом в целом.

Для эффективного включения безработного в трудовую деятельность необходим механизм, который на макро уровне включает в себя проведение активной политики государственными службами занятости, закрепленные правовыми нормами. На микро уровне — деятельность социального работника заключается в применении конкретных мер обеспечения занятости, которые помогают восстановить безработному веру в свои силы, вернуть к активной трудовой деятельности, а так же к плодотворному сотрудничеству с людьми и полноценной реализации себя в обществе.

###

### 1.1.2. Государственные гарантии безработным в области занятости

Политика занятости населения является неотъемлемой частью социальной политики государства. Деятельность различных учреждений и организаций по осуществлению политики занятости регламентируется законодательством Российской Федерации.

Разработана программа содействия занятости населения на 1999 г., которая является одним из инструментов активной политики занятости населения и социальной политики в целом, важным механизмом государственного регулирования занятости населения и воздействия на рынок труда на основе программно-целевого подхода. Государство гарантирует в случае утраты заработка или дохода по причине безработицы пособие по безработице.

Пособие по безработице является новым для отечественного законодательства видом социального обеспечения. Его предоставление регулируется следующими нормативными актами: Законом РФ «О занятости населения в Российской Федерации» от 20.04.96 г. № 36-ФЗ; Положением «О порядке регистрации безработных граждан и условиях выплаты пособий по безработице», утвержденным постановлением Правительства РФ от 22.04.97 г. № 458.

Пособие по безработице выплачивается безработным гражданам, зарегистрированным в органах СЗН в целях поиска подходящей работы. Для лиц, признанных безработными, пособие является основным источником средств существования.

С учетом этого пособие по безработице можно определить как выплаты, предоставляемые в течение установленного законом срока лицам, признанным безработными в размере, пропорциональном утраченному заработку. Решение о назначении пособия по безработице принимается одновременно с решением о признании гражданина безработным.

Продолжительность выплаты пособия в каждом периоде безработицы не может превышать, как правило, 12 месяцев в суммарном исчислении в течение 18 календарных месяцев. Гражданам, признанным безработными, пособие по безработице начисляется с первого дня признания их безработными.

В случае не предоставления оплачиваемой подходящей работы по истечении 18 календарных месяцев безработицы безработный приобретает право на повторное получение пособия по безработице в размере минимальной оплаты труда.

Пособие по безработице выплачивается не реже двух раз в месяц при условии прохождения безработным перерегистрации в установленное время, но не реже двух раз в месяц.

Законом о занятости населения органам государственной власти субъектов РФ и органам местного самоуправления предоставлено право устанавливать и более продолжительные сроки выплаты пособия или предусматривать условия проведения их выплаты за счет средств соответствующих бюджетов.

Гражданам, общий трудовой стаж которых в соответствии с пенсионным законодательством РФ дает право на пенсию по старости (по возрасту), в том числе на досрочную пенсию, но которые не достигли пенсионного возраста, продолжительность периода выплаты пособия по безработице увеличивается сверх установленных 12 месяцев на две календарные недели за каждый год работы, превышающий требуемый стаж. Общий период выплаты пособия по безработице не может превышать 24 календарных месяцев в суммарном исчислении в течение 36 календарных месяцев.

Размеры пособий по безработице дифференцируются в зависимости от категорий граждан, признанных безработными:

1-я категория — имеющие стаж работы до наступления безработицы;

2-я категория — не имеющие стажа.

Пособие исчисляется в процентном отношении к среднему заработку за последние 3 месяца работы, если обратившийся за ним гражданин имеет установленный законом (ст. 33 ФЗ о занятости) стаж работы не менее 26 календарных недель на условиях полного рабочего дня (недели) или на условиях неполного рабочего дня (недели) с пересчетом на 26 календарных недель в течение 12 месяцев, предшествовавших началу безработицы. Гражданам, имеющим указанный стаж работы, а также уволенным с военной службы пособие начисляется:

* в первые 3 месяца безработицы — в размере 75 % от их среднемесячного заработка (денежного довольствия), исчисленного за последние 3 месяца работы (службы);
* в следующие 4 месяца — в размере 60%;
* в дальнейшем — 45%, но во всех случаях не ниже установленного законом минимальной заработной платы и не выше уровня средней заработной платы, сложившейся на территории соответствующего субъекта РФ.

В соответствии с действующим законодательством право на пособие по безработице наряду с гражданами, признанными безработными, имеют также военнослужащие, уволенные без права на пенсию и получающие от Министерства обороны РФ ежемесячно социальное пособие, конечно же, в том случае, если они зарегистрированы органами СЗН населения и признаны безработными. Это право им предоставляется Законом «Об особых гарантиях занятости и социальной поддержки военнослужащих, уволенных без права на пенсию».

В твердой сумме пособие по безработице может быть начислено в следующих случаях:

* гражданам, впервые ищущим работу (ранее не работавшим), не имеющим специальности (профессии);
* гражданам, стремящимся возобновить свою трудовую деятельность после длительного перерыва (более одного года);
* гражданам, уволенным из организаций по любым основаниям в течение 12 месяцев, предшествовавших началу безработицы, но не имевшим в этот период 26 календарных недель оплачиваемой работы.

При наличии у безработного нетрудоспособных иждивенцев размер пособий увеличивается на 1/2 минимального размера оплаты труда на каждого иждивенца. Максимальный размер выплат на иждивенцев не может быть выше полуторократной величины минимальной оплаты труда. Если оба родителя являются безработными, пособие увеличивается каждому из них.

Выплата пособия не производится в следующие периоды:

* временной нетрудоспособности безработного, а также нетрудоспособности, длящейся свыше 30 календарных дней в течение 12-месячного периода безработицы;
* отпуска по беременности и родам и выезда безработного из места постоянного проживания в связи с обучением в вечерних и профессиональных заочных учебных заведениях;
* призыва безработного на военные сборы, привлечения к мероприятиям, связанным с подготовкой к военной службе, с исполнением государственных обязанностей.

Указанные периоды не засчитываются в общий период выплаты пособия по безработице и продлевают его.

Выплата пособия может быть приостановлена на срок до 3 месяцев в следующих случаях:

* отказа в период безработицы от двух вариантов подходящей работы;
* увольнения с последнего места работы за нарушение трудовой дисциплины и другие виновные действия, предусмотренные трудовым законодательством РФ, а также отчисление гражданина, направленного на обучение органами СЗН с места обучения за виновные действия;
* нарушения безработным условий и сроков перерегистрации в качестве безработного.

Приостановка выплаты пособия производится со дня, следующего за днем последней неявки безработного на перерегистрацию, самовольного прекращения гражданином обучения по направлению органов службы занятости.

Следует иметь в виду, что период, в котором приостанавливается выплата пособия по безработице, засчитывается в общий срок выплаты пособия, но не засчитывается в общий трудовой стаж (ОТС).

Преимущественное право на получение материальной помощи должно предоставляться членам семьи, находящимся на иждивении следующих категорий безработных:

* инвалидов;
* одиноких и многодетных родителей, воспитывающих несовершеннолетних детей;
* женщин, воспитывающих детей дошкольного возраста, детей — инвалидов;
* вынужденных переселенцев;
* женщин, уволенных в течение 12 месяцев, предшествующих дню официального признания их безработными (за исключением уволенных за нарушение трудовой дисциплины и другие виновные действия, предусмотренные трудовым законодательством) с предприятий по причине сокращения численности или штата работников. По собственному желанию, женщин, впервые ищущих работу, а также стремящихся возобновить трудовую деятельность после длительного (более года) перерыва — в период отпуска по беременности и родам;
* граждан, впервые ищущих работу, а также стремящихся возобновить трудовую деятельность после длительного (более года) перерыва — в период временной нетрудоспособности, длящейся более 30 дней.

В исключительных случаях материальная помощь в виде разовых денежных выплат может оказываться безработному в случае смерти члена семьи, совместно проживавшего с ним, а также одному из членов семьи безработного в случае смерти самого безработного.

При необходимости органы СЗН могут оказывать материальную помощь гражданам, направленным ими на профессиональную подготовку, повышение квалификации или переподготовку.

Материальная помощь может оказываться при обязательном и одновременном соблюдении перечисленных условий:

* если средний совокупный доход (с учетом получаемого пособия по безработице и доплат на иждивенцев) на каждого члена семьи, совместно проживающего с безработным, не превышает величины прожиточного минимума;
* утратившего право на получение пособия по безработице в связи с истечением установленного срока его выплаты;
* обязательной перерегистрации в течение первоначального (12-месячного) периода безработицы (за исключением лиц в период временной нетрудоспособности, в том числе находящихся на излечении в стационарах лечебных учреждений), если членам семьи в этот период оказывается материальная помощь;
* и последнее условие — это готовность приступить к работе по истечении первоначального (12-месячного) периода безработицы, включая работу временного характера.

Кроме того, материальная помощь безработным и членам их семей, находящимся на их иждивении, при соблюдении вышеизложенных требований может оказываться в виде следующих дотаций за:

* пользование жильем и коммунальными услугами — если размеры занимаемой безработными и членами их семей жилой площади не превышают (в расчете на одного человека) норм жилой площади, предусмотренной Жилищным кодексом РФ (12 кв. м на человека);
* проезд на общественном транспорте — если время нахождения в пути от места жительства безработного до СЗН превышает величину норматива транспортной доступности, установленного местным органом власти на данной территории;
* пользование услугами здравоохранения — если эти услуги не включены в территориальные программы обязательного медицинского страхования;
* пользование услугами общественного питания — если они не пользуются льготами, предоставляемыми органами социальной защиты.

Для выделения финансовых средств на материальную помощь безработный обращается в органы СЗН по месту жительства с заявлением (установленного образца), в котором указываются: паспортные данные; кому предназначена материальная помощь (непосредственно безработному или члену семьи, находящемуся на его иждивении); номер счета в учреждении банка и полные реквизиты учреждения банка (в случае получения пособия по безработице в учреждении банка).

К заявлению об оказании материальной помощи прилагаются:

* справка с места жительства о членах семьи, совместно проживающих с подателем заявления;
* справка о среднемесячном заработке работающих членов семьи, совместно проживающих с заявителем, исчисленном за последние 3 месяца по последнему месту работы;
* листок временной нетрудоспособности (при необходимости);
* копия свидетельства о смерти (при необходимости);
* счета, иные платежные документы в случае оказания материальной помощи соответствующими предприятиями;
* другие документы, подтверждающие (по мнению заявителя) обоснованность обращения за материальной помощью.

Все выплаты материальной помощи в форме денежных средств производятся органам СЗН в порядке, предусмотренном для выплаты пособий по безработице.

Для социальной защиты детей безработных на основании приказа ФСЗ РФ от 30 апреля 1996 г. № 104 действует «Положение о порядке организации отдыха и оздоровления детей безработных граждан». Данное Положение определяет порядок и условия выделения финансовых средств из ГФЗН РФ гражданам, признанным в установленном порядке безработными, а также гражданам, проходящим подготовку, переподготовку и повышение квалификации по направлению органов службы занятости, на организацию отдыха и оздоровления детей. Финансовые средства выделяются для оплаты детских путевок в оздоровительные учреждения и лагеря и транспортных расходов, связанных с переездом ребенка к месту отдыха (лечения) и обратно.

Если оба родителя являются безработными, то выделение финансовых средств предусмотрено для одного из них. Если в семье безработного более одного ребенка, органы СЗН могут выделять средства на организацию оздоровления каждого ребенка для оплаты одной путевки в год. При наличии медицинских рекомендаций могут выделяться средства для оплаты нескольких путевок.

Преимущественным правом при выделении средств на организацию отдыха и оздоровление детей пользуются безработные граждане, особо нуждающиеся в социальной защите и испытывающие трудности в поиске работы в соответствии с законодательством о занятости.

Выделение финансовых средств на организацию отдыха и оздоровление детей безработных осуществляется на основе заявления безработного и медицинского заключения (справки) о состоянии здоровья ребенка и рекомендации по его лечению, а также приказа о выделении средств на организацию отдыха и оздоровления ребенка, принятого органами СЗН на основании заявления безработного. Решение должно быть принято в течение 7 дней со дня подачи заявления.

При отсутствии финансовых средств органы СЗН могут обращаться с ходатайством о выделении средств на цели оздоровления детей в вышестоящие по подчиненности органы.

Ответственность за правомерность выделения средств на организацию оздоровления детей безработных возлагается на органы СЗН по месту регистрации безработного.

В соответствии с действующим законодательством гарантии для безработных граждан подразделяются на две группы:

* гарантии в области занятости;
* гарантии в области социальной поддержки.

В области занятости государство гарантирует безработным гражданам:

1. профессиональную бесплатную ориентацию, профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации по направлению органов службы занятости;
2. обеспечение социальной поддержки;
3. компенсацию в соответствии с законодательством РФ материальных затрат в связи с направлением на работу (обучение) в другую местность по предложению органов службы занятости;
4. бесплатное медицинское обслуживание и медицинское освидетельствование при приеме на работу и направлении на обучение;
5. возможность заключения срочных трудовых договоров (контрактов) на участие в оплачиваемых общественных работах, организуемых с учетом возрастных и иных особенностей граждан.

Закон «О занятости населения в РФ» определяет дополнительные гарантии для отдельных категорий населения.

Гражданам, особо нуждающимся в социальной защите и испытывающим трудности в поисках работы (прежде всего речь идет о лицах с ограниченной трудоспособностью), дополнительные гарантии обеспечиваются на основе разработки и реализации целевых программ содействия занятости, создания дополнительных рабочих мест и специализированных организаций (включая организации для труда инвалидов), установления квоты для приема на работу инвалидов, предоставления услуг по профессиональной ориентации, а также путем организации обучения по специальным программам.

Квота для приема на работу инвалидов устанавливается в соответствии с ФЗ «О социальной защите инвалидов в РФ».

Гражданам, высвобождаемым из организаций в связи с сокращением численности или штата, в соответствии с заключенными коллективными договорами (соглашениями) гарантируется после увольнения сохранение очереди на получение жилья (улучшение жилищных условий) по прежнему месту работы, а также возможность пользоваться лечебными учреждениями, а их детям — дошкольными детскими учреждениями на равных условиях с гражданами, работающими в данной организации. В качестве дополнительной гарантии для жен (мужей) военнослужащих и граждан, уволенных с военной службы, при прочих равных условиях предусмотрено преимущественное право поступления на работу на государственные и муниципальные предприятия.

Под общественными работами понимаются общедоступные виды трудовой деятельности, как правило, не требующие профессиональной предварительной подготовки работников, имеющие социально полезную направленность и организуемые для обеспечения временной, занятости граждан, ищущих работу.

Общественные работы организуются органами исполнительной власти субъектов РФ, органами местного самоуправления с привлечением заинтересованных организаций по предложению и при участии органов службы занятости в целях поддержки трудоустройством особо нуждающихся в социальной защите граждан. Общественные работы организуются исходя из ситуации на рынке труда и уровня безработицы на каждой территории с учетом количества трудоспособного населения и необходимости и целесообразности организации таких работ.

В целях повышения статуса общественных работ с учетом их социальной значимости в создании временных рабочих мест Правительство РФ разработало «Положение об организации общественных работ» от 14.07.1997 г. № 875. Необходимость разработки и утверждения этого Положения обусловлена вступлением в силу Федерального закона от 20 апреля 1996 г. № 36-ФЗ «О внесении изменений и дополнений в Закон РФ "О занятости населения в Российской Федерации"» и постановлением Правительства Российской Федерации от 3 августа 1996 г. № 928 «О плане мероприятий по реализации Комплексной программы мер по созданию и сохранению рабочих мест на 1996—2000 годы».

Положение, утвержденное Правительством РФ, определяет общий порядок организации общественных работ для граждан, обращающихся в органы государственной службы занятости населения.

Общественные работы организуются для реализации следующих целей:

* удовлетворение потребностей субъектов территорий и организаций в выполнении работ, носящих временный и сезонный характер и работ по выполнению федеральных целевых и региональных программ социально-экономического развития;
* предоставление гражданам материальной поддержки в виде временного заработка;
* приобщение к трудовой деятельности лиц, впервые ищущих работу и не имеющих профессии (специальности), в том числе молодежи, вступающей в трудоспособный возраст;
* сохранение мотивации к труду у лиц, имеющих длительный перерыв в работе;
* трудовая реабилитация лиц, имеющих длительный (более одного года) перерыв в профессиональной деятельности.

Общественные работы могут быть организованы для выполнения подсобных, вспомогательных и других неквалифицированных работ по следующим направлениям:

* уход за престарелыми и инвалидами, помощь в обслуживании больных и обслуживании детей в период каникул; сезонная помощь при проведении сельскохозяйственных работ и заготовок сельхозпродукции; подсобные работы на предприятиях перерабатывающего комплекса, плодоовощных базах;
* уборка территорий городов, населенных пунктов, промышленных предприятий;
* строительство дорог, прокладка водопроводных, газовых, канализационных и других коммуникаций;
* проведение мелиоративных (ирригационных) работ, работ в лесном хозяйстве;
* участие в строительстве жилья и реконструкции жилищного фонда, а также объектов социально-культурного назначения;
* восстановление историко-архитектурных памятников, комплексов, заповедных зон;
* сезонная помощь в обслуживании пассажирского транспорта и организаций почты и связи;
* помощь организациям жилищно-коммунального хозяйства и бытового обслуживания населения;
* сезонная помощь местным органам в обслуживании санаторно-культурных зон; озеленение и благоустройство территорий, развитие лесопаркового хозяйства, зон отдыха и туризма;
* экологическое оздоровление регионов, рекультивация земель;
* обслуживание систем вторичного использования отходов;
* подсобные работы в организациях перерабатывающего комплекса промышленности и торговли;
* помощь в организации масштабных мероприятий культурного назначения (спортивных соревнований, фестивалей, сооружение детских спортивных площадок, обслуживание отдыха детей в период каникул и т.д.).

Организация общественных работ предусматривает применение гибких форм организации труда и режимов неполного рабочего времени, создание на предприятиях специальных видов работ для отдельных категорий населения, особо нуждающихся в социальной защите, организация центров трудовой адаптации молодежи на базе общеобразовательных школ, специальных учебных заведений, межшкольных трудовых комбинатов.

Преимущественным правом на участие в общественных работах пользуются безработные граждане, зарегистрированные в органах службы занятости, не получающие по различным причинам пособия по безработице, состоящие на учете в органах службы занятости свыше 6 месяцев, а также работники, высвобождающиеся в результате реорганизации предприятий, и т.д.

Основанием для приема на работу является направление на участие в общественных работах, выданное органами государственной службы занятости. Выдавая направление на общественные работы, СЗН обязана предоставлять полную информацию об условиях, зарплате, возможности дополнительных льгот и выплат. За полноту и достоверность информации органы СЗН несут ответственность. Услуги по направлению граждан на общественные работы оказываются органами ГСЗН бесплатно.

Участие граждан в общественных работах допускается только с их согласия. По желанию граждан, проходящих обучение по направлению органов ГСЗН, они также могут привлекаться к общественным работам в свободное от учебы время.

Органы исполнительной власти субъектов РФ и органы местного самоуправления совместно с органами СЗН могут признавать отдельные виды общественных работ, имеющих первоочередное социальное значение для региона, подходящими для лиц, впервые ищущих работу, и лиц, стремящихся возобновить трудовую деятельность после длительного перерыва.

На граждан, занятых на общественных работах, распространяется законодательство РФ о труде и социальном страховании.

При направлении на определенные виды общественных работ может понадобиться прохождение медицинского осмотра в соответствии с установленным порядком.

Следует помнить, что к общественным работам не относятся виды деятельности, связанные с необходимостью ликвидации последствий аварий, стихийных бедствий и других чрезвычайных ситуаций.

В соответствии с действующим законодательством о занятости безработному гражданину, направленному на оплачиваемые временные общественные работы, прекращается выплата пособий по безработице, и он снимается с учета в качестве безработного со дня заключения срочного трудового договора, т. е. с момента фактического трудоустройства. В случаях, когда безработный гражданин заключил договор с работодателем на участие в общественных работах сроком менее месяца, он не снимается с учета в органах СЗН в качестве безработного.

Гражданин, завершивший участие в общественных работах и вновь обратившийся в органы СЗН для постановки на учет, признается безработным в установленном порядке. При этом общественные работы считаются последним местом работы и включаются в ОТС в соответствии с записью в трудовой книжке, но при подборе подходящей работы не учитываются.

При организации общественных работ органы исполнительной власти и местного самоуправления при участии органов СЗН разрабатывают программы развития временной занятости, в рамках которых формируется система организации временных рабочих мест на базе общественных работ. В программах предусматриваются мероприятия по обеспечению организации общественных работ по приоритетным направлениям, их объемы и виды, включая виды работ для отдельных категорий населения, особо нуждавшихся в социальной защите, использование гибких форм организации труда и режимов неполного рабочего времени. Для подготовки программ временной занятости органы СЗН обязываются выявлять спрос и предложение на участие в общественных работах, собирать информацию о возможности их организации на предприятиях региона, информировать население о порядке и условиях проведения общественных работ.

Основным источником финансирования общественных работ являются средства заинтересованных предприятий. Средства местного бюджета привлекаются для финансирования общественных работ в объемах, определяемых программами и планами социально-экономического развития территорий.

Возможно содействие трудоустройству в другой местности. Для реализации этих задач Министерство труда и социального развития России разработало «Положение о порядке оказания гражданам содействия в трудоустройстве в другой местности».

Указанное Положение дает людям возможность трудоустроиться на новом месте жительства. Службам занятости для этого предстоит расширить информационное поле относительно числа и качественной структуры вакансий, наладить контакты с работодателями различных форм собственности, а также с негосударственными службами содействия трудоустройству, создать общероссийский банк вакансий. Если службе занятости удастся решить эту проблему, то разработанное Положение об оказании содействия в трудоустройстве в другой местности поможет осуществлению структурных сдвигов в экономике.

Работодатели должны сообщать в службу занятости о вакансиях, в действительности они предпочитают заполнять их самостоятельно, не прибегая к услугам центров занятости. Исключение составляет лишь информация о не престижных и мало оплачиваемых рабочих местах. Руководители преуспевающих, в основном негосударственных, предприятий вообще не обращаются в службы занятости. Более того, даже если предприятие сообщает о вакансиях, это вовсе не означает, что они будут заполнены теми, кто направлен службой занятости. Многим безработным, обратившимся на предприятия по рекомендации служб занятости, было отказано в трудоустройстве в связи с тем, что вакансии на момент обращения уже были заняты.

Многие квалифицированные работники предпочитают самостоятельно заниматься поиском работы, чем обращаться в центр занятости. Хотя при этом в ряде мест при наличии вакансий отмечалась нехватка людей.

В целях ознакомления граждан с информацией о возможности трудоустройства в другой местности, ЦЗН должен быть организован свободный доступ к информации о наличии вакансий и свободных рабочих мест в организациях, расположенных в другой местности, а также о характере, режиме, условиях труда и льготах, предоставляемых работникам этих организаций: сведения о возможности обеспечения граждан жильем по месту работы в другой местности, адреса и телефоны агентств по найму жилья и других организаций, которые могут оказать содействие по данному вопросу.

Граждане, получив информацию, могут самостоятельно решать вопросы трудоустройства путем прямого обращения к работодателям или через работников ЦЗН.

Безработным гражданам может быть предложено трудоустройство в другой местности в следующих случаях:

* для трудоустройства на условиях срочного трудового договора (контракта) на срок не более 5 лет или на время выполнения определенной работы (временные, сезонные работы, работы вахтовым методом) при отсутствии предложений подходящей работы по месту жительства;
* для трудоустройства на условиях трудового договора, заключаемого на неопределенный срок (постоянная работа);
* в рамках реализации федеральных и региональных программ по переселению граждан из данной местности в другие регионы (например, в связи с закрытием градообразующих предприятий);
* при отсутствии предложений подходящей работы после окончания первоначального (12-месячного) периода безработицы.

Преимущественным правом для направления на работу в другую местность пользуются безработные, уволенные из организаций в связи с их ликвидацией, осуществлением мероприятий по сокращению численности или штата, и безработные, состоящие на учете более 18 месяцев. Трудоустройство в другой местности осуществляется только по согласию безработного на переезд. Для решения вопросов прохождения собеседования и ознакомления с условиями труда безработные граждане направляются за счет средств ЦЗН. Это делается в том случае, если гражданин приглашается на собеседование в организацию, располагающуюся в другой местности. ЦЗН оплачивает расходы, связанные с прохождением медицинского осмотра, необходимого при приеме на работу.

Период, необходимый для переезда и обустройства на новом месте, входит в трудовой стаж, но он не должен превышать одного месяца с учетом удаленности нового места жительства, его транспортной доступности, сроков отъезда к новому месту жительства и времени нахождения в пути.

Материальные затраты на переезд безработного, компенсируемые СЗН, включают расходы на транспорт, суточные расходы и стоимость перевозки личного имущества (до 1000 кг). Могут быть возмещены и расходы на переезд членов семьи безработного, находящихся на его иждивении.

Региональные службы занятости должны осуществлять контроль реализации мероприятий по содействию граждан в трудоустройстве в другой местности и анализ результатов реализации программ и их эффективности.

### 1.1.3. Социально-психологические аспекты деятельности службы занятости

Активная политика СЗН, направленная на содействие в трудоустройстве, создание дополнительных рабочих мест, переобучение безработных, насыщение рынка труда разнообразной и необходимой информацией и т.д., позволяет определенной части населения, испытывающей трудности в сфере занятости, решать свои проблемы, не попадая в категорию безработных. Но остается другая часть незанятого населения, которая все же получает статус безработного. Причин этому много, начиная с требований существующего законодательства, на котором и основана деятельность СЗН, а также психологических особенностей личности безработных. И здесь служба занятости должна выстраивать свою политику, т. е. так называемую пассивную политику, которая фактически означает выплату пособий безработным и предоставление услуг по подбору рабочего места. Постановка на учет в центре занятости и получение статуса безработного означает для индивида не только приобретение определенных прав и обязанностей по отношению к социуму, но и установление специфических экономико-правовых отношений со службой занятости. Безработный получает право на материальную поддержку в виде пособия по безработице или стипендии на период профессионального обучения (по направлению службы занятости), а также другие права, предусмотренные действующим законодательством.

Прием безработного специалистом службы занятости и работа с ним, в действительности являются деятельностью, активизирующей внутренние ресурсы человека, его личностный потенциал, формирующей у него новую социальную позицию. При хорошо поставленной организации дела простейшая с виду деятельность по приему безработных становится важным элементом управления занятостью.

Вместе с тем официальная регистрация в службе занятости в качестве безработного (или ищущего работу) возлагает на индивида определенные обязанности. Среди них периодические посещения службы занятости (не реже двух-трех раз в месяц), проявление активности в поисках подходящей работы и некоторые другие обязанности в рамках отношений безработного и службы занятости.

Рассматривая вопрос о социально-психологической деятельности службы занятости, необходимо остановиться на определении статусных ролей безработного и вытекающих отсюда типов поведения на рынке труда. Здесь можно выделить два варианта.

Первый состоит в том, что статусно — ролевое поведение безработного обусловлено не только и даже не столько экономическими (материальными) мотивами, сколько нормативно-ценностной сферой социального действия. А, как известно, именно социокультурные аспекты общественных отношений являются наименее динамичной (наиболее консервативной) составляющей социальной структуры. Отсюда становится более понятным поведение некоторых безработных, предпочитающих сохранять статусные позиции своей профессии и отказывающихся от переобучения или от «неподходящей», хотя и более высокооплачиваемой работы. Безусловно, в социальных действиях нормативно-ценностный аспект определяется психологией безработного.

Второй заключается в том, что поведение индивида строится с ориентацией на реакцию социальной среды. В этом плане социальная роль безработного включает в себя, с одной стороны (со стороны прав), ожидания по поводу действий по отношению к нему со стороны службы занятости, а значит, и социума, а с другой стороны (со стороны обязанностей), ожидания других, т.е. общества и службы занятости, по поводу поведения безработного, соответствующего его статусу. Ожидания безработного, обусловленные его социальным статусом, связаны с получением социальной и психологической поддержки, т.е. с содействием в получении работы, материальной помощи и т.д. Вместе с тем ожидания непосредственного окружения безработного, службы занятости и общества в целом связаны с целеустремленностью и активностью безработного при поиске работы, а также с его возможной социальной мобильностью.

В решении совокупности проблем, с которыми сталкивается специалист службы занятости, вступая во взаимодействие с безработным, выделяются несколько разных подходов.

Первый подход — гуманитарный. Его характерную особенность можно кратко сформулировать, используя известную фразу «Клиент всегда прав». В данном случае речь идет о посетителе службы занятости. Для организации практической работы специалиста службы занятости это означает не установленный временной интервал приема посетителя и психологическое обслуживание (снятие стрессового состояния, в котором находится подавляющее большинство безработных). Приоритет в данном случае отдается правам безработных. Полная реализация такого подхода службой занятости невозможна, поскольку для этого нужны неограниченные финансовые, технические и людские ресурсы СЗН (кадры).

Второй подход — формальный. В данном случае имеется в виду строгое и формализованное отношение к посетителям службы занятости. Такой подход базируется на предположении, что все безработные, не устроившиеся на работу при наличии любых вакансий, просто не хотят работать. Как известно, многие социальные нормативы, предусмотренные действующим законодательством, не имеют строго фиксированных значений, а действуют в определенных пределах, и поэтому решение проблем возможно в соответствии с жестким соблюдением действующего законодательства. Здесь речь идет и о начислении пособия, и о проверке правильности заполнения необходимых документов, и о строгости контроля посещения безработным службы занятости, и об активности самостоятельного поиска работы, и о «транспортной доступности» предлагаемого рабочего места, и о многом другом. Такой подход акцентирует внимание на обязанностях безработного и исключает психологические и другие услуги со стороны СЗН.

Третий подход — функциональный. Он основывается на оптимальном сочетании гуманистических и формализованных моментов в рамках действующего законодательства. Применительно к взаимоотношениям безработного и службы занятости это означает, что фиксированное время на прием специалистом посетителя (ищущего работу или безработного) не исключает их психологического взаимодействия. Здесь прослеживаются два варианта.

Во-первых, инициатива специалиста в плане снятия у посетителя стрессового состояния и психологического напряжения может не уложиться в отведенное для приема время. Поэтому функция социальной и психологической адаптации безработных возлагается на структурное специальное подразделение СЗН. Здесь организуется проведение семинаров для безработных по проблемам межличностных коммуникаций, по правовым и психологическим аспектам трудоустройства, действуют клубы поиска работы, проводится индивидуальное психологическое консультирование и др.

Во-вторых, с учетом разнообразных форм специальной социально-психологической поддержки безработных применение специалистами психологических знаний и навыков должно быть направлено главным образом на установление рабочего контакта с посетителем. Изучение личности безработного (ищущего работу) и психологическое влияние на его поведение должны войти в инструментарий практической работы инспектора СЗН. Опыт деятельности СЗН показывает, что не всегда и не все посетители при посещении службы занятости и регистрации в качестве безработных преследуют цель обязательного трудоустройства (даже при наличии определенного числа вакансий). Использование специалистами СЗН определенных психологических приемов закладывает основы последующего взаимодействия сторон и обеспечивает в дальнейшем возможность корректировки установок и мотивации посетителей.

Психологическая поддержка — это 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 адаптированности к условиям реализации собственной профессиональной карьеры.

Помощь, оказываемая службой занятости, не может быть одинаковой для всех безработных. Разные стратегии разрешения кризисной ситуации потери работы, выбираемые индивидами, определяют меру участия службы занятости в психологической адаптации безработных. Степень адаптивности (приспособленности) социального поведения безработного можно оценить по тому, чувствует ли он себя жертвой или хозяином положения, в котором находится. Характер процесса принятия решения о смене профессии обусловлен интегральным личностным свойством, отражающим степень ее социализации, сформированными нормами и принципами социального поведения. Индикатором тут выступает локус контроля, введенный в науку Дж. Роттером. Под локусом контроля понимают свойство личности, ее склонность приписывать ответственность за результаты своей деятельности внешним силам либо собственным усилиям. Исследования о влиянии локуса контроля на поведение людей показывают, что чем сильнее человек возлагает ответственность за свою занятость на государство (в лице СЗН), тем дольше он остается без работы и, следовательно, больше мера участия службы занятости в психологической адаптации безработных. Задача службы занятости состоит в переориентировании безработных (насколько это возможно) с неадаптивными стратегиями поведения на компенсаторную линию поведения.

При оказании психологической поддержки безработным консультанты службы занятости могут оценить поведения безработных в конфликтах и спорных ситуациях с помощью метода К. Томаса. В созданной им модели поведение человека в конфликте определяется двумя факторами. Первый фактор — это стремление к достижению, прежде всего, индивидуальных, эгоистических целей. Второй фактор — стремление достичь в конфликте какого-либо согласия, обеспечить социальные цели. Если преобладают первые, эгоистические, тенденции, то в ситуации конфликта у человека проявляется поведенческая стратегия соперничества. Безработные с данной стратегией активны и эмоционально устойчивы, но вместе с тем они достаточно агрессивны по отношению к объекту раздражения (в конкретном случае — консультанту СЗН), им присуща четкая потребительская ориентация (получить пособие или оформить стаж работы).

Наоборот, полное преобладание социальных тенденций над индивидуальными дает стратегию приспособления. Безработные, придерживающиеся данной стратегии, имеют сниженную активность, в том числе подавленные трудовые мотивации. Они раздражительны, для них характерна повышенная тенденция к самозащите (проблемы здоровья, безопасности, индивидуальной защищенности, прочности семейных связей являются важнейшими). Они предпочитают полагаться на помощь извне, прежде всего со стороны консультанта службы занятости. Сильная выраженность в поведении человека и той и другой тенденции формирует стратегию сотрудничества. Это так называемые «любимые» клиенты СЗН, взаимодействие с которыми не доставляет хлопот профконсультанту. Слабая выраженность в поведении, как той, так и другой тенденции приводит к стратегии избегания. Эти люди, скорее всего, не будут искать работу, рассчитывая на то, что их «устроят», обеспечат работой. Среднее положение, когда никакой фактор не преобладает, соответствует стратегии компромисса.

Выделяют две стратегии помощи безработным клиентам СЗН: первая сориентирована на интересы СЗН и заключается в скорейшем устройстве на работу клиента, вторая — на интересы человека (должна быть увязана не с любой работой, а с той, что предполагает приложение склонностей и способностей данного конкретного человека). Использование дифференцированного подхода к каждой из категорий безработных позволит разрабатывать целевые программы обучения с учетом качественных характеристик (способностей, мотиваций и свойств) претендентов, что в конечном итоге повысит конкурентоспособность безработных на рынке труда и увеличит шансы на адекватное трудоустройство. Таким образом, основной задачей профконсультанта является либо сужение поля выбора профессии (если клиент не видит возможности сменить род занятий), либо расширение круга ее поиска (если клиент не определился относительно своей дальнейшей трудовой деятельности).

Деятельность профконсультанта должна быть нацелена на формирование у безработных граждан следующих качеств адаптивного поведения:

1. способности к изменению собственных профессиональных установок, направленности и мотивов деятельности в условиях неустойчивой социально-экономической ситуации;
2. психологической готовности к приобретению новой профессии (специальности), овладению знаниями, умениями и навыками, конкурентоспособными на рынке труда, изучению передового опыта, внедрению в собственную деятельность новых технологий;
3. умений преодолевать трудности в процессе профессионального становления в условиях отсутствия должной преемственности в системе обучения, невнимания к личности;
4. способности к объективной оценке своих интеллектуальных и физических возможностей в процессе самообучения, саморегуляции и самокоррекции;
5. стремлений максимально эффективно использовать психотехнические возможности личностно-ориентированного общения.

Практика подтвердила преимущества групповых форм работы с безработными — это:

* экономичность, когда один ведущий работает одновременно с целой группой, а не с каждым ее членом в отдельности (что позволяет резко сократить затраты денежных средств в расчете на одного безработного);
* эффективность, когда используются психологические возможности малых групп (усиление психологического воздействия ведущего на каждого члена группы за счет других участников).

Групповые формы и методы работы с безработными реализуются как бы на двух уровнях: организаторская работа типа клубной (еще можно назвать информационной) и психологическая, тренинговая работа (приобретение навыков самостоятельного поиска работы, например овладение техникой разговора по телефону и т.д.). Наиболее эффективными формами работы по организации занятости и оказанию психологической поддержки безработным гражданам, длительно стоящим на учете, являются постоянно действующие клубы и курсы. Уровень «качества» услуг, оказываемых консультантами СЗН безработным с целью их психологической адаптации на рынке труда, зависит напрямую от профессиональной компетентности самих сотрудников СЗН. Все сотрудники службы нуждаются в регулярном обучение на курсах, получении практических знаний на семинарах и встречах по обмену опытом.

Итак, задача службы занятости — способствовать включению механизма саморегуляции каждого из индивидов, оказавшихся в кризисной ситуации потери работы, и ориентирование людей на адаптивные стратегии поведения на рынке труда.

Здесь очевиден управленческий аспект организационной и психологической работы специалистов СЗН и всей службы занятости. Такая их деятельность оказывает влияние на активность безработных и даже на уровень безработицы в том или ином регионе. Квалифицированное воздействие со стороны службы занятости на систему социального действия безработных, на их мотивацию является одним из направлений системы управления занятостью.

Таким образом, эффективность деятельности службы занятости в социально-психологическом плане во многом обусловливает общий успех работы СЗН.

### 1.1.4. Решение проблем занятости социально незащищенных групп населения

**Проблема занятости инвалидов.**

Особое внимание Закон «О социальной защите инвалидов» уделяет обеспечению занятости инвалидов. Закон предусматривает финансово-кредитные льготы специализированным предприятиям, применяющим труд инвалидов, а также предприятиям, учреждениям и организациям общественных объединений инвалидов; установление квот для приема инвалидов, в частности организациям независимо от организационно-правовых форм и форм собственности, численность работников которых составляет более 30 человек. Общественные объединения инвалидов и их предприятия, организации, уставной капитал которых состоит из вклада общественного объединения инвалидов, освобождаются от обязательного квотирования рабочих мест для инвалидов.

Закон определяет правовые нормы для решения таких существенных вопросов занятости инвалидов, как оборудование специальных рабочих мест, условия труда инвалидов, права, обязанности и ответственность работодателей в обеспечении занятости инвалидов, порядок и условия признания инвалида безработным, государственное стимулирование участия предприятий и организаций в обеспечении жизнедеятельности инвалидов.

В соответствии с федеральными законами «О социальной защите инвалидов в Российской Федерации» и «О занятости населения в Российской Федерации» государство обеспечивает инвалидам получение профессионального образования и профессиональной подготовки в соответствии с индивидуальной программой реабилитации и дополнительные гарантии занятости путём разработки и реализации целевых программ содействия занятости, создания дополнительных рабочих мест и специализированных организаций, проведения обучения по специальным программам, установления квот для приёма инвалидов на работу (в размере не менее 3% среднесписочного состава в организациях с численностью работников более 30 человек).

Инвалидам предоставляются гарантии трудовой занятости. Пожалуй, самым главным условием для обеспечения занятости инвалидов, является наличие в организации квоты для приема на работу инвалидов и создания для них минимального количества специальных рабочих мест.

Ответственность работодателей за несоблюдение установленной квоты для приема на работу инвалидов определена Положением «О порядке внесения обязательной платы в случае невыполнения или невозможности выполнения установленной квоты для приема на работу инвалидов».

Настоящее Положение разработано в соответствии с Законами «О социальной защите инвалидов в РФ» и «О занятости населения в РФ».

Вместе с тем, существуют и сомнения относительно самой идеи квотирования рабочих мест для инвалидов. Безусловно, здесь имеется почва для серьезного конфликта интересов между инвалидами, стремящимся к занятости, с одной стороны, и работодателем, основная цель которого — конкурентоспособность производства на открытом рынке. Не случайно, что действующий закон о квотировании породил широко распространенную "обходную технологию", когда работодатель лишь формально нанимает работников-инвалидов во избежание санкций, реально же они незаняты.

Закрепленная законом система квот только кажется простым решением проблемы трудоустройства инвалидов. В действительности она не очень успешна, непродуктивна и не согласуется с понятием профессиональной реабилитацией инвалидов. Система квот редко направлена на поддержку инвалидов в их продвижении по службе, сосредоточивает внимание, в основном, на низкооплачиваемых, малозначительных работах.

Принудительное внедрение закона о квотах для трудоустройства инвалидов происходит довольно трудно и подрывает его законность.

Пока еще мала вероятность того, что жесткие принудительные процедуры могут оказать большое влияние на изменение ситуации с занятостью инвалидов и увеличение доли работников-инвалидов в общей численности работников организаций. В настоящее время органы государственной службы занятости, которые контролируют реализацию законодательства о квотах, из-за недостатка денежных средств и персонала не в состоянии осуществлять эффективный контроль выполнения квоты.

Кроме того, работодатели могут выполнить квоту при условии достаточно высокой трудовой активности самих инвалидов. Вместе с тем, по поводу стремления к занятости самих инвалидов существуют самые разнообразные оценки и мнения. Большинство социологических опросов показывают, что это стремление существует и, что большая часть инвалидов хотят работать, но не могут трудоустроиться в современных условиях, хотя к этим оценкам следует относиться с известной степенью осторожности.

Федеральный закон «О социальной защите инвалидов в Российской Федерации» от 24 ноября 1995 года закрепил положение о том, что государство гарантирует инвалидам необходимые условия для получения образования и профессиональной подготовки. По данным Федерального научно-практического центра медико-социальной экспертизы и реабилитации, более 60% инвалидов находятся в трудоспособном возрасте. Результаты анализа, проведённого, в частности, в Тверской области, показали, что 20% впервые признанных инвалидами нуждаются в профессиональном обучении. Потребность в профессиональной реабилитации испытывают 63% всех граждан с ограниченными физическими возможностями, преобладающее большинство которых составляют инвалиды второй и третьей групп.

Необходимость получения профессионального образования устанавливается учреждениями медико-социальной экспертизы, которая на основании комплексного обследования человека устанавливает характер и степень заболевания, приведшего к инвалидности, группу инвалидности, определяет режим труда работающих инвалидов, разрабатывает индивидуальные и комплексные программы реабилитации инвалидов, даёт медико-социальные заключения, принимает решения, обязательные для государственных органов, предприятий и организаций независимо от формы собственности. На 1 января 2001 года в стране функционирует свыше 1900 бюро медико-социальной экспертизы и более 300 Главных бюро медико-социальной экспертизы. Однако практика показывает, что этого количества данных учреждений недостаточно.

Одним из основных направлений поддержки инвалидов является профессиональная реабилитация, которая является важнейшей составной частью государственной политики в области социальной защиты инвалидов. Высшее образование становится для этой категории граждан доступнее, в учреждениях среднего профессионального образования перечень специальностей, предлагаемых им для освоения, расширяется прежде всего за счёт современных профессий, конкурентоспособных на рынке труда.

Однако в целом по стране потребности инвалидов в профессиональном образовании удовлетворяются далеко не полностью. В некоторых регионах профессиональное обучение инвалидов ведётся лишь по профессиям, не требующим высокой квалификации, только в условиях производства или на специализированных предприятиях общественных организаций инвалидов. Потребности инвалидов в профессиональном образовании наиболее полно удовлетворяются в крупных городах, расположенных в промышленно развитых регионах, в то время как в небольших населённых пунктах, в сельской местности проблемы профессионального обучения этой категории населения стоят очень остро.

Трудовое устройство инвалидов — сложный и многоплановый процесс их возвращения или приобщения к общественно-полезному труду в соответствии с состоянием здоровья, способностями и личными склонностями, который осуществляется с помощью системы государственных и общественных мероприятий, проводимых на сложившейся организационной основе. Организационной основой трудоустройства инвалидов является его этапность и комплексность.

Первым этапом в процессе трудоустройства инвалидов является экспертиза их трудоспособности и профессиональная ориентация при освидетельствовании в медико-социальной экспертной комиссии. На этом этапе происходит клинико-функциональное и профессиографическая диагностика больных трудящихся, определение клинического и трудового прогноза. Разработка индивидуальной программы реабилитации инвалида.

Следующим этапом в процессе трудоустройства инвалидов при определенных условиях и наличии необходимости являются мероприятия по подготовке их к показательным видам труда. Профессиональное обучение имеет особое значение для дальнейшего успешного и стабильного трудового устройства инвалидов с детства.

Основные принципы реабилитации инвалидов — раннее начало мероприятий и их непрерывность, индивидуальный подход и осуществление мер реабилитации в коллективе — в полной мере относятся и к трудовому устройству.

Подготовка инвалидов к профессиональному труду осуществляется в виде профессионального обучения в учебных заведениях разного типа, в том числе и специализированных, или непосредственно на производстве.

Четвертый этап трудового устройства инвалидов включает в себя общеорганизационные вопросы содействия занятости инвалидов, а также последующий контроль их рационального трудоустройства.

Организация труда инвалидов на производстве во многом зависит от характера инвалидности. Специальные меры необходимы для приспособления к труду инвалидов вследствие психических болезней, заболеваний центральной и нервной периферической системы. Организация труда инвалидов зависит не только от характера патологий, но и от степени нарушения функции пораженных систем.

Организация труда инвалидов, живущих в городе и в сельской местности, имеют также свои специфические особенности. Трудовое устройство горожан на промышленных предприятиях различных областей обеспечивается специальным комплексом организационных мероприятий. В него входит создание при профсоюзных комитетах крупных предприятий комиссий по трудоустройству инвалидов.

Для обеспечения взаимосвязи подразделений предприятий и должностных лиц, различных служб предприятия, имеющих отношение к трудоустройству контингента работающих инвалидов, выделяется ответственное должностное лицо. На предприятии с небольшим числом работников и, соответственно, инвалидов в их составе, все перечисленные меры осуществляются уполномоченным представителем администрации или непосредственно собственником предприятия.

Важнейшим направлением в организации трудового устройства инвалидов на предприятиях является приспособление производства к трудовым возможностям инвалидов с конкретными формами патологии, создание специальных рабочих мест для трудоустройства инвалидов. К этому направлению работы относится приспособление производственного оборудования к имеющемуся у инвалида дефекту или заболеванию.

Ряд организационных и организационно-технических мероприятий, проводимых на предприятиях, обеспечивает подготовку к труду и самих инвалидов. К ним относятся, например, снабжение инвалидов рабочими приспособлениями к рабочим протезам и обучение их пользованию.

Важным направлением в организации производства для рационального применения труда инвалидов является использование специальных режимов труда, в том числе предоставления инвалидам возможности работать сокращенный рабочий день, с дополнительными перерывами в течение рабочего дня. В ряде случаев, совершенствование технологии и модернизации производства, исключающие тяжелый физический труд, расширяет возможности рационального трудоустройства инвалидов.

Организационные мероприятия при трудоустройстве некоторых категорий инвалидов включает введение в штат предприятия специального персонала и руководства в процессе производственной деятельности.

Некоторые категории инвалидов, из числа высококвалифицированных рабочих, нуждаются не в руководящем персонале, а в подсобной малоквалифицированной рабочей силе для выполнения более тяжелой физической работы, которая стала для них недоступной. Они могут работать и в качестве инструкторов, бригадиров, контрольных мастеров.

Все перечисленные организационные мероприятия могут обеспечить рациональное трудоустройство инвалидов, как в обычных, так и специально созданных условиях и реализуются по мере необходимости на соответствующих предприятиях.

Организация трудового устройства инвалидов в специальных цехах предприятий регламентируются соответствующими положениями с учетом особенностей работающего контингента инвалидов. В специальном цехе для инвалидов с нервно-психическими болезнями практикуются мелкие слесарные, сборочные работы и так далее. В специальные цеха для инвалидов вследствие сердечно-сосудистых заболеваний направляются инвалиды 2 группы. Санитарно-гигиенические условия в таких цехах должны предусматривать оптимальную температуру и влажность помещения, отсутствие запыленности, загазованности, шума и вибрации.

Специальные цеха для больных туберкулезом предназначены для трудоустройства инвалидов 3 группы следствия данного заболевания. В них не могут работать больные с распространенными формами легочного туберкулеза в фазе распада и обсеменения и с явлениями значительных расстройств функций кровообращения и дыхания. Работа в таких специальных цехах не должна быть связана со значительными физическими и нервными напряжениями, неблагоприятным микроклиматом. Продукция должна подвергаться соответствующей дезинфекции. Не допускается выпуск изделий детского обихода, для пищевой промышленности и общественного питания.

Положения о специальных цехах составляются на основании типового проекта и утверждаются местной администрацией с учетом местных условий.

Наряду со специальными цехами, трудоустройство инвалидов в специально созданных условиях осуществляется на специализированных предприятиях, в том числе — учебно-производственных предприятиях Всероссийского общества слепых, Всероссийского общества глухих, предприятиях Всероссийского общества инвалидов, а также предприятиях, ранее принадлежавших к системе ликвидированных министерств местной, легкой промышленности и бытового обслуживания, а ныне представляющих разные организационно-правовые формы и формы собственности, но обеспечивающих инвалидам специально созданные условия труда.

Специализированные предприятия при наличии в их составе не менее 30% инвалидов пользуются налоговыми и иными льготами.

Все изложенные выше основы организации труда инвалидов в специально созданных условиях могут быть реализованы в современном производстве и на предприятиях с различными формами собственности. Организация труда на таких предприятиях, в зависимости от характера патологии у работающих контингентов, основывается на тех же принципах, что и в специальных цехах обычных предприятий.

Специфические организационные мероприятия проводятся на предприятиях, предоставляющих работу инвалидам в надомных условиях. При организации надомного производства администрация предприятия обеспечивает надомников всем необходимым для их работы, в том числе материалами и полуфабрикатами, а также оборудованием.

Для тех, кто имеет тяжёлую форму инвалидности, организуется индивидуальная трудовая деятельность на дому или самозанятость. В основном это ремесленные виды труда, не требующие дорогостоящего оборудования или сырья: рукоделие, шитьё, плетение из лозы, изготовление сувениров и так далее.

Уровень организации труда инвалидов в промышленном производстве неодинаков на предприятиях общего типа, на специализированных предприятиях и в специальных цехах, предназначенных для трудоустройства инвалидов с тяжелыми формами патологии.

Труд инвалидов, проживающих в сельской местности, до настоящего времени реализуется преимущественно в колхозах и совхозах, в том числе преобразованных в акционерные общества и товарищества разного типа. При этом используются разнообразные формы организации их труда. Ограниченно трудоспособные инвалиды трудоустраиваются на различных должностях и рабочих местах в соответствии с трудовой рекомендацией медико-социальной экспертной комиссии. При наличии в хозяйстве достаточного числа инвалидов из них формируются специальные бригады и звенья, часто при участи пенсионеров по возрасту и здоровых лиц. Широко практикуется надомный труд инвалидов по производству промышленной и сельскохозяйственной продукции, а также трудоустройство в подсобных цехах и промыслах хозяйств.

Важную роль в организации трудоустройства инвалидов, как в городе, так и в сельской местности до последнего времени играли органы социальной защиты. В районных отделах социальной защиты работа по организации трудоустройства инвалидов возлагалась на одного из инспекторов в городских и областных — на работников сектора по трудовому и бытовому устройству инвалидов.

Эта работа включала:

* учет инвалидов нуждающихся в трудоустройстве;
* выявление при участии врачей МСЭК на предприятиях и учреждениях с соответствующих территорий и населенных пунктов рабочих мест, профессий и должностей, видов труда, доступных инвалидам, помощь предприятиям в составлении спектров профессий и должностей для преимущественного замещения инвалидами;
* проверку на предприятиях состояния трудового устройства инвалидов и выполнения решений администраций и местных советов по этому вопросу;
* внесение на рассмотрение местной администрации предложений по улучшению и совершенствованию организации труда инвалидов и подготовку соответствующих решений. Работа по организации трудоустройства инвалидов включалась в общий план работы отделов социальной защиты, которые формировали общественные советы инвалидов и пенсионеров по возрасту под руководством сектора по трудоустройства.

В настоящее время в связи с проведением коренных экономических реформ организация трудового устройства инвалидов претерпевает существенные изменения.

В соответствии с Законом «О занятости населения РФ», «О социальной защите инвалидов в РФ» и Указом Президента РФ «О мерах по профессиональной реабилитации и обеспечению занятости инвалидов» произошло существенное перераспределение обязанностей в области социально-трудовой реабилитации инвалидов между органами социальной защиты и органами по труду и занятости. На последнее возложена ответственность за профессиональное консультирование, профориентацию, подготовку и переподготовку безработных инвалидов, сохранение и создание для них рабочих мест, их трудоустройство. В связи с этим местные органы по труду и занятости должны осуществлять комплексную программу содействия занятости инвалидов, в которую входят целый ряд разноплановых мероприятий.

Это, прежде всего, расчет дифференцированной квоты для трудоустройства инвалидов на предприятиях разного профиля, льгот и штрафных санкций в зависимости от ее выполнения, подготовка проекта соответствующего нормативного документа региональной или муниципальной администрации. Это развитие акционерных предприятий, кооперативов и товариществ для преимущественного устройства инвалидов при долевом участии фонда занятости. В программу содействия занятости инвалидов входит так же создание специализированной биржи труда инвалидов с компьютерным банком данных о рынке труда, в том числе рабочей силы.

Безусловно, необходимо наличие в службах занятости структурных подразделений по работе с инвалидами, укомплектованных подготовленными специалистами. Необходимо также тесное взаимодействие таких подразделений с медико-социальными комиссиями; последние должны давать органам занятости информацию о характере болезни, вызвавшей инвалидность, требованиях к доступному для инвалида труду, потребность в мерах реабилитации и формулировке трудовой рекомендации.

Интересен опыт деятельности Департамента ФГСЗН по Томской области в решении проблемы занятости инвалидов. В своей работе с инвалидами он руководствуется Законами РФ "О занятости населения в Российской Федерации" и "О социальной защите инвалидов в Российской Федерации".

В 2002 году к услугам областной службы занятости населения обратились 203,9 тыс. человек, это каждый 3 гражданин в трудоспособном возрасте. В качестве ищущих работу, поставлены на учет 52,7 тыс. человек, из них 34,7 тыс. человек (65,8%) получили статус безработного.

В истекшем году по сравнению с 2001 годом в 1,5 раза увеличилась численность инвалидов, пользующихся услугами службы занятости, и составила 1373 человека (в г. Томске — 552 инвалида). Статус безработного получили 1226 инвалидов, или 89,3% от общего числа инвалидов, обратившихся в качестве ищущих работу.

В начале 2003 года на учете в службе занятости состояли 688 безработных инвалидов (на 68,6% больше, чем в начале 2002г.).

По состоянию на 1 января 2003 г. в общей численности официально зарегистрированных безработных инвалидов 50,3% проживали в сельской местности, тогда как на 1 января 2002 года — 41,7%. Доля женщин в общей структуре безработных инвалидов на протяжении 2 последних лет не изменилась и составила 46,9%.

При содействии службы занятости населения в 2002 году были трудоустроены 510 инвалидов, включая лиц, заявивших о своём трудоустройстве после окончания обучения, что на 17,8 % больше, чем за 2001 год. Рабочие места гражданам, имеющим инвалидность, подбирались в соответствии с индивидуальной программой реабилитации (ИПР).
В 2002 году Департаментом социальной защиты разработано Положение об индивидуальной программе реабилитации инвалида (ИПР). Специалисты службы занятости внесли свои предложения по заполнению органами медико-социальной экспертизы ИПР в части профессиональной реабилитации. Однако, на практике осталась проблема расплывчатой формулировки рекомендуемых видов труда в ИПР, что затрудняет нашим специалистам избежать постановки изначально бесперспективных целевых задач по трудоустройству инвалидов.

Инвалидам подбираются рабочие места из общего банка вакансий, соответствующие их трудовым рекомендациям и профессиональным навыкам. Однако вакансий, которые могут быть замещены инвалидами, не так много (около 250 вакансий в течение года — 0,5% от общего числа, заявленных в службу занятости).

В целях расширения возможности трудоустройства инвалидов служба занятости продолжала работу по реализации программы "Организация временного трудоустройства граждан, особо нуждающихся в социальной защите" за счет бюджетных средств. В 2002 году на условиях поддержки доходов безработных граждан на временные рабочие места были трудоустроены 248 инвалидов, что составило 48,6% от общего числа трудоустроенных этой категории (в 2001 году — 72 чел.). Из них 162 человека были трудоустроены за счет средств областного бюджета. Наибольшее количество инвалидов трудоустроено в г. Томске — 106 человек, в Колпашевском районе — 35 человек.

В г. Томске по договорам с работодателями инвалиды работали бухгалтером, администраторами, социальными работниками в Томском региональном отделении общероссийской организации "Ассоциация Молодых Инвалидов России" "Аппарель", юристом, экспедитором в Томской городской общественной организации инвалидов "Инвет"; историком в Томском региональном общественном учреждении "Комиссия по правам человека"; электромонтером, дворником, сторожем, диспетчерами, медсестрой, бухгалтерами, начальником отдела продаж на предприятиях города. По истечении срока действия срочного договора на постоянной основе в г. Томске были трудоустроены 9 человек.

Томским городским центром занятости населения был заключен договор с Томской региональной общественной организацией родителей и опекунов инвалидов детства "Незабудка", согласно которого были созданы рабочие места для 14 инвалидов детства I, II группы с умственными и физическими недостатками. Инвалиды под контролем воспитателей и реабилитологов выполняли работы по стирке и утюжке белья, уборке территорий, высадке цветочной рассады и саженцев на газоны. Продолжительность работы каждого инвалида составляла от 3 до 5 часов в день (согласно трудовых рекомендаций ИПР).

За 2002 год при содействии Колпашевского городского центра занятости были трудоустроены 30 инвалидов Ш группы по программе "Трудоустройство лиц, особо нуждающиеся в социальной защите". Договоры были заключены со следующими предприятиями: Колпашевское районное общество инвалидов, Судоверфь, муниципальный учебный центр "Школа искусств", Администрация Колпашевского района, детский сад № 20, детский сад "Золотой ключик", Комитет по культуре, молодежной политике и спорту, РЭБ ФЛОТА ПГО, ЗАО "Металлист", Центр социального обслуживания населения, ОАО Автотранспортник, филиал педагогического колледжа, ООО Колпашевские городские дорожные сети, Колпашевская центральная больница, ДК "Лесопильщик", Тогурский детский сад "Ивушка", Тогурская школа, Тогурская Воскресенская Церковь и др.

Инвалиды работали по таким специальностям и профессиям как: бухгалтер, художник-оформитель, рулевой-моторист, продавец, токарь, экспедитор, уборщик производственных помещений, сторож, дворник, сестра-хозяйка. сторож-кочегар, санитарка, рабочий.

Из 30 человек, участвовавших в программе, на постоянную работу после истечения срока договора были трудоустроены 10 человек.

В г. Северске в рамках реализации названной программы и в соответствии с заключенными договорами были трудоустроены 6 человек, имеющих инвалидность. Из них: 4 человека трудоустроены сторожами, 1 человек — уборщиком служебных помещений и 1 человек — фельдшером.

Финансовые затраты на реализацию этого мероприятия в целом по области составили 3098,3 тыс. рублей, из них средства федерального бюджета — 1750,2 тыс. руб. (56,5%), областного и местных бюджетов — 1020,1 тыс. руб. (32,9 %), средств работодателей — 328,0 тыс. руб. (10,6%).

Безработным инвалидам была предоставлена возможность участвовать в общественных работах. Воспользовались этой возможностью 39 человек.

Например, Томский городской центр занятости совместно с Томской клинической психиатрической больницей организовал оплачиваемые общественные работы для трудовой реабилитации инвалидов II и III группы. В рамках договора на условиях поддержки доходов безработных граждан был трудоустроен 21 инвалид. Инвалиды выполняли подсобные работы в пекарне, картонажном и швейном цехах.

Для более полной информированности инвалидов по вопросам законодательства о труде и занятости, специалистами службы занятости в здании государственной службы медико-социальной экспертизы оформлен стенд.

В городских и районных центрах занятости населения каждый инвалид, обратившийся за содействием в трудоустройстве, получает памятки и рекомендации по активному поиску работы, составленные специалистами службы занятости.

Специалисты Томского городского центра занятости установили взаимосвязь со специализированными школами-интернатами г. Томска с целью предоставления более полной информации по вопросам занятости инвалидов, детей-сирот. Например, была организована встреча с выпускниками специализированной школы-интерната №15 для глухих и слабослышащих детей и их родителей. Выпускники получили информацию о возможных вариантах трудоустройства, порядке и условиях постановки на учет в службе занятости, консультации по вопросам законодательства о труде и занятости.

Новые формы взаимодействия появились между центром занятости г. Северск и Городской общественной организацией Всероссийского общества инвалидов. В рамках "Соглашения о совместной деятельности" с целью обмена опытом по содействию адаптации на рынке труда данной категории граждан, специалисты центра занятости провели семинар по теме "Обеспечение занятости и трудоустройства инвалидов".

На семинаре освещались вопросы профессиональной реабилитации инвалидов, порядок и условия признания инвалидов безработными, возможности организации предпринимательской деятельности и профессионального обучения инвалидов.

Специалисты центра занятости оказали помощь ГОО Всероссийскому обществу инвалидов в проведении социологического опроса "Уровень правовой грамотности членов городского отделения Всероссийского Общества инвалидов". Помимо выявления уровня правовой грамотности инвалидов, целью опроса являлось и выяснение мотивации к труду у членов Общества инвалидов. В целом, она не высока: около 12% опрошенных имеют работу, более половины (58,1%) опрошенных неработающих инвалидов не желают трудиться. Повышенное желание найти работу показали инвалиды III группы, имеющие общее среднее образование, а также молодежь в возрасте до 29 лет (23%).

Дополнительные гарантии в реализации права на труд инвалидов призван обеспечить Закон Российской Федерации "О социальной защите инвалидов". В рамках реализации данного Закона в 2002 году органами местного самоуправления установлена квота на 1091 рабочее место для трудоустройства инвалидов. В службу занятости в счет квот были заявлены 95 рабочих мест. На всех работают инвалиды.

На территории области действует Закон Томской области "О квотировании рабочих мест для лиц, особо нуждающихся в социальной защите и испытывающих трудности в поиске работы". Однако исполнение данного закона идет сложно и не в полной мере. Проблемы, возникающие при реализации закона, дважды рассматривались на заседании Координационного комитета содействия занятости населения (21.09.2001г. и 10.10.2002г.), обсуждались в комитете по труду и социальной политике Государственной Думы Томской области. Исполнение этого закона проверялось областной прокуратурой.

Большинство предприятий и организаций не информируют органы местного самоуправления, городские и районные центры занятости населения о создании и сохранении квотируемых рабочих мест. Это не позволяет оперативно решать проблему занятости безработных граждан, относящихся к социально слабо защищенной категории населения.

В 2002 году постановлениями глав администраций муниципальных образований было предусмотрено создание и сохранение более 3,5 тысяч рабочих мест на 422 предприятиях для лиц, особо нуждающихся в социальной защите. Постановления не были приняты в г. Томске, г.Северске, Каргасокском и Тегульском районах, в Парабельском районе постановление принято лишь в конце 2002 года.

В соответствии с решением Координационного комитета, состоявшегося в октябре 2002 года, Главам городских (районных) администраций было рекомендовано совместно с директорами центров занятости населения в срок до 01.01.2003 г. принять постановление и необходимые нормативные документы по квотированию рабочих мест на 2003 год. На текущий момент соответствующие постановления приняты в 16 муниципальных образованиях. В г. Томске, г. Северске, Колпашевском и Чаинском районах проекты постановлений находятся на согласовании в органах местного самоуправления.

Для реализации в полном объеме Закона Томской области "О квотировании рабочих мест для лиц, особо нуждающихся в социальной защите и испытывающих трудности в поиске работы" участниками Координационного комитета было предложено органам местного самоуправления использовать средства местных бюджетов, выделенных на реализацию районной (городской) программы содействия занятости. На основании договоров, заключенных в установленном порядке, осуществлять возмещение затрат работодателей по оплате труда безработных граждан, трудоустроенных по направлению центров занятости населения в счет установленной квоты.

При решении задач социально-трудовой реабилитации инвалидов и его рационального трудоустройства, усилия всех звеньев, принимающих участие в этом деле, будут бесполезны, и эффективность работы будет низка, если сам инвалид не будет активно содействовать этому.

В целях приобретения навыков самостоятельного поиска работы, восстановления мотивации к трудовой деятельности безработных инвалидов, служба занятости осуществляет работу по социальной адаптации граждан на рынке труда путем реализации программ "Клуб ищущих работу" и "Новый старт". Участниками данных программ стали 68 безработных инвалидов. После прохождения социальной адаптации в клубах 18 человек были трудоустроены. Наиболее активно эта работа проводится Томским городским центром занятости населения. Здесь в 2002 году начал работу специализированный клуб "Перспектива" для инвалидов и лиц с ограниченной трудоспособностью. Целью деятельности клуба является психологическая поддержка инвалидов, помощь в самореализации, адаптация их к труду в условиях рыночных отношений. Специалистами ТГЦЗН была разработана учебная программа, подготовлены методические материалы. Специально для этого клуба разработан блок занятий "Формирование уверенного поведения", цель которых — научить навыкам саморегуляции, активизации внутренних ресурсов и коррекции неблагоприятных состояний. Участниками клуба стали 20 человек. После завершения занятий в клубе 30% слушателей приняли решение о приобретении новой специальности и получили направление на профессиональное обучение.

В Колпашевском районе инвалиды принимают участие в работе клуба для безработных "Активный поиск работы".Кроме групповых занятий с ними ведется индивидуальная работа.. Из 13 инвалидов — участников клуба 9 человек нашли работу.

В г. Северск впервые в рамках Клуба поиска работы проводились групповые занятия для безработных инвалидов, длительно состоявших на учете в центре занятости. На занятиях рассматривались вопросы психологической поддержки, юридической защиты прав безработных граждан. Группа участников программы клуба была проинформирована об условиях участия в программе активной политики занятости "Организация временного трудоустройства граждан, особо нуждающихся в социальной защите". В работе клуба приняли участие 9 инвалидов.

В других районах и городах области работа по социальной адаптации инвалидов осуществляется через работу "Клуба ищущих работу", клубов "Выбор", "Бизнес-старт", слушателями которых в 2002 году были 26 инвалидов.

Система профессиональной ориентации и психологической поддержки граждан является одним из эффективных и мало затратных направлений активной политики занятости инвалидов. В течение 2002 года услуги по профессиональной ориентации получили 51,9 тыс. человек, из них 623 инвалида (в 1, 4 раза больше, чем в 2001 году).Квалификационный уровень инвалидов, обратившихся в службу занятости, остается низким, охватывает узкий перечень профессий и специальностей. В то же время, инвалиды, прошедшие профессиональное обучение, переподготовку или повышение квалификации имеют больше шансов на трудоустройство. Так, из 34 инвалидов, завершивших обучение по направлению службы занятости в 2002 году, 33 человека нашли работу.

В 2003 году на конкурс по размещению заказов на профподготовку безработных граждан была представлена заявка ПУ-12 на обучение инвалидов профессии портной, но этого явно не достаточно.

С целью расширения возможностей трудоустройства в 2002 году проводились специализированные ярмарки вакансий для инвалидов. Всего в ярмарках вакансий, в том числе и специализированных, приняли участие 252 инвалида, из них трудоустроились 67 человек.

Наиболее активно в этом направлении проводилась работа в г. Томске. В ярмарках приняли участие 130 инвалидов. От промышленных предприятий, учреждений жилищно-коммунального хозяйства, здравоохранения, строительства, транспорта были заявлены 39 вакансий для трудоустройства инвалидов. Все вакансии были инвалидами востребованы.

Помимо реализации активных мероприятий содействия занятости инвалидам служба занятости оказывает социальную поддержку безработным в виде выплаты пособия по безработице, оказания материальной помощи, выплат стипендий инвалидам, обучающимся по направлению службы занятости. В 2002 году 1597 инвалидов получали пособие по безработице (97,7% от числа безработных инвалидов). Затраты из средств федерального бюджета на выплату пособий по безработице составили 4,5 млн рублей. Стипендии получали 34 инвалида. Затраты из средств федерального бюджета на выплату стипендий составили около 51 тыс. рублей.

В 2002 году была продолжена работа по обеспечению дополнительных гарантий лицам предпенсионного возраста. Гражданам, уволенным по сокращению численности и имеющим соответствующий стаж работы, была предоставлена возможность досрочного выхода на пенсию. В 2002 году досрочную пенсию получали 1666 человек, них 16 инвалидов. Возмещение расходов Пенсионному фонду Российской Федерации на выплату пенсий, оформленных безработным гражданам досрочно, составило 16,7 млн рублей, из них 160 тыс. рублей — на выплату досрочных пенсий инвалидам (в среднем 10 тыс. рублей на одного инвалида).

**Положение в сфере занятости молодежи и подростковой занятости.**

Молодежная безработица выделяется при рассмотрении проблем занятости населения в силу особой остроты ее негативных последствий. Молодежь является достаточно специфической группой; именно эта специфичность — источник большинства проблем молодежи в сфере занятости. Если говорить о тех контингентах молодых людей, которые получили профессиональное образование (среднее специальное или высшее) и вышли на рынок труда в поисках первой в жизни работы, то для них характерно сочетание высокого уровня теоретической подготовки и отсутствия практических навыков и производственного опыта. Последнее обстоятельство делает молодежь малопривлекательной для большинства работодателей. В то же время осознание молодым человеком своей хорошей подготовленности, наличие определенных профессиональных амбиций и честолюбия, стремление к успехам в карьере формируют у молодежи завышенные требования к будущему рабочему месту как с точки зрения характера, условий и содержания труда, так и с точки зрения его оплаты.

Возникает противоречие между оценкой работодателем молодого начинающего работника и самооценкой последнего, а результатом этого противоречия очень часто становится невозможность трудоустройства. Иная ситуация складывается на рынке труда для тех молодых людей, которые получили только общее образование и по тем или иным причинам пытаются устроиться на работу, не имея никакой профессии. Они могут рассчитывать на рабочие места неквалифицированного труда, но уровень их привлекательности для работодателя может быть выше, чем молодого специалиста, так как выполнение большинства видов неквалифицированного труда требует молодости и физической силы. Значительные объемы молодежной безработицы (независимо от того, какие группы молодежи она охватывает) приводят к значительным материальным и социальным потерям общества. Именно неработающая молодежь по сравнению с другими группами безработного населения предрасположена к антиобщественному поведению, вхождению в криминальные структуры. Затруднения с поиском нового места работы у законопослушных молодых людей сопровождаются снижением самооценки, приводят к проблемам трудовой адаптации, когда работа уже найдена, деформируют мотивацию трудовой деятельности. Именно поэтому общество и государство должны уделять больше сил и средств решению проблем молодежной безработицы.

В марте текущего года молодежь составляла 38,8% от общей численности безработных и 35,2% от численности официально зарегистрированных безработных.

Уровень экономической активности молодежи систематически снижается, и это связано пока с расширением занятости на учебе. В результате за последние три года как бы потеряны для официальной экономики почти 2,3 млн человек в возрасте от 16 до 29 лет. Они перешли либо в число не обучающихся иждивенцев, либо заняты в неформальной экономике.

Различные выплаты и пособия по безработице — это не единственно возможная помощь молодежи в этой ситуации. Важна и ориентация их на самостоятельное решение своих проблем.

В число первоочередных задач для ближайшей перспективы следует поставить создание условий для трудоустройства молодежи, впервые вступающей в трудовую жизнь, сокращение периода поиска работы для безработной молодежи.

В рамках Федеральной программы занятости намечен комплекс мер, призванных помочь молодым людям, испытывающим сложности с трудоустройством. Среди них — создание условий для повышения конкурентоспособности молодежи на рынке труда за счет внедрения современных обучающих программ, которые позволят им легче адаптироваться к рыночным отношениям.

Основные направления мер, которые могут быть предусмотрены на ближайшие годы, должны отвечать одному общему требованию — максимально содействовать включению молодежи в трудовую деятельность в сфере официальной экономики. Применительно к молодежи уже сейчас должна претворяться в жизнь в полной мере активная политика содействия занятости. Она, как известно, включает широкий спектр мер, применяемых во всем мире.

Учитывая достаточно высокий уровень незанятости среди подростков, территориальные органы службы занятости разрабатывают меры по обеспечению их трудоустройства, к числу которых относятся:

* квотирование и создание (с участием службы занятости) рабочих мест;
* организация при областных центрах занятости и действующих учебных заведениях всех уровней различного рода курсов для обучения молодежи профессиям, способствующих развитию самозанятости;
* организация подготовки неработающей молодежи по профессиям, в которых ощущается потребность на региональном рынке труда;
* увеличение сроков обучения в учебных заведениях, занимающихся профессиональной подготовкой с целью коррекции трудового потенциала выпускников в соответствии с потребностями регионального рынка труда;
* организация для молодых людей, не имеющих возможности быстро трудоустроиться, общественных работ в сельском хозяйстве, торговле, а также в различных фондах и общественных организациях.

В «Основных направлениях государственной молодежной политики в Российской Федерации» выдвинуто требование обеспечить гарантии в сфере труда и занятости молодежи и содействовать их предпринимательской деятельности. Для этого необходимы меры, которые обеспечат их экономическую самостоятельность, право на труд и занятость при структурном развитии экономики: организация службы занятости, создание системы переподготовки кадров, использование налоговых льгот для предприятий и учреждений, повышающих их заинтересованность в использовании труда молодежи, и т.д.

Незанятость молодежи характеризуется не только ростом количественных показателей, но и качественным несоответствием образования, полученного человеком, сфере дальнейшей деятельности. Чрезвычайно отрицательно на мировосприятии молодого специалиста сказывается необходимость заняться торговлей или другой деятельностью, мало связанной с работой по специальности. Таким образом, нерационально используются не только интеллектуальный потенциал специалистов, на подготовку которых затрачены государственные средства, но и эти средства, которые могли бы быть потрачены на подготовку специалистов, востребованных на рынке труда.

Незанятость молодежи приводит не только к потере трудовых ресурсов для общества, нарушению баланса воспроизводства рабочей силы и подрыву нормальной трудовой мотивации, но и чревата расшатыванием морально-нравственных норм, правовых устоев, расширением криминальной и нелегальной деятельности. Особые опасения вызывает незанятость подростков.

Дело в том, что в образовательных учреждениях нового типа (лицеях, гимназиях, колледжах) исчезли из программ предметы трудового и профессионального обучения. Для определенной части подростков учеба потеряла всякий интерес, ибо они зарабатывают больше, чем их образованные родители.

Государство из года в год закладывает в бюджет все меньшие суммы на финансирование системы образования, что отнюдь не способствует превращению получения образования в приоритетное направление государственной политики. В силу этого подростки выталкиваются на нелегальный рынок труда. Согласно Закона РФ «Об образовании» учащиеся, достигшие 14 лет, при определенных условиях могут уйти из учебного заведения, однако устроиться на работу им будет практически невозможно. Имеющиеся противоречия в законодательстве, нечеткое регулирование трудовых отношений подростков негативно сказываются на решении вопроса трудоустройства несовершеннолетних. КЗоТ разрешает в исключительных случаях принимать на работу подростков до 15 лет, а Закон о занятости может признать гражданина безработным только по достижении им 16-летнего возраста.

Не имея возможности обратиться в службу занятости, подростки ради заработка берутся за любую работу, никем не организуемую и никем не контролируемую. Становясь для подростка доминирующим занятием, такая работа наносит ущерб его воспитанию, образованию и развитию. По данным Министерства образования, в России появилась многочисленная категория подростков (приблизительно 2 млн), которые формально нигде не работают и не учатся. Эти никем не контролируемые подростки пополняют ряды правонарушителей. Престижность труда эти группы подростков связывают с уровнем заработной платы и считают вымогательство и рэкет вполне приемлемыми видами предпринимательской деятельности.

Такая ситуация с профессиональной ориентацией подростков отчасти порождается тяжелым положением, в котором находится система, профессионального начального образования. Недофинансирование привело учебно-материальные базы в негодность. Государству необходимо разработать программы по реабилитации системы профессионального начального образования, поскольку стоимость содержания безработного превышает содержание учащихся.

В катастрофическом положении находится профессиональное обучение подростков в детских домах и других сиротских учреждениях, колониях для несовершеннолетних. Это касается как неблагополучного материального положения, так и содержания обучения и характера профессий.

Трудоустройство выпускников детских социальных учреждений является также весьма сложной проблемой, ведь у них нет не только специальности, но и крыши над головой, они не умеют планировать свое будущее и рассчитывать личный бюджет. Сложности с трудоустройством возникают у специалистов службы занятости также с подростками, освобождающимися из мест заключения, убежавшими от родителей и т. д. Большинство из них трудоустраивается не по собственному выбору, а по направлению руководства учреждений, и потому им приходится заниматься чаще всего неквалифицированным трудом. Тяжелый мало оплачиваемый труд вынуждает эту категорию подростков искать более легкие пути получения доходов.

Основная сфера применения детского труда: торговля, перепродажа, занятые здесь подростки рискуют быть втянуты в криминогенную среду. Коммерциализация молодежи и подростков, связанная с участием в торгово-посреднической деятельности, вызывает серьезную тревогу. Дело в том, что профессиональные навыки, формирующиеся в процессе перепродажи товаров, в условиях нормально функционирующей экономики востребованы не будут. На почве не востребованности существует возможность возникновения опасного для общества синдрома по подобию «афганского»: появления «потерянного поколения» периода перехода к рынку. Это может привести к дальнейшему увеличению суицидов, показатели которых и в настоящее время среди молодежи высоки.

Опасность последствий незанятости молодежи и подростков обусловливает необходимость активизации политики содействия занятости этой категории слабо защищенных безработных граждан. Лучшая форма социальной защиты молодежи — профессиональный труд. Нельзя допускать формирования иждивенческой ориентации на существование за счет пособий и материальной помощи. Овладение трудовыми и профессиональными навыками повышает конкурентоспособность молодежи на рынке труда. Очное образование, связанное с получением профессиональных навыков, снижая спрос на рабочие места, ослабляет напряженность на рынке труда. Однако создание возможностей получения профессионального образования вовсе не означает, что при этом не нужно учитывать фактор востребованности специалистов, выпускаемых профессиональной школой. Следует заботиться и об их последующем трудоустройстве. Для этого необходимо восстановить связи между профессиональной и трудовой сферами.

Закон о занятости предусматривает санкции в случае отказа в приеме на работу без уважительных причин ранее заявленных выпускников профессиональной школы, так как на них затрачены средства в виде целевых финансовых отчислений в фонд занятости в размере среднего заработка данной категории за год. Естественно, что предприятия предпочитают не направлять заявки на молодых специалистов в профессиональные образовательные учреждения.

Действующая в современных условиях система экономически необоснованной подготовки специалистов и их свободного распределения должна быть заменена плановой подготовкой специалистов, которые будут востребованы в общественном производстве в соответствии со своей квалификацией и профессией.

Обобщая вышесказанное, можно говорить о том, что сегодня молодежь остро нуждается в социальной поддержке в области трудоустройства.

В современных условиях очень важно помочь вступающему в жизнь молодому поколению реализовать свои потенциальные возможности через систему профессионального обучения, максимального содействия включения молодежи в трудовую деятельность, организации для молодых людей, не имеющих возможности быстро трудоустроиться, временной занятости, создания специализированных центров социально-профессиональной реабилитации подростков, расширения возможностей занятости молодежи в сфере малого бизнеса, распространения механизма квотирования рабочих мест для выпускников образовательных учреждений.

Для сокращения безработицы среди выпускников профессиональной школы необходимо разработать программы для восстановления связей между профессиональной и трудовой сферами, по согласованию планов приема по тем или иным специальностям.

В настоящее время основные действия в целях поддержки самозанятости и предпринимательской инициативы молодежи должны быть направлены:

* на ее консультирование и профессиональную ориентацию с целью определения возможностей эффективной деятельности молодых людей в качестве предпринимателей;
* обучение безработной молодежи основам предпринимательства;
* организацию консультаций по открытию собственного дела, составлению бизнес-планов и ведению финансовой документации;
* финансовую поддержку на стадии становления собственного дела.

Содействие предпринимательской деятельности молодежи предполагает следующие меры: установление правового статуса молодежного, студенческого предприятия; предоставление льгот по кредитованию и налогообложению, обеспечение средствами производства, помещениями; страхование их коммерческого риска; выдачу поручительств и гарантий; финансирование; обучение основам предпринимательства и содействие в разработке финансовых и учредительных документов; предоставление однократных субсидий на поддержание проектов, направляемых на расширение возможностей самообеспечения; освобождение молодых граждан от уплаты части налоговых сборов.

В целях осуществления практических мер по решению проблем занятости и создания эффективной системы обучения молодежи непосредственно на рабочих местах (приказом ФСЗН России от 22.11.94 г. № 150) с 1 января 1995 г. на территории Российской Федерации была введена в действие программа организации временной занятости безработной молодежи — «Молодежная практика».

Целью программы является трудоустройство выпускников учебных заведений, зарегистрированных в качестве безработных более 3 месяцев, в возрасте от 16 до 26 лет на временные рабочие места, позволяющие приобрести профессиональные знания, умения и навыки для получения постоянного рабочего места.

В 1998 г. программа «Молодежная практика» утвердилась как эффективная форма работы с безработной молодежью, позволяющая повысить ее конкурентоспособность на рынке труда и создать благоприятные условия для трудоустройства выпускников учебных заведений. Однако сдерживающим фактором расширения программы является отсутствие необходимых финансовых средств.

Важным направлением работы становится создание совместно с органами образования специализированных центров социально-профессиональной реабилитации подростков, не достигших 16-летнего возраста, оставивших образовательные учреждения.

Углубившийся финансовый, социально-экономический и политический кризис в России оставляет как бы в стороне решение проблем связанных с несовершеннолетними и подростками.

Между тем, актуальность некоторых вопросов назрела настолько, что их не решение сегодня уже завтра грозит социальной деморализацией подрастающего поколения. Обеспечение наиболее эффективного содействия благополучию, моральному и физическому здоровью несовершеннолетних и подростков делает наиболее актуальными следующие задачи, связанные с технологией социальной работы с подростками:

Во-первых, это обеспечение занятости подростков. Положение в сфере подростковой занятости усугубляется тем, что оно не нашло отражение в законодательных и нормативных актах. В то же время практическая отмена “принудительного” среднего образования явилась причиной для роста спроса на рабочие места со стороны молодых людей, находящихся в до трудоспособном возрасте. Однако сложные условия вживания в трудовую жизнь порождает массу проблем, с которыми подросток не в состоянии справиться в одиночку, что приводит иной раз к непредсказуемым последствиям. Особое место в рассматриваемой проблеме занимает готовность подростков к инициативным формам занятости, требующим от них иного отношения к труду, проявления большей самостоятельности в решении вопросов, связанных с трудом. Во-вторых, создание системы ювенальной юстиции, которая должна обеспечивать: справедливость любого правового решения в отношении детей и лиц молодежного возраста; защиту прав и законных интересов несовершеннолетних и молодежи при разрешении гражданских, административных и уголовных дел, связанных как с их воспитанием, так и совершаемыми ими правонарушениями; обеспечение социализации личности детей в максимально благоприятных условиях жизни. Система ювенальной юстиции должна включать в себя кроме специализированных органов профилактики, социального контроля и защиты, специализированных следственных органов, специализированных судов, учреждений социальной реабилитации несовершеннолетних и молодежи, службы трудоустройства, организации, отдыха и т.д.

В-третьих, необходимость создания социальной патронажной службы, задачей которой бы являлась защита и охрана прав семьи и детей. Сегодня в России, несмотря на огромное количество общественных и государственных организаций, курирующих вопросы, связанные с проблемами семьи и детей, нет такой, которая бы непосредственно работала с неблагополучными семьями и детьми, социально-неблагополучными родителями, помогала в решении проблем, связанных с психологическим воспитанием ребенка, давала консультации родителям и т.д.

Одной из характерных особенностей России является то, что сегодня социальных сирот больше, чем после войны и сокращение их числа должно явиться главной целью социальной патронажной службы на федеральном и местном уровнях.

В четвертых, решение проблем бездомных детей и беспризорников. Необходимо начинать профилактику борьбы с беспризорностью, прежде всего в социально-неблагополучных семьях. Часто именно из таких семей дети уходят на улицу и, как показывают социологические исследования, всего лишь 20% таких детей адаптируются к нормальной жизни.

Уклонение от решения проблем “подростковых” ведет к созданию благоприятных условий для новых, “взрослых”, гораздо более сложных проблем.

**Проблема молодежной занятости и пути ее решения с помощью программы «Трамплин» (на примере Кемеровского городского центра занятости населения).**

Проблема трудоустройства молодежи Кузбасса, составляющей треть населения трудоспособного возраста, остается острой, несмотря на продолжающийся процесс старения населения и увеличение среди работающих лиц старше 50 лет, особенно в индустриальном производстве.

Вместе с тем, возрастные особенности молодежной группы предполагают высокую активность, мобильность, открытость и готовность к восприятию нового, адаптивности к новым социально-экономическим и политическим условиям, в том числе и к условиям рыка труда. В современных быстроменяющихся условиях именно молодежь становится наиболее мощным фактором формирования общества, значимой силой перемен.

Однако, несмотря на эти достоинства, в сфере занятости молодежь считается одной из самых уязвимых и незащищенных групп населения. Причин этому несколько:

* необоснованность выбора профессии: без учета интересов, способностей человека, потребностей рынка труда; отсутствие необходимой квалификации и трудовых навыков;
* неумение предъявить работодателю свои деловые и личностные характеристики, профессиональные знания; отсутствие социальных навыков поведения в ситуации поиска работы и неготовность к адекватному восприятию себя в этой ситуации.

Эти и некоторые другие факторы снижают конкурентоспособность и привлекательность для нанимателя молодых соискателей, и приводят к увеличению продолжительности периода поиска работы, переквалификации, трудоустройству не по специальности, психологической и социальной дезадаптации. Число молодежи 16-29 лет, включая выпускников профессиональных учебных заведений, обратившихся в Кемеровский городской центр занятости населения, имеет тенденцию к росту: 1999г. — 2564 чел, 2000г. — 2945 чел., 2001г. — 3950 чел. Возможности службы занятости в оказании различных мер содействия трудоустройству этой возрастной категории имеет обратную тенденцию.

Современный рынок труда молодежи в г. Кемерово, как и в Кемеровской области, в целом, характеризуется основными признаками:

1. увеличением числа невостребованной молодежи, обращающейся в службу занятости за содействием в трудоустройстве;
2. "производством" профессиональными учебными заведениями специалистов без учета потребностей рынка труда;
3. трудовой нестабильностью молодежи (призыв в армию, декретные отпуска, отпуска по уходу за ребенком, продолжение учебы и т.д.);
4. снижением статуса общего и профессионально-технического образования;
5. ростом числа молодежи, имеющей низкий образовательный уровень и не имеющей перспектив получения профессионального образования.

Тем не менее, отношение к молодежи не должно носить компенсационный характер (помощь, поддержка и т.д.). Молодым людям не нужны "социальные костыли", им необходимы такие условия, которые способствовали бы их успешному развитию и социализации в обществе. В связи с этим возрастает значимость специально разработанных программ, способствующих повышению активности, самостоятельности, ответственности самих молодых людей за свое профессиональное становление. Новой формой реализации активной политики занятости на рынке труда Кузбасса стала программа "Трамплин", целью которой является повышение конкурентоспособности молодежи на рынке труда, с одной стороны, и формирование готовности к самореализации в малом предпринимательстве, — с другой.

Реализация программы осуществляется при поддержке Департамента международного развития правительства Великобритании, Департамента федеральной государственной службы занятости населения по Кемеровской области и Департамента молодежной политики администрации Кемеровской области. Все материалы этой высоко инновационной аккредитованной программы обучения разработаны для "Трамплина" командой британских консультантов. Одной из ее особенностей является программируемый мультипликационный эффект. Он достигается тем, что специально обученные и прошедшие конкурсный отбор российские преподаватели — мультипликаторы проводят курсы "обучения обучающих", которые ориентированы на социальных работников, преподавателей, психологов, профконсультантов, работающих с молодежью.

Показательно, что для реализации пилотного проекта выбраны такие города Кузбасса, как Кемерово и Ленинск-Кузнецкий. Кемерово — город с полииндустриальной структурой хозяйства: химическая, угольная промышленность, машиностроение, тепло- и электроэнергетика, развитая социальная инфраструктура. Хозяйство г. Ленинск-Кузнецкий скорее можно охарактеризовать как моно индустриальное: в основном угольная промышленность, слабо развита строительная база, социальная инфраструктура, что характеризует проблему занятости молодежи как общую для поли- и моно индустриальных городов.

Реализация программы состоит из нескольких этапов: рекламно-ознакомительный; обучение преподавателей, социальных работников, профконсультантов, психологов методике преподавания курса "Основные навыки повеления на рынке труда"; реализация программы в пилотных группах в г. Кемерово, Ленинск-Кузнецкий российскими преподавателями — мультипликаторами; распространение программы в других городах и районах Кемеровской области.В Кемеровской городской службе занятости на протяжении ряда лет используются программы, обучающие клиентов основам эффективного поведения на рынке труда: "Клуб ищущих работу", "Новый старт", "Как найти работу". В зависимости от категории слушателей и продолжительности периода безработицы программы модифицируются, дополняются новыми тематическими блоками. Результативность обучения достаточно высока: в течение 6-ти месяцев по окончании программы трудоустраивается свыше 60% участников.

В отличие от существующих программ "Трамплин" выстроен методологически иначе: с учетом особенностей той возрастной категории, на которую эта программа ориентирована. Необходимо отметить несколько значимых моментов.

Во-первых — системный подход. Он связывает воедино все этапы и уровни программы: изучение потребностей участников в обучении, определение целей и задач, выбор материала и методов работы, критериев оценки эффективности обучения.

Во-вторых — гибкость, благодаря которой можно использовать различные комбинации относительно самостоятельных модулей и блоков программы для повышения ее адаптивных возможностей. В-третьих — методическое обеспечение, как для преподавателей, так и для слушателей. Пакет дополнительных материалов позволяет рационально распределять учебное время, оставляя для самостоятельной домашней работы теоретическую часть и самоанализ. В-четвертых — использование интерактивных методов обучения (мозговой штурм, ролевая игра, презентация, индивидуальные и групповые задания, рабочие дискуссии, практические примеры и т.д.). Их преимущество состоит в том, что они поддерживают высокий уровень интереса, хороший темп обучения и дают возможность: каждому активно участвовать в учебном процессе, применить изученный материал на практике, оценить себя и получить обратную связь, ставить перед собой задачи и принимать решение, получить быстрые результаты, использовать свой опыт и опыт других участников.В-пятых — практическая направленность программы. Выбор тем и методов обучения дают уверенность в том, что освоенные навыки окажут участникам действенную помощь в решении проблем, с которыми они сталкиваются в реальной жизни, и повысят их шансы на успех. Опыт работы с незанятой молодежью убеждает в том, что самыми актуальными остаются вопросы:

Где и как искать работу.

Как улучшить свой имидж и сделать общение с работодателем эффективным.

Как сохранить полученную работу: научиться во время определять проблемы, возникающие на новом рабочем месте, и находить способы их решения.

Как стать уверенным, научиться управлять стрессом, вести себя в ситуации критики.

Как пользоваться современными информационными технологиями.

Как начать свое дело, разработать бизнес-идею, привлечь источники финансирования.

За 54 учебных часа программа "Трамплин" предоставляет возможность участникам ответить или, по крайней мере, наметить пути поиска ответов на эти вопросы; понять, что только собственными силами, настойчивостью, стремлением развиваться профессионально и личностно можно достичь поставленных целей и стать успешным.

С 2002 г. программа "Трамплин" прочно вошла в технологию работы Кемеровского ГЦЗН. С начала года в ней участвовало 57 человек, из них 12% открыли собственное дело, 63% устроились работать по найму. Это объективные показатели эффективности программы. Субъективный фактор оценки участниками курса гораздо выше: 97% отмечают готовность уверенно выйти на рынок труда.

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Месяц 2002 г. | февраль | март | июль | август  | сентябрь | всего |
| Участвовало, чел. |  9 |  11 |  12 |  13 |  12 |  57 |
| Из них трудоустроено | 6 |  9 |  8 |  9 |  4 |  36 |
| открыли собственное дело | 3 | 2 | 1 | 0 | 1 | 7 |
| % занятых | 100 | 100 | 75 | 69 | 42 | 75 |

В начале 2002 г. на базе Кемеровского городского центра занятости населения создан Совет преподавателей программы "Трамплин". Совет осуществляет координацию деятельности преподавателей программы, содействует ее распространению в г. Кемерово и Кемеровской области, создает творческие коллективы и участвует в разработке дополнительных методических и сопроводительных материалов.

Хорошим продолжение программы "Трамплин" в Кемеровском ГЦЗН стал курс "Бизнес-старт" для тех, кто решил открыть свое дело. В течение пяти дней участники курса знакомятся с основами маркетинга и бизнес планирования, налогообложением и организационно-правовыми формами предпринимательской деятельности, а в дальнейшем получают дополнительные консультации в процессе разработки своих бизнес-планов.

Программы обучения молодежи эффективным навыкам поведения на рынке труда и основам предпринимательской деятельности осуществляются бесплатно и открыты новым участникам.

**Проблемы занятости женщин.**

В Российской Федерации — более 78 млн женщин, что составляет 53% населения. В экономике занято около 31 млн женщин, или 47% общей численности занятых. Численность женщин трудоспособного возраста (16-54 года) относительно стабильна — около 40 млн человек. Наиболее высокий уровень занятости имеют женщины в возрасте 30-49 лет — 86% численности женщин этого возраста.

Работающие женщины имеют более высокий уровень образования по сравнению с работающими мужчинами. Среди занятых с высшим образованием женщины составляют 52,3%, со средним специальным — 7,5%. Не имеют полного среднего образования среди занятых женщин 14%, тогда как среди занятых мужчин этот показатель составляет 20%.

Среди всех женщин, работающих по найму, 46% — рабочие и 54% — служащие, в т.ч. 27%- руководители. С момента возникновения в России безработицы характерной ее чертой является преобладание женщин среди безработных, официально зарегистрированных в органах службы занятости. Следует отметить, что темпы снижения численности зарегистрированных безработных женщин, проживающих в городе, составили 19%, на селе — 18%. Наиболее высока доля безработных женщин села, в общей численности безработных, проживающих в сельской местности, отмечается в ряде республик Российской Федерации (Бурятия — 78%, Татарстан, Адыгея — 76%, Башкортостан — 74%, Карачаево-Черкессия — 70%, Калмыкия — 67%, Тыва — 65%), а также в ряде краев и областей (Липецкая область -74%, Ставропольский, Алтайский края — 73%, Приморский край, Новосибирская, Омская области — 71% , Кемеровская область — 70%), т.е. в основном в тех регионах, где и раньше существовали проблемы занятости женщин.

В связи с этим для безработных женщин сельской местности особенно остро стоят вопросы обеспечения их материальной поддержкой в период поиска работы.

Отмечаются существенные различия в составе безработных женщин, проживающих в городской и сельской местности, по уровню образования. В сельской местности среди официально зарегистрированных безработных значительно выше доля лиц, имеющих среднее общее образование и не имеющих полного среднего образования. Эти показатели составляют соответственно 38,0% и 21,2% при 32,2% и 9,6% по городской местности. В то же время среди безработных женщин в сельской местности значительно ниже доля лиц, имеющих высшее и среднее профессиональное образование, чем среди горожанок. Среди безработных женщин из числа городских жительниц профессиональное высшее образование имеют 13,2%, среднее профессиональное 28,9%, в то время как среди женщин, проживающих в сельской местности, только соответственно 4,1% и 21,6% .

Безработные женщины, проживающие в сельской местности, имеют молодую возрастную структуру. Доля женщин в возрасте 16- 29 лет составляет здесь 36,0%, тогда как в городской местности — 33,1%. Среди рассматриваемой категории сельских безработных и ниже доля женщин предпенсионного возраста, составляющая 4,3%, против 5,8% — в городской местности. В то же время среди безработных женщин, проживающих в сельской местности, несколько ниже доля лиц в возрасте 30-53 года — 59,7% при 61,1% по городской местности.

Отличительной чертой женской безработицы на селе является ее более длительный период. Решение проблем занятости женщин осложняется ростом предложения рабочей силы из числа женщин предпенсионного пятилетия, которым сложнее адаптироваться на рынке труда. Кроме того, экономический рост пока не затрагивает отрасли с преимущественной занятостью женщин. Продолжается вытеснение женщин из таких традиционных сфер их занятости, как торгово-посредническая, финансовая, банковская в связи с притоком в эти организации мужчин.

Трудоустройство женщин сдерживается сезонным характером предлагаемых вакансий и их недостаточным количеством; ограниченным количеством вакансий, требующих высококвалифицированных специалистов, в том числе таких, как учителя, врачи, главные бухгалтеры, ветеринары, зоотехники; несвоевременной выплатой зарплаты на многих из предлагаемых вакансий; отдаленностью места проживания от предлагаемых мест работы; отсутствием во многих сельских населенных пунктах детских дошкольных учреждений, что не позволяет трудоустроиться женщинам, имеющим малолетних детей.

В наиболее сложном положении на рынке труда оказываются слабо защищенные категории женщин — имеющие малолетних детей, детей-инвалидов, одинокие родители, выпускницы образовательных учреждений, жены военнослужащих, проживающие в военных городках.

Большие трудности создает скрытая безработица, несвоевременная выплата зарплаты и пособий.

В этих условияхпрактически все территории Российской Федерации разработали программы занятости населения своих регионов, в которых предусматривается проведение мероприятий по преодолению негативных последствий женской безработицы.

Улучшению адаптации женщин к рыночным условиям способствует проведение центрами занятости “круглых столов”, конференций, информационных и информационно-консультативных встреч, во время которых осуществляется диагностика склонностей и способностей к предпринимательской деятельности, консультирование по вопросам разработки и оформления бизнес-планов, экспертиза реальных возможностей претендентов для открытия собственного дела; семинары, готовятся материалы в раздел "Деловая женщина" областных и районных газет.

Мероприятия, реализуемые государственной службой занятости по содействию женской занятости, включают профилактику безработицы и материальную поддержку безработных женщин.

Профилактика безработицы включает следующие направления работы:

* корректировка профессионально-квалификационной структуры подготавливаемых в профессиональных учебных заведениях специалистов в соответствии с потребностями рынка;
* развитие системы трудовой реабилитации женщин после выхода их из отпуска по уходу за малолетними детьми;
* профессиональное обучение по направлению служб занятости.

Одним из наиболее эффективных путей развития женской занятости является содействие развитию женской инициативы и ориентация женщин на самозанятость. При этом основными видами самозанятости остаются торгово-закупочная деятельность, швейно-вязальное производство, народные промыслы, бытовые услуги.

Материальная поддержка безработных женщин осуществляется в виде выплат пособий по безработице, оказания материальной помощи.

В соответствии с законодательством о занятости населения членам семьи безработного, находящимся на его иждивении, а также гражданам, потерявшим право на пособие в связи с истечением установленного законодательством срока его выплаты, органами службы занятости оказывается материальная помощь.

##

## Глава 1.2. Технология поиска работы

Специалисту по социальной работе по роду своей профессиональной деятельности зачастую приходится объяснять клиентам, оставшимся без работы, что и им самим необходимо делать определенные шаги в поисках рабочего места. Ниже приводятся подходы к самостоятельному поиску работы, рекомендации по составлению резюме и собственного образа. Информация излагается в форме советов, которую могут использовать как сами специалисты, так и их клиенты.

###

### 1.2.1. Подходы к самостоятельному поиску работы

Сначала четко сформулируйте требования к своей будущей работе. После этого обратитесь к своим друзьям, родственникам и знакомым, к знакомым своих знакомых и друзей. Используйте любые встречи, вечеринки и прочее для поиска вакантного рабочего места. Ищите самостоятельно. Обращайтесь непосредственно в отделы кадров предприятий и организаций.

Посещайте ярмарки вакансий, которые устраивает ежемесячно Комитет труда и занятости. О месте и времени их проведения можно узнать из объявлений в газетах.

Обратитесь в выбранное вами отделение службы занятости или в агентство по трудоустройству.

Ищите информацию о вакансиях в специализированных газетах.

Составьте рекламную информацию о себе и разместите в разделах «Ищу работу» в газетах в зависимости от ваших возможностей.

Пройдите переобучение на профессиональных курсах, которые одновременно с обучением содействуют трудоустройству.

Разошлите резюме по факсу, предварительно составив список номеров факсов, по которым необходимо послать свое резюме. Для составления этого списка используйте газеты, различные справочники и тому подобные издания. Если у вас нет факса, обратитесь в районное отделение связи или на Главпочтамт.

В настоящее время появилась возможность дать информацию о себе в глобальной компьютерной сети Интернет. Такой путь позволяет узнать о вас широкому кругу работодателей. Рекламу такого рода услуг печатают специализированные издания.

Во время поиска работы проявляйте творчество, не стойте на месте, а главное, не теряйте оптимизма. Помните, ваш внешний вид, манера держаться, уверенность в себе помогут добиться положительных результатов. Не стесняйтесь слов: «Умею! Знаю! Могу!»

###

### 1.2.2. Практические рекомендации по составлению резюме. Собеседование

Резюме — это краткое описание вашей трудовой жизни. Именно краткое и информативное. Работодателя не будет интересовать ваша личная биография. Его интересует, какую пользу вы можете принести фирме. Учитывая это, вы и должны строить свое резюме.

Оно должно быть не более двух страниц отпечатанного текста и отвечать основным требованиям:

1. краткость (отсутствие лишних слов, непонятных сокращений);
2. конкретность (отсутствие информации, не имеющей прямого отношения к работе, которую вы ищите);
3. точность и ясность в изложении мысли;
4. избирательность (тщательно отбирайте информацию; если не можете сами, пусть вам помогут родственники, друзья, знакомые);
5. честность (отсутствие недостоверной информации);
6. грамотность;
7. внешний вид (хорошая белая бумага, соблюдение правил оформления документов, красивое оформление).

Если резюме занимает больше одной страницы, в конце страниц указывается, что продолжение находится на следующем листе, а на всех листах, кроме первого, сверху печатается номер листа и указывается фамилия.

Если по объему у вас получилась одна неполная страница, расположите информацию так, чтобы все страницы были полностью заняты текстом.

Избегайте пассивных форм построения фраз (пишите: выполнил эффективно... освоил новые... сэкономил... и т.п.); не забудьте про ваши достижения (получил повышение в должности... и т.п.).

По необходимости можно перевести ваше резюме на английский язык.

Для тех, кто не имеет опыта работы, рекомендуется указывать изучавшиеся предметы (особенно те, в которых были достигнуты наибольшие успехи), хорошие и отличные оценки, награды на олимпиадах и конкурсах и т.п.

Сообщая уровень владения компьютером, уточните, в каких операционных системах и программах вы работали.

Не давайте подробный почтовый адрес предприятий, на которых вы работали, укажите их название и город, в котором они находятся.

В заключение не забудьте поставить дату составления резюме и подпись.

Необходимо помнить, что резюме нужно для того, чтобы привлечь к себе внимание.

Резюме должно включать: личные данные — фамилия, имя, отчество, дата и место рождения, телефон, семейное положение, наличие детей, гражданство, почтовый адрес, знак зодиака (некоторых работодателей этот вопрос интересует).

Кратко сформулируйте цель в поиске работы — пишите, какую работу можете и хотите делать.

Укажите, что, когда и где вы окончили (вуз, профессиональные курсы и т.п.). Можно указать оценки и награды по тем направлениям, которые соответствуют вакансии, которую вы ищите.

Место работы, занимаемые должности, должностные обязанности пишутся в обратном хронологическом порядке (от последнего места работы и до первого. Рекомендуется ограничиваться 7-10 последними годами).

Не забудьте указать, по какой причине вы меняли место работы: пример — «причина увольнения — собственное желание» и т. п.

*Пример.*

май 1998 г. — по настоящее время — закрытое акционерное общество «Виктория», менеджер — отдел продаж, составление и заключение договоров, работа с крупными заказчиками, руководство сотрудниками внутри отдела. За это время заключил 18 крупных контрактов в регионах страны и т.д.

1992 — 1998 гг. — ТОО «Акциз», заместитель коммерческого директора, коммерческие операции с недвижимым имуществом. Осуществил ... количество сделок.

Дополнительные умения и знания: владение иностранным языком, навыки работы с компьютером с указанием программных средств, наличие водительских прав, владение офисной оргтехникой (какой), машинописью, знание делопроизводства и т.п. В этот пункт включается все, что повышает вашу ценность в глазах работодателя.

Круг ваших интересов: спорт, различные увлечения и т.п. Возможно, указать здесь ваши достижения в том или ином увлечении, если они имеются.

Дополнительные сведения о себе: энергичны, работоспособны, коммуникабельны, ориентированы на карьеру и т.д. В этом случае только не переборщите.

Рекомендации, данные вам с предыдущих мест работы (если имеются): фамилия, имя, отчество того, кто дал рекомендацию, его должность и как с ним связаться, предварительно необходимо сообщить этому человеку, что его могут побеспокоить по данному вопросу. Дата составления резюме и подпись.

Резюме также может включать:

сведения об общественной деятельности и членстве в профессиональных объединениях;

сообщения о воинской службе;

указание готовности к разъездам и смене места жительства;

указание готовности к работе с ненормированным рабочим днем.

В рекомендации сообщаются только факты: что именно выполнял, основные достижения, как вы проявили себя. Рекомендации подписываются человеком, возглавляющим организацию. Выпускник вуза может взять рекомендацию от декана факультета или от научного руководителя.

Если вы считаете необходимым воспользоваться услугами по составлению резюме, которые оказывают кадровые агентства, их адреса вы найдете в объявлениях в специализированных газетах. Агентства также помогут перевести резюме на английский язык, разослать его в интересующие вас фирмы, опубликовать в специальных разделах газет и журналов, предложить по вашим данным вакантное место.

Некоторые издания публикуют бланки резюме. Заполняйте его и отправляйте по указанному адресу. Это дополнительный шанс к поиску места работы.

Собеседования можно разделить на несколько типов.

Отсеивающее собеседование нужно рассматривать как предварительный разговор, после которого лишь некоторые, претендующие на определенную вакансию, будут приглашены на следующее собеседование.

Отборочное собеседование — это решающая беседа, в которой работодатель оценивает вашу квалификацию по диплому и по опыту работы, вашу решимость и цели, движущие вами мотивы, ваши возможности и тому подобное. Этот вид собеседования самый подробный и наиболее глубокий из всех.

Групповое — тот случай, когда собеседование с вами ведут несколько представителей фирмы. Бояться этого не стоит, лучше мобилизуйте свое внимание.

Серийное — речь идет о серии разнотипных собеседований с разными людьми — от рядового сотрудника отдела кадров до руководителя фирмы.

Разведочное собеседование — соискатель сам обращается в заинтересовавшую его фирму и хлопочет о том, чтобы его пригласили на собеседование для выяснения, насколько заинтересовавшая его фирма подойдет ему в качестве возможного места работы. В этом случае необходимо оставить о себе хорошее впечатление, и, когда появится вакансия, вас вспомнят.

К собеседованию по телефону нужно отнестись серьезно, поскольку вас будут оценивать на основании тех сведений и впечатлений, которые удастся извлечь из беседы.

Гражданину, идущему на собеседование, необходимо помнить:

* Наведите предварительно справки о должности, организации или сфере деятельности.
* Прорепетируйте с помощью друзей, как вести себя во время собеседования, чтобы научиться снимать нервное напряжение и скрывать нежелательные привычки.
* Расспросите о том, как проехать к организации.
* Позаботьтесь о том, чтобы располагать достаточным временем для собеседования.
* Постарайтесь договориться о проведении собеседования таким образом, чтобы вас не волновало, сколько времени вы на него истратите.
* Заблаговременно подтвердите договоренность о встрече.
* Идите на собеседование самостоятельно, без друзей и членов семьи.
* Придите на собеседование заблаговременно.
* Имейте наготове адреса рекомендующих вас лиц.
* Известите рекомендующих вас лиц о возможности обращения к ним с вопросами относительно вас. Используйте связи для получения нужных сведений.
* Научитесь определять различные типы собеседования, чтобы знать, чего следует ожидать.
* Перед встречей продумайте вопрос о заработной плате.
* Отнеситесь к секретарю или администратору с уважением.
* Запомните, как кого зовут, и кто какую должность занимает.
* Говорите правду и преувеличивайте только в том случае, если можете доказать свои утверждения.
* Избегайте ответов-штампов.
* Старайтесь казаться разборчивым, даже если вы очень боитесь упустить предлагаемое место.
* Будьте готовым к разговору о вашем прежнем работодателе, даже если вам с ним не повезло.

В психологии под интервью понимают метод сбора информации, когда анализируются речевые высказывания и другие доступные наблюдению реакции интервьюируемого в ходе специально организованной с ним беседы. В повседневной жизни человека, способного с ходу понять, «чем дышит» собеседник, мы называем проницательным, тонким психологом. Развитое «чутье на людей» как характеристика природного ума, как врожденное качество — это явление, которое действительно встречается. Однако таких самородков среди проводящих интервью с кандидатами не так много, как хотелось бы. Поэтому, даже если руководители приглашают для такой работы специально обученный персонал, результат бесед бывает разный: или хороший специалист не получит работу, или возьмут на работу человека, не соответствующего должностным требованиям.

Каковы же реальные перспективы интервью как метода получения достоверной информации, не переоцениваем ли мы его возможности?

Но сначала несколько более подробно о самом методе.

В самом общем виде можно говорить о двух базовых формах интервью — жестком (структурированном) и свободном. Жесткое интервью проводится по заранее подготовленному плану, т. е. имеется фиксированный перечень вопросов и их последовательность. Вопросы сгруппированы по блокам, например «образование», «профессиональная деятельность», «мотивация и ценностные ориентации», «личностные качества и внутренний мир» и т.п. Такой вид собеседования скорее можно использовать для получения информации о личностных или профессиональных качествах кандидата. Свободное интервью больше напоминает беседу, где роль рассказчика принадлежит кандидату, а работодателю остается лишь слушать и задавать уточняющие вопросы. Наибольшие возможности, на наш взгляд, открываются при использовании комбинированного интервью, так как это позволяет получить как проективную информацию о кандидате в ходе свободного рассказа о себе, так и конкретную, однозначную информацию с помощью лобовых и каверзных вопросов.

В структурном отношении в любом интервью можно условно выделить три части:

а) налаживание контакта, установление доверительности в отношении;

б) получение основной информации об интервьюируемом;

в) выход из интервью.

Как правило, беседа начинается с вопросов о биографии кандидата или вопросов, не связанных напрямую с его будущей работой, чтобы снять напряжение, возникающее в первые минуты общения с незнакомым человеком. Существенно, также, что доверительная беседа способствует получению достоверной информации. Когда кандидат почувствует себя увереннее, работодатель переходит к более сложным вопросам. Однако помните, что рассказ о себе — это та часть интервью, которая предназначена для получения существенной информации, на основании которой формируются уточняющие вопросы. Именно на них и держится жесткая часть, представляющая собой ядро собеседования. На основании полученной в свободной беседе информации проводится более подробное исследование личностных и профессиональных качеств кандидата. И, наконец, когда вся необходимая информация получена, следуют расслабляющие вопросы, обеспечивающие мягкий плановый выход кандидата из интервью, например об увлечениях, отдыхе и т.п.

Ответ на вопрос о возможности интервью как метода получения достоверной информации находится в тесной зависимости от того, как решается задача интерпретации полученных в ходе интервью данных. Здесь имеют место две проблемы. Первая связана с достоверностью полученной информации, с тем, в какой мере можно доверять полученным ответам. Для того чтобы сделать выводы об этом, нужно, как минимум, чтобы эти ответы были зафиксированы каким-либо способом: письменно, на аудио- или видеомагнитофонной ленте. Типичная ошибка работодателей — отсутствие каких-либо записей вообще и ориентация при принятии решения о найме на личное впечатление. Записи позволяют вернуться к ответам кандидата, взвесить их правдивость, принять решение о степени надежности, полученной в ходе интервью информации. Вторая проблема связана с квалификацией лица, которое будет проводить интерпретацию результатов, принимать решения о том, что означает тот или иной ответ кандидата.

И все же, что делать, если работодатель, например, принимает на работу финансового менеджера, а сам имеет об этой деятельности лишь общее представление? На наш взгляд, следует дать просмотреть ваши записи экспертам, а еще лучше, если бы они же помогли вам составить основной список вопросов. Полнота и правильность ответов, оцененная экспертами, — залог адекватного решения при определении квалификации специалиста. Ну а если работодатель принимает на работу специалиста, квалификацию которого вполне в состоянии определить сам. Как быть здесь? Для начала нужно определить критерий, включающий в себя наиболее существенные с его точки зрения параметры деятельности этого специалиста, т. е. ответить на вопрос, что специалист должен знать и уметь. Затем составить вопросы, ответы на которые могут свидетельствовать об этих знаниях и умениях. Следующим шагом может быть разработка формального критерия. Здесь делается попытка как бы ответить на вопросы, какой человек наилучшим образом справится с этой работой: молодой или обладающий житейским опытом, энергичный или осторожный, какое он должен иметь образование, опыт работы? Затем составляются вопросы, с помощью которых, как вы думаете, это можно узнать, или можно прибегнуть к другим методам, например психологическому тестированию. Стоит ли проводить исследование личности кандидата с помощью психологических тестов — это отдельный разговор. Однако если кандидат получил образование в престижном вузе и проработал долгое время в известных, крупных компаниях на соответствующих должностях, проводить подобные эксперименты нецелесообразно, так как лучшим тестом является его профессиональная деятельность. Технология подготовки работодателя к интервью ясна.

Но не следует забывать, что конечная цель интервью — не получение информации о кандидате, а заполнение вакансий необходимым компании персоналом. Здесь возникает тонкий момент: все сделано правильно, результаты интервью проинтерпретированы, а вот с решением о найме никто не торопится. Отчасти это проблема делегирования прав и обязанностей, и того, как она решается в той или иной компании. Кандидаты часто сталкиваются с этой проблемой: беседует с ними один человек, а принимает решение о найме другой — критерии отбора совпадают. На наш взгляд, это связано и с некачественным предоставлением результатов интервью. Особенно если вместо них предъявляют «впечатление». С решением не будет проблем, если его будет принимать тот, кто может объективно оценить результаты интервью, а для этого надо пользоваться им как научным методом. К сожалению, сейчас интервью чаще напоминают смотрины, где личное отношение к кандидату ставится выше его профессиональных качеств. Правда, в этом случае интервью ничем не отличается от разговора.

Основная часть интервью представляет собой специально подобранные вопросы, которые сконструированы так, что позволяют получить существенную информацию о кандидате. Часть этих вопросов — провокационные. Отвечая на них, кандидат как бы привносит в содержание ответа только ему присущее видение той или иной ситуации, отношение к той или иной проблеме. В этом и проявляется его подлинная индивидуальность, его внутренний мир, который так интересует работодателя. Другие вопросы, откровенно лобовые, ставят кандидата в положение, когда круг возможных ответов жестко предопределен. Именно такие вопросы вызывают наибольшее затруднение. Кандидат оказывается в ситуации морального выбора: ответишь прямолинейно — навредишь себе, ответишь неискренне — можешь попасть в ловушку. Но давайте перейдем к рассмотрению конкретных примеров.

Предположим, что вам задали вопрос: «За что вас критиковали в последние четыре года?» Ясно, что развитие ответа на этот вопрос приведет к тому, что работу вы, скорее всего, не получите. Ну и как же ответить на него? Менеджерам рекомендуем следующий ответ: «За чрезмерную требовательность к подчиненным». Тем же, у кого подчиненных нет, можем посоветовать следующее: «За то, что не успевал выполнять свои служебные обязанности в рабочее время и был вынужден задерживаться после работы». Почему следует отвечать так. Предполагается, что работодатель вряд ли надеется получить на этот вопрос достоверный ответ. Предложенный ответ свидетельствует о том, что, следуя правилам игры, вы избрали тактику, которая не может повредить вам, вы даете работодателю понять, какой вопрос, такой и ответ. Пусть простит нас работодатель за подобные рекомендации, но, право, насколько откровенны были бы вы, когда решается ваша судьба?

Еще один вопрос: «Какие из своих должностных обязанностей вы выполняете с наибольшим удовольствием?» Вопрос явно провокационный. Основная его идея состоит в том, что, увлекшись описанием должностных обязанностей, вы раскроете личностно значимые для вас ценностные ориентации. Предлагаем к ответу подойти формально. Менеджерам советуем ответить так: «Больше всего мне нравиться поощрять подчиненных за хорошо выполненную работу». Думаю, большинство управленцев согласятся с вами, что это одна из самых приятных обязанностей. Поэтому ответ выглядит как вполне правдоподобный.

Тем же, у кого подчиненных нет, можно порекомендовать следующий ответ: «Мне нравится решать новые задачи, где может быть задействован мой личностной потенциал, и, есть возможность проявить себя». Оба ответа сильно нагружены по фактору социальной желательности, но выглядят как весьма вероятные, поэтому будут приняты.

Более сложный вопрос: «Назовите три ситуации, в которых вам не удалось добиться успеха». Чем сложен этот вопрос? Ясно, что откровения по этому поводу изначально будут характеризовать вас негативно и поставят под сомнение, как ваш профессионализм, так и возможность найма. Не стоит приводить примеры, имеющие отношение к вашей карьере. Лучше расскажите пару историй, которые произошли с вами либо на отдыхе, либо в другой нейтральной ситуации.

Или вот другой вопрос: «Мы все временами привираем. Можете ли вы сказать что-нибудь, что не совсем соответствует истине? Приведите три примера, когда вы это делали?» На наш взгляд, это более легкий вопрос, чем предыдущий, так как он оставляет больше свободы для достоверного ответа. Наверное, стоит вспомнить о юморе: «Да, конечно, такое случается. Когда моя дочь спросила, откуда берутся дети, мне пришлось сказать ей, что детей находят в капусте». Я думаю, что работодатель будет удовлетворен вашим ответом, так как, во-первых, вы сказали правду, а во-вторых, у вас есть чувство юмора — свидетельство интеллекта. Ну а если он спросит вас: «А еще два примера?», — то это уже определенным образом характеризует работодателя.

К интервью (собеседованию) следует готовиться заранее.

Во время собеседования:

* уместно уточнить и дополнить ранее полученные сведения о будущей работе;
* поинтересуйтесь, кому вы будете подчиняться, и кто будет подчиняться вам;
* выясните, какими ресурсами вы будете располагать на новой работе. Иногда работодатель ставит перед приглашаемым работником очень серьезные задачи, не обеспеченные реальными ресурсами для их решения;
* спросите, будет ли вам дано право самому принимать решения, и в каких пределах;
* узнайте возможности повышения квалификации и перспективы роста;
* попросите показать ваше рабочее место; уточните свои будущие рабочие часы, рабочие и выходные дни, продолжительность отпуска, время обеденного перерыва и то, как организовано питание в перерыв;
* очень осторожно, не торопясь, выясните о дополнительных выплатах и льготах.

После окончания собеседования следует поблагодарить того, кто с вами беседовал. Выразите заинтересованность в получении данного места и желание работать в этой организации.

Самое тяжелое испытание — это ожидание результатов собеседования. Надейтесь на благополучный исход, но не забывайте, что вы не одни претендуете на вакантное место. Думайте о следующем шаге в поиске работы, чтобы неудача не застала вас врасплох.

Правила создания собственного образа.

Мы живем в мире, где реалиями стали сокращение производства одних отраслей, расширение других, не востребованность профессий, еще не так давно имевших большой спрос. Безработным в такой ситуации может стать каждый независимо от пола, возраста, образования, опыта работы и т. п.

Основной психологической проблемой, затрудняющей трудоустройство этих лиц, является «синдром безработного», который выражается в утрате внутреннего психологического комфорта и ярком проявлении внешних признаков психологического неблагополучия.

На людях «синдром безработного» проявляется в ожесточении поведения и общения, агрессивной мимике и пантомимике, повышении невротических реакций на внешние раздражители и, как следствие, усилении беспричинной конфликтности. Внешний облик отражает не только внешние данные, не только характер, темперамент и другие психологические особенности, но он еще довольно определенно очерчивает и социальную роль человека.

###

### 1.2.3. Правила создания собственного образа

Поэтому одним из важных моментов, повышающих конкурентоспособность человека на рынке труда, является работа над собственным имиджем. Если вы желаете получить работу, закрепиться на новом месте, а тем более достичь успехов в профессиональной деятельности, имидж является одним из важнейших условий успешной профессиональной деятельности и показателем возможностей личности.

Тяжело работая, человек может и не получать продвижения по службе, поскольку хорошее выполнение работы и есть то, за что работнику платят. За карьеру сегодня отвечает сам человек, а не организация. Знание того, где и как можно себя подать, столь же важно, как и преобразование себя в нужный кому-то продукт.

Есть множество путей к вершинам карьеры. Некоторые из них строятся на имидже. То, как человек представляет себя внешне, может подтвердить или опровергнуть то, что ожидается от высококвалифицированного специалиста.

Есть несколько причин, по которым имидж является важной составляющей в поиске работы и росте карьеры:

1. личный стиль влияет на тех, кто принимает решения в вопросах приема на работу и профессионального роста;
2. мы верим тому, что нам демонстрируется;
3. мы все занятые люди и основываемся на первом впечатлении;
4. от нас ждут, что мы будем действовать как представители своей профессии или организации;
5. нет другого пути выделить лучшего среди равных.

Первое впечатление имеет особый смысл, поэтому гражданам, ищущим работу, нужно придавать значение любой детали.

У соискателя на вакансию не будет возможности получить второй раз право на первое впечатление. Нужно подать себя правильно сразу, поскольку очень тяжело исправить неудачное первое впечатление.

У 90% людей, встретившихся впервые, мнение о собеседнике формируется в течение первых минут (секунд). И основывается оно на внешности, физических характеристиках, вашем облике, языке тела, одежде, прическе, что может привести к ошибке при оценке ваших деловых и личных качеств. Вот данные респондентов, оценивших значимость восприятия при первом впечатлении:

Внешность 55 %

Голос 38 %

Содержание 7%

Исследования показывают, что новая информация получается нами в процессе синтеза чувств приблизительно в такой пропорции:

Зрение 75 %

Слух 13%

Прикосновение 6 %

Запах 3 %

Вкус 3%

Подсознательные сообщения проходят преимущественно через визуальный канал, но не менее важны и другие каналы восприятия.

Компоненты имиджа

Визуальные элементы: мимика и пантомимика (эмоциональные реакции); состояние (ухоженность: волосы, кожа, руки и т.д.); физические данные и поддержание формы тела; индивидуальный стиль (умение одеваться); изысканные манеры (воспитанность); этикетная нормативность (умение вести себя в обществе); осанка; искусство контакта взглядом.

Осязательный элемент: индивидуальное психологическое пространство (проксимика); рукопожатие; физический контакт.

Аудиальный элемент: паравербальный фактор (данные голоса); вербальный фактор.

Обонятельный элемент: запах (использование духов, дезодорантов и т.д.); наши естественные запахи.

Для того чтобы быть конкурентоспособным на современном рынке труда, необходимо овладевать новыми технологиями само имиджирования.

Существует огромный перечень профессий, где на успех дела во многом влияет соблюдение привлекательного имиджа. При этом имидж имеет двойное действие. Во-первых, он производит впечатление на окружающих, «впечатывая» в них определенное сообщение о персоне. Во-вторых, он воздействует и на самого человека, формируя стойкое представление о собственной личности.

Специалисты по кадрам отмечают следующие ключевые факторы, создающие благоприятное впечатление во время собеседования.

Для мужчин: хороший костюм; аккуратность; подтянутый и здоровый вид; модный дипломат или портфель.

Для женщин: элегантная одежда; хорошая форма и здоровый вид; привлекательная прическа; тонкий макияж.

Многим актерам, для того чтобы как следует вжиться в сценическую роль, до конца прочувствовать ее, необходимы соответствующий костюм, грим, реквизит. Осознаем мы или нет, но в жизни происходит точно так же. Правильно сформированный профессиональный имидж по сути дела становится символом профессии и реально помогает добиться успеха, вызывая у окружающих (руководителя, коллег, клиентов) позитивные чувства. Такое неосознанное одобрение возникает потому, что человек соответствует представлениям людей об идеальном образе специалиста в той или иной профессии.

Считается, что, для того чтобы иметь успех в выполнении своей профессиональной роли, нужно обязательно соответствовать этой роли внешне, обладать убедительным имиджем («да, она настоящий бухгалтер», «это действительно отличный секретарь-референт», «она прирожденный работник сервиса» и т.п.).

Формируя свой имидж, человеку недостаточно знать, что ему следует изменить в облике, когда и что ему одевать. Важным моментом в технологии само имиджирования являются целостность восприятия собственного образа, формирование адекватной самооценки, знание особенностей своего характера с опорой на его сильные стороны.

Поскольку движения, жесты и слова в основном определяют, как вас воспринимают другие, давайте рассмотрим правила, от выполнения которых зависят первые впечатления, производимые нами на других.

1. Ваши первые десять слов должны быть очень важными. Наиболее эффективным средством быстрого взаимопонимания будет выражение благодарности.

* «Спасибо, что вы нашли время для встречи со мной этим утром, господин Иванов».
* «Я очень рад встретиться лично с вами, госпожа Смирнова».
* Это прекрасные образцы выражения благодарности во время первой встречи. Вы также можете успешно пользоваться этим правилом и при встречах с людьми, которых уже знаете.
* По возможности в — первых 10 — 12 словах беседы обратитесь к тому, с кем вы разговариваете, по имени.
* Не секрет, что большинство из нас настраивается на беседу, услышав собственное имя. Нам всем приятно, когда нас узнают лично, пусть это даже небольшое внимание. Итак, начинайте разговор с благодарности, называя человека, с которым вы разговариваете, по имени.

2. Обратите внимание на других. Смотрите в глаза. Улыбайтесь. Вы можете выражать как энергию и решительность, так уныние и депрессию. Подумайте, что вам больше понравится: встреча с женщиной, которая выглядит не спавшей всю ночь, или же с улыбающейся женщиной с блестящими глазами. Ваше энергичное поведение демонстрирует вашу уверенность в себе. Улыбайтесь. Будьте подвижны. Будьте уверены. И людям это понравится. Попробуйте. Это действует.

3. Обратите внимание на походку. Входите ли вы в здание, где находится офис, где вы хотели бы работать или идете на встречу с работодателем, добавьте упругости в ваш шаг. Входите энергично, живо. Большинству из нас нравится общество энергичных людей.

4. Обратите внимание на свой внешний вид. Вы должны быть аккуратно причесаны, прическа должна соответствовать чертам лица. Украшения должны соответствовать событию и ситуации. Качество украшений и аксессуаров часто воспринимается как отражение вашей сущности. Обувь всегда должна выглядеть, как новая. Женщины должны помнить о том, что колготки со спущенными петлями портят впечатление. Всегда держите в сумочке запасную пару на всякий случай. А что касается мужчин, пожалуйста, учтите, что большинству женщин понравится часть голой ноги, но не тогда, когда на вас брюки. Надевайте носки, закрывающие ваши икры.

5. Следите за правильностью вашей речи. Неправильная речь выдает недостатки вашего воспитания, характеризует ваше окружение. Для контроля своей речи советуем приобрести справочник или орфографический словарь. Употребляйте слова соответственно ситуации.

6. В то время как смех может быть лучшим лекарством от многих болезней, хихиканье может быть явно раздражающим фактором. Некоторые люди хихикают, стараясь заполнить паузы или сгладить неловкие моменты. Вместо этого лучше выдержать паузу. Хихиканье — это непривлекательная привычка.

7. Единственно оправданная форма прикосновения друг к другу во время общения — рукопожатие. Пока вы не установили доверительные отношения, похлопывание, подталкивание локтем или легкое прикосновение могут быть восприняты как навязчивые действия. Не распускайте руки.

8. Не прячьте руки. Исследования в области этикета показали, что руки, лежащие на столе, более привлекательны, чем засунутые в карманы. Когда ваши руки спрятаны, это наводит на мысль, что вы говорите не все. Если вы относитесь к тем, кто не может разговаривать без использования рук, то вам повезло. Другим можно пожелать выработать такую привычку. Если только не перебрать, то дополнительные жесты помогут вам казаться энергичным, полным энтузиазма человеком. Но если вы все же не склонны к жестикуляции, то хотя бы держите руки на виду.

9. Устанавливайте зрительный контакт. Невозможно переоценить важность этого правила. Смотря прямо глаза, вы достигнете трех целей: произведете впечатление уверенного в себе человека, человека со здоровым самомнением; вас воспримут как хорошего слушателя; вам, вероятно, окажут такое же вежливое внимание, когда вы будете говорить.

10. Улыбка посылает другим сигнал о том, что их поняли. Улыбка в действительности стоит тысячи слов, может быть, даже больше. Улыбающийся человек уверен в себе, и эта уверенность необходима ему для того, чтобы тонко и адекватно воспринимать других, а это — реальный путь к самоутверждению, особенно в деловой сфере.

11. Если вы встречаете кого-либо в первый раз, то принято представляться, называя свои имя и фамилию. Если вы встречали человека раньше, но предполагаете, что он или она могут не помнить вашего имени, постарайтесь избежать возможного замешательства и вновь представьтесь. Например: «Я — Иванова Марина. Мы встречались на семинаре по толерантности и разрешению конфликтов. Так приятно видеть вас снова». Даже если человек не помнит вашего имени, вы дали ему великолепную возможность схитрить и произнести в ответ: «Конечно, я помню вас, Марина. Я рад увидеть вас снова».

# Литература

1. Адамчук В.В., Ромашов О.В. и др. Экономика и социология труда: Учебник для вузов. – М.: ЮНИТИ, 2002.

2. Боровик В.С., Ермакова Е.Е., Похвощев В.А. Занятость населения. – Ростов/на Дону: «Феникс», 2001.

3. Козырев В.М. Основы современной экономики: Учебник. – М.: Финансы и статистика, 1999.

4. Макконнелл К.Р., Брю С.Л. Экономикс: принципы, проблемы и политика: Учебник. В 2 т. Т.1. – Таллинн, 1993.

5. Российский рынок труда /Под. ред. И.С.Масловой – М.: Наука, 1995.

6. Роговина О. Изменение профессионально-квалификационной структуры занятости при переходе к рынку // Общество и экономика. – 2001. — №10. – С.120-135.

7. Рыкова Е. А. и др. Технология поиска работы – М.: Профобр Издат, 2001.

8. Старовойтова Л.И., Золотарева Т.Ф. Занятость населения и ее регулирование. – М.: Издательский центр «Академия», 2001.

9. Социальная работа /Под общей редакцией В. И. Курбатова: Учебное пособие. – Ростов н/Д.: «Феникс», 1999.

10. Швецов А. Н. Рынок труда и управление занятостью: Учебное пособие. – СПб: Санкт-Петербургский технический университет. Учебный центр подготовки руководителей, 1998.

11. Починок А. О трудовом потенциале России, перспективах его сохранения, развития и улучшения использования // Общество и экономика. – 2001. — №11-12. — С. 5-23.

12. Юрьева Т.В. Социальная рыночная экономика: Учебник. – М.: Русская Деловая Литература, 1999.

13. Бреева Е. Б. Программа социальной работы с безработными и их семьями. – М.: Центр общечеловеческих ценностей, 1994.