

Министерство здравоохранения Российской Федерации
Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования
«Уральский государственный медицинский университет»

Кафедра социальной работы и социологии медицины

ВЫПУСКНАЯ КВАЛИФИКАЦИОННАЯ РАБОТА

СОЦИАЛЬНАЯ РАБОТА
ПО СОДЕЙСТВИЮ ЗАНЯТОСТИ НАСЕЛЕНИЯ
НА ПРИМЕРЕ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ
ЦЕНТРА КАДРОВЫХ РЕШЕНИЙ «ФАБРИКА HR»

Факультет психолого-социальной работы
и высшего сестринского образования
Направление подготовки Социальная работа
Квалификация бакалавр
Допущена к защите: «12» марта 2018 г.
Зав. кафедрой Кузьмин К.В., к.и.н., до-
цент
Дата защиты 21 марта 2018 г.
Оценка _____

Исполнитель: Акатьева
Екатерина Алексеевна
Группа ЗСРб-404С
Руководитель: Бурлуцкая
М.Г., к.с.н, доцент
Нормоконтролер Кузьмин
К.В., к.и.н., доцент
Рецензент

Екатеринбург 2018

СОДЕРЖАНИЕ

| | | |
|--|--|----|
| ВВЕДЕНИЕ | | 3 |
| ГЛАВА 1. БЕЗРАБОТИЦА В ТЮМЕНСКОЙ ОБЛАСТИ И НАПРАВЛЕНИЯ СОЦИАЛЬНОЙ РАБОТЫ | | 8 |
| 1.1. | Понятие безработицы | 8 |
| 1.2. | Понятие безработных граждан и их права в области занятости | 16 |
| 1.3. | Социальные проблемы безработных и их последствия | 21 |
| ГЛАВА 2. ОСОБЕННОСТИ СОЦИАЛЬНОЙ РАБОТЫ С БЕЗРАБОТНЫМИ В ЦЕНТРЕ КАДРОВЫХ РЕШЕНИЙ «ФАБРИКА HR» | | 30 |
| 2.1. | Государственные и частные посредники на рынке труда: пути взаимодействия | 30 |
| 2.2. | Основные направления работы с безработными гражданами ЦКР «Фабрика HR» | 44 |
| 2.3. | Социально-психологический тренинг как технология социальной работы с безработными гражданами | 48 |
| | Рекомендации по совершенствованию деятельности Государственного центра занятости населения, направленной на содействие занятости безработных граждан посредством взаимодействия с частными структурами | 54 |
| ЗАКЛЮЧЕНИЕ | | 58 |
| СПИСОК ИСТОЧНИКОВ И ЛИТЕРАТУРЫ | | 64 |
| ПРИЛОЖЕНИЯ | | 69 |

ВВЕДЕНИЕ

Проблема безработицы является одной из важнейших проблем современной экономики. С одной стороны, в динамичной экономике какой-то уровень безработицы неизбежен, с другой безработица как социальная проблема несет с собой не только бедность значительным слоям населения, но и духовную, моральную, нравственную деградацию людей. Оказавшись в затруднительной ситуации безработицы, человек нуждается в социальной поддержке. С 31 января по 7 февраля 2018 года численность безработных граждан, зарегистрированных в органах службы занятости, увеличилась на 0,8 % и составила 785 700 человек. Годом ранее этот показатель составлял 907 610 человек.

За неделю снижение численности безработных граждан произошло в 14 регионах. Наибольшее снижение численности безработных граждан наблюдалось в Ленинградской области, Ханты-Мансийском автономном округе – Югре, республиках Дагестан, Тыва. Действительно, можно наблюдать снижение роста безработных граждан, но это не отменяет того, что все, когда-либо граждане, столкнувшиеся с данной проблемой, не нуждаются в помощи специалистов по социальной работе.

В России, как и во многих странах, рынок труда не сбалансирован. Одни регионы имеют более значительное число безработных, чем другие. Уровень безработицы определяют как отношение численности безработных определенной возрастной группы населения к численности экономически активного населения соответствующей возрастной группы.

Тюмень относится к регионам, в которых уровень безработицы не высок. В органах службы занятости населения Тюменской области зарегистрировано 4,6 тыс. безработных граждан, что меньше значения за аналогичный период прошлого года на 9%. Уровень регистрируемой безработицы на 1 февраля 2018 года составил 0,6 % от численности экономически

активного населения (снизился на одну десятую процента в сравнении с аналогичным периодом прошлого года).

Несмотря на все усилия государственных служб занятости населения привлечь большое количество компаний, к сотрудничеству соглашаются немногие, это обусловлено тем, что бизнес вынужден скрывать свои реальные «положения дел» во избежание высоких налогов, а это на прямую сказывается на статистике вакантных мест в регионе. По отчетам процент безработицы снижается и в этот момент, без внимания государственные органы оставляют реально нуждающихся в помощи безработных или попавших под угрозу сокращения граждан. Оставляя их один на один с их социальными проблемами. Ведь просто ярмаркой вакансий решить последствия безработицы нереально.

С начала 2018 года в органах службы занятости Тюменской области с целью поиска подходящей работы обратились 2350 человек, из них трудоустроено 53,6%. Коэффициент напряженности на рынке труда составил 0,2 человека на 1 вакансию. В целом по области на одного незанятого гражданина, обратившегося за содействием в поиске работы, приходится более четырех вакансий.

Количество заявленных работодателями вакансий увеличилось по сравнению с прошлым годом на 34% и составляет 30,4 тыс. вакантных рабочих мест, из которых 77,2% - по рабочим профессиям - штукатур, электрогазосварщик, сварщик, монтажники различных направлений, бетонщик, водитель, каменщик и др. По-прежнему востребованы на рынке труда врачи, инженеры, учителя.

Также по статистике, представленной одним из популярных рабочих сайтов в России hh.ru на конференции, прошедшей в Тюмени 28.02.2018 г., где собрались активные работодатели, были предоставлены интересные статистические данные. Тюменская область занимает первое место по приросту вакансий и резюме за прошедший год. На одну открытую вакансию приходится 7,8 соискателей. По опросу, приведенному в ис-

следованиях видно, что большинство безработных граждан, не признанных официально безработными, но находящимся в поиске работы, не состоят в государственном центре занятости населения. Прослеживается недоверие граждан к данной услуге в связи с невысоким спросом.

Потеря работы – сильный стрессовый фактор для человека: возрастает ощущение тревожности, снижается самооценка. В этой связи, всё большим спросом пользуются технологии социальной работы с безработными. В подобных ситуациях наиболее эффективными методами работы службы занятости и агентств по трудоустройству становятся услуги по социальной адаптации безработных на рынке труда. С помощью специалистов и психологов службы занятости и центров по трудоустройству люди, лишившиеся работы, получают навыки самостоятельного, активного поиска нового рабочего места; узнают секреты составления резюме, самопрезентации, учатся ведению деловых переговоров с работодателями, преодолению последствий длительной безработицы.

Тема социальной работы с безработными гражданами описана во многих работах Малева Т., Гордон А.Н., Цветков Д.А., Никифорова А.А. И все же, осуществление эффективной и продуманной социальной политики на рынке труда требует дальнейших исследований в этой области, которые все еще отстают от запросов практики. Таким образом актуальность выбранной темы не вызывает сомнений.

Объектом исследования являются технологии социальной работы с безработными гражданами

Предметом – эффективность технологий, применяемых при содействии занятости безработных граждан в центре кадровых решений “Фабрика HR”.

Цель исследования – анализ опыта и разработка рекомендаций по совершенствованию технологий социальной работы с безработными гражданами (на примере центра кадровых решений “Фабрика HR»).

Задачи:

1. Обозначить проблему безработицы и изучить нормативно-правовую базу работы с безработными гражданами;
2. Рассмотреть безработных граждан как объект социальной работы;
3. Описать опыт социально-психологической помощи безработным гражданам в Центре кадровых решений «Фабрика HR» г.Тюмень.
4. Разработать рекомендации по совершенствованию деятельности Центра занятости населения города Тюмень, направленных на содействие занятости безработных граждан.

Нормативно-правовую и информационную базу исследования составляют нормативно-правовые акты, регламентирующие деятельность Федеральной службы по труду и занятости и вопросы оценки эффективности, отечественные и зарубежные публикации, аналитические материалы периодических изданий, данные государственной статистики по вопросам социально-экономического развития и занятости населения; отчеты органов системы занятости населения.

Методы исследования – анализ статистических данных, наблюдение, неформализованное интервью, мастер-классы и тренинги.

Основными методами сбора информации в работе стали:

1. Для сбора первичной социологической информации использовался метод анкетного опроса.
2. Для обобщения полученной первичной информации применялся метод систематизации, обобщения, математической обработки статистических данных.

Инструментарий исследования: анкета.

Объектом исследования выступили безработные граждане, нуждающиеся в социальной защите и консультациях.

Теоретическая и практическая значимость работы состоит в описании опыта социальной работы с безработными гражданами, способствующей повышению эффективности социально-психологической помощи безработным гражданам служб занятости. Материалы могут быть использо-

ваны для дальнейшей разработки программ по адаптации и психологической помощи безработным.

Новизна работы состоит, прежде всего, в обобщении современных явлений, происходящих в сфере занятости, и заключается в следующем: уточнено содержание понятия "безработица" и "безработный" в их социально-экономическом значении; проанализированы формы и современные методы работы с безработными гражданами

Выпускная квалификационная работа состоит из введения, двух глав, заключения, списка источников и литературы, приложений.

ГЛАВА 1. БЕЗРАБОТИЦА В ТЮМЕНСКОЙ ОБЛАСТИ И НАПРАВЛЕНИЯ СОЦИАЛЬНОЙ РАБОТЫ

1.1. Понятие безработицы

Занятость – это явление, которое рассматривается с двух точек зрения: с одной стороны, как деятельность трудоспособного населения, связанная с удовлетворением личных и общественных потребностей, приносящая доход; с другой – как соотношение между числом трудоспособного населения и числом занятых (эта занятость характеризует степень использования трудовых ресурсов общества).

Показатель занятости населения – уровень занятости. Он определяет, как процентное отношение занятых ко всему трудоспособному населению в процентах.

Полная занятость – максимально возможное пополнение совокупного трудового потенциала. Общее количество занятых и незанятых – рабочая сила ("экономически-активное население").

Безработица – циклическое явление, которое выражается в превышении предложения труда над спросом на него (или это "избыток рабочей силы").

Основные категории безработных:

- люди, потерявшие работу в результате увольнения;
- люди, добровольно оставившие работу;
- люди, которые пришли на рынок труда после перерыва;
- впервые пришедшие на рынок труда.

Уровень безработицы – определяется в процентах – есть отношение числа официально зарегистрированных безработных к общему числу рабочей силы.

Естественный уровень безработицы – уровень безработицы, который соответствует целесообразному уровню полной занятости в экономике (6-8%).

Основные причины существования естественной безработицы:

- 1) увеличение времени поиска работы в условиях системы страхования по безработице;
- 2) устойчивость (жесткость) заработной платы порождает «безработицу ожидания».

Безработица возникает в результате повышения уровня реальной заработной платы под ее равновесным значением.

«Жесткость» заработной платы (рис. 1) приводит к относительной нехватке рабочих мест: работники становятся безработными, потому при данном уровне заработной платы предложение труда L_2 превосходит спрос на труд L_1 и люди просто «ожидают» возможности получить работу по фиксированной ставке оплаты.

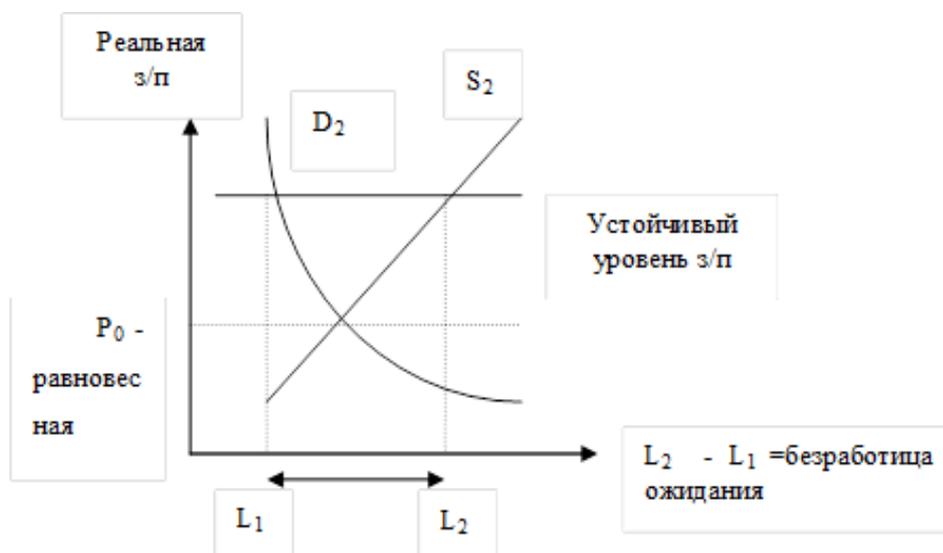


Рис. 1. «Жесткость» заработной платы

Безработица – отражение несовпадения предложения рабочей силы и спроса на нее на рынке труда, их количественное и качественное несоответствие. Безработица присуща любой экономической системе, осуществляющей товарное производство.

Безработица – своеобразный синтез экономики, политики, идеологии, традиций и морали данного общества. Обычно подразделяют на фрикционную, структурную и циклическую безработицу (рис. 2).



Рис. 2. Классификация безработицы.

Даже в условиях равновесия спроса и предложения рабочей силы на рынке труда (это состояние иногда называют "полной занятостью") часть людей находится в процессе смены работы, то есть на стадии увольнения, поиска нового рабочего места, перехода к новому нанимателю, оформления трудоустройства – это и есть фрикционная безработица. Можно утверждать, что при отсутствии в обществе принудительного труда фрикционная безработица всегда имеет место. Фрикционная безработица увеличивается при развитии и улучшении деятельности инфраструктуры рынка труда, особенно при повышении качества информационного обслуживания безработных. Фрикционная безработица склонна возрастать при устранении проблем, связанных с переходом на новое место работы.

Структурная безработица возникает в результате несоответствия спроса и предложения труда в профессионально-квалификационном или региональном аспекте. Структурная безработица вызывается научно-техническим прогрессом и неравномерностью экономического развития регионов, и объективно присуща нормально развивающейся эффективной экономике и в демократическом обществе неустранима. Поэтому, чтобы

иметь возможность принимать превентивные меры по минимизации ее негативных последствий, необходимо ее изучать.

Циклическая безработица возникает из-за спада производства вследствие недостаточного спроса на продукцию. Она связана с колебаниями деловой активности (экономическим циклом).

Если фрикционная и структурная безработица имеют место при равновесной экономике, то циклическая возникает в условиях экономического кризиса, и с ней можно и нужно бороться. Государство может бороться с ней различными мерами, направленными на поддержание экономической активности субъектов хозяйствования. Например, путем увеличения совокупного спроса, в том числе за счет увеличения государственных расходов, снижения налогов, эмиссии денег и др. Или путем предоставления налоговых льгот фирмам, которые создают новые рабочие места. Сокращение циклической безработицы возможно также при понижении уровня оплаты труда работников в случае падения спроса на выпускаемую ими продукцию.

Скрытая безработица – феномен отечественной экономической мысли и экономической практики, западные исследователи о ней ничего не говорят, хотя вплотную подходят к ней, обсуждая возможность снижения заработной платы вместо увольнения. Скрытая безработица в качественном плане отражает положение той части занятых, которая стала излишней в связи со спадом производства. Это достаточно мобильная часть, которая в случае нормализации финансового или изменения нормативно-правового состояния предприятий, а также по собственному желанию, может быть либо высвобождена, либо эффективно занята.

При нормальном развитии экономики скрытая безработица в перспективе должна исчезнуть, трансформируясь в открытые формы либо в эффективную занятость. Таким образом, с одной стороны, скрытая безработица служит резервом мощности предприятия, а с другой – является формой сохранения его коллектива.

Скрытую безработицу следует отличать от официальной неполной занятости, являющейся своеобразной формой трудовых отношений, которые оформлены соответствующим трудовым договором. Неполная занятость является нормальной для нанимателя, а над частично занятым работником не висит угроза увольнения. Скрытая же безработица есть дополнительная нагрузка на финансы нанимателя и может быть преддверием открытой безработицы.

Основные инструменты социальной политики в отношении разных видов безработицы различны. В случае структурной безработицы, связанной с необходимостью структурной перестройки экономики и перемещения рабочей силы из одних отраслей в другие, жизненно важна активная политика, направленная на переобучение и повышение мобильности рабочей силы. В случае циклической безработицы, вызванной распадом хозяйственных связей, закрытием нерентабельных предприятий, приватизацией сферы обслуживания, сокращением научных и педагогических кадров в постсоветских государствах, приоритетное значение получают услуги служб занятости по трудоустройству, создание новых рабочих мест на предприятиях, создание временных рабочих мест в государственном секторе (общественные работы), поддержка предпринимательства.

Для оценки безработицы используют следующие показатели.

Коэффициент занятости — удельный вес самодеятельного взрослого населения, занятого в общественном производстве в общей численности населения страны.

Норма (уровень) безработицы — процент безработных в общей численности рабочей силы.

Норма безработицы постоянно изменяется под влиянием общественного производства — циклического характера экономических спадов и роста производства; технического прогресса, требующего повышения квалификации и изменения профессий наемного персонала. При спаде производства безработица растет, а при расширении и подъеме — падает.

Формой дисбаланса экономики безработица стала уже в первой половине XX в. В известном смысле безработица – это плата, которую вынуждено нести общество за получаемый экономический эффект. Растущая в мире конкуренция побуждает предпринимателей постоянно искать пути сокращения расходов на производственный фактор «труд».

Широкая характеристика данного явления характеризует безработицу как форму нарушения макроэкономического равновесия: несовпадение совокупного спроса на труд и его совокупного предложения.

В более конкретном смысле безработица – это социально-экономическое явление, при котором часть рабочей силы (т.е. экономически активного населения) не занята в производстве товаров и услуг.

К категории безработных можно отнести следующих лиц:

- уволенных работников,
- добровольно оставивших работу в поисках новой работы,
- пришедших на рынок труда после перерыва,
- впервые пришедших на рынок труда (с 16 лет).

Безработицу принято измерять с помощью определенного показателя, вариации которого могут быть различными. В целях достижения единообразия подхода Международная организация труда (МОТ) разработала положение, согласно которому безработным считается лицо, которое в рассматриваемом периоде не имело работы, занималось активным ее поиском и готово приступить к ее выполнению. Важным условием при этом считается регистрация безработного в органах службы занятости.

Зная численность экономически активного населения, количество занятых и безработных, можно определить, какую долю в общей численности занятых в экономике занимают безработные.

Вопрос о причинах появления безработицы не приобрел в научном плане однозначной трактовки. Более того, в рамках различных школ глубина анализа данной проблемы оказалась весьма дифференцированной.

Наиболее фундаментальный подход к объяснению основ данного явления прослеживается в школе марксистской политической экономии.

Школа марксистской политической экономии. Наличие избыточного предложения труда – характерная черта капитализма. В основе лежат экономические причины. Феномен безработицы предопределен процессом капиталистического накопления и вытекающим из него ростом органического строения капитала. Для капиталиста труд - фактор производства, который подлежит сочетанию с другими факторами в соответствии с принципом замещения. Если уровень заработной платы поднимается выше стоимости рабочей силы, капиталисту выгоднее заменить труд работников использованием машины. Таким образом, в связи с действием закона роста органического строения капитала потребность в труде (переменный капитал) увеличивается медленнее, чем потребность в станках и оборудовании (постоянный капитал). Естественным итогом уменьшающегося спроса на рабочую силу становится безработица.

Неоклассическая школа. Рынок труда действует на основе ценового равновесия. Основной регулятор на данном рынке — заработная плата. Именно она воздействует на спрос и предложение рабочей силы, регулирует их соотношение и поддерживает необходимое между ними равновесие. Цена на рабочую силу способна быстро и гибко реагировать на изменение рыночной конъюнктуры. В зависимости от реальной потребности она увеличивается или уменьшается.

Безработица может появиться, но только в случае отказа работников трудиться за меньшую заработную плату. Таким образом, безработица носит добровольный характер и связана с поиском более высоко оплачиваемого места. Таким образом, можно сделать вывод, что причина безработицы в нежелании работника выполнять данный вид труда на основе предлагаемого предпринимателем уровня заработной платы.

Кейнсианская школа. Рыночный механизм не обладает возможностью полного саморегулирования. Способности к самокоррекции в значи-

тельной мере утрачены вследствие появления новых факторов, в частности – господства монополий. Масштабные явления незанятости – новая реальность экономики.

Необходимо государственное регулирование экономики для достижения стабилизации во избежание нарастания социальной напряженности в обществе государство должно разработать программу занятости, социальной защиты безработных.

Регулирование процесса занятости должно строиться не на базе рыночной цены на труд, а через воздействие на совокупный спрос или совокупное предложение. Поэтому причины безработицы – это потеря рыночным механизмом способности к самокоррекции.

Итак, безработица – это сложный этап в жизни работоспособного человека, справиться с которой, он порой не в состоянии в одиночку. Причины ее могут быть различными начиная с духовной, моральной до нравственной деградации людей. В связи с этим можно с уверенностью отметить, что потребности людей и социальной работы рассматривает не количественные параметры безработицы, а социальную группу безработных.

1.2. Понятие безработных граждан и их права в области занятости

В настоящее время основополагающим актом, регламентирующим права и обязанности безработных граждан, является Закон "О занятости населения в Российской Федерации" от 19.04.1991 №1032-1 (ред. От 28.12.2016).

Для получения безработным гражданином социальной поддержки государства, необходимо наличие у него определенного статуса. Так, если гражданин не занят какой-либо деятельностью, это еще не дает основания называть его безработным, т.к. всегда существует категория граждан, которые могут, но не желают трудиться. Это их право, принудительный труд в РФ запрещен. По сути, в общеупотребительном смысле они также являются безработными, но социальная поддержка направлена на определенную группу незанятых граждан, отвечающим определенным критериям. Итак, в соответствии со ст. 3 Закона "О занятости населения в РФ" "безработными признаются трудоспособные граждане, которые не имеют работы и заработка, зарегистрированы в органах службы занятости в целях поиска подходящей работы, ищут работу и готовы приступить к ней. При этом в качестве заработка не учитываются выплаты выходного пособия и сохраняемого среднего заработка гражданам, уволенным из организаций (с военной службы), независимо от их организационно-правовой формы и формы собственности, в связи с ликвидацией организации либо сокращением численности или штата работников организации.

Порядок регистрации безработных граждан определяется Правительством Российской Федерации от 22 апреля 1997. №458 "Об утверждении порядка регистрации безработных граждан" в ред. от 14 декабря 2006. №768 с изм. от 26.04.2010 г. Свобода труда, закрепленная в Конституции РФ как один из основополагающих принципов трудового права, выступает предтечей значительного конгломерата прав граждан в области занятости. Так, граждане имеют право на:

- выбор места работы путем прямого обращения к работодателю, или путем бесплатного посредничества органов службы занятости, или с помощью других организаций по содействию в трудоустройстве населения;
- бесплатную консультацию, бесплатное получение информации и услуг, которые связаны с профессиональной ориентацией, в органах службы занятости в целях выбора сферы деятельности (профессии), трудоустройства, возможности профессионального обучения;
- бесплатное получение услуг по психологической поддержке, профессиональной подготовке, переподготовке и повышению квалификации по направлению органов службы занятости;
- самостоятельный поиск работы и трудоустройство за пределами территории Российской Федерации.

При этом гражданам гарантируется:

- свобода выбора рода деятельности, профессии (специальности), вида и характера труда;
- защита от безработицы;
- бесплатное содействие в подборе подходящей работы и трудоустройстве при посредничестве органов службы занятости;
- информирование о положении на рынке труда.

Безработным гражданам гарантируются:

- социальная поддержка;
- осуществление мер активной политики занятости населения, включая бесплатное получение услуг по профессиональной ориентации и психологической поддержке, профессиональной подготовке, переподготовке и повышению квалификации по направлению органов службы занятости;
- бесплатное медицинское освидетельствование при направлении органами службы занятости на профессиональное обучение;
- финансирование в порядке, определяемом Правительством Российской Федерации, материальных затрат в связи с направлением на работу

(обучение) в другую местность по предложению органов государственной службы занятости населения.

Государство обеспечивает дополнительные гарантии гражданам, испытывающим трудности в поиске работы, путем разработки и реализации программ содействия занятости, создания дополнительных рабочих мест и специализированных организаций (включая организации для труда инвалидов), установления квоты для приема на работу инвалидов, а также путем организации обучения по специальным программам и другими мерами. Основные инструменты социальной политики государства представлены на рис. 3.

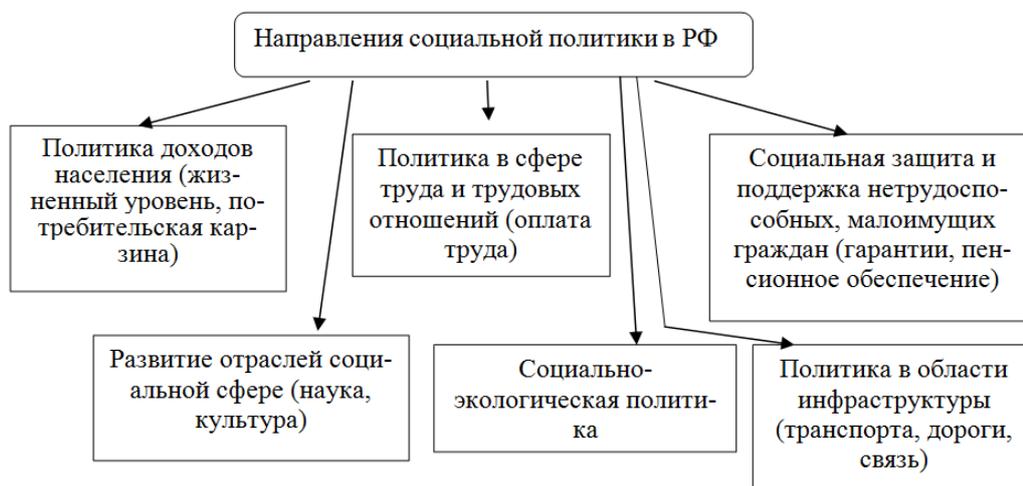


Рис. 3. Социальная политика государства:
основные направления в сфере труда

Государство гарантирует безработным:

- выплату пособия по безработице, в том числе в период временной нетрудоспособности безработного;
- выплату стипендии в период профессиональной подготовки, повышения квалификации, переподготовки по направлению органов службы занятости, в том числе в период временной нетрудоспособности;
- возможность участия в оплачиваемых общественных работах.

Пособие по безработице выплачивается гражданам, уволенным из организаций, и устанавливается в процентном отношении к среднему заработку, исчисленному за последние три месяца по последнему месту работы, если они в течение 12 месяцев, предшествовавших началу безработицы, имели оплачиваемую работу не менее 26 календарных недель на условиях полного рабочего дня (полной рабочей недели) или на условиях неполного рабочего дня (неполной рабочей недели) с пересчетом на 26 календарных недель с полным рабочим днем (полной рабочей неделей).

Пособие по безработице во всех иных случаях устанавливается в кратном отношении к минимальной величине пособия по безработице.

Пособие по безработице начисляется гражданам с первого дня признания их безработными.

Пособие по безработице гражданам, уволенным из организаций по любым основаниям (за исключением указанных в статье 34 настоящего Закона "О занятости") в течение 12 месяцев, предшествовавших началу безработицы, имевшим в этот период оплачиваемую работу не менее 26 календарных недель на условиях полного рабочего дня (полной рабочей недели) или на условиях неполного рабочего дня (неполной рабочей недели) с пересчетом на 26 календарных недель с полным рабочим днем (полной рабочей неделей), и признанным в установленном порядке безработными, начисляется следующим образом.

В первом (12-месячном) периоде: первые три месяца – в размере 75% их среднемесячного заработка (денежного довольствия), исчисленного за последние три месяца по последнему месту работы (службы); следующие четыре месяца – в размере 60%; далее – в размере 45%, но во всех случаях не выше максимальной величины пособия по безработице и не ниже минимальной величины пособия по безработице, увеличенных на размер районного коэффициента.

Во втором (12-месячном) периоде выплаты пособие начисляется в размере минимальной величины пособия по безработице, увеличенной на размер районного коэффициента.

Размеры минимальной и максимальной величин пособия по безработице определяются ежегодно Правительством РФ. Как следует из документа, опубликованного на официальном портале правовой информации, в 2018 году размер минимального пособия по безработице составит 850 рублей. При этом максимальное пособие будет назначаться в размере 4 900 рублей.

В 2017 году пособия были установлены правительством на аналогичном уровне.

Сколько конкретно каждый человек, оставшийся без работы, может получать денег в виде пособия, определяется органами соцзащиты в индивидуальном порядке. Зависит размер пособия от множества факторов, в том числе от зарплаты, общего стажа работы и стажа работы на последнем месте.

Вывод, который можно сделать из выше сказанного. Безработные граждане нуждаются не только в пособии по безработице, но и по мимо этого, у них есть проблемы, которые можно решить только при помощи социальной работы – как групповой, так и индивидуальной. Работы не только с самим человеком, но и с его окружением. Для этого необходимо провести диагностическую работу с самим гражданином и изучить его социальное окружение. После чего приступать к устранению проблем.

1.3. Социальные проблемы безработных и их последствия

Результаты научных исследований, проведенных в последнее время документально подтверждают существование ряда эмоциональных, социальных, финансовых, семейных, медицинских и политических последствий безработицы. Правда, почти полностью отсутствуют исследования, где бы сопоставлялись результаты деятельности наемного работника и его семьи в периоды, когда он имеет работу, и те периоды, когда он ее потерял. Поэтому ученые продолжают дискутировать: безработица - это причина или повод возникновения отрицательных последствий?

Пищу для спора дают те исследования, которые устанавливают соотношения, а не причинно-следственные связи между уровнем безработицы и динамикой функциональных нарушений или помещением человека в специальные лечебные учреждения. Тем не менее, исследования конкретных случаев, изучение продольных срезов групп населения и проведение одномоментных серийных исследований дают сходную картину последствий безработицы и явлений, сопутствующих ей. Различие в результатах можно объяснить влиянием многих факторов, в частности, уровнем безработицы на момент потери работы, поддержкой со стороны семьи и друзей, запасами, которые могут помочь безработному и его семье пережить трудный период, длительностью безработицы.

Среди эмоциональных последствий безработицы называют низкую самооценку, депрессию, самоубийство и необходимость психиатрического лечения в стационаре. Среди медицинских проблем - нарушение здоровья, вызванное стрессами (в частности, болезни сердца и почек, алкоголизм и цирроз печени). У работников, которые до объявления об увольнении имели нормальное артериальное давление, сразу же после известия об увольнении она повышалась и оставалась высоким до тех пор, пока они вновь не находили работу. Стрессы, вызванные безработицей, могут сократить

продолжительность жизни и, следовательно, повысить уровень смертности.

Существует связь между ухудшением отношений в семье (нарушением функционирования семьи) и детской смертностью, жестким обращением с детьми, разводом, конфликтами между родителями и детьми, необходимостью передачи детей на опеку. У детей в семьях безработных чаще, чем в семьях работающих, встречаются отклонения в поведении, нарушении работы желудочно-кишечного тракта и бессонница. У супруги безработного наблюдаются те же психосоматические симптомы, что и у него самого. По всей вероятности, безработица оказывает отрицательное воздействие на всех, кого она прямо или косвенно затрагивает.

Ученые обнаружили несомненную связь между безработицей и убийствами, насилием и тюремным заключением. Изучение дел правонарушений показывает, что до 70% заключенных в момент ареста не имели работы, что рецидивизм можно объяснить отсутствием работы. Влияние безработицы на финансовое положение неоспоримо. Работникам и их семьям часто приходится жить на сбережения, продавать вещи и мириться с более низким уровнем жизни. Кому-то приходится отказываться от дома, автомобиля, объявлять о банкротстве и даже жить на пособие по социальному обеспечению.

Мало известно о “пороге терпимости”, когда члены семьи безработного еще сохраняют способность заботиться друг о друге. Есть основания считать, что стресс, связанный с безработицей, снижает такую способность, в результате чего подростки чаще сбегают из дома, иждивенцев приходится помещать в учреждения системы социального обеспечения; семья отторгает тех, кого считает обременительными.

Несмотря на усилия социальных работников привлечь внимание безработных к своему бедственному положению как к политической проблеме, многие безработные не склонны к политической активности. Причина

кроется в боязни идти вразрез с общепринятыми нормами поведения, опасением поставить под угрозу свои шансы снова найти работу.

Исследователи, к сожалению, еще не установили полный перечень трудностей, которые связаны с поиском работы, и тех сложностей получения новой работы, которые существуют в обществе, не обеспечивающим всеобщую занятость. В государственных службах трудоустройства официально регистрируется только 12% вакантных рабочих мест. Это лишь усугубляет стресс, испытываемый человеком в процессе поиска работы, в частности, при получении отказа и из-за отсутствия четкого представления о том, где и как искать работу. О рабочих местах, не заявленных на рынке труда, гораздо легче узнать тем, кто имеет работу, чем безработным. Информация о том, как искать работу, предоставляемая на курсах по обучению поиску работы, возможно, достигает цели, укрепляя у людей надежду на получение новой работы. Поэтому в последние годы создаются специальные курсы в помощь безработным.

Однако кое для кого курсы оказываются недостаточно эффективными, поскольку официальная политика государства заключается в сохранении некоторого избытка рабочей силы. Если обучавшийся на курсах по поиску работы или участвовавшие в программах стимулирования занятости в последствии терпят неудачу, невозможность получить работу может парализовать их волю к действиям. В результате они становятся еще более уязвимыми перед отрицательным воздействием эффекта долгого отсутствия работы. Они могут вообще потерять шансы на получение работы, так как рискуют попасть в учреждения социального обеспечения на лечение.

Вместе с тем, растет численность незарегистрированных безработных, которые не считают необходимым обращаться в службу занятости и подчас находят альтернативные источники существования. Это свидетельствует о росте видов деятельности, не учитываемых государственной статистикой, и требует усиления контроля со стороны органов управления.

Легко убедиться, что горожане отчетливо осознают необходимость личной инициативы и намерены самостоятельно выбираться из неблагоприятной ситуации, что происходит, конечно, не от хорошей жизни, а в силу вынужденных обстоятельств, когда помощи со стороны ждать не приходится.

Работники, избежавшие увольнения, также испытывают стресс, и чрезмерные психологические нагрузки, переживаемые теми, кто сохраняет работу, могут оказаться даже сильнее, чем стрессы, испытываемые в первый период теми, кто ее потерял.

Установлено, что безработица является фактором, понижающим заработную плату. Таким образом, отрицательные последствия безработицы не ограничиваются теми, кто стал ее жертвой. Она может ударить по целым трудовым коллективам, в том числе профсоюзам, помешав их попыткам улучшить качество рабочих мест, условий труда, ввести дополнительные блага и обеспечить другие права человека на рабочем месте.

Отрицательные последствия безработицы для жителей городских и сельских районов еще не поняты до конца. Хотя во время спада увеличивается потребность в психиатрических больницах, тюрьмах и программах социальной помощи, реальный объем потребностей в услугах до сих пор не известен. Ведь одновременно с ростом потребностей в социальной помощи, медицинском обслуживании, лечебных и благотворительных учреждениях поступление от налогов для покрытия этих потребностей снижается. Местные власти могут ввести налоговые льготы для компаний, чтобы не допустить оттока деловой активности из своего региона и стимулировать привлечение новых компаний. А это сокращает экономические возможности финансирования социальных программ.

Важнейшими функциями федеральных и региональных организаций, имеющих дело с проблемами занятости являются социальная защита населения и формирование полноценного рынка занятости. Как правило, их работу сегодня связывают прежде всего с социальной защитой. Однако не

менее важно участие этих организаций в формировании рынка занятости. Эта роль становится особенно значимой в условиях структурного изменения в экономике. Задача служб труда и занятости в такой ситуации - максимально сблизить спрос на наемную рабочую силу и ее предложение.

Другая не менее важная причина (по силе воздействия на процесс формирования рынка труда), чем экономическая, - это мотивация поведения трудоспособного населения при сокращении рабочих мест и изменении их структуры.

Социальная эксклюзия российского населения в период трансформации характеризуется следующими отличительными свойствами.

1. В короткий период времени было демонтировано старое общество, что повлекло устранение традиционных социальных гарантий и прав, прежде всего, в сфере труда.

2. По мере того, как это происходило, приобретало массовый характер обеднение различных страт российского общества. Около половины населения оказались в состоянии бедности.

3. Некоторые социальные группы оказались отторженными от контроля над факторами (ресурсами и институтами), воздействующими на жизнеобеспечение и их место в обществе. Они были вытеснены их прежних форм жизнеобеспечения, и теперь имеют единственную возможность быть включенными в новые формы, которые являются функциональными с точки зрения «процесса развития».

4. Ряд социальных групп сохраняет свою приверженность прежним социалистическим ценностям. Эта приверженность делает их восприятие эксклюзии еще более острым. Современная ситуация российского общества характеризуется одновременно переломом в социальной политике, главным образом, за счет расставания с «полной занятостью» как целью политики и сохранением в массовом сознании высокой ценности обладания работой, позволяющей сохранить социальный статус.

Согласно обследованиям, имеются довольно устойчивые оценки доли семейного дохода, которая тратится на питание: о том, что расходы на питание составляют свыше половины семейных доходов, сообщили 84-90 % респондентов. В результате стало невозможно прежнее нормальное воспроизводство семьи, включающее культурный досуг и образовательную компоненту. Приходится отказаться от поездок к родственникам, нельзя отправить детей в поездку на каникулы, невозможно получить необходимое лечение в санатории. Женщины-безработные обеспокоены дальнейшим образованием детей после окончания общей школы, опасаются, что прервется социальная профессиональная преемственность поколений, и дети будут вынуждены занять более низкое положение в социальной структуре, чем их родители.

Респонденты остро ощущают ущемление прав и возможностей в поддержании здоровья на то, что безработным труднее заботиться о своем здоровье, указали три четверти респондентов. А из числа тех, кто испытывает необходимость в приобретении лекарств 75 % указали на недостаток средств для их покупки. Наряду с недостатком средств безработные испытывают ущемления, связанные с потерей доступа к ведомственным поликлиникам и здравпунктам.

Распространенное проявление социальной депривации касается культурного досуга привычного для образа жизни среднего класса. Не могут себе позволить посещение театра, кино, в основном из-за недостатка денег, 61% респондентов. Денег едва хватает лишь на самые необходимые расходы (еда, оплата квартиры), а 10-14% респондентов занимают деньги и на эти цели.

Характер мотивации поведения определяет процесс социальном адаптации населения. В чем состоит особенность адаптационных процессов в России сейчас? Прежде всего, в неординарности и интенсивности изменений социальной среды. Нашему обществу в на-стоящее время присущи экономическая и политическая нестабильность, сопровождаемая без-

работицей (явной и скрытой), инфляция, конверсия предприятий и их банкротство, быстрая и резкая поляризация общества. В этих условиях социальная адаптация работников должна быть "сжата" во времени. Последствия дезадаптации индивидов в обществе - социальная напряженность, конфликты, психологические стрессы, что пагубно влияет на социальное самочувствие. Поведение различных групп населения, способы их адаптации к условиям безработицы оказывают влияние на деятельность Федеральных управлений занятости в регионах.

Отношение к безработице не является однозначным, оно зависит от возраста, пола и образования. Наиболее болезненно воспринимается она старшим поколением и женщинами. Причины по группе работников старшего поколения очевидны. Что касается женщин - реальный факт, что эта категория работников не выдерживает конкуренции с мужчинами, женщины становятся безработными в первую очередь.

Помимо объективных демографических характеристик, на степень принятия безработицы влияет фактор индивидуальной стабильности. Те, кто уверены, что их в ближайшее время не сократят, более лояльно относятся к тому, что безработица неизбежна. Чем объясняется эта "лояльность" - ощущением ли стабильности своего нынешнего положения или уверенностью в том, что они всегда смогут найти работу, сказать трудно, однако можно отметить, что эта группа является наиболее социально адаптивной к проблеме занятости.

Руководители воспринимают неизбежность безработицы с большей готовностью, чем остальные работники. Это объясняется отнюдь не высоким уровнем их адаптации в условиях изменения роста занятости, а скорее возможностью получения "собственных дивидендов" в этой ситуации.

В то время, как рабочие и служащие переходят на неполный рабочий день или неделю, уходят в отпуска без содержания, подвергаются сокращениям, испытывают все тяготы в связи с задержкой зарплаты, руководители предприятий, особенно высший персонал, зачастую непомерно по-

вышают свое материальное благополучие. Не исключено, что ситуация радикально изменится при объявлении таких предприятий банкротами. Тогда начнется интенсивный рост безработицы среди руководителей.

Стереотипы различных групп работников промышленности в восприятии безработицы имеют социокультурные основы. В течение длительного времени для советских людей безработица в чистом виде была практически неизвестна. Не одно поколение воспитано на однозначном понимании безработицы как "чуждого явления" для советского образа жизни, так как государство и предприятие позаботятся и гарантируют работу. Десятилетиями формировались четко выраженные патерналистские ценности и установки, в результате чего преобладающими в трудовой деятельности становятся ориентации не столько на свои собственные возможности, сколько на помощь со стороны. Патерналистские ценности характерны для нескольких поколений работоспособного населения России. Социальные установки такого рода не изменяются в короткий срок. Наше исследование выявило парадоксальный эффект патернализма: чем реальнее становится потеря работы, тем сильнее у многих групп, работающих выражены ожидания помощи от государства, хотя для всех очевидно, что оно не в состоянии оказать помощь.

Следующая ступень социальной адаптации в условиях безработицы - осознание факта, что надеяться надо больше на себя, чем на государство. Легче всего это дается молодежи. Хотя считается, что ей пока нет места на рынке труда, шансов адаптироваться у нее больше, в том числе и потому, что она в меньшей степени испытывает на себе давление патерналистских ценностей. Именно в этой возрастной группе в первую очередь начинают формироваться индивидуальные ориентации относительно трудоустройства.

Социальное самочувствие является субъективным показателем того, как человек оценивает свою жизнь и свое существование. Оно определяется степенью удовлетворенности материальных, профессиональных и экзи-

стенциальных потребностей человека, а также степенью комфортности и адаптированности его в социуме. В сущности, социальное самочувствие – индикатор тех реальных процессов, которые происходят в обществе.

Зарубежные социологи и психологи, имеющие возможность на протяжении длительного периода времени изучать влияние безработицы на человека, отмечают, что она сказывается на экономической, социальной, психологической функциях людей, на состоянии здоровья, средней продолжительности жизни, долголетию. Например, в работах американских психологов указывается, что рост уровня безработицы на 1 % увеличивает число совершаемых в стране убийств на 650 случаев, самоубийств на 820, психические лечебницы при этом пополняются на 4 тыс. пациентов, а тюрьмы - на 3 тыс. преступников.

В исследовании социального самочувствия обнаружены следующие тенденции. Социальная адаптация зависит от эмоциональной реакции различных групп населения и их предрасположенности определенным образом отзываться на происходящие события. Изучение социального самочувствия дает возможность прогнозирования процесса социальной адаптации в условиях безработицы.

Проанализировав все выше сказанное, можно сделать вывод. Работа для человека, является стабилизирующим фактором социального самочувствия. На прямую влияет на окружение безработного человека его семья, друзей, коллег. Для каждого человека вне зависимости от пола, возраста, статуса или профессии потеря работы наносит весомый ущерб иногда даже не обратимый. В связи с этим необходимо уделить особое внимание политике занятости и социальной адаптации безработных граждан разных слоев населения. Усилить работу государственных служб занятости и наладить процесс взаимодействия с частными агентствами, так как за последними, отмечается более эффективная работа.

ГЛАВА 2. ОСОБЕННОСТИ СОЦИАЛЬНОЙ РАБОТЫ С БЕЗРАБОТНЫМИ В ЦЕНТРЕ КАДРОВЫХ РЕШЕНИЙ «ФАБРИКА HR»

2.1. Государственные и частные посредники на рынке труда: пути взаимодействия

В период поиска работы и признания гражданина в официальный статус безработного требуется помощь специалистов –центра занятости населения, психологов и социальных работников. В данной главе мы подробно рассмотрим работу частных агентств поиска и отбора персонала. Проанализируем работу специалистов центра кадровых решений «Фабрика HR», оценим эффективность работы с безработными гражданами.

Рассмотрим современные тенденции развития частных служб занятости в современных условиях с учетом быстрого развития средств коммуникации, в том числе электронного рынка труда. Проанализируем возможности взаимодействия данных институтов с Государственной службой занятости, прежде всего посредством применения инструментария государственно-частного партнерства.

Осуществление в России системных социально-экономических преобразований породило комплекс проблем в сфере труда и занятости, не свойственных плановой экономике, но типичных для рыночной. Одна из них порождена либерализацией законодательства в части, касающейся регламентации взаимоотношений предприятий и организаций с органами государственной власти в условиях многообразия форм собственности. Сущность этой проблемы с точки зрения предоставления свободного доступа к информации о вакансиях состоит в том, что предприятия и организации представляют в органы Государственной службы занятости данные сведения на добровольной основе. Здесь речь идет о проявлениях информационной асимметрии и неполноты информации на рынке труда, что ве-

дет к неадекватности экономического поведения основных субъектов рынка труда и, как следствие, к росту фрикционной безработицы. Дело в том, что наличие в составе инфраструктуры рынка труда частных агентств занятости (ЧАЗ), специализирующихся в оказании различных посреднических услуг в сфере занятости, дает предприятиям и организациям реальные возможности выбора объекта сотрудничества (особенно широкое распространение получили так называемые рекрутинговые агентства, основной задачей которых является поиск и подбор специалистов для работы на предприятии-заказчике).

С точки зрения функционирования рынка труда, наличие в его инфраструктуре как государственных, так и негосударственных организаций-посредников, конкурирующих друг с другом, является фактом положительным, ибо любой рынок – это в первую очередь конкуренция. При этом основная роль агентств по подбору и отбору персонала состоит не столько в борьбе с безработицей, сколько в улучшении структуры занятости, повышении конкурентоспособности бизнеса.

Государственная служба занятости в основном занята оказанием всесторонней помощи различным категориям граждан, которые имеют пониженную конкурентоспособность на рынке труда. При реализации основных направлений активной политики занятости данная служба должна взаимодействовать с широким спектром социальных партнеров.

Так, для успешной реализации направления "Организация общественных работ" служба занятости должна иметь тесное взаимодействие прежде всего с органами местного самоуправления, которые и определяют степень социальной значимости тех или иных видов работ. Для проведения мероприятий по профессиональному переобучению безработных граждан специалистам центров занятости необходимо иметь полную информацию (составить реестр) о специфике работы всех имеющихся профессиональных учебных заведений, на базе которых и будет проходить обучение востребованным профессиям на местном рынке труда. А для эффективной ре-

ализации направления самозанятости нужно уже реальное включение механизмов социального партнерства, поскольку для отбора бизнес-проектов и принятия решения о выделении начинающему предпринимателю субсидии требуется создание комиссии, в которой желательно участие как уже действующего бизнес-сообщества, так и представителей других структур - экономических подразделений местных администраций, бизнес-инкубаторов и т. д. Работа по выдаче заключений о целесообразности привлечения иностранной рабочей силы происходит в тесном взаимодействии с Федеральной миграционной службой, ну а всероссийские акции по типу прошедшей в 2017 г. Всероссийской переписи населения не обходятся без массового использования временной занятости безработных благодаря тесному сотрудничеству центров занятости с органами Росстата. Отдельного межведомственного сотрудничества требует организация временной занятости подростков в целях обеспечения безопасности несовершеннолетних граждан.

Рынок ЧАЗ (в различных своих проявлениях) развивается как во время подъема экономики, так и во время кризисов. Так, например, еще 20 лет назад, кризис середины 1998 г. подтолкнул развитие таких видов ЧАЗ, как агентства по трудоустройству, агентства по трудоустройству за рубежом, агентства по временному предоставлению рабочей силы (лизингу персонала). В 2018 г. в Тюмени, по данным компании 2gis, действовало 32 рекрутинговых компаний. Что касается органов Государственной службы занятости, то на начало 2018 г. в г.Тюмень функционировало 6 центров занятости населения.

Рынок рекрутмента в настоящее время находится в стадии формирования, еще не сложились определенные, четко обозначенные правила профессионального сотрудничества кадровых агентств и органов Государственной службы занятости. Основой существования рынка рекрутинговых услуг в современном обществе является постоянный дефицит квалифицированных специалистов. Противоречивость российского рынка труда

как раз заключается в том, что наряду с наличием дефицита работников определенного качества одновременно мы наблюдаем весьма немаленький уровень безработицы. Кроме того, как отмечалось на Международной организации труда, только благодаря рекрутингу можно остановить правовой беспредел как в отношении человека, который ищет работу, так и непосредственно работодателя [ilo.org]. На российском рынке этот бизнес сравнительно молодой, развивающийся и активно ищущий себя. Лозунг "Кадры решают все" никогда не потеряет свою актуальность, поскольку успех любого предприятия напрямую зависит от сотрудников, осуществляющих свою деятельность в рамках этого предприятия. Но лишь малая часть заказчиков осознает, что привлечение высококлассного профессионала в компанию неизбежно связано с немалыми затратами. Конкуренция воспринимается как неотъемлемая часть рынка, но не все готовы признать, что в не меньшей степени она существует при спросе на квалифицированные кадры.

Профессионал ценится на рынке труда и никогда не находится в состоянии безработного. Он работает там, где условия труда и оплата его вполне устраивают. В редких случаях он готов обсуждать и рассматривать какие-либо предложения от рекрутинговых агентств. Следовательно, если заказчик хочет получить этого специалиста в свою компанию, его можно только перекупить на более выгодных условиях (необязательно материальных). По мнению ряда исследователей, единицы работодателей способны проделать это самостоятельно. Здесь нужна профессиональная работа внешних консультантов-рекрутеров. Не имеет смысла расписывать значение рентабельной работы для агентства. Рекрутинговые компании являются в чистом виде коммерческими организациями, конечная цель которых - получение прибыли, дающей возможность делать инвестиции в дальнейшее развитие бизнеса.

Как это ни парадоксально, но рекрутинговые компании на сегодняшний день имеют большие проблемы с комплектацией собственного штата

консультантов. Масса всевозможных курсов имеет весьма отдаленное сходство с настоящим практическим рекрутингом. Уровень рекрутингового агентства определяется в наибольшей степени уровнем консультантов-рекрутеров, работающих в нем.

Сегментация рынка труда в зависимости от канала поиска работы.

Прежде всего целесообразно выделить различия этих формальных посредников на рынке труда, по отношению к основным клиентам - соискателям рабочих мест (табл. 1). При этом не следует забывать о том, что эти два субъекта рынка труда являются, согласно экспертным оценкам, основными каналами поиска работы наряду с традиционно популярными "личными связями".

Таблица 1

Различия в доступности услуг государственной и частных служб занятости населения по критериям затрат времени и стоимости

| Каналы поиска | Затраты времени | Стоимость |
|--|-----------------|--|
| Государственная служба занятости (ГСЗ) | Высокие | Бесплатно, для безработных снижение издержек за счет пособия |
| Негосударственные агентства | Высокие | Относительно высокая |
| Друзья | Невысокие | Бесплатно |
| Обращение на предприятие | Высокие | Бесплатно |
| СМИ | Невысокие | Невысокая |

Для безработных ГСЗ как канал поиска работы связана с малыми затратами средств, даже наоборот, возможно получение пособия по безработице. Но использование этого канала предполагает относительно высокие затраты времени, посещение центров занятости, беседы с консультантами. Использование ГСЗ более эффективно для рабочих, чем для специалистов, так как структура вакансий в государственных центрах занятости больше смещена в пользу рабочих специальностей.

Использование негосударственных агентств для поиска работы иногда связано с денежными издержками, но не во всех случаях (в агентствах по трудоустройству услуга предоставляется соискателю вакансий, он же их и оплачивает). Использование данного канала поиска работы связано также с временными издержками, которые в последнее время существенно снижаются за счет использования интернет-технологий.

Преимущество поиска и работы, и сотрудников в сети Интернет имеют и работодатели, и соискатели. Простота поиска, оперативность данных, минимум усилий - все это послужило толчком для бурного роста сетевых кадровых служб и агентств. Открытые информационные базы данных стали решать задачи поиска за считанные секунды, поиск стал все более интеллектуальным, запросы могут храниться в памяти, а результаты приходиться по электронной почте. Компании готовы тратить на это большие деньги.

В настоящее время в развитых странах потрачено уже более 4 млрд долл. США на рекламу вакансий в Интернете, и эта цифра постоянно растет. Ведущие корпорации из года в год планируют тратить не менее 52% своего запланированного на эти цели бюджета на поиск новых сотрудников через Интернет, в то время как на традиционные СМИ и агентства отводят не более 31%. Размещение объявления о наличии вакансий в Интернете представляет ряд преимуществ по сравнению с размещением в традиционных СМИ.

Во-первых, аудитория пользователей Интернет значительно шире, чем читательская аудитория журналов и газет, и не ограничена сферой распространения. Можно набирать персонал для вновь создаваемых офисов и представительств в других городах России, охваченных интернет-коммуникациями, не покидая рабочего места в своем городе. Число пользователей Интернет по России растет в геометрической прогрессии. Причем, что особенно важно для рекрутингового бизнеса, растет доля пользователей, напрямую не связанных с компьютерными технологиями.

Во-вторых, значительно различие этих двух источников привлечения персонала по длительности доступа. В Интернете доступ круглосуточный; потенциальный кандидат может просматривать сайты как на рабочем месте, так и дома, после работы; срок публикаций информации о вакансиях не ограничен во времени, тогда как информация в газете или журнале строго определена (день, неделя, месяц).

Согласно данным крупнейшего лондонского агентства по трудоустройству Reed, уже сейчас более 80% нанимателей в первую очередь рассматривают кандидатуры соискателей, представивших свое резюме в электронном виде, поскольку это, в частности, свидетельствует об их компьютерной грамотности. Сами соискатели также хорошо осознают преимущества электронного резюме - более половины опрошенных Reed компаний уже сегодня получают свыше 90% заявок о приеме на работу именно в такой форме. Данные тенденции предоставляют кадровым агентствам новые возможности дальнейшего развития своего бизнеса в направлениях углубления специализации, расширения сферы предлагаемых заказчикам услуг, повышения их качества, оперативности предоставления, а также повышения эффективности рекрутинга и, как следствие, увеличения получаемых прибылей.

Развитие современных информационных технологий ввело в научный оборот новую категорию – электронный рынок труда. Это своеобразный сегмент рынка труда, характеризующийся специфическим механизмом воздействия основных субъектов этого рынка: работодателей, работников, посредников и государства. Государство должно оперативно реагировать на столь динамичные изменения в сфере современного развития технологий.

Поэтому представляется целесообразным формирование государственной информационной политики в трудовой сфере, которая включала бы в себя не только создание Информационного портала Роструда "Работа в России" и автоматизированных информационных систем "Регистры по-

лучателей услуг" и "Роструд-контроль", но и проведение постоянного мониторинга состояния электронного рынка труда, оценку текущей ситуации, разработку прогнозов ее развития, обеспечение равного доступа к информации, разработку мер защиты частной информации и т. д.

Также необходимым представляется разработка и проведение мер по повышению социальной защищенности работников на электронном рынке труда, уменьшению территориальных и социальных различий в ситуациях на региональных рынках труда и в положении отдельных социально-демографических, профессиональных и других групп населения с точки зрения доступности и возможности использования информационных ресурсов Интернета, а также мер по противодействию монополизации трудового посредничества на электронном рынке труда.

С позиции сбора информации о вакансиях и незанятом населении деятельность негосударственных рекрутинговых агентств часто выступает противодействующим фактором информирования безработных о рынке труда. Высокий уровень конкуренции между рекрутинговыми агентствами побуждает их формировать собственные базы данных по вакансиям и гражданам, ищущим работу, а также заботиться о конфиденциальности доступа к этим базам. Таким образом, в рамках локального рынка труда определенная доля вакансий и претендентов на них оказывается в официальной части открытого рынка труда, а другая доля - в неофициальной его части. Соотношение названных долей будет зависеть от того, какую часть открытого рынка труда контролируют негосударственные структуры содействия занятости: на сегодняшний день она достигла существенных значений в городах, ставших центрами рыночных реформ в России, - Москве и Санкт-Петербурге, где функционируют соответственно порядка 626 и 250 рекрутинговых агентств.

Фактически свершившееся разделение рынка труда между государственными и негосударственными структурами-посредниками в сфере занятости привело к тому, что в Москве большая часть вакансий квалифици-

рованных руководителей и специалистов концентрируется в частных рекрутинговых агентствах. На долю Государственной службы занятости приходятся вакансии, рассчитанные на средний и низкий уровень квалификации. Существует также различие по формам собственности: основную массу вакансий государственных (и до 100% - бюджетных) предприятий и организаций аккумулируют органы Государственной службы занятости, а частные рекрутинговые агентства выполняют преимущественно заказы по подбору персонала частных компаний.

Прослеживается также зависимость между стадией развития бизнеса и распределением сегментов рынка труда между Государственной и негосударственными службами занятости: в стадиях свертыwania или сокращения высококвалифицированных специалистов и рабочих будет заявлено в Государственную - 40%, а 60% - в негосударственную службу занятости, в стадиях развития, стабильности и лидерства на рынке - 20% и 80% соответственно. Рабочие места, рассчитанные на неквалифицированный и малоквалифицированный труд, попадают в банк вакансий частных рекрутинговых агентств в зависимости от уровня успешности бизнеса организации, их заявляющей: в 5% случаев - организация ликвидируется или сокращает бизнес, в 10% - бизнес в стадии развития, в 20% - бизнес стабилен, в 30% случаев организация является лидером на рынке товаров и услуг. Для создания механизма эффективного взаимодействия органов Государственной службы занятости и частных структур содействия занятости необходимо учитывать, что последние являются принадлежностью частного капитала. При этом нужно отдавать себе отчет, что объективно деятельность субъектов рынка труда будет направлена на различные его сегменты. Вызвано это экономическими интересами и спросом на услуги соответствующих субъектов-участников. Так, спрос на услуги агентств по подбору и отбору персонала исходит от развивающихся, стабильных и ведущих компаний, имеющих достаточное финансовое обеспечение и являющихся главными потребителями квалифицированной рабочей силы. Услуги агентств по тру-

доустройству востребованы специалистами, которые готовы платить за свое трудоустройство и испытывают сложности при поиске работы, с одной стороны, а с другой стороны, - это компании, стремление которых заключается в приобретении необходимых ресурсов даром. Государственная служба занятости должна быть озабочена сектором сокращаемых и высвобождаемых специалистов, а также социально незащищенными категориями населения.

Негосударственные структуры содействия занятости населения нередко ведут свою работу специализированно с ориентацией на определенные контингента лиц, ищущих работу.

Например, центр кадровых решений «Фабрика HR» (г. Тюмень) подбирает по заявкам заинтересованных компаний и трудоустраивает высококвалифицированных специалистов немассовых профессий: финансовых и банковских работников с высшим образованием, топ-менеджеров, опытных юристов; секретарей-референтов с хорошим знанием иностранного языка; специалистов в сфере IT и др.

Миссия Центра кадровых решений «Фабрика HR» содержит следующее: «Важным и ценным вкладом в развитие бизнеса, является вклад кадры, управление персоналом-неотъемлемая и важная составляющая любого бизнес процесса. Специалисты ЦКР «Фабрика HR» объединились для того, чтобы помочь соединить высокопрофессиональные кадры с бизнесом».

ЦКР «Фабрика HR» реализует проект, по нетворкингу «Клуба соискателей». Его цель – создание новых условий для творческого общения специалистов и согласования их интересов с интересами предпринимателей и работодателей.

Подобные объединения, клубы по интересам функционируют и в других регионах России.

В качестве форм привлечения на имеющиеся свободные рабочие места достаточно широко используются онлайн и офлайн площадки: нетвор-

кинги, мастер-классы, профильные бизнес мероприятия, работные сайты, внутренние онлайн площадки работодателей, а также интернет ресурсы такие как социальные сети: Вконтакте, Facebook, Instagram и др.

Биржи труда, клубы ищущих работу, нередко зарегистрированные как товарищества с ограниченной ответственностью и работающие при поддержке региональных органов по труду и занятости, наиболее существенную роль играют в трудоустройстве молодежи. Их цель – добиваться сдерживания темпов роста безработицы, а так же способствовать достижению экономической самостоятельности и реализации ее права на труд.

Организационные формы и направления деятельности негосударственных структур содействия занятости населения достаточно многообразны.

Социальная работа по содействию занятости в государственных и негосударственных организациях имеет следующие особенности. Несмотря на имеющийся спрос на рабочую силу и наличие заявок от работодателей, подбор персонала в государственных службах занятости затруднен по ряду причин. Это объясняется низким уровнем предлагаемой заработной платы, высокой интенсивностью работы, предложениями вакансий с низкой квалификацией. Ситуация осложняется тем, что работодатели не стремятся предоставлять информацию об открывающихся вакансиях в государственные службы занятости из-за отсутствия механизма контроля и мер ответственности, из опасения потока соискателей с низкой конкурентоспособностью. Они предпочитают «переставлять» работников внутри фирмы, выставлять объявления самостоятельно, либо пользоваться услугами негосударственных структур. Новым направлением, которое разрушило стереотип об устройстве на работу по связям или по везению, стала деятельность частных агентств занятости. В процессе развития инфраструктуры бизнеса по подбору персонала сформировалась структура кадровых агентств, которую можно классифицировать по ряду признаков.

Среди организаций, предоставляющих платные услуги по содействию занятости, обычно выделяют кадровые и рекрутинговые агентства, агентства по трудоустройству, по подбору и отбору персонала. В силу множества противоречивых определений, мы будем рассматривать кадровые и рекрутинговые (пер. с англ. *recruiting* – «рекрутирование», «набор», «вербовка») коммерческие агентства как синонимы на основании их разного лингвистического происхождения, а именно Центр кадровых решений «Фабрика HR» г. Тюмень. Разногласия в терминологии связаны с разными основаниями классификации организаций рассматриваемого сегмента – по выбору приоритетных форм работы и клиентов, формам оплаты услуг. Услуги предоставляются двум основным группам клиентов: соискателям, ищущим работу и работодателям, делающим запрос на подбор персонала.

Соответственно, основными направлениями работы являются услуги для вторых – по поиску и отбору персонала на открытые вакантные места работодателей, выявлению профессиональных склонностей, повышению конкурентоспособности на рынке труда. Некоторые кадровые агентства выделяют в своей деятельности приоритетные направления, на основании которых строится их политика. Это может быть специализация на подборе кадров и оказание платных услуг организациям, либо работа преимущественно по подбору работы соискателям, что определяет профиль и специфику работы, схемы оплаты услуг. Основой классификации является подразделение по признаку оплаты труда, в соответствии с ним и распределяется оказание услуг. Выделяют следующие типы рекрутинговых агентств.

Агентства по трудоустройству стремятся предложить, как можно больше вариантов трудоустройства для людей, ищущих работу (они представляют интересы работников), а также за определенную плату предоставляют доступ работодателям к базам данных своих кандидатов. Эти агентства предлагают населению следующие услуги:

- помощь в составлении резюме;
- психологическое тестирование;
- занесение информации о кандидате в базу данных;
- размещение резюме и (или) мини-резюме в средствах массовой информации и в глобальной сети Интернет, рассылка резюме по компаниям;
- консультирование по методам поиска работы, прохождения собеседования в компании;
- профориентация;
- направление кандидата;
- предоставление информации об имеющихся вакансиях на рынке труда (сборники вакансий).

Вознаграждение данной категории агентств складывается из взносов, которые люди делают за оказанные услуги, по сути, это платное трудоустройство. Во многих случаях плату стараются взять и с тех и с других. При трудоустройстве с кандидата берется плата 30-100% оклада после первого месяца работы в компании. Агентства по трудоустройству, в первую очередь, предлагают компаниям работников из числа граждан, заключивших с агентствами договоры на платное трудоустройство. Чтобы расширить круг таких граждан, агентства публикуют через СМИ рекламу своих услуг. Как правило, специалисты высокой квалификации предпочитают не обращаться в агентства по платному трудоустройству.

Другой особенностью агентств по трудоустройству является отсутствие возможности тщательного изучения прорабатываемых вакансий. Они ведут отбор в основном по формальным признакам. Это приводит к направлению в компании большого числа довольно слабых кандидатов. Как правило, услуги коммерческих кадровых агентств оказываются на платной основе как для соискателей, так и для работодателей, в отличие от государственной службы занятости населения, оказывающей услуги бесплатно. Исключения составляют случаи, когда заключенный договор об оказании услуг предусматривает другие условия. Например, если заказ на

подбор персонала оплатил работодатель, то соискателю предложение такой работы, возможно, будет бесплатным. Бывает и наоборот, когда услуги работодателям оказываются бесплатно, за счет ищущих работу. Здесь возможно несколько вариантов. Часто встречаются схемы оплаты услуг кадровых агентств соискателями в счет процентов от первой или последующих заработных плат при условии заключения трудового договора о принятии на работу. Другой распространенный вариант сводится к заключению договора о подборе определенного количества (обычно не менее трех) желаемых вакансий в течение оговоренного срока (чаще в течение 1-3 месяцев) между клиентом и кадровым агентством с немедленной оплатой услуг.

Существует и ряд сложностей, сопровождающих деятельность коммерческих кадровых агентств. Во-первых, сектор коммерческих кадровых агентств в нашей стране имеет сравнительно короткую историю, недостаточно отработанные механизмы защиты прав клиентов, гарантий получения ими качественных услуг. Во-вторых, существуют риски и для самих агентств, особенно в периоды массового сокращения рабочих мест в мировой финансовый кризис, серьезную конкуренцию которым составляет государственная служба занятости населения.

Положительная роль данных агентств заключается в повышении информированности на рынке труда о свободных рабочих местах, содействии поиску работы людям, ищущим ее. При этом агентство создает «поток» кандидатов. Поэтому в агентства целесообразно обращаться, когда необходимо заполнить рабочие вакансии или должности, не требующие высокой квалификации. К негативным аспектам деятельности данных организаций относятся: создание дополнительного барьера между работниками и предпринимателями; взимание денег с безработных граждан, находящихся в трудном материальном положении, создание «видимости» занятости.

2.2. Основные направления работы с безработными гражданами ЦКР «Фабрика HR»

В настоящее время развитие бизнеса по подбору персонала на Западе имеет тенденцию к прекращению распространения или запрещению оказания услуг по платному трудоустройству. В России происходит трансформация агентств, начавших свою деятельность с платного трудоустройства, в агентства по подбору персонала. Отчасти это объясняется снижением доверия у населения к этому виду агентств, а также перспективностью и доходностью агентств по подбору персонала.

Центр кадровых решений «Фабрика HR» г.Тюмень. представляет на рынке труда интересы предпринимателей, которым необходимы специалисты более высокой квалификации. Гонорар уплачивает компания-заказчик, он составляет примерно от 10 до 30% годовой оплаты труда подобранного работника. Поиск персонала производится посредством собственной базы данных и объявлений о вакансиях в СМИ, Интернете, путем использования мини-резюме кандидатов и через прямой поиск. Так же используются новые технологии, такие как: чат-боты, skype собеседование, групповые мастер-классы, таргетинговая реклама.

В комплекс услуг для бизнеса, которые предоставляет центр входит:

1. Head-hunting (хэдхантинг) – вид услуги, при которой центр, занимается поиском и отбором руководителей высшего звена, «переманивает» определенного специалиста для компании-заказчика;
2. ExecutiveSearch (эксекьютив сеч) – поиск и подбор высоко квалифицированного специалиста в области управления;
3. Outplacement (аутплейсмент) – вид услуги, при котором центр занимается целенаправленным трудоустройством персонала, увольняемого из компании-заказчика в определенные сроки и на определенных условиях;

4. Leasing (лизинг) – предоставление центром на определенный срок ,на определенных условиях сотрудников, которые находятся в трудовых отношениях с центром в распоряжение фирмы-арендатора;

5. Recruitment (рекрумент) – услуги по подбору руководителей среднего звена, специалистов и офисного персонала.

Специалисты центра «Фабрика HR» также проводят социальную работу с безработными гражданами, попавшими в затруднительную жизненную ситуацию. Гражданину достаточно записаться на консультацию, либо посетить один из мастер-классов которые проводят hr-специалисты совместно с психологами и другими ответственными и привлеченными специалистами, для решения своих проблем.

В комплекс бесплатных услуг для безработных граждан, которые предоставляет Центр входит:

1. Помощь в составлении резюме;
2. Консультация рекрутера для успешного прохождения собеседования;
3. Консультация психолога- коуча с трудными жизненными ситуациями;
4. “Тест-драйв собеседования”;
5. Мастер-класс “Найди успешную работу”;
6. Тренинг “Супер сотрудник”.

Кадровое агентство для соискателя – это возможность сделать карьеру, а также найти работу. Как правило, агентства работают с людьми, уже имеющими работу и им предлагается работа с наиболее лучшими условиями. Но центр кадровых решений «Фабрика HR» на добровольных началах ведет бесплатную работу с соискателями, как правило это кандидаты среднего уровня.

При работе с соискателями на вакансии среднего уровня используется следующая технология помощи поиска работы.

Она состоит из 4 этапов:

1. Полное описание резюме: излагается суть опыта работы, как официального, так и неофициального, круг ранее выполняемых обязанностей, достижения, навыки и умения.

2. После помощи в составлении грамотного резюме, рекрутер вносит кандидата в базу внутреннего кадрового резерва, что позволяет безработному гражданину претендовать на все имеющиеся открытые вакансии клиентов центра.

3. Разработка стратегии поиска работы для соискателя. Она включает анализ открытых вакансии, как центра, так и тех, что имеются в свободном доступе в сети интернет.

4. В случае необходимости безработный гражданин может получить консультацию любого специалиста центра.

Анализ опыта практической социальной работы в центре кадровых решений «Фабрика HR» в табл. 2.

Анализ опыта практической социальной работы в центре кадровых решений «Фабрика HR» выполнила студентка ЗСР6-304С Ахатьева Екатерина Алексеевна

| Основные категории клиентов | Основные социальные проблемы клиентов, на решении которых сосредоточена деятельность учреждений социального обслуживания | Основные потребности клиентов в услугах учреждений социального обслуживания | Нормативно-правовая основа для решения проблем клиента | Технологии решения проблем клиента: ТРАДИЦИОННЫЕ и ИННОВАЦИОННЫЕ | SWOT – анализ деятельности учреждения социального обслуживания | Рекомендации по оптимизации деятельности учреждения социального обслуживания |
|-----------------------------|---|--|--|---|---|--|
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 |
| Безработные граждане | -психологическая незащищенность; -неуверенность обществу; -неприспособленность к трудовой и бытовой сфере; -низкий уровень жизни; - не возможность реализовать свои цели - духовную, моральную, нравственную, двояственную, двоящую, подавляющую, отвращающую, асоциальное поведение, психологический кризис. | Помощь в трудоустройстве; -Оформление документов; - Овладение навыков необходимых для трудоустройства Совершенствование навыков необходимых для трудоустройства - Консультации -Мастер-класс по успешному прохождению собеседования | - в Конституции РФ, в Трудовом кодексе РФ и в Законе РФ «О занятости населения в РФ». В статье 37 Конституции РФ установлены основы занятости населения о свободе труда, запрещении принудительного труда, о вознаграждении за труд без какой-либо дискриминации, о праве свободно распоряжаться способностями к труду, выбирать род деятельности и профессию; «Труд свободен. Каждый имеет право свободно распоряжаться своими способностями к труду, выбирать род деятельности и профессию. Принудительный труд запрещен. -Всеобщая декларация прав человека 1948 г. в ст. 23 провозглашает право каждого на труд, на свободный выбор работы, на справедливые и благоприятные условия труда и на защиту от безработицы, а то время как ст. 25 этого документа указывает на право каждого рассчитывать на такой жизненный уровень, который позволял бы формировать и проявлять себя как личность, принимать непосредственное участие в производстве материальных и духовных благ. | -центры занятости населения; -развитие самостоятельности населения -организацию подготовки и переподготовки кадров -социальное посредничество и консультирование; -прямая помощь направлена непосредственно на защиту прав и интересов безработных, улучшения условий его жизни, снятия нежелательных социальных последствий; ИННОВАЦИОННЫЕ ТЕХНОЛОГИИ -чат-боты - skype собеседование - групповые мастер-классы | СИЛЬНЫЕ СТОРОНЫ: -бесплатная помощь безработным гражданам. -Большой выбор проверенных работодателей Широкий спектр услуг; -высокий уровень взаимод. общественными организациями; -использование современных технологий; -опыт успешной реализации программ; -высокий уровень квалификации специалистов; СЛАБЫЕ СТОРОНЫ: -трудозатраты для организации - не возможность помочь всем нуждающимся | - осуществление профессионального обучения и подготовки работников с учетом социальных потребностей и их личных способностей, соблюдение добровольности труда, свободного волеизъявления граждан в выборе вида занятости; - поощрение работодателей, создающих новые рабочие места, прежде всего для граждан, особо нуждающихся в социальной защите и испытывающих трудности в поиске работы; |

Современный рынок услуг по подбору персонала характеризуется следующими чертами:

- широкое распространение агентств по регионам, свидетельствующее о востребованности рекрутмента;
- повышение качества предоставляемых услуг, что связано с повышением числа заказов;
- расширение ассортимента предоставляемых услуг, использование новых технологий.

Очень эффективным является применение Интернета, с его помощью находят работу более 16% людей. Этому способствует скорость, доступность и бесплатность информации, возможность подробнее сформулировать требования к кандидату.

2.3. Социально-психологический тренинг как технология социальной работы с безработными гражданами

В центре кадровых решений «Фабрика HR» могут оказать психологическую и консультативную помощь людям, оказавшимся в сложной ситуации связанной с потерей работы.

Выборка исследования: анкетирование прошли 50 соискателей (из них: 18 мужчин и 32 женщины) в возрасте 18-48 лет. Исследование проводилось в период с сентября 2017 года по февраль 2018 года. По итогам анкетирования было выбрано 3 соискателя в поисках работы более 7 месяцев. Все три женщины возрасте 24, 26, 29 лет. Каждая из них находилась в сложной жизненной ситуации связанной с отсутствием работы. Были проведены профилактические беседы, тест драйв собеседования, тренинг групповой и индивидуальный где каждый из исследуемых кандидатов отвечал на ряд вопросов и решал свои трудности при помощи индивидуальной стратегии, разработанной для успешного трудоустройства.

К нам в центр приходят люди абсолютно разного социального статуса и профессий. Задача консультанта помочь понять человеку, как ему грамотно составить резюме, выстроить стратегию поиска работы, как грамотно презентовать себя на собеседовании. Задача психолога, понять насколько сложившаяся ситуация для человека критическая. Если требуется работа с окружением безработного гражданина, пригласить на совместный мастер-класс. В этой связи представляется важным провести исследование в виде анкетирования и выявить насколько высокой проблемой является отсутствие работы у граждан.

Цель исследования – выявить отношение безработных граждан, находящихся в поиске работы города Тюмени, к изменениям в привычном образе жизни и исследовать особенности влияния безработицы.

Задачи исследования:

1) определить, как безработные граждане Тюмени характеризует свой образ жизни, насколько он, по их мнению, является отвечающим их потребностям;

2) изучить отношение граждан к статусу «безработный»;

3) исследовать отношение к изменившемуся образу жизни.

Объект исследования – граждане Тюмени находящиеся в поисках работы в возрасте 18-48 лет.

Предмет исследования – отношение безработных граждан к своему статусу.

Гипотезы исследования

1. Безработный гражданин не считает свой образ жизни полноценным.
2. Молодые специалисты – испытывают затруднения с поиском работы
3. Статус «безработного» влияет на невозможность вести полноценный образ жизни и испытывать затруднения в отношениях с социальным окружением.

Инструментарий исследования: анкета, содержащая 15 вопросов, разработанная и предназначенная для получения информации (Прил. 5).

Индивидуальное и групповое собеседование для более четкого анализа ситуации, в которую попали граждане.

Изучение полученных результатов:

В ходе анкетирования было выявлено следующее: превалирует не-удовлетворение граждан статусом безработного (табл. 3).

Таблица 3

Удовлетворенность/неудовлетворенность статусом безработного

| | |
|------|----------------------|
| 15 % | Удовлетворительно |
| 65 % | не удовлетворенно |
| 12 % | Затрудняюсь ответить |
| 8 % | Оставили без ответа |

Причина увольнения: следующим образом распределились ответы на вопрос о причине увольнения (табл. 4).

Таблица 4

Данные о причинах увольнения

| Причина увольнения | Количество ответов | М | Ж |
|---|--------------------|---|---|
| сами уволились по собственному желанию | 6 | 2 | 4 |
| из-за сокращения рабочих мест | 11 | 5 | 6 |
| в связи с ликвидацией предприятия, на котором Вы работали | 9 | 3 | 6 |
| из-за сложившейся ситуации на рынке труда | 5 | 2 | 3 |
| недостаток образования | 6 | 1 | 5 |
| не поладили с начальством | 13 | 5 | 8 |

Из 50 безработных, проходивших анкетирование, всего 6 обратились в государственный центр занятости населения. Получили статус безработного всего двое, остальным было отказано по ряду причин. На вопрос почему не решились встать на учет для получения пособия по безработице остальные 44 специалиста находящиеся в поиске работы, они ответили, что не ждут помощи от государства в таких вопросах и занимаются поиском самостоятельно.

Приведем самые популярные ответы на вопросы в процентном соотношении и разделим по половым признакам (табл. 6)

Таблица 6

| Вопрос | Муж. | Жен. |
|----------------------|-----------------------|-----------------------|
| Ваш Пол | 36% | 64% |
| Ваш возраст | от 24-36 | от 18-48 |
| Ваше образование | Высшее у 100% | Высшее у 74% |
| Какой из приведенных | 69% живете от зарпла- | 77% живете от зарпла- |

| Вопрос | Муж. | Жен. |
|--|---|--|
| ниже примеров наиболее соответствует Вашему материальному положению (материальному положению Вашей семьи)? | ты до зарплаты, часто приходится занимать 31% деньги на самое необходимое, а о сбережениях не может быть и речи | ты до зарплаты, часто приходится занимать 23% на ежедневные расходы хватает денег, но уже покупка одежды представляет трудности, для этого надо или взять в долг, или специально откладывать деньги |
| Чувствуете ли Вы в ситуации безработицы осуждение со стороны близких? | Да 100% | 53% да |
| Знаете ли Вы, как Вам решить проблему безработицы? | 63% как и большинство людей в моем положении, я пытаюсь решить проблему безработицы, но преобладают сомнения, и я не всегда уверен в своих силах 37% как и многие другие, находящиеся в моем положении, я затрудняюсь в решении проблемы безработицы, в основном, обращаюсь в Службу занятости/ Кадровое агентство | 14% несмотря на то, что безработица – это трудная проблема, я знаю, как ее решить, и я уверен в своих силах 23% как и большинство людей в моем положении, я пытаюсь решить проблему безработицы, но преобладают сомнения, и я не всегда уверен в своих силах 63% как и многие другие, находящиеся в моем положении, я затрудняюсь в решении проблемы безработицы, в основном, обращаюсь в Службу занятости/ Кадровое агентство |

Отсюда следует вывод, что человек, попавший ситуацию, связанную с потерей работы, действительно испытывает трудности с поиском работы и прохождением собеседования. Преодолевает финансовый кризис, полагаясь лишь на себя.

Слово "тренинг" означает "тренировка". Тренировка идет в направлении социальной и психологической адаптации, определения развития личностного роста, карьеры. Иначе говоря, в рамках тренинга задача ведущего - создать условия для активных самостоятельных действий самих участников - в контексте выбора и определения своего профессионального пути. Более того, тренинговая форма работы позволяет участникам сознательно пересмотреть сформировавшиеся ранее стереотипы, решать свои личностные проблемы, овладевать различными способами межличностного взаимодействия. Снять барьеры и разобрать вопросы которые давно волновали.

Компетентность в сфере общения в настоящее время стала одной из главных составляющих высокого профессионального уровня. Причем это относится не только к таким профессиям, как менеджер, работник сферы обслуживания, педагог или социальный работник, где требуется уже специальная коммуникативная подготовка, но и практически ко всем остальным типам профессий, так как любой работник так или иначе включается в информационный обмен, взаимодействует с людьми, будь то коллеги или клиенты.

Помогая разумному планированию поиска работы, тренинг служит средством коррекции профессиональных намерений и установок на свой профессиональный рост. В группе, в атмосфере моральной поддержки и защищенности, участники получают возможность на равных, без какого-либо давления высказывать свои мнения и обсуждать ситуации, связанные с профессиональным будущим, учатся аргументировано выражать свои мысли, моделируют различные профессиональные роли и т.д.

Программа тренинговых занятий состоит из 4 этапов, каждый из которых последовательно обеспечивает решение определенных задач. Это:

- изменение отношения человека к самому себе, сложившейся жизненной ситуации, окружению;
- переоценка ситуации настоящего и будущего;

- формирование уверенности в себе;
- выявление и анализ собственных проблем, препятствующих выработке эффективной стратегии поиска работы и профессиональной самореализации и т.п.

При комплектовании тренинговых групп специалистам центра кадровых решений «Фабрика HR» необходимо учитывать принцип добровольности участия (клиент должен быть лично заинтересован в собственных изменениях и самостоятельно принимать решение участвовать в группе) и принцип информированности (клиент имеет право заранее знать все, что с ним может произойти, цели, задачи и результат тренинга).

Каждый тренинг проводится в рамках 3-5 дней с фиксированным количеством часов (целесообразнее всего проведение занятий по 2-4 часов).

Рассмотрим отдельную программу тренинга, используемую в работе ЦКР «Фабрика HR» отработанную на проекте совместно с информационным сайтом Тюмени.

1. Семинар-тренинг "Технология поиска работы"

Задачами курса являются:

- определение целей человека в поиске работы;
- ознакомление с основными путями и правилами поиска работы;
- обучение навыкам составления резюме и деловых писем, навыкам телефонных переговоров с работодателем;
- ознакомление с психологическими аспектами собеседования при устройстве на работу;
- отработка навыков, необходимых для успешного взаимодействия с потенциальным работодателем на собеседовании;
- определение наиболее эффективного типа поведения в период испытательного срока.

2.4. Рекомендации по совершенствованию деятельности Государственного центра занятости населения, направленной на содействие занятости безработных граждан посредством взаимодействия с частными структурами

Поиск возможностей для взаимодействия. Деятельность государственных и частных структур содействия занятости имеет общие точки соприкосновения как в целевом, так и функциональном плане, что может вызывать различные формы отношений между ними, а именно:

- реальная конкуренция, как ценовая, так и неценовая, если говорить о возможных вариантах стоимости услуг как для работодателя, так и для соискателя на пересекающихся сегментах рынка (говоря о ценовой конкуренции следует помнить, что пока, согласно действующему законодательству, услуги Государственной службы занятости предоставляются бесплатно);
- взаимодополняющие действия, то есть реализация взаимодополняющих мер по регулированию состояния рынка труда (охват различных сегментов рынка);
- кооперация в различных формах, включая обмен информацией, ее совместное хранение, использование, проведение совместных проектов, передача части прав на исполнение, партнерство (интеграция ресурсов).

По нашему мнению, в настоящее время целесообразна регламентация со стороны государства деятельности каждого вида агентств путем определения минимальных требований, гарантирующих качественное выполнение заказов. Особое внимание должно быть уделено агентствам по трудоустройству ввиду специфики их деятельности - работа с категориями безработных граждан, испытывающих затруднения при самостоятельном поиске работы.

В будущем отношения между ГСЗ и ЧАЗ будут, по всей видимости, определять:

- государственная политика в области занятости;
- потенциал ГСЗ и ЧАЗ для реализации этой политики в тех сегментах рынка, где они действуют наиболее эффективно;
- последовательность политики, направленной на формирование конкурентной среды;
- оценка того, какая доля рынка необходима ГСЗ для организации помощи группам населения, находящимся на рынке труда в особо неблагоприятном положении.

Последний фактор может оказаться наиболее важным. С точки зрения ГСЗ взаимодополняемость или сегментация рынка могут оказаться опасными для нее, если за ней сохранятся лишь сокращающиеся сегменты рынка труда или рынок малоквалифицированной рабочей силы.

Службе занятости будет трудно исполнять свою роль по оказанию помощи людям, находящимся в особо неблагоприятном положении, если ее репутация невысока и качество услуг неуклонно снижается. Чтобы избежать такого риска, ГСЗ некоторых стран начали целенаправленно расширять свою деятельность в растущих, гибких сегментах рынка труда.

Далее может быть предложена примерная модель-схема сотрудничества Государственной службы занятости с частными агентствами по трудоустройству, которая должна включать:

- 1) создание общей информационной базы (банка вакансий) данных соискателей рабочих мест для равного и открытого доступа к ней;
- 2) проведение совместных мероприятий, направленных на достижение общих стратегических задач, в числе которых:
 - для бизнес-структур: получение большей прибыли за счет увеличения потенциальных кандидатов на трудоустройство;
 - для государственных органов: улучшение основных социально-экономических показателей, характеризующих деятельность региона, за счет совместного сотрудничества с коммерческим сектором;

3) проведение совместных конференций по обмену опытом в сфере трудоустройства населения; подведение итогов совместной работы за отчетный период; предложение новых перспектив развития двухстороннего сотрудничества; разработка инновационных методов работы, включающих изменения в нормативно-правовых актах региона (в частности, Тюменской области), регламентирующих и регулирующих совместную деятельность субъектов рынка труда области (ГСЗ и ЧАЗ);

4) предоставление соискателю работы более гибкого, удобного и информативного предоставления сведений о вакансии;

5) стимулирование экономической активности населения.

После определения и закрепления границ деятельности частных структур содействия занятости государство в лице органов службы занятости может вырабатывать необходимый комплекс мероприятий по регулированию их работы и вовлечению в реализацию государственной политики занятости.

Достижение сбалансированного функционирования деятельности государственных и частных структур содействия занятости должно осуществляться через:

1) четкое распределение функций по регулированию рынка труда между данными структурами;

2) соблюдение баланса интересов государственных и частных структур по ряду ключевых показателей деятельности, таких как экономические и социальные цели, ключевые сегменты рынка труда для согласования их деятельности и повышения отдачи от финансовых средств, инвестированных в бизнес;

3) использование организационно-экономических стимулов по отношению к частным структурам содействия занятости для вовлечения их в реализацию комплекса мер по урегулированию рынка труда и преодолению "негативных" отклонений в его развитии.

Частные структуры содействия занятости могут и должны использоваться в качестве источников получения информации о рынках рабочей силы и рабочих мест. На тех сегментах рынка труда, где деятельность частных структур занятости доказала свою эффективность по сравнению с Государственной службой занятости, необходимо привлечь их для выполнения конкретных государственных подпрограмм занятости (как коммерческих проектов). При этом государство должно оставить за собой роль "стратега" на рынке труда, аналитического центра, центра социально-психологической и материальной поддержки безработных граждан, наименее защищенных слоев населения.

Отмечу, что в феврале 2011 г. сформирована Ассоциация частных агентств занятости (АЧАЗ), которую учредили четыре крупные компании: три из них иностранные (Adecco, KellyServices и Manpower), а также российская компания "Анкор". Основными целями создания ассоциации являются построение принципов и стандартов работы индустрии предоставления временного персонала и вывода персонала за штат, совершенствование уровня знаний и опыта компаний в индустрии, поддержка государства в создании законодательной базы и аккредитации частных агентств занятости для успешного развития индустрии.

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

Теоретическая и практическая значимость работы состоит в описании опыта социальной работы с безработными гражданами, способствующей повышению эффективности социально-психологической помощи безработным гражданам, обратившимся в центр кадровых решений «Фабрика HR».

Поиск работы — процесс нелегкий для каждого человека, а особенно для категорий граждан, испытывающих трудности поиске работы, — инвалиды, граждане, освобожденные из учреждений, исполняющих наказание в виде лишения свободы, граждане предпенсионного возраста, одинокие и многодетные родители, воспитывающие несовершеннолетних детей, детей-инвалидов и др. Задача общества, в том числе и работодателей — помочь в трудоустройстве всем категориям граждан, и особенно социально незащищенным. Однако, справиться с такой задачей возможно только при активном участии работодателей, готовых создавать рабочие места для данных категорий граждан.

В Тюменской области за счет средств регионального бюджета при содействии органов службы занятости населения Тюменской области продолжается реализация мероприятий активной политики занятости и дополнительных мероприятий, направленных на расширение возможности трудоустройства отдельных категорий граждан, испытывающих трудности в поиске работы. Уже за 2017 год 257 работодателями создано 884 временных рабочих мест, на которые трудоустроено 353 гражданина с инвалидностью, 121 гражданин предпенсионного возраста, 153 гражданина из числа одиноких и многодетных родителей, воспитывающих несовершеннолетних детей, детей-инвалидов и другие. Всем гражданам, трудоустроенным в рамках мероприятия по организации временного трудоустройства безработных граждан, испытывающих трудности в поиске работы, помимо заработной платы работодателя, выплачивается материальная поддержка.

Работодателям, участвующим в дополнительных мероприятиях, предусмотрено возмещение нормативных затрат на приобретение, монтаж и установку оборудования для оснащения рабочих мест, оплату труда (с учетом страховых взносов в государственные внебюджетные фонды), выплату компенсации за неиспользованный отпуск при увольнении граждан, трудоустроенных на созданные организацией рабочие места с заключением срочного трудового договора, оплату банковских услуг, связанных с перечислением средств на возмещение нормативных затрат, выплаты за наставничество (с учетом страховых взносов в государственные внебюджетные фонды).

С начала 2017 года создано 888 дополнительных рабочих мест. Органы службы занятости населения Тюменской области призывают работодателей активнее включаться в процесс по содействию занятости граждан испытывающих трудности в поиске работы. По вопросам создания рабочих мест обращаться в государственное автономное учреждение Тюменской области Центр занятости населения по месту нахождения организации. Дополнительную информацию, в том числе контактную можно получить на Интерактивном портале Департамента труда и занятости населения Тюменской области.

Ситуация на рынке труда Тюменской области в 2017 году сохранялась стабильной и более благоприятной, чем в предыдущие годы, о чем свидетельствуют значения показателей: - уровень безработицы по методологии Международной Организации Труда 2017 года снизился с 5,6% до 4,8%. Причем средний показатель за 2016 год составлял 5,6%, за 2015 год в среднем 6,2%; - уровень регистрируемой безработицы с января по декабрь снизился на одну десятую процента в сравнении с таким же периодом прошлого года (с 0,7% до 0,6% при 0,7% на конец 2015-2016 годов); - коэффициент напряженности на рынке труда снизился с 0,3 до 0,2 человек на одну вакансию при 0,3 человек на одну вакансию на конец 2015-2016 годов (прим.: 0,2 человека на вакансию составляет 5,5 вакансий на одного

ищущего работу гражданина). Кто искал и кто находил работу Всего обратившихся в 2017 году - 56960 человек, из них - трудоустроено 46230 человек, что составляет 81,2%. Наибольшую долю в числе обратившихся в течение 2017 года в органы службы занятости населения и трудоустроенных составляют граждане, имеющие различные рабочие профессии и специальности — трактористы, операторы различной техники, водители, инженеры, кладовщики. Также при содействии службы занятости трудоустроивались продавцы, бухгалтеры, менеджеры, повара, кассиры, делопроизводители, администраторы, воспитатели, экономисты, диспетчеры и специалисты других специальностей. Прогнозы на 2018-й год относительно роста безработицы.

Вопросам занятости населения Правительство области уделяет особое внимание. Они находятся на постоянном контроле у главы региона. В 2018 году в Тюменской области за счет регионального бюджета продолжится реализация всех мероприятий по содействию занятости, реализуемых ранее, и в которых ежегодно принимает участие порядка 70 тыс. человек. Совокупность данных мер позволит сохранить ситуацию на рынке труда стабильной и контролируемой. Какие специальности будут востребованы Прогнозирование кадровых потребностей региона осуществляется департаментом труда и занятости населения в разрезе профессий рабочих и должностей служащих. Приток инвестиций и активный запуск высокотехнологичных производств, таких как ООО «ЗапСибНефтехим», ЗАО «Племзавод «Юбилейный» и других, формирует потребность экономики региона в высококвалифицированных кадрах разного уровня образования. Будут востребованы на рынке труда профессии, требующие среднего профессионального образования это - лаборант химического анализа, мобильный робототехник, графический дизайнер, специалист в области контрольно-измерительных приборов, операционный логист, техник-технолог по отраслям, специалист по туризму, медицинская сестра другие. Сохра-

нится высокая потребность специалистов с высшим образованием это по-прежнему - врач, инженер, учитель.

Резюмируя вышесказанное отмечу следующее. От потери работы в нашей стране не застрахован ни один человек. Это социальное явление приобрело масштабы эпидемии, которая не щадит ни министра, ни квалифицированного рабочего. Человек старается не думать о том, когда он останется без работы по причине сокращения штатов, закрытия предприятия или выхода "на заслуженный отдых", поэтому реально столкнувшись с безработицей, он оказывается не готовым успешно пройти все стадии "профессиональной смерти".

К решению проблем занятости и безработицы эффективным является комплексный подход с учетом экономических и социальных факторов, способствующих обеспечению занятости населения в соответствии с потребностями рынка труда.

Социальная работа с безработными гражданами включает социальные, экономические и психологические проблемы безработного. Прогнозирование поведения безработных на рынке труда, диагностика и коррекция негативных психологических состояний - основные направления по работе с безработными.

Социальная работа с безработными гражданами проводится в рамках Центра кадровых решений "Фабрика HR», которое является коммерческим учреждением, и обеспечивает оказание негосударственных услуг населению и работодателям в сфере содействия занятости населения.

Безработному гражданину как объекту социальной работы помогает менеджер по персоналу. Он выступает как посредник между работодателем. Менеджер по персоналу предоставляет консультацию о наличии вакантных мест, о возможности переобучения, проводит профессиональное консультирование.

Практика показывает, что наиболее эффективной представляется упреждающая комплексная социально-психологическая помощь безработ-

ным. Для этого разрабатываются и внедряются программы социальной адаптации безработного населения, целью которых является активное содействие в смягчении психологических последствий безработицы, в трудоустройстве женщин и молодежи, в выборе специальности в соответствии с личностными возможностями и потребностями, а также требованиями рынка труда.

Социальный работник способствует направлению безработного на социально-психологические мероприятия и тренинги.

Деятельность Центра занятости населения заключается в распространении информации о спросе и предложении на местном рынке труда, консультировании клиентов по вопросам профессионального обучения и трудоустройства, выплаты пособия по временной незанятости, оказание помощи в кадровом планировании предприятия, оказание социально-психологической помощи безработным гражданам.

Психологическая адаптация, проводимая специалистами службы занятости, предполагает освоение комплексной программы, позволяющей безработному осознать свое место в мире, ставить реальные жизненные цели и добиваться их достижения.

Основными эффективными технологиями ЦКР «Фабрика HR» является использование групповых методов работы с безработными гражданами в форме мастер-классов и тренингов.

Таким образом, для эффективного включения безработного в трудовую деятельность необходим механизм, который на макроуровне включает в себя проведение активной политики государственными службами занятости, закрепленные правовыми нормами; на микроуровне - деятельность социального работника заключается в применении конкретных мер обеспечения занятости, которые помогают восстановить безработному веру в свои силы, вернуть к активной трудовой деятельности, а также к плодотворному сотрудничеству с людьми и полноценной реализации себя в обществе.

В качестве вывода отмечу также, что потерю работы надо рассматривать как шанс профессионального самоопределения, в который, конечно же, заложен элемент личной драмы человека, потерявшего не только средства к существованию, но и смысл жизни, ощущение социальной значимости и полезности. Чтобы человек мог воспользоваться этим шансом, ему предоставляется профессиональная помощь специалистов ГСЗ и ЧСЗ, а также возможность пройти программы личностной реабилитации.

СПИСОК ИСТОЧНИКОВ И ЛИТЕРАТУРЫ

1. www.gazeta-unp.ru Интернет газета. Учет. Налоги. Право.
2. <https://ru.wikipedia.org> Википедия. Свободная энциклопедия.
3. <https://trudvsem.ru/czn> Государственная служба занятости населения
4. Методические указания труды: Ивановой Ирины Николаевны, Пашиной Екатерины Игоревны, Рецензент Т.Н. Кузьмина, Редактор К.А. Кулагина Компьютерная верстка Т.В. Семеновой
5. Конституция Российской Федерации. Принята всенародным голосованием 12 декабря 1993.
6. Трудовой Кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 №197-ФЗ (с изм. и доп.) // Консультант Плюс [Электронный ресурс]: справочная правовая система. - Режим доступа: <http://www.consultant.ru/popular/tkrf/>
7. Закон "О занятости населения в Российской Федерации" от 19.04.1991 №1032-1 (в ред. от 22.07.2010) // Консультант Плюс [Электронный ресурс]: - Режим доступа: <http://base.consultant.ru/cons/cgi/online.cgi?req=doc;base=LAW;n=90026;fld=134;dst=4294967295/>
8. Постановление Правительства РФ от 22.04.1997. №458 "Об утверждении порядка регистрации безработных граждан" (в ред. от 14.12.2006. №768).
9. Постановление Правительства РФ от 8.12.2008. №915 "О размерах минимальной и максимальной величин пособия по безработице на 2010 год".
10. Безработных в России стало меньше // РИА Новости - 22.10.2010. - [Электронный ресурс] Режим доступа: <http://www.polit.ru/news/2010/10/22/1054535-bezr-0.html>.
11. Беляева, М. Как повысить эффективность профессионального обучения безработных / М. Беляева, Е. Маратканова // Человек и Труд. - №11. - 2007. [Электронный ресурс]. Режим доступа: http://www.chelt.ru/2007/11-07/belyaeva_11-7.html

12. Волгина Н.А. «Рынок труда и доходы населения» Под общей редакцией д.э.н., профессора Н.А. Волгина. Рекомендовано Министерством общего и профессионального образования Российской Федерации в качестве учебного пособия для студентов высших учебных заведений, обучающихся по экономическим специальностям. Москва 1999. Рассматриваются теоретико-методологические и практические проблемы регулирования рынка труда и доходов населения, вопросы занятости, безработицы, оплаты труда, развития системы социального партнерства и социальной защиты населения. © ИИД «Филинь», 1999

13. Пожалуйста, не забудьте правильно оформить цитату: Никитина Е.В., Лимарева Ю.А. ДИНАМИКА БЕЗРАБОТИЦЫ В РЕГИОНАХ РОССИИ // Научное сообщество студентов XXI столетия. ЭКОНОМИЧЕСКИЕ НАУКИ: сб. ст. по мат. XVII междунар. студ. науч.-практ. конф. № 2(17). URL: [http://sibac.info/archive/economy/2\(17\).pdf](http://sibac.info/archive/economy/2(17).pdf) (дата обращения: 10.03.2018)

14. Четвернина Т. Государственная служба занятости: архаика или живой организм. Опыт развитых стран // Человек и труд. 2006. N 12. С. 29.

15. Рощин С. Ю. Влияние владения компьютерными технологиями на поиск работы, занятость и заработную плату. М.: ГУ-ВШЭ, 2007.

16. Государственная и муниципальная социальная политика (под общ. ред. Н. А. Волгина). М.: КНОРУС, 2011.

17. Мартынова А. П., Рощин С. Ю. Оценка эффективности государственных программ на рынке труда: эмпирическое исследование факторов спроса и ограничений на оценку. М.: ГУ-ВШЭ, 2008.

18. Одегов Ю. Г., Руденко Г. Г., Бабыкина Л. С. Экономика труда. Т. 2. М.: Альфа-Пресс, 2007.

19. Пинтаева М. Государственное регулирование инфраструктуры рынка труда как мера реагирования на мировой кризис // Социальная политика и социальное партнерство. 2009. N 8. С. 30.

20. Материалы официальных сайтов Минздравсоцразвития России (minzdravsoc. ru), Международной организации труда (ilo. org), некоммерческого партнерства "Ассоциация частных агентств занятости" (achaz. ru/), экспертных групп по обновлению "Стратегии-2020" (strategy2020.rian. ru), (top 100.rambler. ru).
21. Забродин Ю. М Психология личности и управление человеческими ресурсами : Учеб.-метод. пособие М.: Финстатинфор 2002.
22. Закон Российской Федерации "О занятости населения в Российской Федерации" в редакции от 29.12.2001 г.
23. Занятость. Безработица. Служба занятости: Толковый словарь терминов и понятий/ Под ред. Ю.В. Колесникова. -М., 1996.
24. Заславский И. Е. Труд, занятость, безработица. М., 1992. Золин И.Е. Рынок труда и занятость населения в современной экономике. Н.Новгород-2001.
25. Иванов В.Н. Социальные технологии в современном мире. М., 1996.
26. Маркс К. Капитал. Т.1. М.: Политиздат, 1978.
27. Коровкина А.г. Динамика занятости рынка труда: вопросы макроэкономического анализа и прогнозирования. М.-2001.
28. Миляева Л.Г. Комплексный анализ современных проблем занятости и безработицы: Бийск-2002.
29. Михнева С.Г. Теория и методология системно-эволюционного исследования рынка труда: М.: Высш. шк.-2002.
30. Неспорова А. Занятость и политика на рынке труда в некоторых странах с переходной экономикой. М.: Бюро МОТ в Москве, 2000.
31. Никифорова А.А. Рынок труда: занятость и безработица М.: Международные отношения 1991.
32. Павленков В.А. Рынок труда. М.: Анкил 1992.
33. Павлов В.П., Кулешова Е.В. Служба занятости: 10 лет — история, деятельность. М-2001.
34. Патрушев В.И. Введение в теорию социальных технологий. М., 1998.

35. Пашков А. С. Занятость, безработица, трудоустройство СПб.: Социал,-коммерческая фирма "Россия-Нева" 1994.
36. Чернина Н.В. Мотивация трудовой занятости, социальные характеристики безработных и процессы маргинализации на рынке труда в России Новосибирск: ИЭИОПП 1994.
- 37.77. Шишков Ю.В. Массовая безработица на Западе и ее социально-экономические последствия М.: Знание 1987.
38. Яковлева Е.Б. Структурная перестройка экономики и рынок труда России СПб.: Поиск 2001.
39. Ярская В.Н. Проблемы и перспективы развития человеческих ресурсов: Сб. науч. трудов. Саратов: Изд-во Поволж. межрегион, учеб. центра 2001.1. Список диссертаций
40. Васильев Я.Т. Совершенствование региональной занятости населения в условиях становления рынка труда: Дис. докт. экон. наук. М., 1997.
41. Демьяненко Ю.А. Региональные проблемы становления рынка труда в России (на материалах Псковской области): Автореф. дис. канд. социол. наук. М., 2000.
42. Кострюков В.А. Государственное регулирование занятости населения в современных условиях: Дис. докт. экон. наук. М., 1999.
- 43.83. Крюков В.П. Управление занятостью населения и трудовыми ресурсами крупного города. На примере Москвы: Дис. докт. экон. наук. -М., 1996.
- 44.84. Маслова И.Д. Институт государственной службы занятости как инструмент социально-экономической политики на рынке труда (на примере Башкортостана)
45. Никифорова А.А. Политика занятости на рынке труда (опыт стран развитой рыночной экономики): Дис. докт. экон. наук. М., 1993.
46. Пошевнев Г.С. Регулирование занятости и безработицы как функция социального управления: Автореф. дис. доктора социол. наук. М., 1997.

47. Прокопов Ф.Т. Безработица и эффективность государственной политики на рынке труда в переходной экономике России: Автореф. дис. доктора экон. наук М. 1999.
48. Цветков Д.А. Фрикционная безработица в условиях транзитивной экономики России: Автореф. дис. канд. экон. наук. СПб., 2000.1. Журналы
49. Гендлер Г., Гильдингерш М. Социальные последствия безработицы // Человек и труд. 1996. // № 3.
50. Гордон А.Н. Социальная адаптация в современных условиях // Социологические исследования. — 1994. №8-9.
51. Котляр А. О понятии рынка труда // Вопросы экономики. 1998. -№1.
52. Кязимов К., Кобец В. Профессиональное обучение эффективная поддержка безработных. // Человек и труд. - 1993.
53. Магун В. С., Гимпельсон В. Е. Стратегия адаптации рабочих на рынке труда. // Социологические исследования. 1993. -№9.
54. Малева Т. Российский рынок труда и политика занятости: парадигмы и парадоксы // Государственная и корпоративная политика занятости. М.: Московский Центр Карнеги, 1998.
55. Омский областной статистический ежегодник. Омск: Омский обл. Комитет гос. стат., 1996.
56. О социально-экономическом положении Омской области за январь - март 1998 года: Стат. сб. Омск: Омский обл. Комитет гос. стат., 1998.
57. Мониторинг рабочей силы в Омской области: Информационно-аналитический бюллетень по итогам 1 полугодия 1998 года. Омск, 1998.
58. Ю. Соколова Г.Н. Социальные поддержки безработицы и пути их снижения // Социологические исследования. М. — 1995.- №9.
59. П. Фролов, С.Ф.; Мещеркин, А.К. Об актуальных направлениях развития социологии труда и социального планирования // Социологические исследования. М. 1982. - N 3.

ПРИЛОЖЕНИЯ

ПРИЛОЖЕНИЕ 1

«СОЦИАЛЬНАЯ РАБОТА С БЕЗРАБОТНЫМИ» от центра кадровых решений “Фабрика HR”. Поиск вакантных рабочих мест

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. Сейчас это называется нетворкинг. Обращайтесь сами в отделы кадров предприятий и организаций, в центры службы занятости или в агентство по трудоустройству. Посещайте ярмарки вакансий, которые устраиваются в службах занятости, узнавая о них от специалистов или из объявлений в газетах.

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

Ищите информацию о вакансиях в специализированных газетах. Составьте рекламную информацию о себе и разместите в разделах «Ищу работу» в газетах или на интернет-сайтах в зависимости от ваших возможностей. Это позволит узнать о вас широкому кругу работодателей.

Разошлите резюме по e-mail, предварительно составив список e-mail, по которым необходимо послать свое резюме. Для составления этого списка используйте газеты, рабочие сайты, различные журналы и тому подобные 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!»

Телефонные переговоры

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

Разведочное собеседование - соискатель сам обращается в заинтересовавшую его фирму и заявляет 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.

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

Следует помнить, что телефонное собеседование обычно является основанием приглашения на встречу с работодателем, требует прояснения ряда фактов:

1. Наведите предварительно справки о должности, организации или сфере деятельности. Расспросите о том, как проехать к организации.

2. Прорепетируйте с помощью друзей, как вести себя во время собеседования, чтобы контролировать нервное напряжение и проявление нежелательных привычек.

3. Постарайтесь договориться о проведении собеседования таким образом, чтобы вас не волновало, сколько времени вы на него истратите.

4. Заблаговременно подтвердите договоренность о встрече.

5. Идите на собеседование самостоятельно и заранее.

6. Имейте наготове телефоны рекомендующих вас лиц, и известите их о возможности обращения к ним с вопросами относительно вас.

7. Перед встречей продумайте вопрос о заработной плате.

8. Отнесите к секретарю или администратору с уважением.

9. Запомните, как кого зовут, и кто какую должность занимает. Если тяжело запоминаете, записывайте.

10. Говорите правду и преувеличивайте только в том случае, если можете доказать свои утверждения. Избегайте ответов-штампов.

11. Старайтесь казаться разборчивым, даже если вы очень боитесь упустить предлагаемое место.

12. Будьте готовы к разговору о вашем прежнем работодателе, даже если вам с ним не повезло.

Составление резюме

Резюме – это краткое и информативное описание вашей трудовой жизни. Работодателя интересует не личная биография, а какую пользу вы можете принести фирме. Резюме должно быть размером до двух страниц текста и отвечать основным требованиям: краткость, конкретность, точность и ясность в изложении мысли, избирательность в отборе информации, честность, грамотность, внешний вид (соблюдение правил оформления документов).

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). Укажите, что, когда и где вы окончили (вуз, профессиональные курсы). Можно указать оценки и награды по тем направлениям, которые соответствуют вакансии, которую вы ищете. Кратко сформулируйте цель в поиске работы – пишите, какую работу можете и хотите делать.

Место работы, занимаемые должности, должностные обязанности пишутся в обратном хронологическом порядке (от последнего места работы и до первого. Рекомендуется ограничиваться 7-10 последними годами). Для тех, кто не имеет опыта работы, рекомендуется указывать предметы, в которых были достигнуты наибольшие успехи, хорошие и отличные оценки, награды на олимпиадах и конкурсах.

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

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

Дополнительные сведения о себе: энергичны, работоспособны, коммуникабельны, ориентированы на карьеру (только не переборщите). Лучше всего если, будут конкретные примеры. Не коммуникабельность, а легко нахожу контакт с любыми людьми. Владею техникой продаж, легко справляюсь с выходом на ЛПР (лицо принимающее решение) и т.д.

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 беспокоить по данному вопросу. В рекомендации сообщаются только факты: что именно выполнял, основные достижения, как вы проявили себя, ставится подпись человека, возглавляющего организа-

цию. Выпускник вуза может взять рекомендацию от декана факультета или от научного руководителя.

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, к работе с ненормированным рабочим днем.

В заключение не забудьте поставить дату составления резюме и подпись. Необходимо помнить, что резюме нужно для того, чтобы привлечь к себе внимание. По необходимости можно перевести ваше резюме на английский язык. Некоторые издания публикуют бланки резюме. Заполняйте их и отправляйте по указанному адресу. Это дополнительный шанс к поиску места работы.

Собеседование: создание собственного образа

Как правило, беседа начинается с вопросов о биографии кандидата или вопросов, не связанных напрямую с его будущей работой, чтобы снять напряжение в первые минуты общения. Однако помните, что рассказ о себе – это та часть интервью, которая предназначена для получения существенной информации, на основании которой формируются уточняющие вопросы, проводится более подробное исследование личностных и профессиональных качеств кандидата.

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 и их сопоставимость с задачами, которые предстоит решать. 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 поблагодарите того, кто с вами беседовал, выразите заинтересованность в получении данного места и желание работать в этой организации. При ожидании результатов собеседования надейтесь на благополучный исход, но не забывайте о конкурентах. Думайте о следующем шаге в поиске работы.

Одним из важных моментов, повышающих конкурентоспособность человека на рынке труда, является работа над собственным имиджем. Первое впечатление имеет особый смысл, поэтому гражданам, ищущим работу, нужно придавать значение любой детали.

Компоненты имиджа:

- визуальные элементы – мимика и пантомимика, состояние (ухаживенность), физические данные и поддержание формы тела, индивидуальный стиль и манеры (воспитанность, этикет), осанка, искусство контакта взглядом;

- осязательный элемент: индивидуальное психологическое пространство, рукопожатие, физический контакт;

- аудиальный элемент: паравербальный фактор (данные голоса), вербальный фактор;

- обонятельный элемент: запах.

Правила произведения положительного первого впечатления.

1. Ваши первые десять слов должны быть очень важными. Выразите благодарность за встречу, обратитесь к собеседнику по имени.

2. Обратите внимание на других. Ваше энергичное поведение, улыбка демонстрирует вашу уверенность в себе.
3. Обратите внимание на походку. Входите энергично, живо.
4. Обратите внимание на свой внешний вид: причёску, украшения, одежду и обувь - они должны соответствовать событию и ситуации.
5. Следите за правильностью вашей речи.
6. Хихиканье может быть раздражающим фактором. Держите паузу.
7. Рукопожатие – единственно оправданная форма прикосновения.
8. Не прячьте руки. Это наводит на мысль, что вы говорите не все.
9. Устанавливайте зрительный контакт.
10. При встрече принято представляться, называя свои имя и фамилию, даже если вы встречали человека раньше.

Анкета для исследовательской работы
 “КАК УСПЕШНО НАЙТИ РАБОТУ?!”

Безработица, хотим мы этого или нет, стала реальностью нашей жизни. Готовы ли мы к ней? Что мы о ней думаем? Как мы собираемся решать проблему безработицы? Какая стратегия поведения окажется наиболее успешной для преодоления безработицы?

Анкета предназначена для изучения отношения безработных к своему новому статусу, выявления причин незанятости, а также для определения типа стратегии поведения на рынке труда и анализа мотивов поиска работы.

Приглашаем Вас принять участие в социологическом исследовании, посвященному поиску путей выхода из ситуации безработицы и решению проблемы скорейшего трудоустройства. Ваши искренние ответы помогут выработать правильные решения проблемы безработицы.

Порядок заполнения анкеты

Внимательно прочитайте вопрос и предложенные ответы. Выберите тот ответ, который Вам подходит, соответствует вашему мнению, и обведите кружком цифру напротив него/поставьте галочку. Если предложенные ответы Вас не устраивают, то напишите свой ответ в свободной строке.

Свою фамилию указывать не надо. Содержание отдельных анкет не разглашается.

Желаем вам успешной работы над анкетой! Заранее благодарим Вас за полное, честное и аккуратное заполнение анкеты.

1. Ваш Пол

мужской

женский

2. Ваш возраст

18-30 лет

31-40 лет

41-48 лет

48 лет и старше

3. Ваше образование

начальное

неполное среднее

общее среднее

среднее специальное

высшее или незаконченное высшее

имеете ученую степень

4. Какой из приведенных ниже примеров наиболее соответствует Вашему материальному положению (материальному положению Вашей семьи)?

живете от зарплаты до зарплаты, часто приходится занимать деньги на самое необходимое, а о сбережениях не может быть и речи

на ежедневные расходы хватает денег, но уже покупка одежды представляет трудности, для этого надо или взять в долг, или специально откладывать деньги

в основном денег хватает, можете кое-что откладывать

в настоящее время можете практически ни в чем себе не отказывать

5. Продолжительность пребывания в статусе безработного?

сравнительно небольшой период времени

сравнительно большой период времени

очень большой период времени

6. Вы состоите в Службе занятости?

да

нет

7. По какой причине Вы стали безработным(ой)? (Можно выбрать несколько ответов) (может быть несколько ответов)

сами уволились по собственному желанию

из-за сокращения рабочих мест

в связи с ликвидацией предприятия, на котором Вы работали

не ладили с начальством

из-за плохих отношений с коллективом

в связи с предпенсионным возрастом

не устраивал заработок

после окончания учебного заведения(школы, техникума, колледжа, вуза)

после службы в армии

после болезни/дикретного отпуска

из-за сложившейся ситуации на рынке труда

профессиональная невостребованность

недостаток образования

дискриминация на рынке труда

отсутствие желаниа работать

Другое

8. Постарайтесь вспомнить те чувства, которые Вы испытали, оказавшись без работы. Что из нижеперечисленного доминировало в Вашем эмоциональном состоянии? (Можно выбрать только один вариант ответа)

растерянность, подавленность, отчаяние, гнев, злоба, обида, чувство несправедливости, неуверенность в себе и в завтрашнем дне и т.п.

положительные эмоции, так как безработица-это источник новых возможностей, это шанс изменить свою жизнь, это возможность освоить новую профессию, или найти работу лучше предыдущей или даже стать предпринимателем

безразличное состояние, то есть безработица никаких эмоций не вызвала; пассивное принятие сложившейся ситуации

9. Каково Ваше отношение к ситуации безработицы, в которой Вы оказались? (Можно выбрать только один вариант ответа)

- негативное
- безразличное
- позитивное

10. Что положительного можно отметить в том, что Вы находитесь без работы? (Можно выбрать несколько ответов) (может быть несколько ответов)

- появилось много свободного времени
- можно воспользоваться помощью городских социальных Служб
- можно получить другую профессию на курсах Службы занятости
- можно заняться своим здоровьем
- можно заняться любимым делом
- получение пособия
- возможность отдохнуть
- возможность оценить свои силы и способности
- можно попробовать себя в чем-то новом
- чувство свободы и перспектив
- Другое

11. Считаете ли Вы, что в результате безработицы Ваша самооценка снизилась?

- да
- нет
- затрудняюсь ответить

12. Снизился ли Ваш социальный статус после потери работы?

- да
- нет
- затрудняюсь ответить

13. Чувствуете ли Вы в ситуации безработицы осуждение со стороны близких? (Можно выбрать только один вариант ответа)

- да
- нет
- затрудняюсь ответить

14. Какие чувства Вы чаще всего испытываете, думая о своем ближайшем будущем? (Можно выбрать только один вариант ответа)

- уверенность
- надежда
- безразличие
- беспокойство, тревога
- безысходность

15. Знаете ли Вы, как Вам решить проблему безработицы? (Можно выбрать только один вариант ответа)

несмотря на то, что безработица – это трудная проблема, я знаю, как ее решить, и я уверен в своих силах

как и большинство людей в моем положении, я пытаюсь решить проблему безработицы, но преобладают сомнения, и я не всегда уверен в своих силах

как и многие другие, находящиеся в моем положении, я затрудняюсь в решении проблемы безработицы, в основном, обращаюсь в Службу занятости/ Кадровое агентство (когда есть настроение, желание и возможности)