

Министерство образования и науки Российской Федерации



федеральное государственное автономное образовательное учреждение
высшего образования

**«НАЦИОНАЛЬНЫЙ ИССЛЕДОВАТЕЛЬСКИЙ
ТОМСКИЙ ПОЛИТЕХНИЧЕСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ»**

ИнЭО

Специальность 39.03.02 Социальная работа

Кафедра ИФНТ

БАКАЛАВРСКАЯ РАБОТА

Тема работы
Технологии социальной работы с безработными в ОГКУ «Центр занятости населения города Томска»

УДК 364.48:316.344.273.4(571.16)

Группа	ФИО	Подпись	Дата
З-11А11	Дорофеева Ксения Александровна		

Руководитель

Должность	ФИО	Ученая степень, звание	Подпись	Дата
Доцент кафедры ИФНТ	Брылина Ирина Владимировна	к.ф.н., доцент		

ДОПУСТИТЬ К ЗАЩИТЕ:

Зав. кафедрой	ФИО	Ученая степень, звание	Подпись	Дата
ИФНТ	Трубникова Наталья Валерьевна	д.ф.н., профессор		

Томск – 2016 г.

ПЛАНИРУЕМЫЕ РЕЗУЛЬТАТЫ ОБУЧЕНИЯ ПО ООП

Указаны результаты по ФГОС ВПО и ООП по направлению 39.03.02 – «Социальная работа».

Код результата	Результат обучения (выпускник должен быть готов)	Требования ФГОС, критериев и/или заинтересованных сторон
<i>Профессиональные компетенции</i>		
P1	Применять гуманитарные и естественнонаучные знания в профессиональной деятельности	Критерий 5 АИОР (п. 1.1), согласованный с требованиями международных стандартов <i>EUR-ACE</i> и <i>FEANI</i> , требования ФГОС (ОК 1,2,3,4,5,6,15,16,22 ПК10)
P2	Применять профессиональные знания в области организационно-управленческой и экономической деятельности	Критерий 5 АИОР (пп. 1.2), согласованный с требованиями международных стандартов <i>EUR-ACE</i> и <i>FEANI</i> , требования ФГОС (ОК 5,7,8, 9, 10, 11, 12,13,14,17,18,19,20,21,23,24 ПК 1,2,3,4,5,6,7,8,9,11,12,13,14,15,16,17,18, 19,20,21,22,23,24,25,26,27, 28,29,30,31,32,33,34,35,36,37,38,39,40,4 1,42,43,44,45,46,47,48,49,50,51,52,53,54 ,55,57,58,59,60,61,62,63,64,65,66,67,6 8,69,70,71,72,73,74,75,76,77,78)
P3	Применять профессиональные знания в области информационно-аналитической деятельности	Требования ФГОС (ОК 5,17,18,19,20 ПК 36,41,45,48,49,50,61,62)
P4	Применять профессиональные знания в области социальной деятельности (участие в разработке и внедрении планов социального развития организации; формирование трудового коллектива; управление этикой деловых отношений, конфликтами и стрессами)	Критерий 5 АИОР (пп. 1.2), согласованный с требованиями международных стандартов <i>EUR-ACE</i> и <i>FEANI</i> , требования ФГОС (ОК 14,20,21,22,24 ПК 1,4,5,6,7,8,9,10,11,12,13,14, 28,29,30,31,33,34,35,39,46,47,57,63,64,6 5,73)
P5	Применять профессиональные знания в области социально-психологической деятельности по управлению персоналом (применение современных методов управления персоналом; участие в разработке, обосновании и внедрении проектов совершенствования системы и технологии управления персоналом и организации в целом; участие в процессах планирования и оптимизации структуры персонала организации)	Критерий 5.2 АИОР, согласованный с требованиями международных стандартов <i>EUR-ACE</i> и <i>FEANI</i> , требования ФГОС (ОК7,21,23 ПК 2,3,4,5,6,7,8,9,11,12,13,14,19,20,21,22,2 3,24,25,26,27,43,70,71)
P6	Применять профессиональные знания в области проектной деятельности (оценивать эффективность проектов, подготовку отчетов по результатам информационно-аналитической	Критерий 5.2.6. АИОР, согласованный с требованиями международных стандартов <i>EUR-ACE</i> и <i>FEANI</i> , требования ФГОС (ОК 15,16ПК 44,58,74,75,76,77,78)

	деятельности, оценку эффективности управленческих решений)	
Р 7	Применять профессиональные знания в сфере управления персоналом с учетом мировых, региональных, местных и иных (культурных, этнических, религиозных и др.) особенностей	Критерий 5.2.10, 5.2.12 АИОР, согласованный с требованиями международных стандартов <i>EUR-ACE</i> и <i>FEANI</i> , требования ФГОС (ОК 1,22 ПК 37,38,68,69)
Р 8	Разрабатывать способы профессионального развития персонала, мотивировки и стимулирования управления персоналом организации, направленных на достижение стратегических и оперативных целей	Критерий 5 АИОР (п. 1.4.), согласованный с требованиями международных стандартов <i>EUR-ACE</i> и <i>FEANI</i> , требования ФГОС (ОК8,22 ПК 15,16,17,18,32,40,42,51,52,53,54,55,56,59,60,63,67)
<i>Универсальные компетенции</i>		
Р 9	Самостоятельно учиться и непрерывно повышать квалификацию в течение всего периода профессиональной деятельности	Требования ФГОС (ОК- 8,10, 11,12) Критерий 5 АИОР (п. 2.2), согласованный с требованиями международных стандартов <i>EUR-ACE</i> и <i>FEANI</i> (ОК 1,12 , ПК 72)
Р 10	Активно владеть иностранным языком на уровне, позволяющем разрабатывать документацию, презентовать результаты профессиональной деятельности	Критерий 5 АИОР (пп. 1.6, 2.2.), согласованный с требованиями международных стандартов <i>EUR-ACE</i> и <i>FEANI</i> , требования ФГОС (ОК 10,15 ПК72,74)
Р11	Эффективно организовывать и проводить индивидуальную и коллективную работу, демонстрировать ответственность за результаты работы и готовность следовать корпоративной культуре организации	Критерий 5 АИОР (пп. 1.6, 2.3.), согласованный с требованиями международных стандартов <i>EUR-ACE</i> и <i>FEANI</i> , требования ФГОС (ОК 3,9,24 ПК 66,68)

Министерство образования и науки Российской Федерации



федеральное государственное автономное образовательное учреждение
высшего образования

**«НАЦИОНАЛЬНЫЙ ИССЛЕДОВАТЕЛЬСКИЙ
ТОМСКИЙ ПОЛИТЕХНИЧЕСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ»**

ИнЭО

Специальность 39.03.02 Социальная работа

Кафедра ИФНТ

УТВЕРЖДАЮ:

Зав. кафедрой ИФНТ

(Подпись) (Дата) (Ф.И.О.)

ЗАДАНИЕ

на выполнение выпускной квалификационной работы

В форме:

Бакалаврской работы

(бакалаврской работы, дипломного проекта/работы, магистерской диссертации)

Студенту:

Группа	ФИО
3-11А11	Дорофеева Ксения Александровна

Тема работы:

**Технологии социальной работы с безработными в ОГКУ «Центр занятости
населения города Томска»**

Утверждена приказом директора (дата, номер) 3224/с от 27.04.2016 г.

Срок сдачи студентом выполненной работы: 23.06.2016 г.

ТЕХНИЧЕСКОЕ ЗАДАНИЕ:

Исходные данные к работе <i>(наименование объекта исследования или проектирования; производительность или нагрузка; режим работы (непрерывный, периодический, циклический и т. д.); вид сырья или материал изделия; требования к продукту, изделию или процессу; особые требования к особенностям функционирования (эксплуатации) объекта или изделия в плане безопасности эксплуатации, влияния на окружающую среду, энергозатратам; экономический анализ и т. д.).</i>	1.Материалы курсовых работ по дисциплинам «Технология социальной работы», «Опыт социальной работы с различными группами населения», « Опыт социальной работы в различных сферах жизнедеятельности» 2.Монографии. 3.Статьи периодических изданий 4.Учебники.
Перечень подлежащих исследованию, проектированию и разработке вопросов <i>(аналитический обзор по литературным источникам с целью выяснения достижений мировой науки техники в рассматриваемой области; постановка задачи исследования, проектирования, конструирования; содержание процедуры исследования, проектирования, конструирования; обсуждение результатов выполненной работы; наименование дополнительных разделов, подлежащих разработке; заключение по работе).</i>	1.Теоретические основы технологий социальной работы с безработными 2. Оценка эффективности реализации технологий социальной работы с безработными в городе Томске 3.Рекомендации по совершенствованию технологий социальной работы с безработными в ОГКУ «Центр занятости населения города Томска».
Названия разделов, которые должны быть написаны на русском и иностранном языках:	
1. Теоретические аспекты социальной работы с безработными	
2. Технологии социальной работы с безработными в ОГКУ «Центр занятости населения города Томска»	

Дата выдачи задания на выполнение выпускной квалификационной работы по линейному графику	20.01.2016
---	------------

Задание выдал руководитель:

Должность	ФИО	Ученая степень, звание	Подпись	Дата
Доцент кафедры ИФНТ	Брылина Ирина Владимировна	к.ф.н., доцент		20.01.2016

Задание принял к исполнению студент:

Группа	ФИО	Подпись	Дата
3-11A11	Дорофеева Ксения Александровна		20.01.2016

Министерство образования и науки Российской Федерации



федеральное государственное автономное образовательное учреждение
высшего образования

**«НАЦИОНАЛЬНЫЙ ИССЛЕДОВАТЕЛЬСКИЙ
ТОМСКИЙ ПОЛИТЕХНИЧЕСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ»**

ИнЭО

Специальность подготовки – 39.03.02 Социальная работа

Уровень образования – бакалавр

Кафедра ИФНТ

Период выполнения – весенний семестр 2015/2016 учебного года

Форма представления работы:

Бакалаврская работа

КАЛЕНДАРНЫЙ РЕЙТИНГ-ПЛАН

выполнения выпускной квалификационной работы

Срок сдачи студентом выполненной работы:		
Дата контроля	Название раздела (модуля) / вид работы (исследования)	Максимальный балл раздела (модуля)
20.02.2016	Составление библиографии, обзор литературы	10
10.03.2016	Проведение социологического исследования, анализ результатов социологического исследования	5
15.05.2016	Написание чернового варианта ВКР	15
01.06.2016	Литературное оформление ВКР, подготовка доклада, раздаточных листов	10
Итого:		40
Схема оценивания		
39 – 40	– отлично	
35 – 38	– очень хорошо	
31 – 34	– хорошо	
27 – 30	– удовлетворительно	
22 – 26	– посредственно	
17 – 21	– условно неудовлетворительно	
0 – 16	– безусловно неудовлетворительно	

Составил преподаватель:

Должность	ФИО	Ученая степень, звание	Подпись	Дата
Доцент кафедры ИФНТ	Брылина Ирина Владимировна	к.ф.н., доцент		

СОГЛАСОВАНО:

Зав. кафедрой		Ученая степень, звание	Подпись	Дата
ИФНТ	Трубникова Наталья Валерьевна	Д.и.н., профессор		

Реферат

Выпускная квалификационная работа _____ 85 _____ с., _____ 15 _____ рис., _____ 2
табл., _____ 48 _____ источников, _____ прил.

Ключевые слова: безработица, безработные граждане, трудоустроенные граждане, политика занятости, центр занятости, профессиональное обучение.

Объектом исследования является ОГКУ «Центр занятости населения города Томска».

Предмет исследования – технологии социальной работы с безработными в ОГКУ «Центр занятости населения города Томска».

Цель работы – совершенствование технологий социальной работы с безработными, осуществляемых в ОГКУ «Центр занятости населения города Томска».

Решены следующие задачи исследования:

- Охарактеризована сущность социальной работы с безработными и выявлен, связанный с этим основной круг понятий;
- Проанализированы основные виды деятельности, направленные на защиту безработных;
- Определены основные направления деятельности «Центра занятости населения города Томска»;
- Оценена реализация на практике социальных технологий с безработными в ОГКУ «Центр занятости населения города Томска».
- Даны рекомендации по совершенствованию технологий социальной работы с безработными в ОГКУ «Центр занятости населения города Томска».

В работе использованы такие методы как:

- анализ литературы по проблеме исследования;
- анализ документов;
- статистический метод исследования.

Практическая значимость работы заключается в том, что анализ реализации технологий социальной работы с безработными на практике в ОГКУ «Центр занятости населения города Томска», позволяет определить пути совершенствования социальной работы в этом учреждении.

В результате исследования были разработаны рекомендации по совершенствованию технологий социальной работы с безработными в ОГКУ «Центр занятости населения города Томска».

Область применения: рекомендации по совершенствованию технологий социальной работы с безработными могут быть использованы в центрах занятости населения.

Социальная значимость: использование рекомендаций для повышения эффективности технологий социальной работы в центрах занятости.

Определения

В данной работе применены следующие термины с соответствующими определениями:

Социальная работа с безработными – это один из видов практической деятельности социальной работы, направленный на реализацию политики содействия занятости населения. Является неотъемлемой частью политики государства по обеспечению социальной поддержки безработных.

Технологии социальной работы – это совокупность приемов, методов и воздействий, применяемых социальными службами, отдельными учреждениями социального обслуживания и социальными работниками для достижения поставленных целей в процессе осуществления социальной работы, решения разного рода социальных проблем, обеспечения эффективности реализации задач социальной защиты населения.

Нормативные ссылки
Перечень стандартов,
используемых при оформлении пояснительных записок и чертежей

1. ГОСТ Р 1.5 – 2012 Стандартизация в Российской Федерации. Стандарты национальные Российской Федерации. Правила построения, изложения, оформления и обозначения.
2. ГОСТ 2.105 – 95 Единая система конструкторской документации. Общие требования к текстовым документам.
3. ГОСТ 2.106 – 96 Единая система конструкторской документации. Текстовые документы.
4. ГОСТ 2.301 – 68 Единая система конструкторской документации. Форматы.
5. ГОСТ 2.316 – 2008 Единая система конструкторской документации. Правила нанесения на чертежах надписей, технических требований и таблиц.
6. ГОСТ 3.1102 – 2011 Единая система технологической документации. Стадии разработки и виды документов.
7. ГОСТ 3.1105 – 2011 Единая система технологической документации. Формы и правила оформления документов общего назначения..
8. ГОСТ 7.0.5 – 2008 Система стандартов по информации, библиотечному и издательскому делу. Библиографическая ссылка.
9. ГОСТ 7.1 – 2003 Система стандартов по информации, библиотечному и издательскому делу. Библиографическая запись. Библиографическое описание.
10. ГОСТ 7.9 – 95 Система стандартов по информации, библиотечному и издательскому делу. Реферат и аннотация.
11. ГОСТ 7.11 – 2004 Система стандартов по информации, библиотечному и издательскому делу. Библиографическая запись. Сокращение слов и словосочетаний на иностранных языках.

12. ГОСТ 7.0.12 – 2011 Система стандартов по информации, библиотечному и издательскому делу. Сокращения русских слов и словосочетаний в библиографическом описании произведений печати.
13. ГОСТ 7.32 – 2001 Система стандартов по информации, библиотечному и издательскому делу. Отчёт о научно-исследовательской работе. Структура и правила оформления.
14. ГОСТ 8.417 – 2002 Государственная система обеспечения единства измерений. Единицы величин.
15. ГОСТ 19.101 – 77 Единая система программной документации. Виды программ и программных документов.
16. ГОСТ 19.106 – 78 Единая система программной документации. Требования к программным документам, выполненным печатным способом.
17. ГОСТ 19.401 – 78 Единая система программной документации. Текст программы. Требования к содержанию и оформлению.
18. ГОСТ 19.402 – 78 Единая система программной документации. Описание программы.
19. ГОСТ 19.404 – 79 Единая система программной документации. Пояснительная записка.
20. ГОСТ 19.502 – 78 Единая система программной документации. Описание применения. Требования к содержанию и оформлению.
21. ГОСТ 28388 – 89 Система обработки информации. Документы на магнитных носителях данных. Порядок выполнения и обращения.

Содержание

Введение	13
Глава 1. Теоретические аспекты социальной работы с безработными	15
1.1 Сущность социальной работы с безработными	15
1.2 Основные виды деятельности, осуществляемые в отношении безработных в системе Государственной службы занятости	32
Глава 2. Технологии социальной работы с безработными в ОГКУ «Центр занятости населения города Томска»	47
2.1 Основные направления деятельности ОГКУ «Центр занятости населения города Томска»	47
2.2 Оценка реализации технологий социальной работы с безработными на практике	49
2.3 Рекомендации по совершенствованию технологий социальной работы с безработными в ОГКУ «Центр занятости населения города Томска».	72
Заключение	75
Список использованных источников	80

Введение

Экономические реформы, проводимые в нашей стране, привели к легализации рынка труда и появлению таких явлений, как неполная занятость и безработица. Безработица, как социальная проблема несет за собой бедность значительным слоям населения, а также моральную, нравственную деградацию людей. Потеря работы – мощный стрессовый фактор для человека, повышающий тревожность, оказывающий негативное, разрушающее воздействие.

Потребность обеспечения занятости и материальной поддержки безработных вызвала формирование службы занятости. Подобная служба становится одним из важнейших институтов рынка труда, которая решает проблемы занятости населения и защиты от безработицы. В связи с этим возникает большой интерес и приобретают важное значение технологии социальной работы с безработными, осуществляемые данными службами.

Проблемой моего исследования является ответ на вопрос «Центр занятости населения города Томска», осуществляя технологии социальной работы с безработными, в полной мере удовлетворяет потребности граждан в содействии занятости и защиты от безработицы?

В данной работе объектом исследования становится ОГКУ «Центр занятости населения города Томска».

Предмет исследования – технологии социальной работы с безработными в ОГКУ «Центр занятости населения города Томска».

Цель представленной выпускной квалификационной работы – совершенствование технологий социальной работы с безработными, осуществляемых в ОГКУ «Центр занятости населения города Томска».

Достижение цели осуществляется с помощью ряда задач:

- Охарактеризовать сущность социальной работы с безработными и выявить, связанный с этим основной круг понятий;
- Проанализировать основные виды деятельности, направленные на защиту безработных;

- Определить основные направления деятельности «Центра занятости населения города Томска;

- Оценить реализацию на практике социальных технологий с безработными в ОГКУ «Центр занятости населения города Томска».

- Дать рекомендации по совершенствованию технологий социальной работы с безработными в ОГКУ «Центр занятости населения города Томска».

В работе использованы такие методы как:

- анализ литературы по проблеме исследования;

- анализ документов;

- статистический метод исследования.

Степень разработанности темы в настоящее время довольно велика. Вопросы деятельности служб занятости и реализации технологий социальной работы с безработными довольно широко разработаны в литературе и нашли отражение в работах таких авторов как П.Д. Павленок, В.М. Басов, В.И. Курбатов, А. Я. Рыженков, Н.Ф. Дивицына, В.А. Павленков и другие.

Практическая значимость работы обусловлена тем, что анализ реализации технологий социальной работы с безработными на практике в ОГКУ «Центр занятости населения города Томска», позволяет определить пути совершенствования социальной работы в этом учреждении.

База исследования: ОГКУ «Центр занятости населения города Томска».

Структура выпускной квалификационной работы включает введение, две главы, заключение и список литературы.

При написании исследования использованы: учебная, научная литература, монографии, научные статьи, нормативные и законодательные акты, аналитические материалы исследуемого учреждения.

Глава 1. Теоретические аспекты социальной работы с безработными

1.1 Сущность социальной работы с безработными

Социальная работа с безработными – это один из видов практической деятельности социальной работы, направленный на реализацию политики содействия занятости населения. Является неотъемлемой частью политики государства по обеспечению социальной поддержки безработных. Реализация политики содействия занятости осуществляется в соответствии с законодательством Российской Федерации в сфере занятости населения, важной составной частью которого становится – Закон Российской Федерации «О занятости населения в Российской Федерации». В данном законе сформулированы правовые, экономические и организационные основы государственной политики содействия занятости населения, а также гарантии государства по реализации конституционных прав гражданина на труд и социальную защиту от безработицы.

Для того, чтобы более полно провести исследование, необходимо очертить круг основных понятий и определений, связанных с ним. На мой взгляд, следует обратить внимание на термин безработица, так как именно это явление порождает категорию безработных граждан, с которыми Государственные службы занятости непосредственно имеют дело. Обозначить кто такие «безработные» граждане, как трактуются понятия «занятые» и «незанятые» граждане в официальных правовых документах. Немаловажным моментом, для определения сущности социальной работы с безработными является определение видов безработицы, так как от этого зависят выбор методов предотвращения данного явления.

Понятие безработица имеет множество различных трактовок и характеристик. Но в данном вопросе следует руководствоваться определениями и научными трактовками безработицы, которые содержатся в официальных документах Российского Трудового законодательства и в международных документах учреждений ООН, например, Международная организация труда, с ее органом Международным бюро труда и документы

Международной конференции статистиков труда. Парламенты стран, ратифицирующие конвенции, рекомендации Международной организации труда, определяют их составной частью национального трудового законодательства.

В нашем государстве в сфере занятости определяющим нормативно – правовым актом является Закон Российской Федерации «О занятости населения в Российской Федерации» от 19 апреля 1991 года № 1032-1. Этот закон предопределяет правовые, организационные, экономические основы государственной политики содействия занятости населения, а также гарантии государства по реализации конституционных прав граждан на труд, социальную защиту от безработицы.

В соответствие со статьей 3 закона «О занятости населения в Российской Федерации» понятие безработица трактуется как сложное социально – экономическое явление, не дающее экономически активному населению, стремящемуся работать на условиях найма, либо на условиях создания своего дела, реализовать рабочую силу так как отсутствуют подходящие рабочие места, вследствие чего нет основного дохода [1].

Безработица в Международной организации труда определяется как потеря заработков, по причине связанной с тем, что человек, ищущий работу, готовый и способный трудиться не может получить подходящую должность. Безработные трактуются как лица, находящиеся в возрасте 15 – 72 года, то есть в возрасте экономической активности населения, в течение определенного времени не участвующие в общественном производстве и соответствующие критериям: это отсутствие работы, ищут работу в течение четырех недель, предшествующих недели обследования, используя различные варианты, могут и хотят начать работать в течение двух недель с начала проведения обследования.

В России безработные определяются как трудоспособные граждане, у которых отсутствует работа и заработок, живут на территории России, зарегистрированы в центре занятости населения по месту проживания в

целях поиска подходящей работы, ищут ее и готовы начать работать [28, с. 67].

Безработица тесно связана с понятиями «занятость» и «занятый». В соответствии со статьей 1 закона «О занятости населения в Российской Федерации» занятость характеризуется как деятельность граждан, удовлетворяющая личные и общественные потребности, приносящая трудовой доход и заработок, не противоречащая законам российской Федерации.

Основываясь на законе «О занятости населения в Российской Федерации» к занятым гражданам можно отнести граждан, работающих по найму или имеющих другую оплачиваемую работу, временно отсутствующие в связи с отпуском, нетрудоспособностью, повышением квалификации, приостановкой производства. Также к занятым можно отнести предпринимателей, фермеров, членов производственных кооперативов, лиц, осуществляющих индивидуальную трудовую деятельность. Занятыми считаются трудоспособные граждане, учащиеся в общеобразовательных школах, профессионально – технических училищах, очно обучающиеся в средних специальных, высших и прочих учебных учреждениях, сюда же относятся лица, проходящие обучение по направлению службы занятости населения. Граждане, проходящие службу в Вооруженных силах, внутренних войсках, в органах внутренних дел и в органах государственной безопасности также относятся к занятым. Касается это лиц, назначенных, избранных и утвержденных на оплачиваемую должность. Также представляется социально важным признание в законодательном порядке воспитания детей, ведение домашнего хозяйства, учебы с отрывом от производства, общественной деятельности как необходимых и полезных видов занятости наряду с трудом в общественном производстве [46, с. 70 - 71]

Согласно Конституции Российской Федерации гарантирована добровольность труда, гражданин имеет право работать или не работать,

может выбирать ритм, объем труда и нагрузку. Поэтому наряду с определением тех, кто относится к занятым, необходимо определить тех лиц, которые являются незанятыми.

Незанятые – граждане трудоспособного возраста и старше, не имеющие работы. Они делятся на безработных, которые в силу разных причин потеряли работу, тем не менее ищут ее, и незанятые, которые даже не пытаются найти работу [44, с. 35].

Определив понятие безработица, и обозначив характеристики основных, взаимосвязанных с этим понятием определений, целесообразно обратить внимание на существующие виды безработицы. Это:

- Структурная безработица возникает в случае, когда происходит закрытие устаревших предприятий и производств, происходит сокращение выпуска продукции в ряде отраслей (примером может быть социальная переориентация экономики, аппарат управления уменьшает число занятых и др.). На государственном уровне решаются проблемы структурной безработицы: принятие общегосударственных и территориальных программ помощи в перераспределении и переподготовке кадров, выплачиваются пособия в период когда осуществляется переподготовка и трудоустройство, оказывается поддержка когда формируются новые современные ресурсосберегающие отрасли производств и др.

- Технологическая безработица возникает в случае перехода к новым поколениям техники и технологии, в случае механизации и автоматизации ручного труда, то есть когда для процесса производства рабочие руки нужны в гораздо меньшем количестве или необходимы более квалифицированные работники. В связи с технологическим переворотом возрастает число работников высвобождаемых по данной причине. Поэтому сотрудников надо полностью переучивать или задействовать в процессах которых не нужна высокая квалификация на основе развития сферы услуг и прочее. Такого рода проблемы нужно решать непосредственно в пределах коллектива и за его счет.

- Циклическая или экономическая безработица имеет постоянный характер, объясняющийся колебаниями рыночной конъюнктуры, уничтожением некоторых товаропроизводителей конкурентной борьбой, либо связана с циклическостью экономики. Заметно возрастает количество товаропроизводителей, создающих конкуренцию, но и растет банкротство, при котором товаропроизводители либо закрывают свое производство, либо его перепрофилируют, что конечно же повышает уровень безработицы. Данный вид безработицы это составная часть рыночного механизма, она неизбежна и ликвидировать ее нельзя. Необходимо учитывать данный вид безработицы, осуществлять поддержку в качестве переквалификации, трудоустройстве, выплачивать временные пособия сотрудникам разорившихся предприятий.

- Фрикционная безработица представляет собой поиск или ожидание работы в ближайшем времени. Это незанятость временного характера в момент, когда трудящийся переходит с одного места работы на другое. Такого рода безработица носит объективный характер и определяется свободой выбора рода деятельности и места работы человека. Это вполне может являться запланированным переходом, то есть человек по собственному желанию в связи с определенными личными потребностями меняет род деятельности.

- Застойная безработица – это вид безработицы способных к труду людей, но они долгий период времени по различным причинам не могут подыскать работу или вовсе не хотят работать. В социальном плане данный вид безработицы самый опасный, так как является благоприятной почвой для роста числа бомжей, лиц неопределенных занятий. При такой безработице увеличиваются масштабы преступности, процветает проституция, довольно активно распространяется наркомания и алкоголизм.

- Скрытая безработица это такой вид безработицы, при которой работник формально числится на предприятии, но находится в бессрочном, либо в неоплачиваемом срочном отпуске. Существуют варианты скрытой

безработицы: сокращенная рабочая неделя, неполный рабочий день, оплачиваемая работа при наличии заказа и т.д. в нашей стране скрытая безработица очень распространена и порой в несколько раз превышает явную безработицу.

- Молодежная безработица становится актуальна в двух случаях: после завершения учебы в средней школе, если сразу не получилось поступить в вуз или устроиться на работу и после получения профессионального образования. В молодом возрасте отсутствие перспектив особенно опасно, так как из неустроенной молодежи пополняются ряды лиц девиантного поведения. На трудоустройство молодежи должны быть направлены первоочередные экономические и правовые меры. Нужно создавать, отвечающие устремлениям молодежи и уровню ее квалификации рабочие места, устанавливать квотированные молодежные места на предприятиях и др.

- Женская безработица – распространенный вид безработицы, возникающий по причине меньшей конкурентоспособности женщин на рынке труда, так как именно женщины несут в сравнении с мужчинами больший социальный груз в виде декретных отпусков, больничные по уходу за ребенком. Принцип справедливости определяет равный доступ мужчин и женщин к работе по найму и к работе в семье. Государство обязано применять меры административного и правового регулирования: определение квот на женские рабочие места, поощрять или наказывать налогообложением работодателей для увеличения женской занятости.

Общий спрос на рабочие места не покрывается их предложением. Помимо действия демографических факторов, то есть увеличение численности трудоспособного населения, предложения рабочей силы увеличиваются и по социально-экономическим причинам: массовое освобождение работников с предприятий; потребность в работе граждан старших возрастов с ограниченной трудоспособностью; приток мигрантов; насыщение рынка труда выпускниками различных

учебных заведений.

Главным образом, в числе безработных в России оказываются:

- неквалифицированные и малоквалифицированные работники;
- работники, не готовые к переквалификации;
- работники нерентабельных, убыточных предприятий;
- наиболее социально уязвимые демографические группы, такие как молодежь, пожилые люди, женщины с детьми;
- мигранты, в том числе и беженцы;
- трудоспособные инвалиды;
- деклассированные элементы, а именно, бомжи, бродяги, алкоголики, наркоманы, бывшие заключенные, характеризующиеся общим отсутствием стремления постоянно работать.

С одной стороны, безработные это часть экономически активного населения страны, часть трудовых ресурсов, которые могут и должны быть задействованы в различных сферах жизнедеятельности, следовательно технологии социальной работы должны быть направлены на активизацию их внутренних ресурсов и ориентацию на деятельный образ жизни. С другой стороны, безработные наряду с наименее квалифицированными рабочими и служащими, лицами, не имеющими профессий, вынужденными мигрантами и переселенцами, многодетными матерями, пенсионерами и инвалидами, относятся к узкому и маловлиятельному низшему слою российского общества. Основными чертами этой группы М. М. Горбатова и В. В. Ниншитель называют очень низкий личный и семейный доход, малое образование, занятие неквалифицированным трудом или отсутствие постоянной работы, а также низкий деятельностный потенциал и неспособность адаптироваться к жестким социально-экономическим условиям переходного периода [48, с. 32].

В масштабе государства отсутствие работы ведет к росту социально – политической напряженности, к угрозе социального взрыва, к обострению межнациональных проблем, к забастовкам, манифестациям, митингам,

голодовкам и другим акциям протеста.

Трудоспособные ресурсы, не участвуя в активной экономической жизни, отягощают бюджет, так как требуются дополнительные средства для оказания социальной помощи, появляются проблемы, связанные с организацией структур службы занятости. Увеличение смертности, снижение рождаемости приводит к так называемому процессу «старения населения» и увеличивает нагрузку на трудоспособное население, изменяет инфраструктуру на рынке труда. Безработица обостряет проблемы девиантного поведения, например, алкоголизм, наркомания, проституция, бездомность. Люди, оставшиеся без работы, добывают деньги любым способом. Особенно это относится к молодежи, легко поддающейся влиянию криминала, создает свои преступные группы, таким образом «легкая жизнь» становится повседневным способом существования.

Возникает масса психологических проблем в виде депрессии, бессилия, растерянности и даже отчаяния, особенно если период безработицы длится долгое время. Одновременно с этим увеличивается уровень конфликтности, понижается «порог терпимости», способность заботиться друг о друге. В безработных семьях увеличивается число разводов, нередко возникают случаи жестокого обращения с детьми. У детей в таких семьях наблюдаются отклонения в поведении, нервные расстройства, большая степень склонности к различным заболеваниям. Семьи, благодаря вышеуказанным факторам не осуществляют в полной мере важные функции, возложенные на нее обществом, что способствует их разрушению.

Экономическая сущность российской безработицы состоит во многом не только в нехватке рабочих мест, но и в уровне оплаты труда. И для сотрудников, и для клиентов Центров занятости не составляет никакого секрета, что большинство из предлагаемых центрами занятости работ имеют непривлекательные условия труда, хотя содержание их бывает достаточно интересным. В плане повышения квалификации и построения карьеры большинство из них абсолютно бесперспективны [20, с. 69].

Политика в области содействия занятости должна быть ориентирована на развитие и эффективное использование человеческих ресурсов. Именно такой подход, обеспечивающий активные действия на рынке труда, повышение качества рабочей силы для последующего трудоустройства безработных может обеспечить максимально возможную занятость населения.

Активная политика занятости – совокупность организационных, правовых и экономических мер, способствующих снижению безработицы до ее минимального (естественного) уровня и ориентированная на обеспечение полной, продуктивной и свободно избранной занятости, предоставляющая в то же время возможность предприятиям всех форм собственности свободно нанимать работников для эффективного производства [11, с. 248].

Меры активной политики занятости содержат:

- 1) меры по обеспечению увеличения конкурентоспособности работников, меры социально – профессиональной гибкости мобильности и динамизма рабочей силы, соответствующей по профессионально – квалификационной структуре технологическим нуждам производства, а также структуре спроса на рынке труда;
- 2) меры, рождающие спрос на рабочую силу со стороны частного и со стороны государственного сектора экономики;
- 3) меры, способствующие развитию малого предпринимательства и самостоятельной занятости.

Практически во всех экономически развитых странах главным инструментом активной политики занятости является профессиональная подготовка и переподготовка кадров.

Средства активной политики занятости:

Информация о рынке труда и возможностях трудоустройства. Информация о динамике рынка труда, о занятиях и карьере, спросе и предложении рабочей силы. Информация получает распространение в центрах занятости, с помощью общественных организаций, предприятий,

средств массовой информации.

Содействие в трудоустройстве позволяет сократить время поиска гражданином работы, уменьшает период безработицы и на предприятии период заполнения требующихся вакансий. Для этого проводят ряд мероприятий:

- 1) создание и ведение банка вакансий для последующего информирования граждан о способах трудоустройства;
- 2) подбирается подходящее место работы и осуществляется подбор работников по запросу работодателя;
- 3) проводятся «ярмарки специалистов» и «ярмарки вакансий»;
- 4) проводится обучение навыкам работы, а также организуется интенсивное консультирование в специальной форме «Клуб ищущих работу», «Новый старт» для граждан, у которых возникают трудности в поиске работы.

Проблема эффективности данных мероприятий связывается с величиной напряженности, возникающей на рынке труда.

Профессиональное обучение безработных граждан создано для того, чтобы была возможность получить новую профессию, либо повысить уровень квалификации для дальнейшего трудоустройства. Для этого была создана правовая база профессионального обучения работников. Сеть профессиональных, образовательных учреждений формируется на конкурсной основе по ряду новых специальностей и профессий.

Профессиональное консультирование существует для того, чтобы увеличить обоснованность выбора клиентами служб занятости вида деятельности, формы занятости соответственно своим личным склонностям и потребностям рынка труда, формировать мотивацию высшего порядка в трудовой деятельности.

В центрах занятости предоставляются услуги:

- профессиональная информация о положении на рынке труда, о возможности трудоустройства, о получении специальности и профессии и их

особенностях, о требованиях профессий предъявляемых к работнику, об условиях и режиме труда;

- профессиональное консультирование, о требуемых собственных действиях при выборе направления деятельности, профессиональной подготовки и вариантов обучения;

- профессиональный отбор на рабочие и учебные места;

- психологическая поддержка, смысл которой заключается в приобретении навыка адаптации безработных, в росте самооценки, повышение мотивации на активный поиск работы;

Общественные работы и организация временной занятости подростков по принципу организации аналогичны адаптационному эффекту и способам поддержания доходов. Приоритетные права в таком случае имеют:

- а) дети, находящиеся без попечения родителей;

- б) дети – сироты;

- в) подростки из безработных, многодетных, неполных и неблагополучных семей;

- г) подростки, находящиеся на учете в комиссии по делам несовершеннолетних.

Проблема социально ясна и обязана решаться, но с точки зрения расходования государственных средств существует риск оплачивать временное рабочее место, хотя оно может быть занято традиционным путем и оплачиваться из средств нанимателя.

Временная субсидируемая занятость, поддержка и квотирование рабочих мест представляют собой программы, частично финансируемые работодателями и органами занятости. Положительной стороной данных программ является обеспечение трудоустройства категории лиц, которым трудно по различным причинам найти работу. Но отрицательной стороной является ограничение доступности рабочих мест для так сказать «обычных граждан». Помимо этого присутствует риск дальнейшего исчезновения рабочего места после окончания государственной поддержки. Недостатком

является слабая заинтересованность работодателя и подмена использования средств, это когда финансируется производственный процесс, вместо создания рабочего места и трудоустройства.

Поддержка самозанятости безработных граждан и предпринимательской инициативы безработных проявляется в профессиональном ориентировании безработных, проводятся консультации, касающиеся открытия своего собственного дела, оказывается помощь в составлении бизнес - планов, проходит обучение основам предпринимательской деятельности, на этапе становления своего дела проводится финансовая поддержка. Но за отсутствием негосударственных инвесторов и при условиях далеких от стабильности процесс протекает медленно.

Пассивная политика занятости представляет собой меры, направленные на сглаживание негативных последствий безработицы, в первую очередь, на поддержание доходов: выплата пособия по безработице; доплаты на иждивенцев, разовое обеспечение товарами первой необходимости, лечения, отдыха и праздничных мероприятий для детей (бесплатно или по сниженным ценам и др.) [11, с. 249].

Компенсационные выплаты относятся к пассивным мерам политики занятости. Эти меры используются для сдерживания процесса массовых увольнений. По сути это частичная и носящая временный характер компенсация доходов сотрудников предприятий, которые находятся в вынужденном отпуске, и работающих по независимым от них причинам неполную рабочую неделю или неполный рабочий день. Компенсационные выплаты устанавливаются в определенных размерах от одной до нескольких минимальных зарплат, выплачиваются в определенный период и применяются как чрезвычайная мера.

Гарантии государства безработным:

1) выплата пособий по безработице, также в период временной нетрудоспособности безработного;

2) выплата стипендий во время профессиональной подготовки, повышения квалификации и переподготовки, и в период временной нетрудоспособности;

3) участие 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)[1].

С первого дня признания граждан безработными начисляется пособие по безработице.

В других случаях пособие по безработице устанавливается в кратном отношении к минимальной величине пособия по безработице.

Пособие по безработице гражданам, уволенным из организаций по любым основаниям 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 [1].

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 последующие 5 месяцев – 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 [1].

Во втором (12-месячном) периоде выплаты пособие начисляется в размере минимальной величины пособия по безработице, увеличенной на размер районного коэффициента. Тем самым в среднем размер пособия по безработице равен 57, 5% заработка. В остальных случаях безработному выплачивается минимальное пособие по безработице. Исключения составляют безработные, уволившиеся с последнего места работы по собственному желанию, по так называемым неуважительным причинам, которым в первый шестимесячный период пособие выплачивается в размере полуторократного минимального пособия. Формально перечисленные положения закона о занятости соответствуют международно – правовым нормам и должны препятствовать резкому падению уровня жизни безработного и членов его семьи, а также обеспечивать надлежащие материальные условия для обретения безработным эффективной занятости. Однако необходимо учитывать, что законодательством установлены жесткие максимальные границы размеров пособий, что в свою очередь, наряду с низким уровнем заработной платы в России, обуславливает невысокие размеры фактически выплачиваемых пособий [45, с.118].

Основная цель социальной работы с безработными – оптимизация или преодоление трудной жизненной ситуации, в которой оказался потерявший работу. Трудная жизненная ситуация – жизненные обстоятельства, характеризующиеся как социальная проблема, с решением которой человек сам, без вмешательства специалиста, справиться не может [43, с. 240].

Технология социальной работы с безработными представляет собой совокупность приемов, методов и воздействий, оказываемых специалистами социальных и медицинских служб, служб занятости населения, сервисных и правозащитных некоммерческих общественных организаций (НКО), кадровых служб и иных социально-ориентированных организаций, учреждений и предприятий или их структурных подразделений по

обеспечению адресного, индивидуального подхода к организации процесса социального сопровождения при трудоустройстве лиц, оказавшихся в ситуации безработицы [48, с. 33].

Технологии социальной работы – это совокупность приемов, методов и воздействий, применяемых социальными службами, отдельными учреждениями социального обслуживания и социальными работниками для достижения поставленных целей в процессе осуществления социальной работы, решения разного рода социальных проблем, обеспечения эффективности реализации задач социальной защиты населения [46, с.17].

Для того, чтобы безработный быстро и успешно включился в трудовую деятельность, нужен:

- на макроуровне, механизм, включающий в себя осуществление государственными службами занятости активной политики, поддерживаемой правовыми нормами;

- на микроуровне нужен механизм, включающий деятельность социального работника, то есть применение конкретных мер в обеспечении занятости, способствующих обрести безработному гражданину веру в собственные силы, вернуться к активному труду и в полной мере реализовать себя в обществе.

Основу социальной работы составляет возможность вывести человека из сложившейся кризисной ситуации, помочь ему реализовать себя и обрести достойную жизнь в обществе. Безработные граждане характеризуются низкой способностью адаптироваться к новым не простым для них жизненным обстоятельствам. Поэтому в данной ситуации их должен поддерживать социальный работник, выступающий в качестве посредника между государством, защищающим права своих граждан и человеком.

Такое посредничество необходимо, так как государство не всегда выступает в качестве должной инстанции, гарантирующей права и достойные способы его существования. Обратная реакция человека, не получающего соответствующих гарантий стабильности рабочего места, выплаты зарплаты

выражается в виде асоциального поведения, назревает психологический кризис, появляется отчуждение. Взаимодействие такого рода негативным образом влияет как на самого человека, так и на государство. Социальный работник, зная социальные закономерности, их разнообразные формы практической реализации осуществляет адаптацию интересов человека и государства. Помощь, оказываемая социальным работником, бывает двух видов: прямая и опосредованная. Прямая помощь – это помощь, направленная на защиту прав и интересов безработного, связана с улучшением условий жизни, с устранением нежелательного психического состояния. Опосредованная помощь предоставляется через работу с социальным окружением безработного, то есть с семьей, родственниками, друзьями и через разнообразные государственные организации и фонды.

Социальный работник оказывает различную профессиональную помощь. Одним из таких видов помощи является помощь социального работника в содействии безработному в поиске подходящей работы и трудоустройстве.

Социальный работник – консультант оказывает консультирование на предмет наличия вакантных мест и предприятий, в которых имеются вакантные места, предлагает информацию о возможностях переобучения. При этом отдельное внимание уделяется таким важным моментам, как полнота реализации профессионального потенциала человека, срок предоставления работы, ее соотношение с предыдущим местом работы и уровнем зарплаты.

Федеральный закон «О занятости населения в Российской Федерации» дает право гражданам нашего государства бесплатно проконсультироваться в выборе профессии, по поводу профессионального обучения. Социальным работником осуществляется профессиональное консультирование, на котором может выясниться, что безработному необходима психологическая поддержка. Безработным, находящимся в состоянии депрессии, с пониженной активностью в поведении, пессимистичным настроением, тяжелым

самочувствием требуется личная психологическая консультация. У таких людей возникают сложности в общении с близкими людьми, а особенно с работодателями. Для того, чтобы устранить негативное психологическое состояние безработного, облегчить процесс трудоустройства и закрепления на новом месте работы проводят мероприятия, связанные со снятием эмоционального напряжения и с социально – психологической адаптацией граждан. Первоочередным шагом в трудоустройстве безработного является оказание помощи в разрешении стрессовой ситуации, соответственно одним из направлений деятельности социального работника становится обучение безработных способам самопрезентации, навыкам планирования собственного трудоустройства за счет грамотного поэтапного выстраивания цели поиска работы.

Социальный работник может направить безработного на социально - психологический тренинг, на котором возрастает собственная уверенность, получают восстановление способности к коммуникации, потерявшие силу в период безработицы. Групповые тренинговые занятия осуществляются в соответствии с программой по социальной адаптации безработных граждан, которые проводятся в форме «Клуб ищущих работу» и «Новый старт».

Главными задачами клубов является обеспечение безработных информацией о рынке труда, обучение навыкам поиска работы и оказание помощи в практическом применении полученных навыков в целях уменьшения сроков поиска подходящей работы [33].

Безработица оказывает большое негативное и разрушающее влияние на такой социальный институт как семья. Существенно снижается жизненный уровень семьи. Основные функции, возложенные на семью государством, выполняются частично или не выполняются вовсе. По причине безработицы часто происходит распад семей. Согласно исследованиям по данной причине до 70% людей разных возрастов остро нуждаются в консультациях профессионального психолога.

Для того чтобы вывести из кризисной ситуации безработного и его

семью социальный работник использует разные виды помощи. В первую очередь проводится изучение состояния семьи безработного. Затем определяется основной круг проблем, одними из которых могут быть асоциальное поведение, плохие жизненные условия и т.д. и в таком случае социальный работник уже выбирает конкретное направление помощи. Это может быть направление безработного и его семьи в службу оказания психологической помощи или, например, или оказание юридических услуг в случае незаконного увольнения .

Возможна помощь социального работника безработным в организации ассоциаций безработных граждан. Так объединившись между собой, безработные смогли бы организовать свои предприятия. В таком случае функция социального работника заключается в возможности оказывать разовые консультации, собирать информацию о уже созданных группах и направлять туда безработных клиентов.

Социальный работник реализует еще один важный аспект деятельности – проводит предупредительные мероприятия, касающиеся уменьшения уровня безработицы. Социальный работник осуществляет просветительскую работу в школе. Данный вид деятельности социального работника направлен на то, чтобы информировать выпускников школ о спросе на профессии и его перспективах, подготавливать школьников – выпускников к осознанному выбору профессии.

Еще одним немаловажным аспектом предупредительной работы социального работника становится оказание помощи в организации компьютерных курсов, курсов и кружков менеджеров, бухгалтеров, секретарей. Это делается с целью приобретения умений и навыков, повышающих уровень трудовой деятельности и увеличивающий конкурентоспособность на рынке труда.

1.2 Основные виды деятельности, осуществляемые в отношении безработных в системе Государственной службы занятости

Переход России к рыночным отношениям породил явление безработицы, в связи с этим в нашем государстве были сформированы службы занятости. В 1991 году в соответствии с законом «О занятости населения в Российской Федерации» была основана Федеральная служба занятости России, как организационно самостоятельная служба. Государственная служба занятости – это структура Государственных органов, созданных для обеспечения координации, решения проблем занятости населения, для регулирования спроса и предложения на рабочую силу, для содействия в трудоустройстве неработающим гражданам, для оказания социальной поддержки безработным, для того, чтобы организовывать их профессиональную подготовку. [44, с.49].

Несмотря на непродолжительный период своей деятельности, после 30-х гг. XX века их не было, они становятся все более важным органом оказания социальной помощи в трудоустройстве, социальной защите граждан, потерявших работу.

Служба занятости представляет собой широкую сеть. Организует и возглавляет службу занятости Государственный комитет Российской Федерации по занятости. Правовой статус органа по вопросам занятости закреплен в ст. 15 Закона о занятости и в постановлении Правительства РФ от 30.06.2004 № 324 «Об утверждении Положения о Федеральной службе по труду и занятости». В указанном положении закрепляются цели, задачи, направления деятельности и права этого государственного органа [40, с. 156].

В различных регионах нашей страны созданы Центры занятости населения, они находятся в подчинении у вышестоящих органов службы занятости и органов исполнительной власти, соответствующих регионов. Они носят статус государственных учреждений, организационно – методическое руководство деятельностью выполняет соответствующий департамент по субъекту РФ.

Деятельность служб занятости подкрепляется конвенциями и

рекомендациями, которые разработаны и приняты Международной организацией труда, а также законами и нормативными актами Российской Федерации.

Центры занятости разного уровня и типа выполняют разнообразные задачи и функции:

- анализируют и прогнозируют спрос и предложение на рабочую силу, информируют население и работодателей о состоянии рынка труда;
- учитывают свободные рабочие места и граждан, которые обращаются по вопросам трудоустройства;
- консультируют трудящихся и работодателей, обращающихся в службу занятости о возможностях получения работы и обеспечения рабочей силы, о требованиях, предъявляемых к профессиям и работникам;
- оказывают помощи гражданам в выборе подходящей работы, а работодателям в подборе необходимых работников.

Для граждан, потерявших работу и заработок, подходящей считается работа, соответствующая их профессиональной подготовке, учитывающая возраст, трудовой стаж и опыт работы по прежней специальности, транспортную доступность нового рабочего места [44, с. 50].

- организуют профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации граждан в учебных центрах службы занятости или других учебных заведениях, оказывают помощь в развитии и определении содержания курсов обучения и переобучения;
- оказывают услуги в профессиональной ориентации и трудоустройстве высвобождаемым работникам и другим категориям населения;
- регистрируют безработных, а также оказывают им помощь, в пределах своей компетенции;
- оплачивают стоимость профессиональной подготовки, переподготовки граждан, чье трудоустройство требует получение новой профессии, устанавливают им на весь период обучения стипендии;
- выдают в установленном законом порядке гражданам пособия по

безработице и приостанавливают выплаты этих пособий;

- подготавливают предложения и заключения об использовании труда иностранных рабочих, привлекаемых в РФ на основе межправительственных соглашений и лицензий;

- разрабатывают региональные и республиканские программы занятости, включая финансовое обеспечение и мероприятия по социальной защищенности различных групп населения. Также большое значение имеет социально – психологическая работа с клиентами в деятельности служб занятости.

Граждане, обратившиеся в службу занятости, имеют право проконсультироваться по вопросам выбора сфер деятельности, трудоустройства, профессионального обучения. Работающий, но желающий сменить место работы гражданин также может обратиться в службу занятости в целях поиска подходящей работы.

В рамках информационной консультации клиент центра занятости получает полную информацию о вакантных местах, о предприятиях и организациях, где они существуют, о специальностях, соответствующих данным вакансиям и информацию где и как можно пройти обучение и переобучение.

В состав информации о положении на рынке труда входят сведения, касающиеся спроса и предложения на рабочую силу в профессиональном и квалификационном плане, информация о правовом регулировании социально – трудовых отношений, насколько востребованны трудовые услуги, учитывая уровень квалификации, подготовки, переподготовки и вовлечения граждан в процесс производства, межтерриториального и межотраслевого перераспределения рабочей силы.

Услуга оказывается неопределенному кругу лиц в случае подачи информации с помощью телефонной связи, электронного информирования, вычислительной и электронной техники, размещения на интернет – ресурсах Центра занятости, на информационных стендах, издания информационных

материалов, размещение в средствах массовой информации.

Определенному лицу услуга предоставляется работниками центра занятости населения при личном обращении получателя государственной услуги с заявлением – анкетой. Предоставляется услуга бесплатно, основания для отказа в оказании информирования отсутствуют.

Существуют новые формы информирования населения, к которым относятся: ярмарки – презентации соискателей, банк видеорезюме соискателей (включает порядка 40 роликов соискателей), ярмарки – презентации работодателей, видео – презентации предприятий и видеовакансии предприятия, а также интернет – ярмарка вакансий.

Организация ярмарок вакансий и учебных рабочих мест – одна из эффективных форм работы содействия трудоустройству граждан. Дает возможность ознакомиться с банком вакансий, возможность консультации юриста по вопросам труда и занятости, встретиться с работодателями, представителями центров содействия трудоустройству выпускников вузов, консультации специалистов по трудоустройству и профессиональному обучению, психологов – профконсультантов.

Ярмарки вакансии бывают различных видов: общегородские ярмарки вакансий и учебных рабочих мест; интернет – ярмарки вакансий; ярмарки – презентации; специализированные ярмарки вакансий для молодежи, инвалидов, женщин; мини ярмарки вакансий одного предприятия или специалистов определенной профессии; ярмарки – вакансии в формате видеоконференции.

Одним из важных видов деятельности службы занятости Российской Федерации является профориентационная работа. Ее цель содействие гражданам в получении в оптимально – короткие сроки подходящего места работы с учетом их личных интересов и потребностей рынка труда путем профессионального и информационного консультирования, психологической поддержки [18, с. 74].

Проблема выбора подходящей сферы деятельности актуальна не только

для молодого поколения, но и в связи с потерей работы. Профконсультанты ЦЗН помогают с выбором или сменой профессии с учетом возможностей, склонностей, состояния здоровья безработных граждан, перспективы трудоустройства. Услуги профориентации: профессиональное информирование, профессиональная консультация, профессиональный подбор, профессиональный отбор.

В профессиональном информировании происходит знакомство с различными видами современного производства, с рынком труда и его состоянием, с перспективами развития рынка профессий, с требованиями, предъявляемыми профессией к клиентам службы, возможностями квалификационного роста в процессе трудовой деятельности.

Профессиональная консультация – это процесс оказания помощи человеку в профессиональном самоопределении для того, чтобы человек мог принять осознанное решение в выборе профессионального пути, при этом учитываются психологические возможности личности и потребности общества.

В профессиональном консультировании изучаются профессиональные интересы, увеличение мотивации к труду, выявляются психологические и психофизические особенности личности, предоставляются рекомендации по более подходящим для клиентов сферам деятельности, направлениям профессионального обучения [35, с.249].

Специалисты Центра занятости ставят главной своей задачей обращение внимания безработного на профессии, по которым есть в наличии вакансии и стараются дать подробную информацию о них. Консультант оказывает помощь в выборе одного из направлений профессиональной деятельности, наиболее соответствующей его желаниям и склонностям. Затем обсуждается перечень профессий. В случае, когда консультируемый подбирает себе новую специальность, а по ней есть вакансия, специалисты отдела переобучения вместе с клиентом выбирают в каком учебном учреждении он может получить ее. В профессиональном консультировании

можно выделить индивидуальное и групповое консультирование. Индивидуальное консультирование проходит в отдельном помещении при соблюдении полной конфиденциальности. Беседа по времени длится в пределах часа. В процессе индивидуального консультирования можно получить в полном объеме информацию о разнообразных сферах жизнедеятельности, пройти тестирование, для того, чтобы выявить и определить свои возможности.

Групповое консультирование по большому счету носит информационный характер, целью группового консультирования является возможность дать безработным более полную информацию об услугах, оказываемых Центром занятости населения [35, с.250].

Профессиональный подбор содержит в себе возможность порекомендовать человеку о возможных направлениях профессиональной деятельности, наилучшим образом подходящим его личностным особенностям, определение степени профессиональной пригодности человека к конкретной профессии согласно с нормативными требованиями.

В профессиональном отборе определяется степень профессиональной пригодности клиента к конкретной профессии в соответствии с нормативными требованиями.

Потерю работы часть людей рассматривает как личное поражение, как следствие собственной профессиональной некомпетентности; при этом обстоятельства, не зависящие от воли человека, зачастую игнорируются или недооцениваются. Другая часть людей, наоборот, причины своей безработицы стабильно видят в общеэкономической ситуации, особенностях отношений в коллективе, рассматривают как образ жизни, не уделяя достаточного внимания собственному контролю над ситуацией. От этого во многом зависит стиль целенаправленного поведения на преодоление ненормативного кризиса [26, с. 281].

Психологическое сопровождение становится одним из важных направлений деятельности профконсультантов Службы занятости. В течение

долгого времени ученые на Западе изучали проблему безработицы, ее психологический эффект, и «классическая» модель безработицы, известная как теория Харрисона, предполагает, что люди с момента потери работы проходят несколько стадий сменяющих друг друга психоэмоциональных состояний. Так, в кратковременную стадию шока, вызванного ситуацией увольнения или сокращения, сменяет стадия относительного оптимизма и надежды, когда люди еще уверены в себе и чаще всего достаточно мотивированы для поиска работы. Однако если проблема на этой стадии не решается, их надежды начинают исчезать, и активность в поиске работы идет на убыль. Далее следует стадия пессимизма, перерастающая в фатализм, полное принятие ситуации, когда люди могут совсем прекратить поиск работы и смириться с ролью безработного. Эта стадия характеризуется тем, что человек теряя квалификацию и навыки, оказывается дезориентированным на рынке труда, рынке профессий, часто не в состоянии адекватно оценить себя и свои действия при поиске работы и впоследствии совсем утрачивает мотивацию к труду. Исследования показали, что для многих людей эта стадия наступает примерно через 6-8 месяцев с момента потери работы, и часто бывает так, что люди не находят в себе силы самостоятельно решать проблемы, связанные с трудоустройством [47, с. 94-95].

В психологической поддержке нуждаются безработные граждане, находящиеся в состоянии депрессии со сниженной активностью поведения, плохим настроением и неважным самочувствием. У такого рода клиентов возникают трудности в общении с близкими людьми, знакомыми и с будущими работодателями. В работе с такими людьми используют различные психологические методы и приемы, включая интенсивную психотерапию.

После проведения консультации с клиентом ведется обсуждение его жизненной ситуации, определяются склонности к конкретному виду деятельности, разрабатывается вариант дальнейшего поиска работы. Это

возможно поиск вакансий по своей старой специальности, или получение смежной или новой профессии. Возможны групповая психологическая поддержка, в пределах которой оказывается комплексная групповая поддержка, что несомненно расширяет информационные возможности для трудоустройства, помогает правильно преподнести свои профессиональные умения и навыки работодателю, позволяет научиться правильным образом оформлять документы для трудоустройства [35, с. 248].

Когда безработным гражданам нет возможности подобрать варианты подходящей работы по причине отсутствия нужной профессиональной квалификации, либо отсутствия работы, соответствующей профессиональным умениям гражданина, в результате утраты возможности выполнять работу по прежней специальности, ему предлагают пройти профподготовку, переподготовку, повышение квалификации по направлению Центра занятости населения.

В профессиональном обучении нуждаются каждый второй – третий из числа желающих найти работу. Данная система обучения требует быстрого реагирования на все изменения спроса на рабочую силу. Поэтому центр занятости использует действующие учебные заведения, выдавая им заказ на профессиональное обучение. Профессиональное обучение высвобождаемых работников в связи с ликвидацией, реорганизацией предприятий, учреждений, организаций, сокращением численности штатов осуществляется за счет средств предприятий, с которых эти работники освобождаются [43, с. 215].

Прежде, чем направить на учебу, Центр занятости: проинформирует и проконсультирует граждан с целью выбора оптимальных вариантов обучения, специалисты окажут психологическую поддержку. При направлении на обучение необходимо пройти обязательный профессиональный отбор. В период профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации по направлению органов службы занятости предоставляется социальная гарантия: выплата

стипендии.

Технология профессиональной подготовки, переподготовки и повышение квалификации, наиболее благоприятно влияет на решение главной причины безработицы, которая заключается в несоответствии характеристик вакантных мест и характеристик безработных граждан. Согласно закону, такая работа проводится если у гражданина нет профессии, нет нужной профессиональной квалификации, в связи с чем нельзя подобрать подходящую работу, в случае когда надо поменять профессию из-за отсутствия работы соответствующей профессиональным навыкам гражданина, в ситуации утраты человеком способности выполнять работу по старой профессии.

Право в преимущественном порядке пройти профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации предоставляется: безработным инвалидам; безработным гражданам по окончании полугодового периода безработицы; гражданам, уволенным с военной службы, женам и мужьям военнослужащих; выпускникам образовательных учреждений и гражданам, впервые ищущим работу, которые раньше не работали и не обладают профессией. Система профессионального образования является эффективной технологией социальной работы с безработными, что подтверждается высокой долей трудоустройства по окончании.

Положительный экономический эффект инвестиций в профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации различных социальных групп и слоев населения, проявляется на макро-, мезо- и микроуровне в форме экономического роста, развития регионов и фирм. Кроме того, инвестирование в любые формы профессионального развития имеет большое социальное значение, повышая конкурентоспособность безработных на рынке труда, усиливая мотивацию работников, минимизируя текучесть кадров. Профессиональный рост важен как для занятых в экономике, так и для безработных граждан, которые,

повышая свою квалификацию и приобретая новые навыки, становятся более конкурентоспособными на рынке труда и получают дополнительные возможности для профессионального роста. В системе государственной поддержки занятости населения и активной политики на рынке труда как в экономически развитых странах, так и в России предусмотрены мероприятия по повышению общеобразовательного уровня безработных и обучению специальностям, имеющим устойчивый спрос со стороны работодателей. Предоставление услуг по профессиональной подготовке, переподготовке и повышению квалификации безработных является одним из направлений деятельности государственной службы занятости населения [27, с. 76]

В основу клубов для безработных была положена канадская модель, получившая широкое распространение во многих европейских странах. Региональные службы занятости проводят адаптацию программ в соответствии с местными условиями. Ценность клубной работы в том и состоит, что она находит своеобразный подход к проблеме безработицы, которой другие учреждения не уделяют достаточного внимания. У каждого безработного всегда есть возможность трудоустроиться, для этого нужно поставить перед собой такую цель, правильно оценить свои возможности, применить системный подход к поиску своего места. В чем состоят задачи «Клуба ищущих работу»? Главное – оказание помощи в профессиональной ориентации, повышение у безработных граждан мотивации к труду, приобретение навыков поиска работы и оказание психологической поддержки безработным для повышения их самооценки. Цель клуба – помочь людям найти работу в кратчайшее время [25, с.21].

Осуществляется организация и проведение оплачиваемых общественных работ.

Общественные работы – это трудовая деятельность, которая имеет социально полезную направленность и организуется как дополнительная социальная поддержка граждан, находящихся в поиске работы [3].

К общественным работам относится благоустройство, озеленение и

очистка территорий, ремонтно-строительные работы, мероприятия по увековечиванию памяти погибших при защите Отечества, работа в организациях жилищно-коммунального хозяйства, сельскохозяйственные работы и другие.

Центр занятости предоставляет зарегистрированным гражданам сведения о видах общественных работ, о содержании, каким образом и на каких условиях будут проводиться общественные работы, в каком режиме будут осуществляться и какова оплата труда. В Центре занятости населения граждане получают информацию и предложение поучаствовать в общественных работах. Безработные граждане имеют право согласиться с предложением, либо отказаться от него. Граждане могут участвовать в общественных работах, только со своего согласия, при этом в расчет берутся возрастные профессиональные особенности граждан, учитывается состояние здоровья. В законе «О занятости населения в Российской Федерации» оговаривается, что право на участие в общественных работах распространяется на граждан, зарегистрированных в службе занятости в целях поиска подходящей работы, на безработных граждан. Приоритетное право участия в общественных работах имеют безработные граждане, не получающие пособия по безработице, безработные, находящиеся на учете свыше полугода в службе занятости.

Граждане, выразившие желание участвовать в общественных работах, заключают срочный трудовой договор. Срочный трудовой договор расторгается досрочно в случае устройства на постоянную или временную работу.

Порядок регистрации граждан в целях подходящей работы и безработных граждан определяется постановлением Правительства РФ от 7 сентября 2012 г. №891 «О порядке регистрации граждан в целях поиска подходящей работы, регистрация безработных граждан и требованиях к подбору подходящей работы», содержит несколько этапов.

На первом этапе происходит первичная регистрация безработных

граждан, проводится для учета общей численности безработных, которые обратились в центр занятости с целью консультирования. В регистрационные документы заносятся анкетные данные клиентов, профессия, причины, почему обратились в Центр занятости населения [34, с. 108].

Второй этап представляет собой регистрацию в целях поиска подходящей работы. Согласно статье 4 закона «О занятости населения в Российской Федерации» подходящей работой определяют работу, соответствующую профессиональной пригодности работника, учитывая его профессиональную подготовку, условия предыдущего места работы, здоровья и доступности транспорта [1].

Регистрация безработных граждан в целях поиска подходящей работы проводится Центром занятости населения с момента их обращения со всеми обязательными для этого случая документами.

Безработные граждане предъявляют справку с предыдущего места работы о среднем заработке за последние 3 месяца, паспорт или другой документ, подтверждающий личность, а также трудовую книжку или другие документы, которыми возможно подтвердить трудовой стаж, и документы о профессиональной квалификации. Инвалиды помимо всего этого должны предоставить трудовую рекомендацию и предъявить индивидуальную программу реабилитации.

Работники Центра занятости населения в период 10 дней со дня регистрации граждан обязаны по возможности предложить клиенту пару вариантов подходящей работы, в том числе работу временного характера. Безработным гражданам впервые обратившимся в службу занятости без профессии, сотрудник учреждения должен предложить пару вариантов профессиональной подготовки либо оплачиваемой работы.

В целях содействия в трудоустройстве клиент центра занятости населения и сотрудник разрабатывают план самостоятельного поиска работы. В том случае, когда не представляется возможным подобрать подходящую вакансию безработному, предлагают профессиональную

подготовку или переподготовку. В индивидуальном порядке клиентам, зарегистрированным в целях поиска подходящей работы, заводится личное дело, куда заносится вся полученная информация по подбору работы.

Следующий или третий этап – это регистрация граждан в качестве безработных, который происходит на основании решения центра занятости населения о признании гражданина безработным. Принятие решения происходит не позже 11 календарных дней с момента регистрации клиента в целях поиска подходящей работы. Дата регистрации гражданина в качестве безработного происходит с того момента, когда принимается решение службы занятости о признании его безработным. Гражданам, которые получили отказ в регистрации в качестве безработных, вправе обратиться повторно. Гражданин вправе обратиться в установленном порядке с иском в суд, если не согласен с решением центра занятости.

Дальнейший или четвертый этап включает в себя перерегистрацию безработных граждан. Клиенты центра занятости должны два раза в месяц проходить перерегистрацию. Безработные должны активно содействовать своему трудоустройству, сохранять и выдерживать порядок и условия регистрации, ставить в известность центр занятости занятости в случае поиска работы.

Заключительный или пятый этап – это снятие безработных граждан с регистрационного учета. Производится данный этап в ситуации, когда гражданин в связи с трудовым законодательством признан занятым, в случае прохождения профессиональной подготовки, переподготовки, повышения квалификации по направлению центра занятости с выплачиваемой стипендией. Снятие безработных с регистрационного учета происходит в ситуации, если гражданин не приходит в период 10 дней со дня регистрации в качестве безработного, в случае неявки без уважительной причины в центр занятости, если переезжает в другую местность, при назначении гражданину пенсии по старости либо за выслугу лет [2].

Но следует подчеркнуть, что далеко не все граждане могут быть

признаны безработными и зарегистрированы в качестве безработных. Это определенные категории:

1. лица, не достигшие 16 – летнего возраста;
2. лица, с назначенной пенсией по старости, за выслугу лет, на основании пенсионного законодательства РФ;
3. лица, отказавшиеся от двух вариантов подходящей работы, в том числе временного характера, в период 10 дней со дня регистрации в центре занятости. Лица, не имеющие профессии, отказавшиеся дважды от получения профессиональной подготовки или оплачиваемой работы, в том числе временной.
4. лица, не появившиеся без уважительных причин в период десяти дней с момента их регистрации в целях поиска подходящей работы в службу занятости для предложения им подходящей работы, а также не явившиеся в срок, установленный центром занятости населения для регистрации их в качестве безработных;
5. лица, решением суда осужденные к исправительным работам и осужденные к наказанию в виде лишения свободы;
6. лица, предоставившие документы, содержащие недостоверные сведения о том, что отсутствует работа и заработок и лица, представившие иную недостоверную информацию для того, чтобы их признали безработными.

Пособие по безработице выплачивается при достижении лиц 16 лет, зарегистрированных в центре занятости и получивших статус безработного. Первые три месяца пособие составляет 75% от среднемесячного заработка последнего места работы, следующие четыре месяца – 60%, в дальнейшем – 45%. Размер пособия должен быть не ниже минимального заработка, установленного законодательством, и выше среднего заработка, сложившегося в регионе [21, с. 178].

Глава 2. Технологии социальной работы с безработными в ОГКУ

«Центр занятости населения города Томска»

2.1 Основные направления деятельности ОГКУ «Центр занятости населения города Томска»

Одним из таких учреждений является Областное государственное казенное учреждение «Центр занятости населения города Томска» – это некоммерческая организация социальной сферы, оказывает услуги на территории города Томска в сфере содействия занятости и защиты от безработицы, трудовой миграции. Обеспечивает государственные гарантии в области занятости населения.

«Центр занятости населения города Томска» работает в различных направлениях, где сотрудники выполняют определенные функции, а именно:

- 1) производят регистрацию граждан в целях содействия им в поиске подходящей работы и безработных граждан;
- 2) оказывают государственные услуги;
- 3) комплектуют, учитывают, хранят и используют архивные документы, которые образуются в результате деятельности;
- 4) формируют, ведут и используют банк данных о наличии и использовании вакантных рабочих мест и свободных учебных мест для профессионального обучения;
- 5) организуют прием граждан, рассматривают обращения граждан;
- 6) участвуют в подготовке предложений по формированию программ, подразумевающих мероприятия по содействию занятости населению;
- 7) реализуют территориальные программы, включающие мероприятия по содействию занятости населения, в том числе программы содействия занятости граждан, находящихся под риском увольнения, а также граждан, особо нуждающихся в социальной защите, испытывающих трудности в поиске работы;
- 8) участвуют в работе призывных комиссий по вопросам альтернативной гражданской службы [33].

Осуществляют государственные услуги по вопросам:

- содействие гражданам в поиске подходящей работы, а работодателям в подборе необходимых работников;
- информирование о положении на рынке труда;
- организация ярмарок вакансий и учебных рабочих мест;
- организация профессиональной ориентации граждан в целях выбора сферы деятельности, трудоустройства, профессионального обучения;
- организация психологической поддержки, профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации безработных граждан;
- осуществление социальных выплат гражданам, признанным в установленном порядке безработными;
- организация и проведение оплачиваемых общественных работ;
- организация временного трудоустройства несовершеннолетних граждан от 14 до 18 лет в период летних каникул и в свободное от учебы время;
- организация временного трудоустройства безработных граждан в возрасте от 18 до 20 лет из числа выпускников учреждений среднего профессионального образования, ищущих работу впервые;
- организация временного трудоустройства безработных граждан, испытывающих трудности в поиске работы;
- социальная адаптация безработных граждан на рынке труда;
- содействие самозанятости населения;
- содействие самозанятости безработных граждан;
- содействие гражданам в переселении для работы в сельской местности;
- выдача предложений для получения работодателями заключений о целесообразности привлечения и использования иностранных работников [33].

Структура Областного государственного казенного учреждения

«Центр занятости населения города Томска»: возглавляет директор Павлова Наталия Анатольевна, в ее подчинении находятся три заместителя и главный бухгалтер.

Центр занятости включает в себя ряд отделов:

- 1) отдел трудоустройства граждан и взаимодействия с работодателями;
- 2) отдел профессиональной ориентации;
- 3) отдел реализации специальных программ;
- 4) юридический отдел;
- 5) отдел анализа рынка труда и информационной политики;
- 6) отдел бухгалтерского учета;
- 7) отдел технического обеспечения и информационных технологий.

2.2 Оценка реализации технологий социальной работы с безработными на практике

В данной части исследования проанализируем деятельность «Центра занятости населения города Томска» по ключевым направлениям. В основе анализа лежит промежуток времени январь – декабрь 2015 года и сравнивается относительно результатов работы аналогичного периода январь – декабрь 2014 года.

В ОГКУ «Центр занятости населения города Томска» в 2015 году обратились за содействием в поиске подходящей работы, или иными словами, зарегистрированы в качестве ищущих работу 12899 человек, а в такой же период 2014 года 11069 человек.

Количество граждан, обратившихся в центр занятости за содействием в поиске подходящей работы в периоды 2015г. и 2014 г. (рисунок 1)

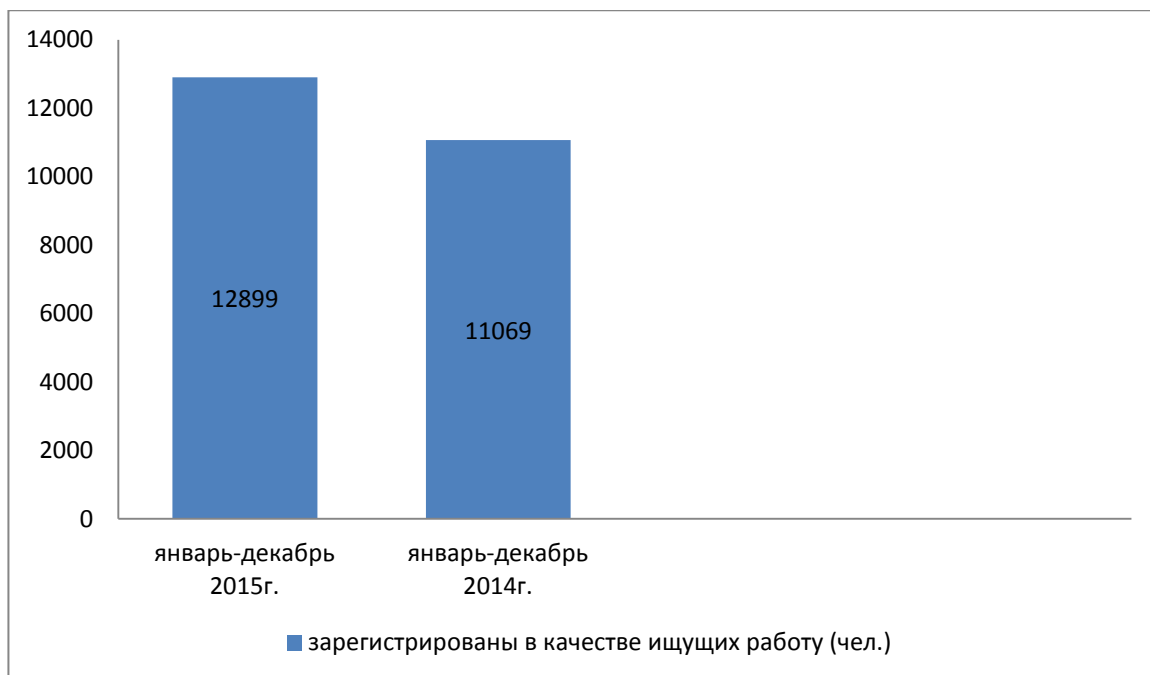


Рисунок 1 – Количество граждан, в поиске подходящей работы

Сравнивая эти данные можно сказать, что в 2015 году число ищущих работу составило на 16, 5% больше, нежели в 2014 году.

Количество государственных услуг, оказанных центром занятости в 2015 году, составило 53284, а в 2014 году 57076.

Диаграмма отражает государственные услуги Центра занятости (рисунок 2)

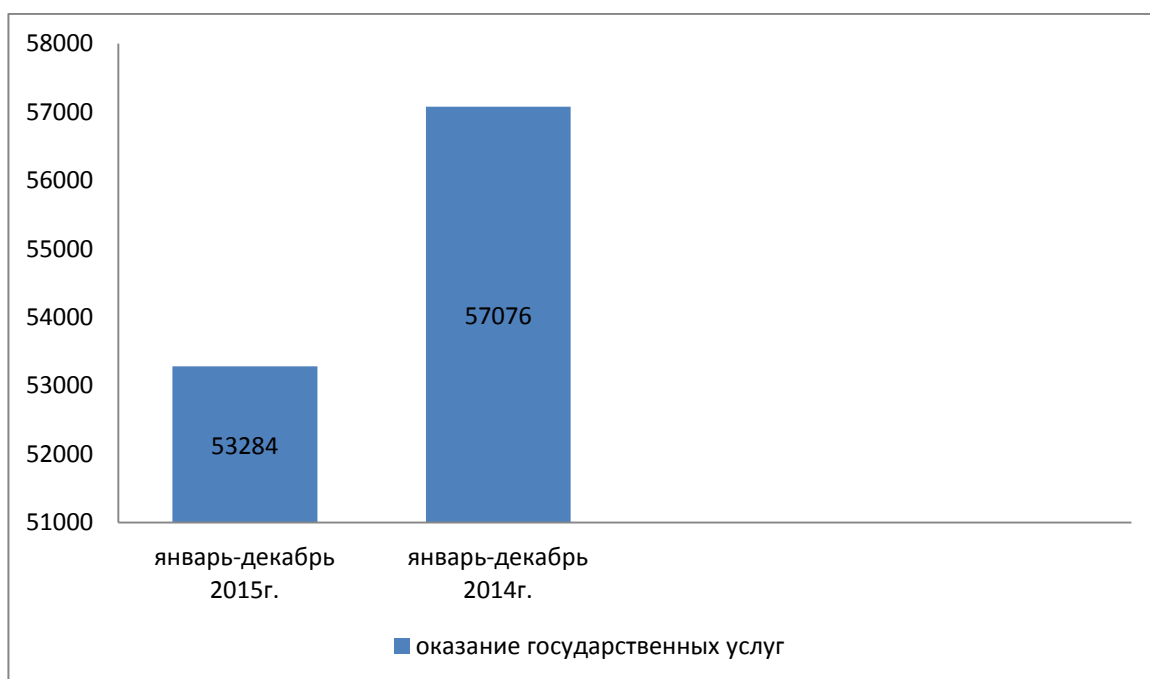


Рисунок 2 – Государственные услуги Центра занятости в 2015г и в 2014 г.

То есть в 2015 году на 6.6% оказано меньше государственных услуг, которые включают в себя консультации специалистов по трудоустройству, по проф. обучению, психологическую поддержку, информирование на рынке труда и прочее.

В 2015 году 4545 граждан получили статус безработного, а в период 2014 года было зарегистрировано 3242 безработных гражданина, что значит, в 2015 году на 40,2% увеличилось количество безработных граждан.

Среди безработных граждан выделяются категории, которые определяются из общего числа граждан, признанных безработными. Большую процентную долю составляют женщины, в 2015 году их численность составляет 2820, что в процентном отношении 62%, в 2014 году 1855 человек или 57,3%.

Следующей по численности является молодежь, категория, чей возраст 16 – 29 лет. Молодежь, признанная центром занятости в качестве безработной, на период 2015 года составляет 1182 человек или 26%, а в 2014 году 902 человека или 27,8%.

Еще одну категорию представляют инвалиды, чья численность в 2015 году 395 человек, то есть 8.7%, а в предыдущем периоде насчитывалось 357 или 11%.

Жители сельской местности образуют категорию граждан, получивших статус безработного и в 2015 году их количество насчитывается 148 человек или 3.3%, а в предыдущем периоде 128 человек или 3.9%.

Соотношение различных категорий безработных граждан в январе – декабре 2015 г. (рисунок 3)

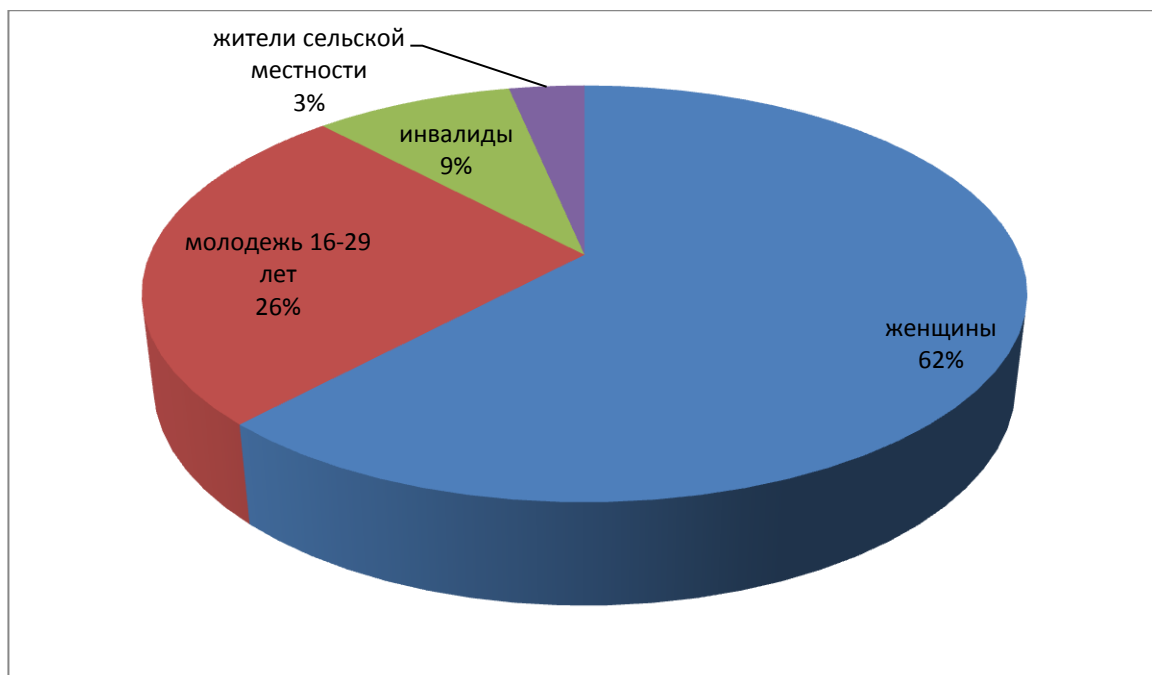


Рисунок 3 – Категории безработных граждан в январе - декабре 2015г.

Соотношение различных категорий безработных граждан в январе – декабре 2014 г. (рисунок 4)

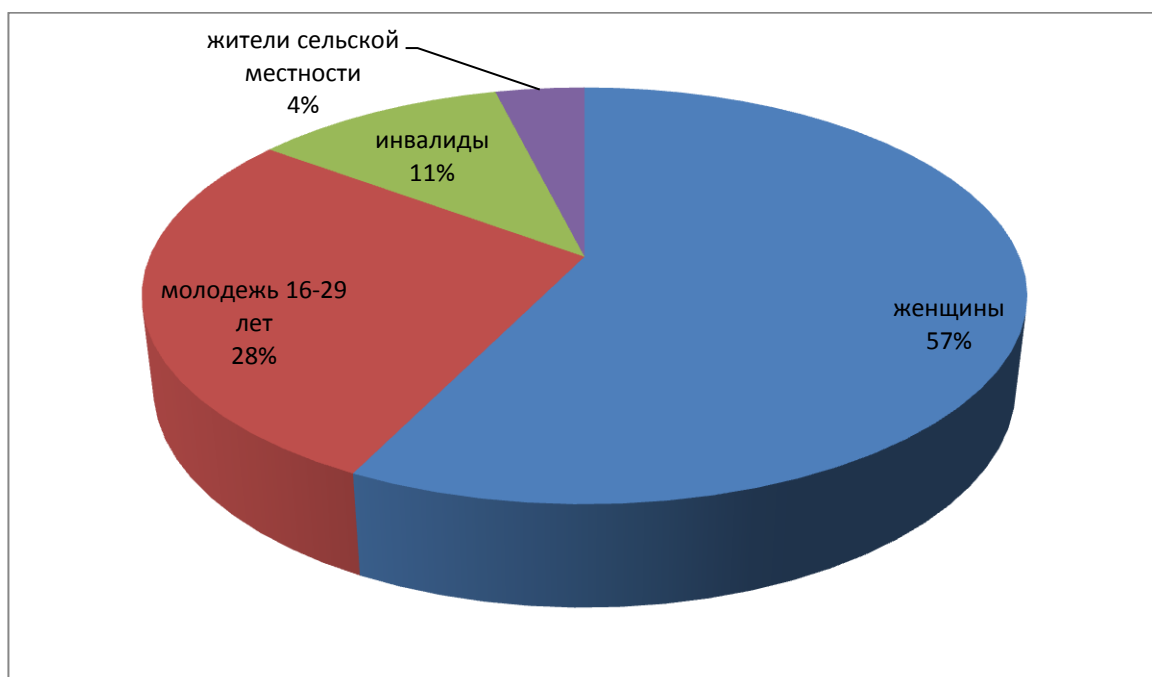


Рисунок 4 – Категории безработных граждан в январе - декабре 2014г.

По различным причинам были сняты с учета в 2015 году 3706 безработных граждан, а в 2014 году 3160 безработных граждан. Разница

составляет 17,3%, что свидетельствует о большем количестве снятых с учета в 2015 году. Из вышеуказанного числа граждан, снятых с учета по разным причинам выделяют:

1. по причине трудоустройства в 2015 году 1591 человек или 42,9 %, в 2014 году –1332 человека или 42,2 %;
2. приступили к профессиональному обучению в 2015 году 590 человек или 15,9%, в 2014 году 590 человек, что составляет 18,7 %;
3. оформили трудовую пенсию в 2015 году 87 человек, то есть 2.3.%, а в 2014 году 71 человек или 2,2%;
4. по другим причинам в 2015 году 1438 граждан, что составляет 38,8%, а в 2014 году 36,9% или 1167 граждан.

При помощи Центра занятости населения в 2015 году нашли работу 8317 человек, что на 29% больше чем в 2014 году, когда трудоустроились 6446 гражданина.

Количество граждан, нашедших работу с помощью Центра занятости (рисунок 5)

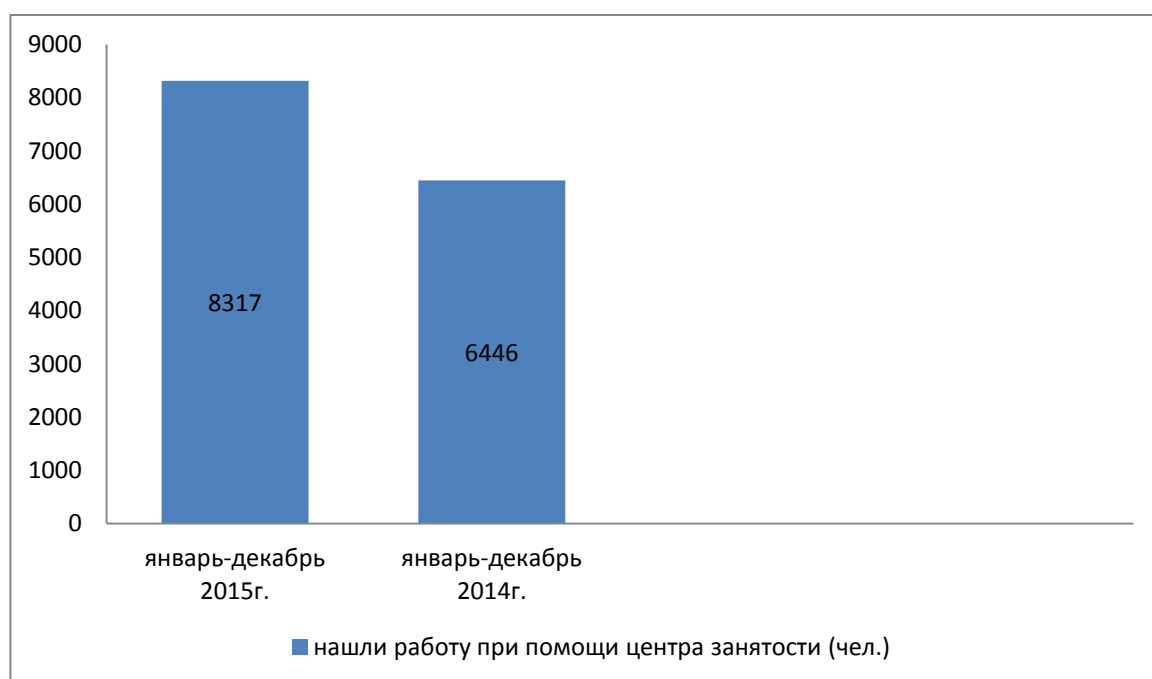


Рисунок 5 – Граждане, которые нашли работу с помощью ЦЗН

В числе трудоустроенных в 2015 году безработные граждане 1591 человек, в 2014 году 1332 человека. Трудоустроенные после окончания

профессионального обучения в 2015 году 160 граждан, в 2014 году количество достигло 305 человек. 6566 человек в 2015 году и 4809 в 2014 году – это трудоустроенные граждане, не имеющие статуса безработного.

Информирование населения о мероприятиях, которые проводит «Центр занятости населения города Томска» важный и значимый процесс двустороннего взаимодействия со СМИ. Информационная политика, осуществляемая Центром занятости, делает более доступной для населения и работодателей информацию об учреждении, и это положительным образом влияет на ситуацию на рынке труда.

Работа по информированию населения о положении на рынке труда в 2015 году велась по ряду направлений. Издавались информационные и рекламные печатные материалы, издано более 5 наименований актуальных памяток. Каждый месяц формировалась экспресс – информация «Занятость и безработица в городе Томске».

Значительная работа проводилась с газетами, журналами, включающая 128 публикаций. Большую часть публикаций в газетах составили предложения городского банка вакансий, публикующиеся каждую неделю безвозмездно в газетах «Перспективная работа», «Работа сегодня», «Вакансии для всех», размещавшиеся всего порядка 121 раза. Также 121 раз публиковались объявления о реализации программ активной политики занятости. Столько же раз издавалась информация о перечне услуг, предлагаемых Центром занятости, как населению, так и работодателям. Печаталась информация о графиках проведения мини – ярмарок вакансий.

Более быстрым способом информирования о значимых событиях, планах, мероприятиях, проводимых Центром занятости, является размещение информации в интернете на сайте учреждения и включает 112 информационных материалов. На сайте Департамента труда и занятости населения Томской области подобным образом информация размещалась 31 раз. На страничке Центра занятости «ВКонтакте» также выкладывалась информация о различных мероприятиях, например, о профориентационном

мероприятии «Город профессий», объявления о ярмарках вакансий, о неделе работников муниципальных дошкольных учреждений города Томска и Томского района.

Для более активного посещения проводимых Центром занятости мероприятий было осуществлено 175 прокатов аудио – роликов на радио – станциях «Русское радио», «Ретро FM», «Радио Сибирь» и «Европа плюс».

Работа, проводимая Центром занятости, активно освещалась телевидением. 19.02. на телеканале РЕН-ТВ состоялось интервью о положении на рынке труда с директором Центра занятости. 27.02. на региональном канале «Томское время» прозвучал сюжет о ярмарке вакансий для работников муниципальных дошкольных учреждений города Томска и Томского района. 27 марта на данных каналах вышел сюжет о профориентационном мероприятии «Город профессий». 21 мая прошел сюжет об общегородской ярмарке вакансий «Работа есть!». 3 сентября на каналах Россия-1, Россия-24 и Томское время вышел сюжет о закрытии Трудового лета-2015 в городе Томске. А 30 сентября на этих же каналах состоялся сюжет об Общегородской ярмарке вакансий города Томска и Томского района.

Ярмарки вакансий рабочих и учебных мест. В 2015 году было организовано работниками Центра занятости 86 ярмарок вакансий, в 2014 году ярмарок вакансий было 88. В 2015 году по подсчетам специалистов ярмарки посетили 15280 человек, в 2014 году 10711 человек. Осуществили предварительную договоренность о трудоустройстве с 6727 участниками ярмарок. В 2015 году участвовали 564 работодателя. Количество вакансий, о которых заявили предприятия, составило 24279.

27.02.2015г. прошла неделя работников муниципальных дошкольных учреждений города Томска и в связи с этим была организована ярмарка вакансий и презентации учебных заведений. Целью данного мероприятия стало содействие обеспечению квалифицированными специалистами новых детских садов, популяризация профессий в сфере дошкольного образования.

В мероприятии участвовало 92 соискателя. Участниками ярмарки вакансий были различные учреждения, среди них МАДОУ Центр развития ребенка – детский сад №85, МАДОУ № 76, МАДОУ Детский сад №30 «Домовенок», Детский сад на территории № 40. Работодателями было представлено 35 рабочих мест, включающие ряд профессий воспитателя, младшего воспитателя, помощника воспитателя, повара и прочих. Центром занятости был предоставлен банк вакансий, охватывающий 2,5 тысячи свободных рабочих мест. Желающие могли составить свое резюме с помощью квалифицированного психолога, знающего и учитывающего все тонкости профессионального резюме. У посетителей ярмарки была возможность подыскать подходящее место работы, а у работодателей найти достойные кандидатуры на требующиеся места и набрать кадровый резерв среди молодых специалистов. В личном порядке можно было проконсультироваться по поводу трудоустройства на временную работу, стажировку, а также производилось оказание юридической помощи по трудовому законодательству.

05.03.2015 г. в Центре занятости проводилась мини – ярмарка вакансий ООО «Почта Сибири». Участникам ярмарки предоставлялась вакансии почтальона в городе Томске и в поселениях Томского района. У 49 человек была возможность непосредственно поговорить с работодателем, обсудить напрямую условие трудоустройства и выбрать подходящее место работы.

24.03. 2015г. состоялась мини – ярмарка вакансий для ЗАО «Свет XXI века. Томский завод светотехники». Предложения от работодателя включало 75 рабочих мест по профессиям заварщик электровакуумных приборов, контролер деталей и приборов, укладчик – упаковщик и цоколевщик. Желающих было найти работу было 44 человека. Посетители взаимодействовали с работодателями, уточняя все нюансы, заполняя анкеты. Результатами данной ярмарки для большинства ищущих работу стало приглашение на собеседование.

24.04.2015 г. в актовом зале ТГУ была организована ярмарка вакансий для учащихся и выпускников экономического и социо – гуманитарного направления обучения. В ярмарке участвовали более 20 работодателей ООО Превентива, Star Traval, ООО Палекс, ГК Лама, Марс, Первый БИТ, ОАО Газпром Трансгаз Томск, Рекламный Дайджест, УФНС, KPMG, ЕУ, ООО ПК Янус, Детская школа искусств №4 и другие. Предлагался ряд вакансий таких как специалист по закупкам, специалист по маркетингу, переводчик английского и испанского языков, юрист. На ярмарке проходила деловая игра «K-land» организованная аудиторской компанией KPMG.

Профессиональная ориентация и психологическая поддержка являются важным и необходимым направлением в деятельности «Центра занятости населения города Томска». В 2015 году 6292 гражданина, которым были оказаны профориентационные услуги, а в 2014 году их насчитывалось 6413. Среди данного количества граждан можно выделить различные категории и определить их численность, что представлено в таблице 1.

Таблица 1 – Численность и категории граждан, получивших профориентационные услуги

Категория граждан	2014 год	2015 год
Численность граждан, получивших профориентационные услуги (чел.), из них:	6413	6292
Безработные граждане	3583	4049
Женщины	3155	3299
Лица в возрасте до 18 лет	1310	1781
Инвалиды	350	516
Граждане, уволенные с военной службы	24	5
Граждане уволенные в связи с ликвидацией организации, сокращением численности или штата работников организации	600	471
Учащиеся образовательных учреждений	1644	1774

В отделе профессиональной ориентации «Центр занятости населения города Томска» действует клуб профессиональной ориентации «Выбор», целью которого является обеспечение старшеклассников общеобразовательных школ содействием в получении информации о

трудоустройстве и профессиональной перспективе. Осуществляется информирование по вопросам выбора профессии, оказывается консультативная помощь с использованием методов профдиагностики, учитывая, полученные результаты профдиагностики оказывается помощь в правильном выборе профессии. В 2015 году участниками клуба «Выбор» стали ученики общеобразовательных школ города Томска в количестве 1345 человек, а в 2014 году их насчитывалось всего 726 человек.

В 2015 году Центр занятости использовал в своей деятельности Мобильный центр для быстрого информирования жителей города Томска и Томского района о положении на рынке труда и оказания им обширного перечня профориентационных услуг. В 2015 году произведен 81 выезд сотрудников Центра занятости, в результате которых 1904 гражданам оказаны государственные услуги по информированию о положении на рынке труда, профориентации и участии в оплачиваемых общественных работах.

Цель психологической поддержки:

- повысить мотивацию к труду безработного;
- активизировать позицию поиска работы и трудоустройства;
- свести к максимально коротким срокам поиск работы и трудоустройства;
- понизить остроту психологических проблем, мешающих профессиональной самореализации;
- повысить уровень адаптации к возникшим условиям;
- оптимизировать психологическое состояние клиента Центра занятости, чтобы в полной мере могла реализоваться профессиональная карьера.

Услуги по психологической поддержке в 2015 году получили 734 человека, а в 2014 году 447 граждан.

Для материальной поддержки безработных граждан в 2015 году организовывались и проводились общественные работы. С предприятиями и

организациями города и района было заключено 62 договора по проведению общественных работ, в 2014 году заключено 109 договоров. В 2015 году 788 человек участвовали в общественных работах, в 2014 году 860 человек. Средняя продолжительность участия в общественных работах в 2015 году 1,1 месяца, в 2014 году 1,4 месяца. Общественные работы включают специальности горничной, грузчика, дворника, кондуктора, мойщика посуды, подсобного рабочего, почтальона, помощника воспитателя, рабочего по благоустройству населенных пунктов, рабочего по уходу за животными, уборщика производственных и служебных помещений, уборщика территорий, укладчика – упаковщика, цветовода и других.

При Центре занятости населения города Томска создана работа клубов социальной адаптации и профессиональной ориентации. В 2015 году 100 человек участвовало в работе клубов.

«Клуб ищущих работу» организован для тех граждан, у которых отсутствует работа непродолжительный краткий период времени, но при этом потеряна мотивация к активным поискам работы. Работа клуба нацелена на то, чтобы человек стал конкурентоспособным на рынке труда, уверенным в поиске работы и нашел работу в короткий срок. Для этого специалисты по социальной адаптации восстанавливают коммуникативные навыки, повышают самооценку, помогают повысить чувство ответственности за решение проблемы по поиску работы и трудоустройству. А также знакомят с направлениями поиска работы, способами самопрезентации. В 2015 году 13 человек стали участниками клуба, в 2014 году их было 68 человек.

Клуб «Новый старт» создан для граждан, длительно пребывающих на учете в центре занятости и обладающие так называемыми «бесперспективными» профессиями. Работа клуба ориентирована на то, чтобы помочь безработным изменить отношение к понятию подходящая работа, соизмерить профессиональные возможности с требованиями рынка труда. Для этого специалисты клуба помогают устранить стрессовые

переживания, обучают граждан технологии поиска работы, активизируют участников самостоятельно искать варианты трудоустройства. В 2015 году в данном клубе участвовало 36 человек, в 2014 году 29 человек.

Клуб «Карьера» увеличивает конкурентоспособность молодежи на рынке труда. Деятельность клуба ориентирована на молодежь 18–21 года, являющихся выпускниками профессиональных образовательных учреждений и студентов старшекурсников. Специалисты обучают навыкам, значительно повышающим шансы трудоустроиться или организовать собственное дело. В 2015 году в клубе прошло обучение 26 человек, а в 2014 году 68 человек.

Клуб «Перспектива» создан для инвалидов и лиц с ограниченной трудоспособностью. В клубе проводится психокоррекционная работа, благодаря чему снимаются психологические барьеры. С помощью руководителя клуба у инвалидов вырабатывается активная позиция в поиске работы, преодолевается неуверенность в себе, формируется настрой на успех. В 2015 году 28 человек стали участниками клуба, а в 2014 году было 59 человек.

По завершении занятий в клубах по социальной адаптации 64 человек из 100 обратившихся трудоустроились, что говорит об эффективности данной технологии.

В 2015 году в Центр занятости населения города Томска работодателями было заявлено 24933 вакансии, в 2014 году 26690 вакансий, то есть в 2015 году на 6,6% меньше. Структура заявленных вакансий на конец 2015 года охватывает различные сферы деятельности и их процентное отношение представлено в таблице 2.

Таблица 2 – Структура заявленных вакансий и их соотношение

Заявленные вакансии в Центре занятости населения города Томска в 2015 г. по сферам экономической деятельности	Структурная доля в %
Строительство	21,9
Транспорт и связь	16,6
Оптовая и розничная торговля, ремонт бытовых изделий и предметов личного пользования, автотранспортных средств	13,8
Государственное управление и обеспечение военной безопасности; социальное страхование	12,8
Операции с недвижимым имуществом, аренда и предоставление услуг	8,7
Обрабатывающее производство	8,1
Здравоохранение и предоставление социальных услуг	7,5
Образование	4
Прочие коммунальные, социальные и персональные услуги	2,1
Сельское хозяйство, лесное хозяйство, охота	1,6
Гостиницы и рестораны	0,9
Добыча полезных ископаемых	0,5

В 2015 году, также как и в 2014 году уровень спроса значительно превышал уровень предложения или другими словами, количество вакансий, заявленных работодателями в Центр занятости, превышало численность безработных граждан.

Рассмотрим структуру спроса и предложения на рынке труда города Томска. Структура спроса рабочей силы включает в себя вакансии для специалистов и служащих, вакансии для квалифицированных рабочих и вакансии для неквалифицированных рабочих.

Структура спроса рабочей силы на период 2015 г. (рисунок 6)

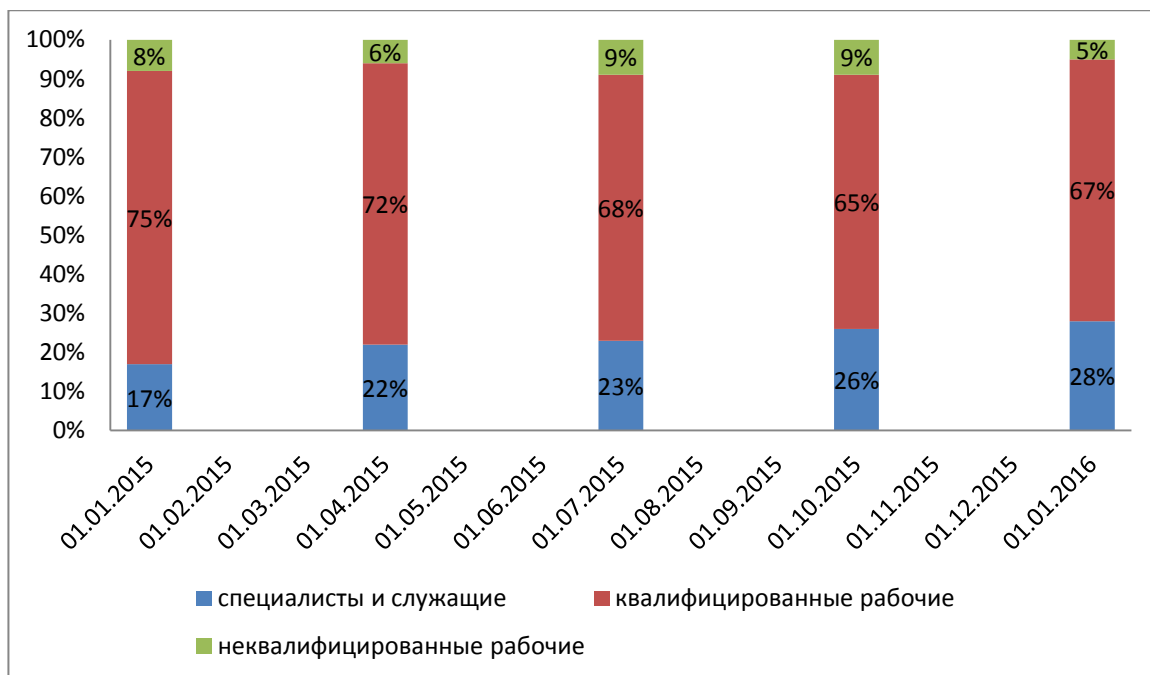


Рисунок 6 – Структура спроса по категориям работников на рынке труда г. Томска в 2015 г.

Структура спроса рабочей силы на период 2014 г. (рисунок 7)

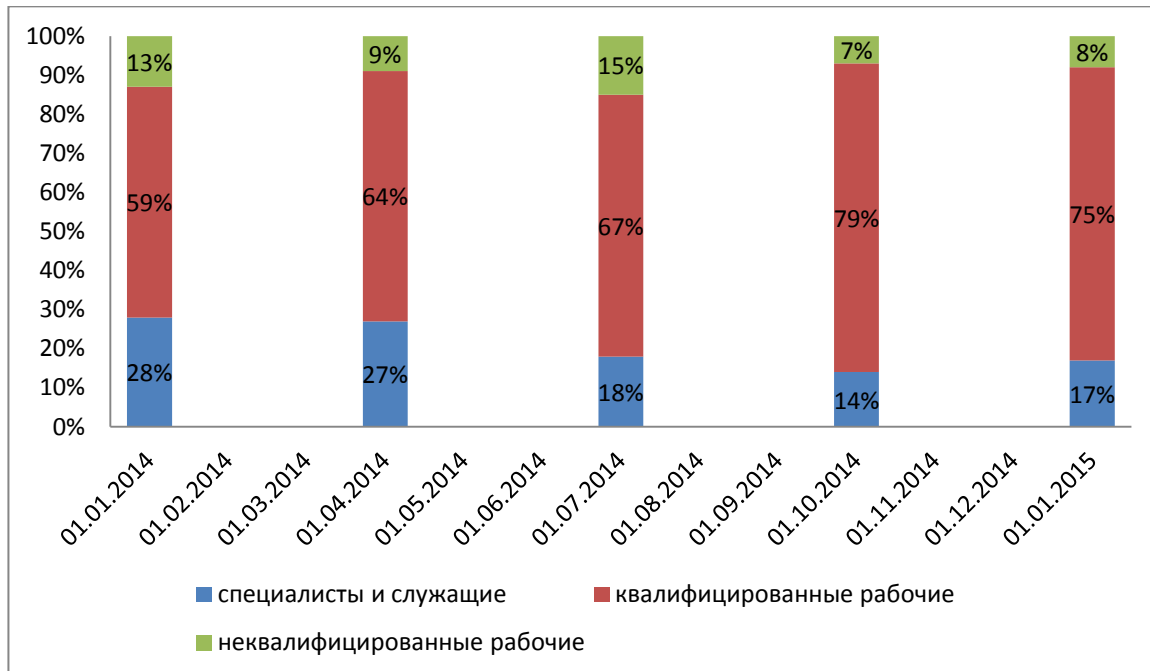


Рисунок 7 – Структура спроса по категориям работников на рынке труда г. Томска в 2014 г.

В 2015 году доля вакансий для специалистов и служащих варьировалась от 17% до 28%, в 2014 году от 14 до 28%. Отсюда следует, что в 2015 году спрос в специалистах и служащих в относительном и абсолютном выражении приблизительно соответствует спросу в специалистах и служащих в 2014 году.

Из предлагающихся вакансий спрос на профессии неквалифицированных рабочих в 2015 году был от 6% до 9%, а в 2014 году спрос колебался от 7% до 15%. Естественно, спрос на неквалифицированных рабочих в абсолютном и относительном выражении был меньше, чем в 2014 году.

Квалифицированные рабочие в структуре спроса в 2015 году состояли в пределах 65% – 75%, в 2014 году 59 – 79%. Соответственно спрос 2015 года на вакансии квалифицированных рабочих в абсолютном выражении ниже, чем в предыдущем году.

Структура предложения по уровню профессионального образования работников включает:

- безработных граждан, имеющих высшее и среднее профессиональное образование, то есть специалисты среднего звена;
- безработных граждан, не имеющих профессионального образования;
- безработных граждан, имеющих среднее профессиональное образование, то есть квалифицированные рабочие, служащие.

Структура предложения на рынке труда в городе Томске в период 2015 года может быть наглядно представлена следующим образом (рисунок 8)

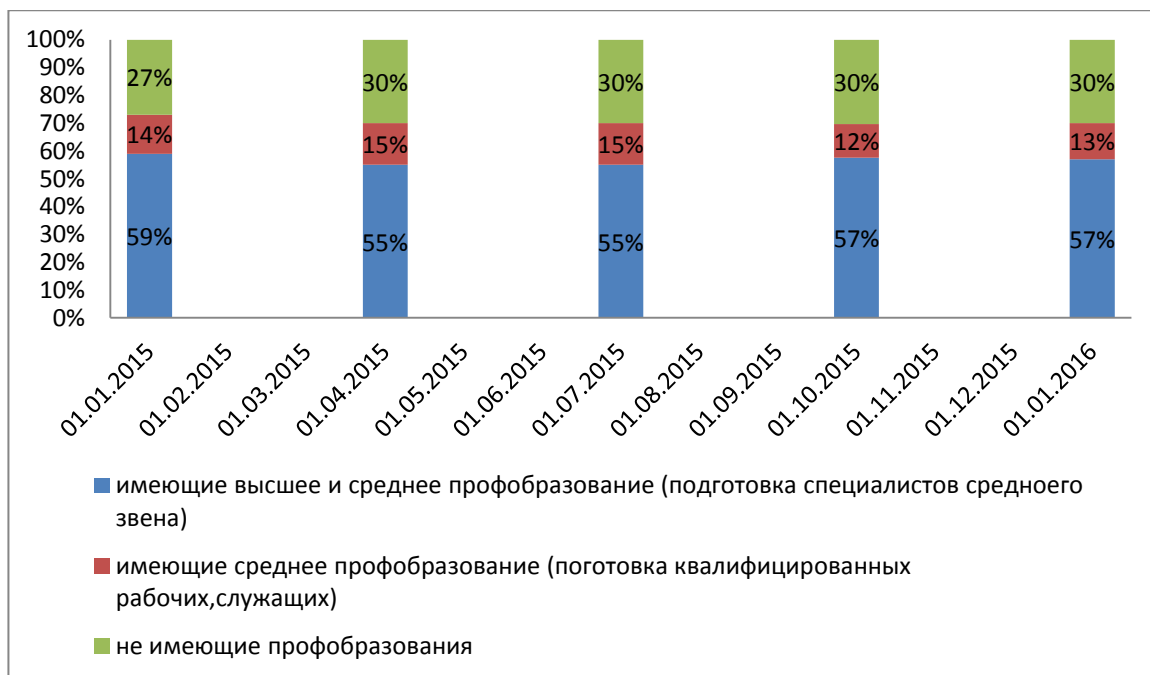


Рисунок 8 – Структура предложения по уровню профессионального образования работников на рынке труда г. Томска в 2015 г.

Структура предложения на рынке труда в городе Томске в период 2014 года (рисунок 9)

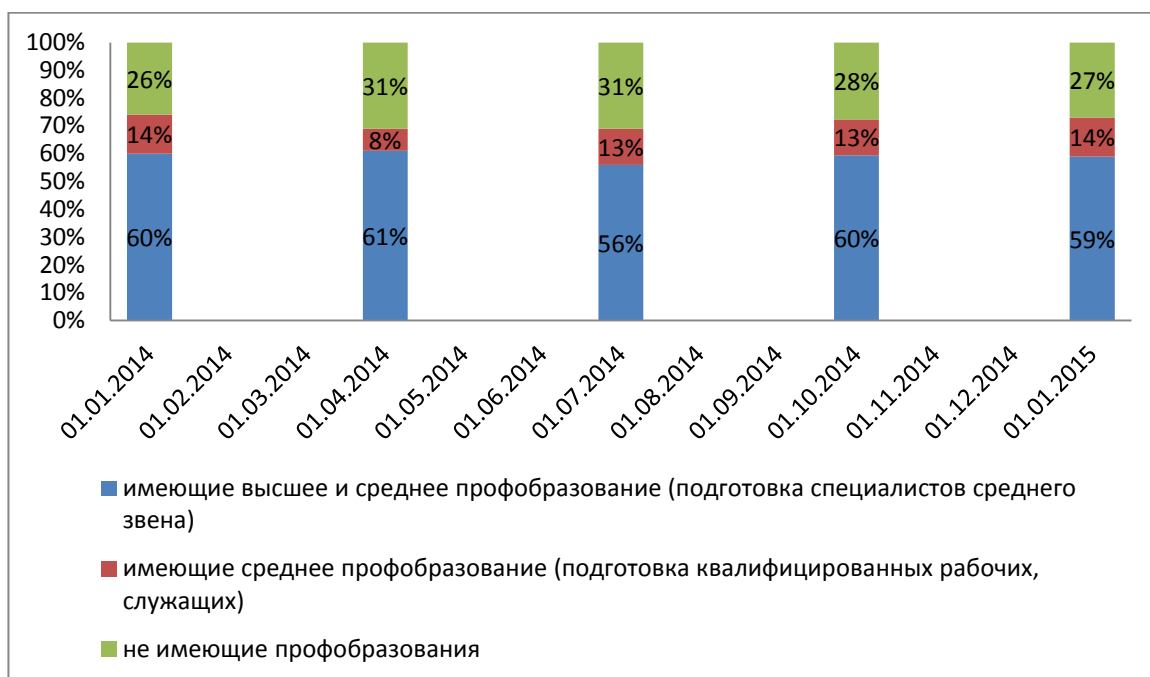


Рисунок 9 – Структура предложения по уровню профессионального образования работников на рынке труда г. Томска в 2014 г.

Доля безработных граждан с высшим и средним профессиональным образованием в 2015 году в абсолютном выражении включала от 55% до

59%, а в 2014 году колебалась от 56% до 61%. Поэтому, в структуре предложения безработных, состоящих на учете в 2015 году с высшим и средним профессиональным образованием было больше, чем число безработных граждан такого же уровня образования, стоящих на учете в 2014 году. Если сравнивать в относительном выражении, то доли безработных граждан обоих периодов примерно равны.

Безработные граждане с отсутствием профессионального образования в 2015 году состояли в количестве от 27% до 30%, а в 2014 году показатели составляли от 26% до 31%. В соответствии с представленными данными разница получается небольшая.

В 2015 году безработные граждане со средним профессиональным образованием, а именно квалифицированные рабочие и служащие, в структуре предложения составляли долю от 12% до 15%, в предыдущем году их количество насчитывалось от 8% до 14%. Осуществив анализ спроса и предложения квалифицированных рабочих на первый план выходит существенное несоответствие спроса и предложения по данной категории.

Необходимо рассмотреть соотношение спроса и предложения рабочей силы на регистрируемом рынке труда Томска в 2015 году.

В 2015 году на регистрируемом рынке труда города Томска спрос на рабочую силу превышал предложение по всем категориям работников. Такая же ситуация наблюдалась в 2014 году.

По профессиям специалистов и служащих спрос превышал предложение в 2,2 раза (рисунок 10)

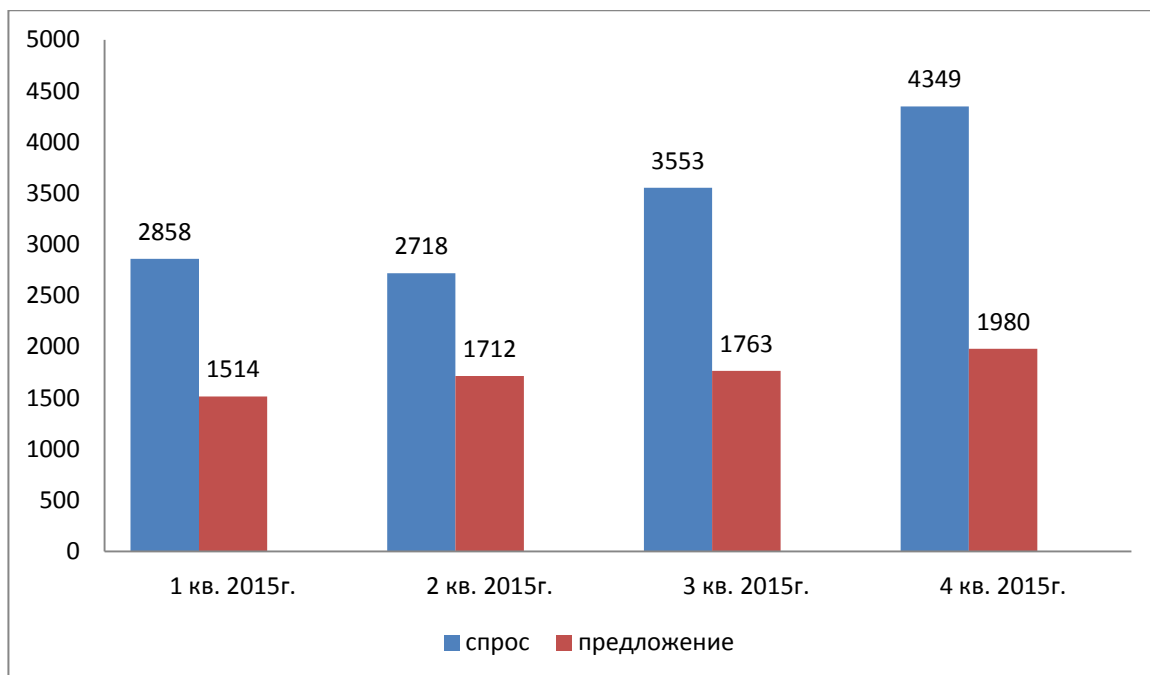


Рисунок 10 – Спрос и предложение специалистов и служащих на рынке труда г. Томска в 2015 г.

В 2014 г. спрос по профессиям специалистов и служащих превышал предложение - в 2,4 раза (рисунок 11) .

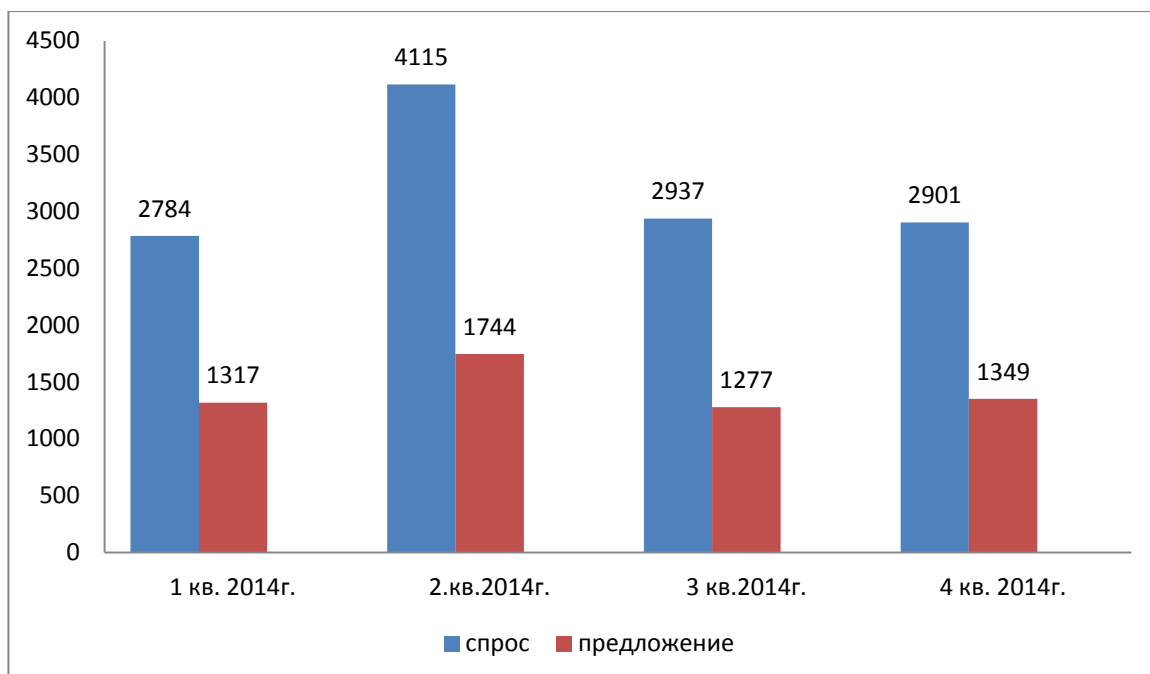


Рисунок 11 – Спрос и предложение специалистов и служащих на рынке труда г. Томска в 2014 г.

В 2015 году наиболее востребованными профессиями среди этой категории работников были: врач станции (отделения) скорой и неотложной медицинской помощи; врач–терапевт участковый; медицинская сестра; механик; переводчик; специалист; фасовщица; фельдшер; эксперт 1 категории (класса).

В 2014 году наиболее востребованными профессиями среди данной категорий работников были: агент страховой; врач–анестезиолог–реаниматолог; врач–терапевт участковый; инженер–конструктор; инженер–проектировщик; кассир; консультант; медицинская сестра; менеджер; производитель работ (прораб) (в строительстве); специалист; товаровед.

Несмотря на то, что спрос на специалистов и служащих превышал предложение, по некоторым профессиям безработным гражданам в Центре занятости населения не могли предложить варианты трудоустройства. В 2015 году спрос постоянно отсутствовал на следующие профессии: директор по административно–хозяйственной деятельности, заместитель; инспектор, старший; кассир, старший; мерчендайзер (специалист по продвижению продукции в торговых сетях); специалист банка; супервайзер.

В 2014 году спрос постоянно отсутствовал на: главного бухгалтера, заместителя; дежурного по общежитию; директора (заведующего) предприятия розничной торговли, заместителя; директора (заведующего) филиала; директора по производству, заместителя; начальника цеха; менеджера на транспорте; в связи; материально–техническом снабжении и сбыте; педагога–психолога; торгового представителя.

По профессиям неквалифицированных рабочих спрос превышал предложение в 3,9 раз в 2015 году (рисунок 12)

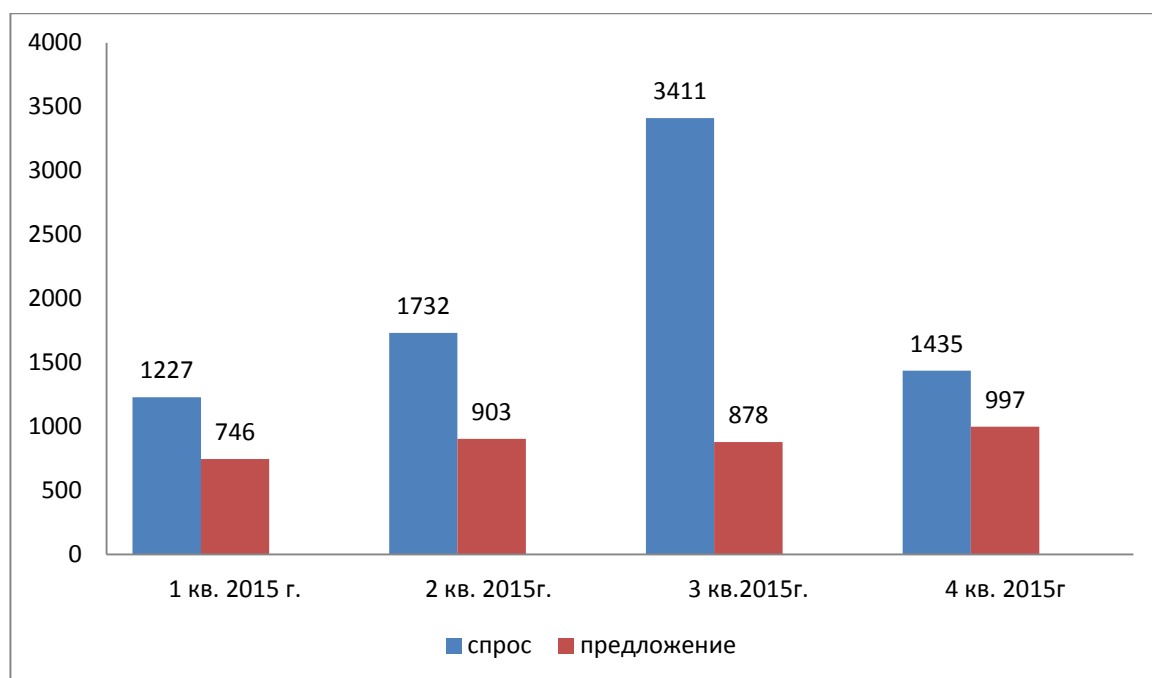


Рисунок 12 – Спрос и предложение по профессиям неквалифицированных рабочих на рынке труда г. Томска в 2015 г.

А в 2014 году спрос на профессии неквалифицированных рабочих превышал предложения в 6,8 раз (рисунок 13)

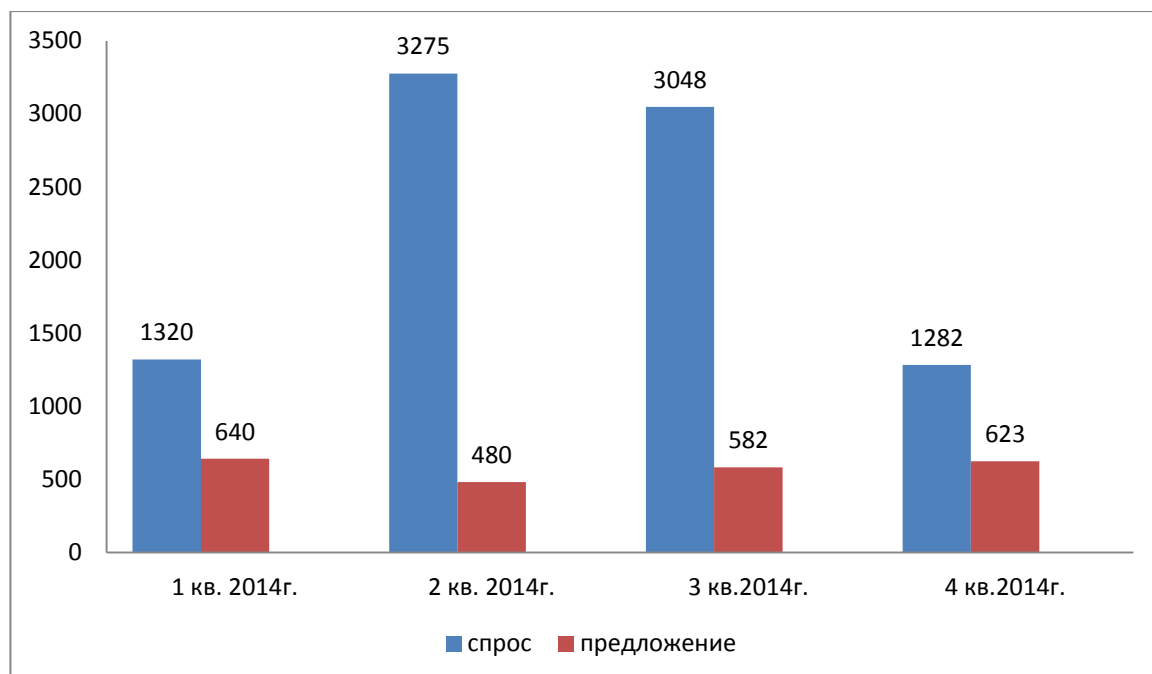


Рисунок 13 – Спрос и предложение по профессиям неквалифицированных рабочих на рынке труда г. Томска в 2014г.

В 2015 году наиболее востребованными профессиями в этой категории работников были: дворник; подсобный рабочий; сборщик; уборщик производственных и служебных помещений; уборщик территорий; упаковщик.

В 2014 году наиболее востребованными профессиями в этой категории работников были: грузчик; дворник; кухонный рабочий; мойщик покрышек; подсобный рабочий; санитарка (мойщица); уборщик производственных и служебных помещений.

Несмотря на то, что спрос на неквалифицированных рабочих превышал предложение, по некоторым профессиям безработным гражданам в Центре занятости населения не могли предложить варианты трудоустройства. В 2015 году спрос постоянно отсутствовал на следующие профессии: гардеробщик; кладовщик; сторож (вахтер); укладчик–упаковщик.

В 2015 году по профессиям квалифицированных рабочих спрос превышал предложение в 26,9 раз (рисунок 14)

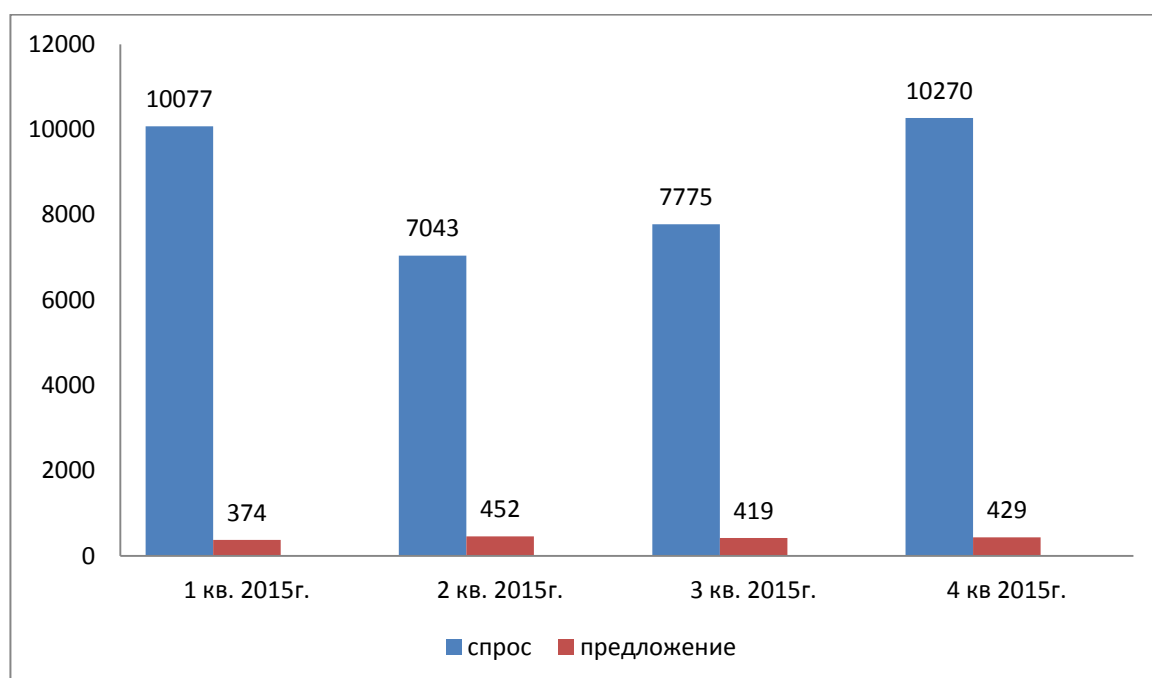


Рисунок 14 – Спрос и предложение по профессиям квалифицированных рабочих на рынке труда г. Томска в 2015 г.

Наиболее востребованными профессиями были: арматурщик; бетонщик; водитель автомобиля; каменщик; кровельщик по стальным кровлям; маляр; монтажник; облицовщик–плиточник; плотник; повар; рамщик; станочник широкого профиля; столяр; стрелок; стропальщик; штукатур.

В 2014 году по профессиям квалифицированных рабочих спрос превышал предложение в 44,5 раз (рисунок 15)

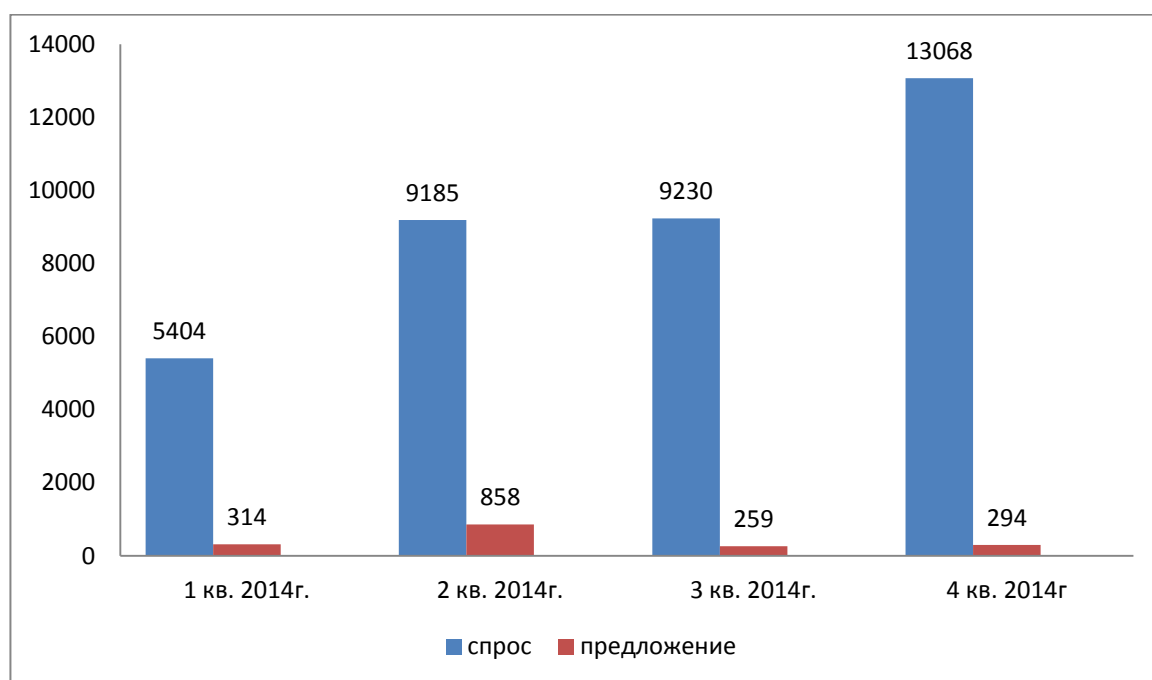


Рисунок 15 – Спрос и предложение по профессиям квалифицированных рабочих на рынке труда г. Томска в 2014 г.

Наиболее востребованными профессиями были: бетонщик; водитель погрузчика; каменщик; кассир торгового зала; контролер; маляр; машинист бульдозера; монтажник; оператор связи; плотник; повар; продавец продовольственных товаров; столяр; стропальщик; штукатур.

Несмотря на то, что спрос на квалифицированных рабочих превышал предложение, по некоторым профессиям безработным гражданам в Центре занятости населения не могли предложить варианты трудоустройства. В 2015 году спрос постоянно отсутствовал на следующие профессии: аппаратчик;

дежурный по переезду; контролер; помощник; конфетчик; мармеладчик–пастильщик; машинист формующее–завертывающего полуавтомата; приемщик товаров; сборщик изделий из древесины.

В 2015 году количество вакансий, поданных в Центр занятости населения города Томска и Томского района, на протяжении всего периода превышало численность безработных граждан, состоящих на учете, в 5,5 раз в городе Томске. Однако несоответствие между спросом на рабочую силу и ее предложением в профессионально–квалификационном и гендерном аспектах сдерживало процесс трудоустройства.

В целях снижения дисбаланса между спросом и предложением Центр занятости населения города Томска провел работу по следующим направлениям:

- развитие качества трудовых ресурсов в соответствии со структурными изменениями в экономике за счет профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации граждан в целях повышения их конкурентоспособности на рынке труда;
- расширение профориентационной работы с молодежью с целью оказания содействия в выборе сферы деятельности, профессии;
- расширение информированности населения о ситуации на рынке труда, возможностях трудоустройства. При этом особое внимание уделялось активизации самостоятельного поиска работы (ярмарки вакансий);
- трудоустройство граждан, испытывающих трудности в поиске работы, в рамках специальных программ.

Проанализировав работу Центра занятости по основным направлениям деятельности можно сделать вывод, что Центр занятости населения города Томска реализует политику занятости достаточно эффективно, за исключением некоторых направлений на которые следует обратить внимание усилить и доработать.

2.3 Рекомендации по совершенствованию технологий социальной работы с безработными в ОГКУ «Центр занятости населения города Томска».

Основной обязанностью «Центра занятости населения города Томска» является обеспечение наилучшей возможности организации рынка труда и поддержания эффективной занятости, развития и использования человеческих ресурсов. Центр занятости регистрирует ищущих работу, ведет учет их профессиональной квалификации, опыта и пожеланий, опрашивает их с целью подыскать им работу, в случае необходимости проверяет их физическое состояние и профессиональную подготовку. Центр занятости населения города Томска в соответствующих случаях содействует в получении профессиональной ориентации, подготовки и переобучения. Собирает от предпринимателей точные сведения о вакантных должностях и о требованиях, которым должны удовлетворять нужные им работники. Центр занятости направляет на вакантные должности кандидатов с подходящей квалификацией и годных к труду по физическому состоянию. В функции Центра занятости города Томска входит принятие мер по трудоустройству безработного.

На мой взгляд усовершенствованию деятельности Центра занятости города Томска способствует расширение законодательной базы на федеральном и региональном уровнях. В этих документах в большей мере бы учитывались особенности местных экономических условий, направленных на более эффективные способы регулирования рынка труда города Томска.

Также следует акцентировать внимание на установление оптимальной сбалансированности трудовых ресурсов и рабочих мест, которая должна быть обеспечена как по количественным, так и по качественным параметрам, чему способствует технология профессионального обучения, подготовки и переподготовки, но хотелось бы видеть этот процесс в еще более интенсивной форме. Дисбалансу спроса и предложения на рынке труда

способствует несоответствие профессионально – квалификационной структуры безработных и имеющихся вакансий. Низкое качество вакантных рабочих мест и низкий уровень оплаты труда и как результат неблагоприятное состояние сферы занятости населения.

Экономическая сущность безработицы состоит не только в нехватке рабочих мест, но и в уровне оплаты труда. Как для клиентов Центра занятости, так и для служащих данного учреждения не является секретом, то обстоятельство, что большинство предлагаемых центром занятости работ имеют довольно интересное содержание, но при этом не привлекательные условия труда, в плане повышения квалификации, построения карьеры часто бывают малоперспективны.

Структура и качественная составляющая выпускников не соответствует предъявленным требованиям к ним и к структуре спроса. Большинство учащихся школ ориентировано на получение высшего и среднего специального образования, а на получение рабочих профессий претендует гораздо меньшее количество учеников. Выпускники учебных заведений предпочитают профессии, спрос на которые намного ниже, чем предложение на рынке труда и поэтому много людей работают не по специальности, то есть затраченные силы и средства на обучение не оправдываются в нужной мере. В связи с этим, я считаю необходимо усилить механизм, обеспечивающий взаимосвязь рынка труда и образовательных услуг нашего региона, основанный на знании ситуации, на прогнозах ее развития, и тем самым улучшить эту ситуацию.

Еще одним, по моему мнению важным способом повышения эффективности деятельности Центра занятости города Томска является отношение к кадрам. Чтобы иметь высококвалифицированных специалистов, составляющих ядро государственного учреждения, необходимо создать у них стимул к эффективной работе, руководители вынуждены использовать систему управления кадровым потенциалом. Для достижения положительного эффекта необходимо создать отдел, который будет следить

за качеством работы коллектива.

Можно воспользоваться опытом западных стран, где в организации существует отдел HR, который занимается кроме поиска сотрудников еще и проведением различных тренингов для персонала, разработкой программ стимулирования персонала, отвечает за все процессы, относящиеся к коллективу. Создание данного отдела поможет разработать систему по развитию кадрового потенциала, а также поможет отслеживать изменения в коллективе, поможет преодолеть кризисные ситуации в межличностных отношениях сотрудников

Кадровый потенциал может рассматриваться в качестве временно свободных или резервных трудовых мест, которые потенциально могут быть заняты специалистами в результате их развития и обучения. Управление кадровым потенциалом должно содействовать упорядочению, сохранению качественной специфики, совершенствованию и развитию персонала.

Все вышеуказанные важные и необходимые меры по улучшению деятельности Центра занятости населения города Томска, будут способствовать более эффективной и результативной деятельности. А это в свою очередь положительным образом отразится на уровне и качестве жизни населения города Томска, если смотреть шире на социально – экономическом развитии региона и российской Федерации в целом.

Заключение

В проведенном исследовании был решен ряд определенных задач. Во-первых охарактеризовали сущность социальной работы с безработными и выявили в связи с этим основные понятия. Социальная работа с безработными представляет собой вид практической деятельности в рамках социальной работы, направленной на реализацию политики содействия занятости населения. Это составная часть политики государства по обеспечению социальной поддержки безработных. Политика содействия занятости реализуется в соответствии с законодательством Российской Федерации в сфере занятости населения, основной составной элемент которого – Закон Российской Федерации «О занятости населения в Российской Федерации». В связи с затронутой темой дали определения основным понятиям, таким как безработица, безработные, занятые и незанятые, чтобы внести четкость и ясность в дальнейший ход исследования. Обратили внимание на существующие виды безработицы, среди которых выделяются структурная, технологическая, циклическая и другие. Обозначили последствия безработицы и круг возникающих проблем: экономических, социальных, психологических. Определили, что политика в области содействия занятости должна быть ориентирована на развитие и эффективное использование человеческих ресурсов. Выяснили что существует активная и пассивная политика занятости. Активная политика занятости включает меры по обеспечению увеличения конкурентоспособности работников, меры социально – профессиональной гибкости мобильности и динамизма рабочей силы, соответствующей по профессионально – квалификационной структуре технологическим нуждам производства, а также структуре спроса на рынке труда; меры, рождающие спрос на рабочую силу со стороны частного и со стороны государственного сектора экономики; меры, способствующие развитию малого предпринимательства и самостоятельной занятости.

К пассивным мерам политики занятости относятся компенсационные

меры. Эти меры используются для сдерживания процесса массовых увольнений. По сути это частичная и носящая временный характер компенсация доходов сотрудников предприятий, которые находятся в вынужденном отпуске, и работающих по независимым от них причинам неполную рабочую неделю или неполный рабочий день.

Обозначили, что технология социальной работы с безработными представляет собой приемы, методы и воздействия, оказываемые специалистами социальных и медицинских служб, служб занятости населения, сервисных и правозащитных некоммерческих общественных организаций (НКО), кадровых служб и других социально-ориентированных организаций, учреждений и предприятий или их структурных подразделений по обеспечению адресного, индивидуального подхода к организации процесса социального сопровождения при трудоустройстве лиц, оказавшихся в ситуации безработицы.

Определили, чтобы безработный быстро и успешно включился в трудовую деятельность, нужен: на макроуровне, механизм, включающий в себя осуществление государственными службами занятости активной политики, поддерживаемой правовыми нормами; на микроуровне нужен механизм, включающий деятельность социального работника, то есть применение конкретных мер в обеспечении занятости, способствующих обрести безработному гражданину веру в собственные силы, вернуться к активному труду и в полной мере реализовать себя в обществе.

Во-вторых проанализировали основные виды деятельности, направленные на защиту безработных. Выявили то, что с возникновением рыночных отношений в России появилась Федеральная служба занятости, включающая широкую сеть учреждений. В различных регионах действуют Центры занятости населения, в рамках которых осуществляются основные виды деятельности, такие как информирование население о положении на рынке труда, профориентационная работа, психологическая поддержка безработных граждан, профессиональное обучение, общественные работы,

определяется порядок регистрации граждан. Все эти действия в конечном счете нацелены на помощь в содействии занятости и защиты от безработицы и занимают центральное место в определении сущности социальной работы с безработными.

Еще одной немаловажной задачей было определить основные направления деятельности «Центра занятости населения города Томска. Это учреждение также входит в систему Государственной службы занятости. Обеспечивает государственные гарантии в области занятости населения. Центр занятости работает в различных направлениях, а именно: производит регистрацию граждан в целях содействия им в поиске подходящей работы и безработных граждан; оказывает государственные услуги; комплекзует, учитывает, хранит и использует архивные документы, которые образуются в результате деятельности; формирует, ведет и использует банк данных о наличии и использовании вакантных рабочих мест и свободных учебных мест для профессионального обучения; организует прием граждан, рассматривает обращения граждан; участвует в подготовке предложений по формированию программ, подразумевающих мероприятия по содействию занятости населению; реализует территориальные программы, включающие мероприятия по содействию занятости населения, в том числе программы содействия занятости граждан, находящихся под риском увольнения, а также граждан, особо нуждающихся в социальной защите, испытывающих трудности в поиске работы.

Определив направления деятельности Центра занятости города Томска возникла следующая закономерная задача оценка реализации на практике социальных технологий с безработными в ОГКУ «Центр занятости населения города Томска». В результате проведенного анализа рассмотрели ряд ключевых технологий социальной работы, используемых в отношении безработных, рассмотрели структуру спроса и предложения рабочей силы на рынке труда, выяснили, что работа ведется довольно успешно и плодотворно, но проблема существует в несоответствие между спросом на

рабочую силу и ее предложением в профессионально–квалификационном и гендерном аспектах, что сдерживало процесс трудоустройства, что по сути является ответом на проблемный вопрос данного исследования.

Следующим этапом исследования была поставлена задача дать рекомендации по совершенствованию технологий социальной работы с безработными в ОГКУ «Центр занятости населения города Томска». Решение данной задачи осуществлено следующим образом. Так как Центр занятости населения города Томска реализует политику занятости достаточно эффективно, исходя из результатов анализа деятельности данного учреждения, за исключением некоторых направлений на которые следует обратить внимание усилить и доработать.

На мой взгляд усовершенствованию деятельности Центра занятости города Томска способствует ряд рекомендаций, сформулированных мной. Это расширение правовой базы на федеральном и региональном уровнях. Также следует акцентировать внимание на установление оптимальной сбалансированности трудовых ресурсов и рабочих мест, которая должна быть обеспечена как по количественным, так и по качественным параметрам, чему способствует технология профессионального обучения, подготовки и переподготовки, но хотелось бы видеть этот процесс в еще более интенсивной форме. Дисбалансу спроса и предложения на рынке труда способствует несоответствие профессионально – квалификационной структуры безработных и имеющихся вакансий. Низкое качество вакантных рабочих мест и низкий уровень оплаты труда и как результат неблагоприятное состояние сферы занятости населения. Необходимо усилить механизм, обеспечивающий взаимосвязь рынка труда и образовательных услуг нашего региона, основанный на знании ситуации, на прогнозах ее развития, и тем самым улучшить эту ситуацию. Еще одним способом повышения эффективности деятельности Центра занятости населения города Томска является отношение к кадрам. Чтобы иметь

высококвалифицированных специалистов, составляющих ядро государственного учреждения, необходимо создать у них стимул к эффективной работе, руководители вынуждены использовать систему управления кадровым потенциалом.

Таким образом, через последовательно решенные задачи была достигнута цель работы. Все вышеуказанные важные и необходимые меры по улучшению деятельности Центра занятости населения города Томска, будут способствовать более эффективной и результативной деятельности. А это в свою очередь положительным образом отразится на уровне и качестве жизни населения города Томска, если смотреть шире на социально – экономическом развитии региона и российской Федерации в целом.

Список использованных источников

1. О занятости населения в Российской Федерации. Электронный ресурс. Режим доступа:
<http://base.consultant.ru/cons/cgi/online.cgi?req=doc;base=LAW;n=165863;dst=0;ts=EB7C41D169465F4C22DC1E048EF2D7FF;rnd=0.9048909835767212> (дата обращения 03.04.2016).
2. Постановление Правительства Российской Федерации от 7 сентября 2012 г. №891 «О порядке регистрации граждан в целях поиска подходящей работы, регистрация безработных граждан и требования к подбору подходящей работы». Электронный ресурс. Режим доступа:
<http://base.consultant.ru/cons/cgi/online.cgi?req=doc&base=LAW&n=184145&rnd=210680.9951525587680589&SEARCHPLUS> (дата обращения 03.04.2016).
3. Приказ Минтруда России от 11.02.2013 N 52н "Об утверждении федерального государственного стандарта государственной услуги по организации проведения оплачиваемых общественных работ". Электронный ресурс. Режим доступа:
<http://base.consultant.ru/cons/cgi/online.cgi?req=doc&base=LAW&n=147403&rnd=210680.25542045134850155> (дата обращения 03.04.2016).
4. Приказ Минтруда России от 29.01.2013 N 34н "Об утверждении федерального государственного стандарта государственной услуги по информированию о положении на рынке труда в субъекте Российской Федерации". Электронный ресурс. Режим доступа:
<http://base.consultant.ru/cons/cgi/online.cgi?req=doc&base=LAW&n=146477> (дата обращения 03.04.2016).
5. Приказ Минтруда России от 23.08.2013 N 380н (ред. от 29.07.2014) "Об утверждении федерального государственного стандарта государственной услуги по организации профессиональной ориентации граждан в целях выбора сферы деятельности (профессии), трудоустройства, прохождения профессионального обучения и получения дополнительного профессионального образования". Электронный ресурс. Режим доступа:

<http://base.consultant.ru/cons/cgi/online.cgi?req=doc&base=LAW&n=168225&rnid=210680.132612014833863> (дата обращения 03.04.2016).

6. Приказ Минтруда России от 17.04.2014 N 262н "Об утверждении федерального государственного стандарта государственной услуги по профессиональному обучению и дополнительному профессиональному образованию безработных граждан, включая обучение в другой местности". Электронный ресурс. Режим доступа:

<http://base.consultant.ru/cons/cgi/online.cgi?req=doc&base=LAW&n=164646&rnid=210680.8238601823303622> (дата обращения 03.04.2016).

7. Приказ Минтруда России от 09.01.2013 N 4н "Об утверждении федерального государственного стандарта государственной услуги по психологической поддержке безработных граждан". Электронный ресурс. Режим доступа:

<http://base.consultant.ru/cons/cgi/online.cgi?req=doc&base=LAW&n=147067&rnid=210680.0755293566349772> (дата обращения 03.04.2016).

8. Приказ Минтруда России от 13.11.2012 N 524н "Об утверждении федерального государственного стандарта государственной услуги содействия гражданам в поиске подходящей работы, а работодателям в подборе необходимых работников". Электронный ресурс. Режим доступа:

<http://base.consultant.ru/cons/cgi/online.cgi?req=doc&base=LAW&n=140823&rnid=210680.9547806189792459> (дата обращения 03.04.2016).

9. Безработица и самозанятость : Монография / Н. И. Абакумова, Н. М. Воловская, Л. К. Плюсина, А. В. Русина; Под ред. М. В. Удальцовой. – Новосибирск: Изд-во НГАЭиУ, 1997. – 198 с.

10. Бендюков Михаил Александрович Исследование эффективности индивидуального психологического профконсультирования безработных в службе занятости // Известия РГПУ им. А.И. Герцена. 2008. №81 С.198–208.

11. Боровик В. С. Занятость населения : учебное пособие / В. С. Боровик, Е. Е. Ермакова, В. А. Похвощев. – Ростов–на–Дону: Феникс, 2001. – 318 с.

12. Бреев Борис Дмитриевич. Безработица в современной России / Б. Д.

Бреев; Российская академия наук (РАН), Центральный экономико-математический институт (ЦЭМИ). – Москва: Наука, 2005. – 271 с.

13. Васильев, Ян Тимофеевич. Региональная занятость и рынок труда: основы теории, функционирования и прогнозирования / Я. Т. Васильев; Институт региональной экономики. – Новосибирск: Наука, 2000. – 215 с.

14. Гладков Игорь Сергеевич. Экономика. Экономическая теория. История экономики. Мировая экономика. Международные экономические отношения : интегрированный учебный курс / И. С. Гладков, Е. А. Марыганова, Е. И. Сулова. – Москва: КноРус, 2008. – 448 с.

15. Глуханюк, Наталья Степановна. Психология безработицы: введение в проблему : Учебно-методическое пособие / Н. С. Глуханюк, А. И. Колобкова, А. А. Печеркина. – 2-е изд., доп. – Москва: Изд-во Московского психолого-социального ин-та, 2003. – 83 с.

16. Гневашева, Вера Анатольевна. Управление занятостью : учебное пособие для вузов / В. А. Гневашева. – Москва: КноРус, 2015. – 166 с.: ил. – Бакалавриат. – Библиогр.: с. 165–166.

17. Далгатов Б.Д. Безработица и методы борьбы с ней // Актуальные проблемы гуманитарных и естественных наук. 2014. №1–1 С.143–146.

18. Дивицына Наталия Федоровна. Социальная работа в вопросах и ответах : учебное пособие / Н. Ф. Дивицына, Л. К. Миронова. – Москва: Проспект Велби, 2006. – 180 с.

19. Жулина, Елена Геннадиевна. Экономика труда : учебное пособие / Е. Г. Жулина. – Москва: Эксмо, 2010. – 208 с.

20. Заяц О.В. Занятость населения и ее регулирование: Учебное пособие / О.В. Заяц. – Владивосток: ТИДОТ ДВГУ, 2003. – 153 с.

21. Зубкова Татьяна Сергеевна. Организация и содержание работы по социальной защите женщин, детей и семьи : учебное пособие / Т. С. Зубкова, Н. В. Тимошина. – 2-е изд., стер. – Москва: Академия, 2004. – 221 с.

22. Капелюшников, Ростислав Исаакович. Российский рынок труда: адаптация без реструктуризации / Р. И. Капелюшников. – Москва: ГУ-ВШЭ,

2001. – 309 с.

23. Капелюшников, Р.И. Общая и регистрируемая безработица: в чем причины разрыва? / Р.И. Капелюшников. – М.: ГУВШЭ, 2007. – 48 с.

24. Кибанов, А. Я. Управление трудовыми ресурсами : учебник / А. Я. Кибанов, Е. А. Митрофанова, И. А. Эсаулова. – Москва: Инфра–М, 2009. – 284 с.

25. Кинаш С. Д. Клубная работа с молодежью в условиях службы занятости // Среднее профессиональное образование. 2007. №2 С.21.

26. Корецкая Е. В. Проблема саморегуляции активности безработных в ситуации потери работы // Ученые записки. Электронный научный журнал Курского государственного университета. 2012. №1 (21) С.281–291.

27. Кривицкая Н. А., Иванова Н. А. Профессиональная подготовка безработных в системе мер государственной политики // Вестник Саратовского государственного социально-экономического университета. 2012. №1 (40) С.75–78.

28. Кричевский Никита Александрович. Корпоративная социальная ответственность / Н. А. Кричевский, С. Ф. Гончаров. – 2-е изд. – Москва: Дашков и К, 2008. – 216 с.

29. Кукушин В.С. Социальная защита населения: опыт организационно – административной работы – М.: 2003. – 336 с.

30. Кязимов, Карл Гасанович. Социальное партнерство : учебное пособие / К. Г. Кязимов. – Москва: Гардарики, 2008. – 271 с.

31. Методология управления трудовыми ресурсами / под ред. А. П. Егоршина; И. В. Гуськовой. – Нижний Новгород: НИМБ, 2008. – 350 с.: ил. – Библиогр.: с. 345–348.

32. Мокшанцев Рудольф Иванович. Конфликтология в социальной работе : учебное пособие / Р. И. Мокшанцев. – Ростов–на–Дону: Феникс, 2008. – 314 с.

33. ОГКУ Центр занятости населения города Томска и Томского района. Электронный ресурс. Режим доступа: <http://czn.tomsk.ru> (дата обращения

03.04.2016.)

34. Основы социальной работы : учебное пособие / Под ред. Н. Ф. Басова. – 3-е изд. испр. – Москва: Академия, 2007. – 283 с.
35. Основы социальной работы : учебник / П. Д. Павленок, А. А. Акмалова, В. П. Алферов и др.; Под ред. П. Д. Павленка. – 3-е изд., испр. и доп. – Москва: ИНФРА-М, 2006. – 560 с.
36. Павленков Валерий Алексеевич. Рынок труда. Занятость. Безработица: учебник / В. А. Павленков. – Москва: Изд-во МГУ, 2004. – 367 с.
37. Павленок Петр Денисович. Теория, история и методика социальной работы. Избранные работы : учебное пособие / П. Д. Павленок. – 8-е изд., испр. и доп. – Москва: Дашков и К, 2009. – 568 с.
38. Плакся, Вячеслав Иванович. Безработица: теория и современная российская практика (социально-экономический аспект) / В. И. Плакся; Российская Академия Государственной службы при Президенте РФ. – Москва: РАГС, 2004. – 381 с.
39. Психология социальной работы : учебное пособие / Под ред. М. А. Гулиной. – СПб.: Питер, 2004. – 351 с.
40. Рыженков Анатолий Яковлевич. Трудовое право России : учебник для вузов / А. Я. Рыженков, В. М. Мелихов, С. А. Шаронов. – 2-е изд., испр. и доп. – Москва: Юрайт ИД Юрайт, 2011. – 534 с.
41. Социальная политика и социальная работа: гендерный подход : учебное пособие / О. В. Бойко, Н. И. Ловцова, П. В. Романов и др.; Саратовский государственный технический университет; Под ред. Е. Р. Ярской-Смирновой. – Саратов: Изд-во Саратовского ГТУ, 2003. – 224 с.
42. Социальная работа с молодежью: учебное пособие / под ред. Н. Ф. Басова. – Москва: Дашков и К, 2008. – 328 с.
43. Социальная работа : учебное пособие / под ред. В. И. Курбатова. – 5-е изд., перераб. и доп. – Ростов-на-Дону: Феникс, 2006. – 480 с.
44. Справочник социального работника : справочник / под общ. ред. Е. П. Агапова и В. А. Шапинского. – Ростов-на-Дону: Феникс, 2006. – 336 с.

45. Сторожук Д. А. Пособие по безработице как основная форма материальной поддержки безработных граждан // Вестник ОмГУ. Серия. Право. 2009. №2 – С.111–121.
46. Технологии социальной работы в различных сферах жизнедеятельности : учебное пособие / под ред. П. Д. Павленка. – 3-е изд., перераб. и доп. – Москва: Дашков и К, 2008. – 608 с.
47. Тугушев Рашид Хасьянович, Сазонова Вера Георгиевна Психологические факторы отношения к труду и себе безработных граждан // Изв. Саратов. Ун-та. Нов. сер. Сер. Философия. Психология. Педагогика. 2007. №2 – С.90–100.
48. Фирсов Владислав Алексеевич, Григорьева Милана Игоревна Формирование технологических компетенций у специалистов по социальной работе с безработными // Концепт. 2012. №10 – С.31–36.