

Федеральное государственное автономное  
образовательное учреждение  
высшего образования  
«СИБИРСКИЙ ФЕДЕРАЛЬНЫЙ УНИВЕРСИТЕТ»  
Юридический институт  
Кафедра теории и методики социальной работы

УТВЕРЖДАЮ

Зав. кафедрой

\_\_\_\_\_ Н.А. Никитина

« \_\_\_\_ » \_\_\_\_\_ 20 \_\_\_\_ г.

## ВЫПУСКНАЯ КВАЛИФИКАЦИОННАЯ РАБОТА

39.03.02. Социальная работа

Деятельность региональной службы занятости в решении проблем безработной  
молодежи

Научный руководитель \_\_\_\_\_ доцент, к.исторических.н Т.А. Катцина

Выпускник \_\_\_\_\_ \_\_\_\_\_ Е.А.Фатьянова

Красноярск 2018

## СОДЕРЖАНИЕ

Введение.....	3
1 Молодые безработные как объект социальной работы.....	6
1.1 Особенности социально-правового статуса безработного .....	6
1.2 Проблемы молодежи в контексте ее трудовой занятости .....	18
2 Основные направления социальной работы с безработной молодежью .....	29
2.1 Программы содействия в трудоустройстве и меры социальной поддержки молодых безработных .....	29
2.2 Технологии социальной работы с безработной молодежью.....	38
3 Организация работы службы занятости с безработной молодежью в г. Красноярске.....	44
3.1 Анализ деятельности службы занятости г. Красноярска.....	44
3.2 Совершенствование деятельности КГКУ «ЦЗН г. Красноярска» по содействию в трудоустройстве молодежи.....	55
Заключение .....	61
Список использованных источников.....	65
Приложение А (обязательное).....	74
Приложение Б (обязательное).....	77

## ВВЕДЕНИЕ

Право на труд является одним из фундаментальных экономических прав. Согласно Всеобщей декларации прав человека, каждый имеет право на труд, на свободный выбор работы, на справедливые и благоприятные условия труда, а также – на защиту от безработицы [1]. По данным официальной статистики, численность безработных россиян в январе 2017 г. по сравнению с декабрем 2016 г. увеличилась на 185 тыс. человек, или на 4,5 %; по сравнению с январем 2016 г. – уменьшилась на 140 тыс. человек, или на 3,2 %. Общий уровень безработицы в Российской Федерации составил 5,6 % от экономически активного населения страны [2]. При этом отмечается, что в государственных учреждениях службы занятости населения в качестве безработных были зарегистрированы 0,9 млн человек, в том числе 0,8 млн человек получали пособие по безработице [3]. Отсюда следует, что немалая часть российских граждан, потерявших работу, по каким-то причинам не становится на учет в службе занятости. Такие люди нередко остаются со своими проблемами один на один.

Понятие безработицы раскрывается в работах таких авторов, как П. Самуэльсон [4], Ю.Е. Кривонос [5, с. 69], Е.Г. Ефимова [6, с. 327], Б.А. Райзберг [7, с. 53], М.Г. Назаров [8], А.С. Ходько [9, с. 197] и др. Систематизируя данные этих ученых, безработицу в общем смысле можно определить как незанятость части трудоспособного населения, нехватку рабочих мест, такое состояние экономики, при котором легко потерять работу и достаточно сложно ее найти [10, с. 178]. Проблему молодежной безработицы рассматривали такие авторы, как В.М. Кузнецов [11, с. 185], А.А. Демидович [12, с. 35], И.А. Цветочкина и Н.К. Саляхиева [13, с. 385], Е.А. Жуков [14, с. 698].

Право на защиту от безработицы подразумевает два аспекта: это, во-первых, невозможность необоснованного увольнения работника и, во-вторых,

предусмотренная законодательством система защитных мер для работающего, осуществляемых как государством, так и работодателем. В нашей стране эти вопросы регулируются Законом РФ от 19.04.1991 № 1032-1 (в ред. от 07.03.2018) «О занятости населения в Российской Федерации» [15]. Применительно к молодежи государственные гарантии в сфере труда и занятости реализуются также в аспекте содействия трудоустройству и профессиональной ориентации. Основным субъектом реализации указанных направлений является государственная служба занятости населения. Содействие в трудоустройстве молодежи, к примеру, служит одним из приоритетных направлений деятельности агентства труда и занятости населения Красноярского края.

Молодежь как особая социально-демографическая группа наиболее активно (по сравнению с другими) участвует во всех сферах жизни общества. В силу ее переходного состояния данная группа сталкивается с целым рядом проблем. Одна из них – сложность процесса трудоустройства, обусловленная недостатком профессионального опыта, завышенными ожиданиями самих молодых людей, а также неготовностью некоторых работодателей принимать на себя ответственность за молодого специалиста.

В то же время, отмечают эксперты, молодежная безработица (то есть безработица среди лиц до 30 лет, не имеющих трудового опыта) в России на протяжении последних шести месяцев держится на уровне около 1 млн человек, не снижаясь [16]. Это достаточно серьезный показатель, который не должен оставаться без внимания специалистов.

Рост числа безработных вообще и высокий уровень безработицы среди молодежи в частности подтверждают необходимость принятия неотложных, четко скоординированных и эффективных мер по снижению негативных последствий безработицы для граждан и общества. Предполагается, что разработка этих мер должна носить превентивный характер, чем и обусловлена актуальность выбранной темы работы.

Объект исследования: безработная молодежь.

Предмет исследования: деятельность службы занятости по содействию в трудоустройстве молодежи.

Цель данной работы – разработка комплекса методических рекомендаций по совершенствованию деятельности службы занятости г. Красноярска. Для достижения поставленной цели необходимо решить следующие задачи:

1) изучить особенности статуса безработного и порядок его приобретения;

2) рассмотреть специфические проблемы, возникающие у молодых безработных;

3) проанализировать меры социальной поддержки безработных, технологии работы службы занятости с данной категорией граждан;

4) выявить проблемы в деятельности службы занятости г. Красноярска, возникающие в процессе работы с молодежью.

В процессе написания теоретической части данной работы использовались такие общенаучные методы как анализ (сравнительно-правовой, статистический), синтез, обобщение; при подготовке практической части – были использованы методы беседы и наблюдения. Результаты исследования и авторские рекомендации представлены в третьей главе; разработки по совершенствованию работы службы занятости оформлены в виде приложений.

## **1. Молодые безработные как объект социальной работы**

### **1.1. Особенности социально-правового статуса безработного**

Согласно Закону РФ от 19.04.1991 № 1032-1 (в ред. от 07.03.2018) «О занятости населения в Российской Федерации», безработными признаются трудоспособные граждане, которые не имеют работы и заработка, зарегистрированы в органах службы занятости в целях поиска подходящей работы, ищут работу и готовы приступить к ней. При этом в качестве заработка не учитываются выплаты выходного пособия и сохраняемого среднего заработка гражданам, уволенным в связи с ликвидацией организации либо прекращением деятельности индивидуальным предпринимателем, сокращением численности или штата работников организации, индивидуального предпринимателя [15]. Данная формулировка содержит условие, способствующее возникновению некоторого разрыва между количеством граждан, реально нуждающихся в работе, и данными официальной статистики по уровню безработицы. В то же время потеря работы сама по себе не является основанием для автоматического присвоения гражданину статуса безработного.

Одним из основных условий присвоения статуса безработного является обращение в органы службы занятости именно по месту жительства (подтвержденному наличием постоянной регистрации). По информации, размещенной на сайте Красноярского центра занятости населения, трудоспособные граждане, которые не имеют работы и заработка, зарегистрированные в органах службы занятости населения по месту жительства в целях поиска подходящей работы, ищущие работу, готовые приступить к ней, не трудоустроенные в течение 10 дней со дня их регистрации в целях поиска подходящей работы, признаются безработными не позднее 11 дней со дня предъявления всех необходимых документов [17]. То есть присвоение статуса безработного требует личной активности от гражданина,

сбора и предоставления им установленного пакета документов в службу занятости по месту жительства. Этот процесс может быть затруднен в силу некоторых особенностей законодательства, например, указанной выше необходимости обращения в службу занятости по месту жительства гражданина.

Согласно тексту Постановления Правительства РФ от 17.07.1995 № 713 «Об утверждении Правил регистрации и снятия граждан Российской Федерации с регистрационного учета по месту пребывания и по месту жительства в пределах Российской Федерации», местом жительства является жилой дом, квартира, комната, жилое помещение специализированного жилищного фонда, либо иное жилое помещение, в которых гражданин постоянно или преимущественно проживает в качестве собственника, по договору найма (поднайма), договору найма специализированного жилого помещения либо на иных основаниях, предусмотренных законодательством Российской Федерации, и в которых он зарегистрирован по месту жительства. Регистрация граждан по месту жительства подтверждается соответствующей отметкой в паспорте гражданина. Гражданам, регистрация которых производится по другим документам, удостоверяющим личность, выдается свидетельство о регистрации по месту пребывания [18]. Отсюда следует, что гражданин, не имеющий постоянной регистрации в том населенном пункте, где произошло обращение в службу занятости, не может быть признан безработным по месту обращения. Учитывая сложности, которые нередко возникают с выездом по месту постоянной регистрации, такой порядок фактически выводит за рамки статуса безработного жителей моногородов и сельских поселений, работавших вне места жительства, переселенцев и внутренних трудовых мигрантов, а также выпускников вузов, обучающихся не по месту регистрации. Особенно остро проблема постановки на учет в службе занятости будет стоять для выпускников, которые не планируют после окончания учебного заведения уезжать к месту постоянной регистрации. Для

таких граждан доступна государственная услуга «содействие в поиске подходящей работы без признания безработным». «Административный регламент предоставления Агентством труда и занятости населения Красноярского края и краевыми государственными учреждениями службы занятости населения государственной услуги содействия гражданам в поиске подходящей работы, а работодателям в подборе необходимых работников на территории Красноярского края» [19] в п.п. 2.3.1 предписывает, что результатом предоставления государственной услуги «содействие в поиске подходящей работы» для гражданина являются:

1) выдача направления на работу по форме согласно приложению № 8 Приказа Министерства труда социальной защиты Российской Федерации от 26.02.2015 № 125н «Об утверждении форм бланков личного дела получателя государственных услуг в области содействия занятости населения» [20];

2) выдача вариантов оплачиваемой работы, включая работу временного характера, требующей либо не требующей предварительной подготовки, отвечающей требованиям трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, содержащихся в регистре получателей государственных услуг в сфере занятости населения, для самостоятельного посещения работодателей;

3) выдача предложения о предоставлении иной государственной услуги в области содействия занятости населения;

4) выдача предложения пройти профессиональное обучение по направлению центра занятости населения женщинам в период отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет;

5) прекращение предоставления государственной услуги в связи со снятием граждан с регистрационного учета в центре занятости населения [19, с. 16]. Отсюда следует, что получить направление на работу и сведения, необходимые для самостоятельного обращения к работодателю, может и гражданин, не признанный в установленном порядке безработным. Отметим



также, что законодательство о занятости населения распространяется на иностранных граждан и лиц без гражданства. Документами, заменяющими паспорт гражданина Российской Федерации, для указанных граждан являются документы, удостоверяющие личность иностранного гражданина или лица без гражданства. Однако, не все граждане, обращаясь в службу занятости, преследуют цель найти подходящую работу. Для части обратившихся признание безработным становится самоцелью, так как открывает доступ к пособию по безработице как временному источнику доходов.

В свою очередь, не могут быть признаны безработными граждане:

- не достигшие 16-летнего возраста;
- имеющие трудовую пенсию по старости, в том числе назначенную досрочно или за выслугу лет по государственному пенсионному обеспечению;
- отказавшиеся в течение десяти дней со дня их регистрации в целях поиска подходящей работы от двух вариантов подходящей работы;
- не явившиеся без уважительных причин в течение десяти дней со дня их регистрации в целях поиска подходящей работы в центр занятости населения для предложения им подходящей работы, а также не явившиеся в срок, установленный центром занятости населения для регистрации их в качестве безработных;
- осужденные по решению суда к исправительным работам, а также к наказанию в виде лишения свободы;
- представившие документы, содержащие заведомо ложные сведения об отсутствии работы и заработка, а также представившие другие недостоверные данные для признания их безработными;
- занятые (работающие по трудовому договору; по гражданско-правовому договору; члены производственных кооперативов; индивидуальные предприниматели; избранные, назначенные или утвержденные на оплачиваемую должность; занятые в подсобных промыслах и реализующие продукцию по договорам; проходящие военную или альтернативную

гражданскую службу; проходящие очное обучение в образовательных учреждениях; учредители коммерческих организаций; являющиеся членами крестьянского (фермерского) хозяйства) [15]. Данный перечень является исчерпывающим и содержит все категории лиц, которые не могут быть признаны безработными.

Заслуживает внимания динамика численности безработных россиян. В России численность экономически активного населения в возрасте 15 лет и старше (занятые + безработные) в январе 2015 г. составила 76,1 млн человек, или 52 % от общей численности населения страны. Из них 71,6 млн человек классифицировались как занятые экономической деятельностью и 4,5 млн человек – как безработные с применением критериев Международной организации труда (т. е. не имели работы или доходного занятия, искали работу и были готовы приступить к ней в обследуемую неделю). Средний возраст безработных в марте 2015 г. составлял 36,2 года [21]. Молодежь до 25 лет среди безработных составляла 20,3 %. Высокий уровень безработицы отмечался в возрастной группе 15–19 лет (31,4 %) и 20–24 лет (12,7 %). Общая численность безработных, классифицируемых в соответствии с критериями Международной организации труда, в 4,8 раза превысила численность безработных, зарегистрированных в государственных учреждениях службы занятости населения [21]. За истекшие три года, исходя из данных статистики, наметилась тенденция слабого снижения численности безработных, состоящих на учете в службе занятости. Рассмотрим более свежие показатели.

Численность зарегистрированных безработных в России в начале февраля 2018 г. несколько увеличилась по сравнению с январем этого же года, но по сравнению с 2017 годом безработных стало почти на 15 % меньше, пишет аналитик О. Соловьева [22]. Такие парадоксы, по ее мнению, объясняются как сезонным фактором, так и старением населения в России, из-за которого безработные формально переходят в разряд пенсионеров. Снижается не только официально зарегистрированная безработица, но и та, что определяется на

основе опросов по методологии Международной организации труда. Сегодня ищут работу около 3,9 млн россиян, тогда как год назад таковых было 4,3 млн [22]. Согласно данным Минтруда, которые приводит в своей статье О. Соловьева, в стране официально безработными числятся менее 800 тыс. человек. При этом годом ранее этот показатель составлял 915 690 человек. В январе 2017 года уровень безработицы составлял 5,6 % по методологии Международной организации труда, а безработными числились около 4,3 млн человек. Таким образом, за год численность безработных сократилась на 0,4 млн человек. Примечательно, что почти настолько же снизилась и общая численность рабочей силы в стране. В частности, еще год назад она составляла 76,1 млн человек, сегодня – 75,8 млн человек, отмечает аналитик «Независимой газеты» О. Соловьева [22]. Таким образом, Соловьева склонна отнести некоторое снижение количества безработных на счет уменьшения общей численности рабочей силы. Однако, подобные изменения могут быть связаны также с нежеланием граждан обращаться в службу занятости или невозможностью для них зарегистрироваться в качестве безработных.

Вернемся к особенностям исчисления параметров безработицы. Различные ученые, аналитики, общественные деятели предлагают свои подходы к данной проблеме. К примеру, М. Делягин считает, что сегодня рост безработицы надо оценивать не по Росстату, а по данным сайтов, на которых люди ищут работу, – например сайта «Авито». «Еще год назад численность вакансий и резюме в крупных городах России примерно соответствовала друг другу. Однако сейчас ситуация кардинально изменилась: в Москве резюме больше, чем вакансий (то есть ищущих работу больше, чем свободных рабочих мест, пусть даже и не подходящих им), в 8,1 раза, в Санкт-Петербурге – в 5 раз, в Ростове-на-Дону – в 6,1, Иркутске – в 6,9, в Казани – в 7,3, в Нижнем Новгороде – в 7,9, в Краснодаре – в 8,2 раза, Красноярске – в 8,4 раза, в Перми – в 8,8, в Омске – в 10,3, в Новосибирске – в 10,7, в Челябинске – в 11,3, в Екатеринбурге – в 11,4 раза» [23]. М. Делягин убежден, что «при всем

понятном несовершенстве данного способа оценки приведенные показатели (и, главное, их динамика) свидетельствуют о резком росте безработицы и увеличении напряженности на рынке труда вопреки официальной аллилуйшине, призванной создать у людей впечатление, что плохо с работой только в месте их проживания, а по всей остальной России ситуация нормальна» [23]. Неоднозначность оценок численности безработных граждан и многообразие подходов к исчислению этого показателя размывают фактическую картину реальности и затрудняют работу исследователя. Вместе с тем, очевидно, что и специалистам по социальной работе, и представителям власти, необходимо иметь ясное представление о ситуации на рынке труда в настоящее время, чтобы эффективно спланировать и выстроить взаимодействие с населением.

Также заслуживают внимания статистические данные, которые приводит информационное агентство «Росбалт» со ссылкой на исследование Всероссийского центра изучения общественного мнения (ВЦИОМ). Согласно им, уровень безработицы в России в несколько раз превышает данные Росстата. По данным экспертов, уровень безработицы составляет 11 %, что вдвое выше официальных данных Росстата – 5,1 %, по состоянию на октябрь 2017 г. [24].

Авторами «Росбалта» отмечается, что Росстат при расчете использует методологию Международной организации труда, а социологические исследования опираются только на самоопределение респондентов. Поэтому два показателя напрямую не сопоставимы. «Если бы методология была единой, различия могли бы быть выше», – подчеркивают во ВЦИОМ [24]. Приведенные данные еще раз доказывают сложность исчисления уровня безработицы и количества безработных граждан. Между тем, в отсутствие ясных представлений о масштабах явления безработицы спланировать эффективные меры реагирования едва ли возможно.

Уровень безработицы среди жителей Красноярского края во втором квартале 2015 г. составлял 6,2 %, отмечают эксперты Красноярскстата.

Средний возраст безработных – 35 лет. Доля молодежи до 25 лет среди безработных – 25 %, лиц в возрасте 50 лет и старше – 16 % [25]. Таким образом, проблемы трудоустройства в то время в наибольшей степени затрагивали молодых красноярцев. По информации Федеральной службы государственной статистики, в Красноярском крае в 2016 г. доля молодежи среди безработных составляла также 25 %, в 2017 г. – 20 % [26]. Для наглядности, снижение доли безработных молодежного возраста за указанные три года отображено на рисунке 1.

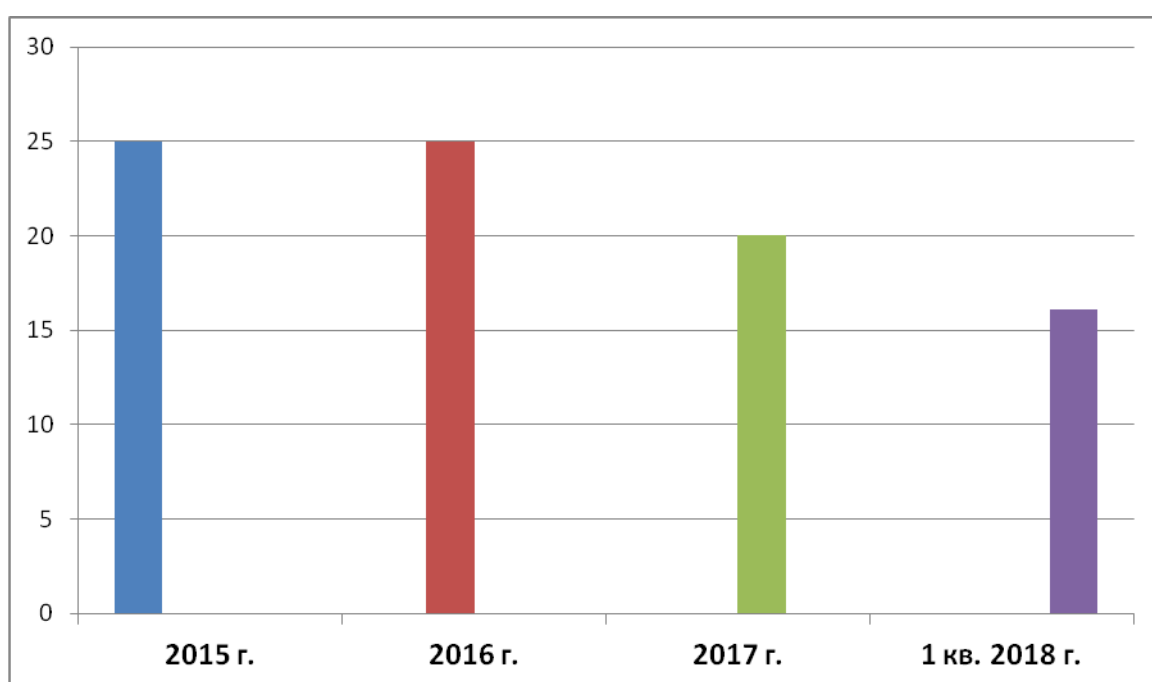


Рисунок 1 – Изменение доли молодежи в возрасте до 25 лет среди безработных красноярцев в 2015–2018 гг., %.

Согласно результатам исследования, проведенного специалистами Красноярскстата, в первом квартале 2016 г. уровень безработицы в Красноярском крае составил также 6,2 %, средний возраст безработных – 35,5 года. Подавляющее число лиц, числившихся безработными в I квартале 2016 г.,

это люди с опытом работы – 82 % [26]. Таким образом, в рассмотренный период молодые красноярцы составляли практически пятую часть безработных.

Служба занятости населения Красноярска сообщает, что на 1 апреля 2018 г. численность граждан, состоящих на регистрационном учете в целях поиска подходящей работы, составила 3,8 тыс. человек, из них 3,6 тыс. человек – граждане, не занятые трудовой деятельностью. Из 2,6 тысяч зарегистрированных безработных 16,1 % составляют лица в возрасте 16–29 лет [27]. Соотношение возрастов безработных красноярцев в 2018 г. представлено в виде рисунка 2.

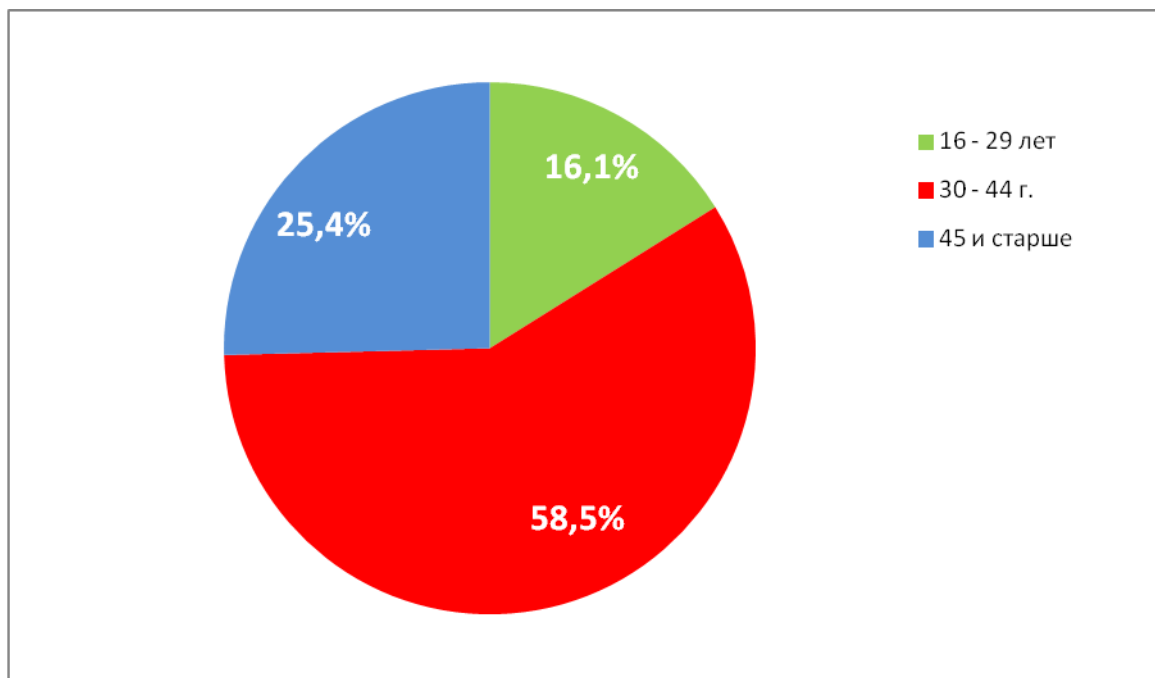


Рисунок 2 – Возрастная структура безработных граждан по данным службы занятости Красноярска на 01.04.2018 г. [27]

По мнению М.М. Хохловой, рынок труда г. Красноярска характеризуется нехваткой рабочей силы по рабочим профессиям и переизбытком служащих и специалистов. Это обусловлено тем, что значимость высшего образования для молодежи повышается из года в год. Получив

высшее образование и обратившись в службу занятости за содействием в трудоустройстве, выпускники вузов оказываются самой уязвимой категорией, поскольку, во-первых, имеется определенный уровень притязаний (высокая заработная плата, возможность карьерного роста, хорошие условия труда и т.д.), во-вторых, ситуация на рынке труда складывается не в пользу молодежи с высшим образованием (высок спрос на рабочие специальности). В такой ситуации молодежь готова идти на работу, не требующую знаний по полученной специальности, что приводит к потере профессиональной квалификации и в дальнейшем работе не по специальности [28, с. 50]. Отметим, что результаты исследования предпочтений красноярских работодателей, предпринятого М.М. Хохловой в 2008 г., примерно соответствуют результатам аналогичного анализа, проведенного в 2016 г. красноярской службой занятости. Это свидетельствует о стабильности потребностей и предпочтений работодателей нашего города. Результаты этого исследования представлены на рисунке 3. Для сравнения, на рисунке 4 представлены данные службы занятости населения г. Красноярска о заявленной потребности работодателей в работниках на 1 июня 2018 г. По-прежнему наибольшее число вакансий заявлено в таких сферах, как строительство, обрабатывающее производство, оптовая и розничная торговля.

Дисбаланс между запросами работодателей и специальностями большинства соискателей приводит к парадоксальной, на первый взгляд, ситуации: одновременному наличию группы безработных, которые не могут трудоустроиться при содействии службы занятости, и значительного числа остающихся незанятыми вакансий. Для преодоления этой ситуации, возможно, потребуется корректировка образовательных программ высших учебных заведений и развитие системы среднего профессионального образования, что выходит за рамки компетенции службы занятости и социальной работы с молодежью.

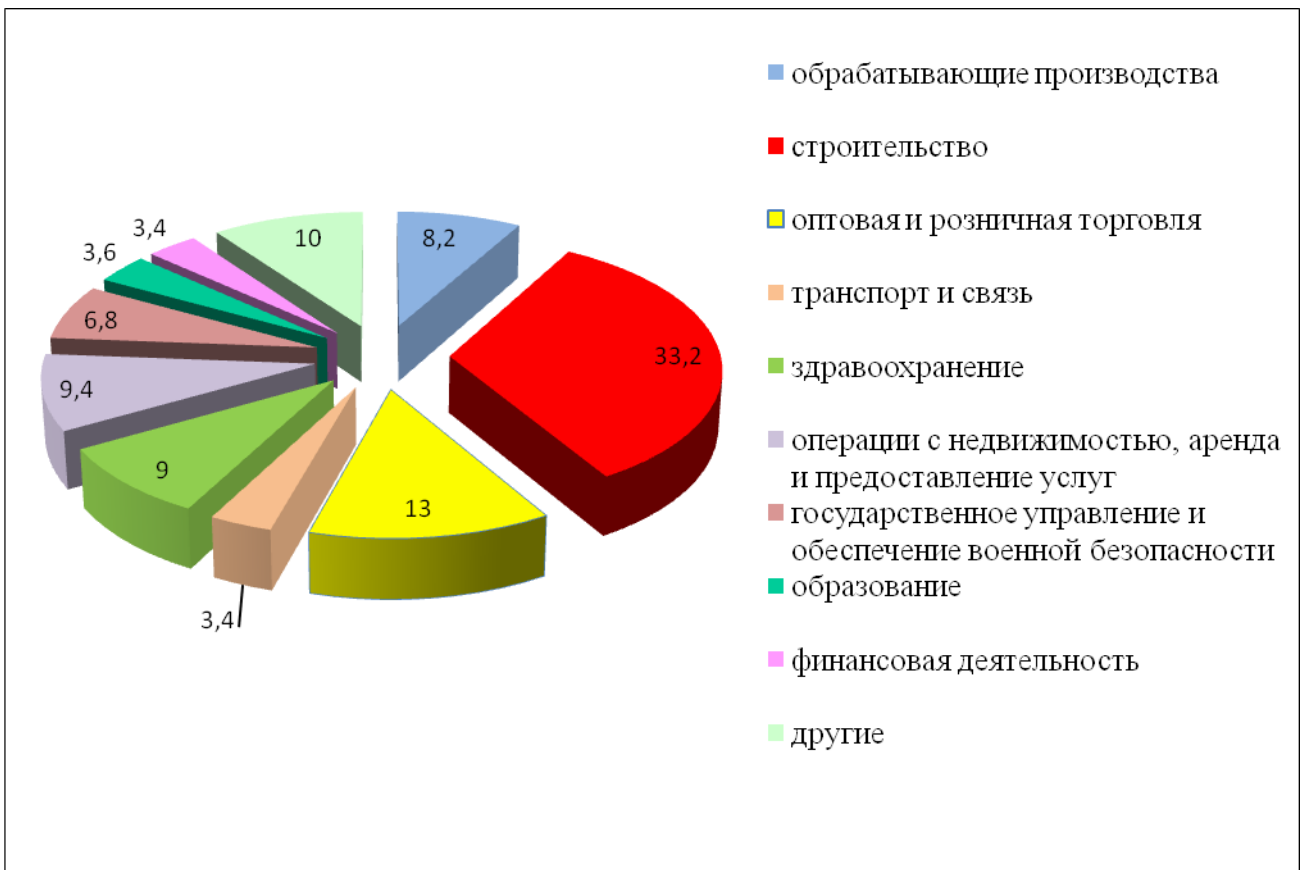


Рисунок 3 – потребность работодателей в работниках по видам экономической деятельности, по данным службы занятости г. Красноярск на 1 июля 2016 г., % [29]





Рисунок 4 – потребность работодателей в работниках по видам экономической деятельности, по данным службы занятости г. Красноярска на 1 июня 2018 г., % [30]

Необходимо отметить, что в Красноярске в настоящее время уровень безработицы является самым низким в Сибирском федеральном округе – на 1 октября 2017 г. он составил 0,38 % [31]. Это может быть обусловлено не только деятельностью службы занятости, но и спецификой региона. Занимая по площади второе место в Российской Федерации, Красноярский край характеризуется малой плотностью населения: 1,8 человек на кв. км при среднероссийском показателе 8,55 человек. Такой демографический потенциал края явно недостаточен для освоения его природных богатств. Заселенность территории имеет неравномерный, «очаговый» характер: значительная часть

населения – практически третья часть – сосредоточена в краевом центре, около 80 % населения края живут к югу от Ангары – на одной десятой территории края [32, с. 2729]. На формирование населения края существенное влияние оказывают суровые природно-климатические условия, географическая отдаленность от экономических и культурных центров России, окружающая среда. Вероятно, в нашем случае стоит обратить особое внимание на такую форму работы службы занятости, как содействие гражданам в переселении для трудоустройства. Более подробно содержание этой государственной услуги будет рассмотрено далее.

Кроме того, ввиду по-прежнему высокого числа молодых безработных, в оказании квалифицированной помощи безработным красноярцам могут и должны быть задействованы специалисты по социальной работе с молодежью. Эффективное взаимодействие с безработными невозможно без учета их особенностей – не только психологических и социальных, но и возрастных.

## **1.2. Проблемы молодежи в контексте ее трудовой занятости**

В контексте трудовой занятости молодежь сталкивается с целым рядом проблем, которые можно условно разделить на две группы: это сложности в трудоустройстве, характерные для молодых граждан в силу их специфических особенностей, и проблемы, связанные с потерей или длительным отсутствием работы, которые наблюдаются у молодежи так же, как и у людей других возрастных групп. Авторы научных статей о проблеме молодежной безработицы рассматривают различные причины, приводящие к возникновению проблем из первой группы.

Я.Н. Терехова к основным причинам сложностей в трудоустройстве молодежи в первую очередь относит отсутствие необходимого опыта. Работодатель не заинтересован в привлечении на работу неопытного специалиста, поскольку хочет получить от рабочей силы моментальную отдачу при минимуме затрат. Кроме того, зачастую останавливает работодателя то, что

молодой специалист параллельно с работой планирует обучение, что неизбежно связано с отрывом от рабочего процесса [33, с. 248]. При таком подходе выпускники попадают практически в замкнутый круг: не имея опыта, не могут найти работу, где могли бы получить необходимый опыт. Стоит отметить, что проблема отсутствия у молодежи трудового опыта может быть частично снята за счет организации для студентов учебной и производственной практики в период их обучения. Администрации учебных заведений здесь необходимо строго следить за соответствием мест прохождения практики профилю подготовки будущего молодого специалиста, чтобы получаемые им практические навыки и умения не расходились с накопленными теоретическими знаниями.

А.Б. Маркарян отмечает несоответствие уровня квалификации выпускников требованиям работодателей – отсутствие опыта принятия самостоятельных решений, недостаток знаний, необходимых для работы в рыночных условиях, отсутствие практических навыков по полученной профессии [34, с. 411]. По ее мнению, именно указанное несоответствие существенно осложняет трудоустройство молодежи. Кроме того, А.Б. Маркарян заостряет внимание на такой особенности молодых неработающих граждан, как их необоснованные представления о путях адаптации в сфере труда и занятости. По ее мнению, это проявляется в выборе будущей профессии, а в дальнейшем – в определении перспектив собственного трудоустройства. Выбор специальности, по которой будет осуществляться обучение, часто делается абитуриентом исходя из идеальных представлений о будущей работе, а не в результате анализа реальной ситуации на рынке труда [34, с. 411]. Необходимо помнить, что рынок труда является конкурентной средой, в которой выпускники учебных заведений вынужденно будут приспосабливаться к требованиям работодателей, совершенствуя свои навыки и умения. Коррекция представлений молодежи о рынке труда, о перспективах собственного трудоустройства может быть реализована в процессе

взаимодействия со специалистами службы занятости. Методы такой коррекции различны – от информирования молодых людей о состоянии рынка труда на конкретную дату до профориентационных мероприятий и социально-психологических тренингов, помогающих лучше узнать собственные профессиональные наклонности и деловые качества.

Отсутствие работы является серьезным стрессогенным фактором, ведущим к депрессии и разрушению личности, особенно для тех, кто не мыслит себя вне работы. По мнению С.Л. Дановского, людям, не имеющим работы, свойственны повышенная тревожность, конфликтность, неуверенность в себе, замкнутость, неадекватная самооценка, скептицизм [35, с. 87]. Те же психологические проблемы у людей, потерявших работу, отмечают и другие авторы (к примеру, А.Н. Демин [36, с. 12], Е.В. Корецкая [37, с. 4], Н.С. Глуханюк [38, с. 25–31]). С.Л. Дановский считает, что безработные более подвержены психосоматическим заболеваниям. Они чаще страдают от бессонницы, потери аппетита, головных болей, что зачастую вынуждает их к чрезмерному применению обезболивающих и снотворных средств, которое может привести к возникновению лекарственной зависимости и опосредованно сказаться на психике больного. Потерю работы большинство наших сограждан рассматривает как личное поражение, как следствие собственной профессиональной некомпетентности, при этом обстоятельства, не зависящие от воли человека, зачастую игнорируются или недооцениваются [35, с. 87].

Потеря работы для человека любого возраста является серьезным испытанием, приводящим к возникновению новых (отличных от имевших место во время трудовой деятельности) стрессовых ситуаций. Существует введенный В. Франклом термин «невроз безработицы», который подразумевает такое психологическое состояние человека, потерявшего работу, как апатия. Безработный становится все более и более безразличным ко всему, все реже и реже проявляет инициативу. В этом состоянии он оказывается не в состоянии

принять возможную помощь [39]. В то же время, работающие в области изучения стресса отечественные психологи (к примеру, С.Г. Юнусова, А.Н. Розенталь, Т.В. Балтина [40, с. 142], О.А. Ахвердова [41, с. 34]) не выделяют стрессовые состояния безработных в отдельную категорию. Для западноевропейских психологов классической является модель психологического состояния безработного, известная как теория Харрисона. Согласно ей, выделяется четыре фазы развития специфических стрессовых состояний при потере работы. Подобную модель развития специфических стрессовых состояний у безработных сформулировал и Л. Пельцман. Он говорит о четырех фазах развития стресса после потери работы:

- 1) состояние неопределенности и шока;
- 2) наступление субъективного облегчения и психологическая адаптация к ситуации (обычно длится 3–4 месяца после потери работы);
- 3) утяжеление состояния. Оно наступает после 6–7 месяцев отсутствия работы. В этот период последствия безработицы начинают проявляться все сильнее;
- 4) беспомощность и примирение со сложившейся ситуацией. Это тяжелое психологическое состояние может наблюдаться даже при отсутствии материальных трудностей [42]. Отсюда следует, что ухудшение психологического состояния безработного может нарастать постепенно, особенно в случае длительного (от полугода) нахождения человека в состоянии безработного.

Особенно остро проявляются описанные Л. Пельцманом симптомы, если потеря работы произошла внезапно, а состояние безработицы длится более шести месяцев. Если безработный переходит в четвертую стадию, стадию апатии – это признак того, что необходима помощь не только социального работника, но и психолога, так как человек, смирившийся с потерей работы, постепенно деградирует – не следит за собой, начинает выпивать, вести асоциальный образ жизни [42]. Вот почему социальная работа с гражданами,

утратившими работу, так важна для всего общества. Она не должна сводиться к выдаче какого-либо пособия и направлению на курсы переквалификации. Важно помочь человеку преодолеть психологический барьер, вновь стать полноценным членом социума. Особенно это важно для молодого человека, который переживает начальную стадию вхождения в социум.

Специалисты-психологи говорят об общей депрессивности у людей, теряющих или потерявших работу. Причем, чем дольше человек находится в состоянии безработицы, тем более выраженными становятся его психологические проблемы, нарастает чувство беспомощности, апатия, утрачивается способность противостоять стрессу [42]. Все это может изменить личность настолько, что безработный гражданин становится способным причинить вред себе и окружающим.

Так, в декабре 2014 г. уволенный рабочий шахты «Распадская» в Кемеровской области ранил из травматического пистолета своего бывшего начальника и был убит при задержании [43]. В январе 2015 г. заместитель главы Центробанка по Амурской области расстрелял бывших коллег, проголосовавших за его увольнение [44]. В декабре 2015 г. учитель истории, уволенный по сокращению, был осужден на 5,5 лет лишения свободы за организацию подрыва банкоматов. По его словам, на преступление безработного толкнула тяжелая жизненная ситуация и невозможность найти работу [45]. Эти примеры еще раз доказывают тот факт, что потеря работы для человека является сильнейшим стрессом, способным вызвать тягу к совершению противоправных действий.

Особую опасность для общества представляет рост молодежной безработицы, в силу специфических психосоциальных особенностей молодежи. По мнению И.В. Стазаевой, безработная молодежь имеет свою сложную внутреннюю социальную структуру, в которой можно выделить три подструктуры: 1) криминальную; 2) потенциально опасную, социально-пассивную; 3) социально активную. Границы между этими подструктурами

открыты. Криминальная подструктура включает в себя около 20 % безработной молодежи; социально-пассивная – 50 %; социально-активная – 30 % [46]. Криминализация молодежи – одна из негативных тенденций, связанных с безработицей. Особенно остро она проявилась в 1990-е гг. на фоне кризисных явлений в российском обществе. Безработица среди молодежи порождает ряд негативных явлений, таких, как социальная пассивность, иждивенчество, правовой нигилизм молодежи. Кроме того, молодежная безработица затрудняет обновление кадрового состава предприятий и организаций, что негативно сказывается на экономике.

По мнению Г.А. Резник, незанятость молодежи замедляет экономический рост, снижает эффективность процесса производства; с точки зрения работника – приводит к утрате трудовых навыков, формированию иждивенческой позиции, отказу части молодых людей от труда как источника средств к существованию, переходу их в нелегальную и криминальную сферу деятельности. Молодежная безработица становится источником преступности, усиливающей социальную напряженность. При отсутствии квалификации и опыта молодежь становится одной из самых социально уязвимых групп населения [47]. Таким образом, молодежная безработица оказывает негативное влияние не только на конкретного индивида или молодую семью, но и на все общество, являясь реальной угрозой социально-экономической стабильности.

Однако, подобного пессимистического взгляда на последствия безработицы придерживаются не все исследователи. Так, Д.Д. Седых и В.И. Горшкова [48], А.В. Никитина [49] выделяют позитивные социально-экономические последствия безработицы как для государства, так и для работника. Среди них:

- перерыв в работе дает возможность работнику переквалифицироваться или повысить уже имеющуюся квалификацию;
- резервная рабочая сила необходима в условиях перестройки экономики;

- безработица приводит к росту мобильности и конкурентоспособности рабочей силы [49, с. 104];

- безработица способствует росту предпринимательской активности в стране;

- растет активность населения, развивается производство;

- рост безработицы в краткосрочном периоде может снизить уровень инфляции;

- растет ценность рабочего места [48]. Проанализировав позицию указанных авторов, можно сделать вывод о том, что наличие небольшого числа безработных является необходимым условием функционирования рыночной экономики. Однако, согласиться с положением о росте производства в результате наступления безработицы затруднительно, напротив – такие виды безработицы, как циклическая и структурная, напрямую связаны со снижением экономической активности, спадом промышленного производства и «устареванием» отдельных видов производства и целых отраслей промышленности. Кроме того, утверждение А.В. Никитиной о «росте мобильности и конкурентоспособности рабочей силы» [49, с. 104] также вызывает сомнение на фоне описанных выше психологических проблем, с которыми сталкиваются безработные. Едва ли отличается высокой мобильностью и конкурентоспособностью человек, испытывающий на фоне потери работы чувство растерянности, апатии, ненужности.

В свою очередь, С.И. Морозова также отмечает, что для молодежи с увеличением длительности периода безработицы растут и трудности при поиске места приложения труда из-за утраты навыков, ухудшения морально-психологического состояния. Как результат, последствия безработицы оборачиваются серьезными проблемами: безработица в самом начале трудовой жизни может навсегда ослабить мотивацию к труду; затягивается возраст вступления в брак, создаются предпосылки для распространения пьянства, преступности и других негативных явлений [50, с. 33]. Таким образом,



связанные с потерей работы или длительным отсутствием работы проблемы могут привести к серьезным последствиям в жизни человека любого возраста.

В рамках настоящей работы были рассмотрены позиции различных авторов, имеющих собственную точку зрения на последствия безработицы молодежи. Часть авторов склонна рассматривать молодежную безработицу как скорее положительное явление, приводящее к росту мобильности и конкурентоспособности, увеличению ценности рабочего места. Однако, нам представляется целесообразной позиция таких авторов, как Л. Пельцман, И.В. Стазаева, Г.А. Резник, рассматривающих безработицу как скорее негативное явление для общества и отдельного человека. Указанной позиции мы собираемся придерживаться в рамках работы.

Как уже отмечалось выше, безработица серьезно влияет на психологическое состояние молодых граждан, искажая их жизненные ориентиры и деформируя систему ценностей, складывающуюся в процессе прохождения социализации.

О.П. Нечепоренко выделяет три типа личности безработных. Первый тип – «неуспешный оптимист» (объективно неуспешный, но субъективно успешный). К данной категории относятся безработные, недостаточно адекватно оценивающие положение собственных дел, завышающие свою результативность, значимость и успешность. Типичный представитель данной группы нуждается в поддержке со стороны других людей, в результате чего легко переходит от состояния неуверенности в себе к состоянию уверенности. Успехи и достижения значительно подкрепляют его, но без поддержки других такое состояние длится недолго [51, с. 50]. Таким образом, социально-психологическая помощь, оказанная безработным этого типа психологами центра занятости, будет способствовать коррекции их жизненной стратегии и достижению данными лицами профессионального и личного успеха.

Второй тип, по мнению О.П. Нечепоренко – «неуспешный» (объективно и субъективно неуспешный). Объективная оценка достижений безработных в качестве неуспеха совпадает с ощущением собственной неуспешности: это лица, не имеющие высоких достижений и оценивающие такие результаты как собственный неуспех. Представители данного типа имеют низкие показатели по ответственности и ее компонентам. Сталкиваясь с трудностями на жизненном пути, они паникуют, причем, не умея регулировать свое эмоциональное состояние, застревают на этой эмоции и бездействии надолго. Они прекращают какие-либо попытки исправить сложившуюся ситуацию, не умеют планировать, боятся новых видов деятельности [51, с. 50]. Если говорить о социально-психологической работе с представителями данного типа, то ее специфика заключается не только в оказании эмоциональной поддержки, но и в серьезной индивидуальной работе с каждым безработным, направленной на созревание его личности.

В группе «неуспешных» О.П. Нечепоренко выделяет еще один подтип – «лица с выученной беспомощностью» – безработные граждане, у которых максимальный разрыв между самооценкой и уровнем притязаний. Представители данного типа неуспешны с точки зрения общества и считают себя неуспешными (у большинства очень низкие оценки собственной успешности) [51, с. 52]. Общий признак всех трех типов безработных граждан, отмеченный автором – низкая и «крайне низкая» ответственность за свои действия и поступки. Однако, подобная точка зрения мало применима в социальной работе с безработными. Восприятие психологом или специалистом по социальной работе безработного только как безответственного индивидуума, полностью виновного в своем положении, противоречит принципу гуманизма в социальной работе, а также затруднит оказание ему социально-психологической помощи.

У людей, потерявших работу, утративших профессиональные роли, со снижением статуса меняется самооценка и стиль поведения. О.В. Заяц выделяет следующие стадии этого процесса:

1) у уволенных преобладают протестные реакции. Они возмущены несправедливостью общества, жалуются в различные инстанции. Нередко открытый протест приобретает более сложные формы, особенно когда увольняют сразу много работников одного и того же предприятия. Происходит самоорганизация людей в общественные объединения. Они проводят пикеты, демонстрации, переговоры с органами власти;

2) происходит переориентация на поиски новой работы, которые тем интенсивнее, чем раньше начинаются. Активность поисков, если они безуспешны, постепенно снижается вместе со снижением самооценки. Растет неуверенность в себе;

3) если безработные поначалу не по своей воле лишаются привычных социальных контактов, то затем они начинают избегать общения с малознакомыми и незнакомыми людьми; возникает боязнь посещений потенциальных мест работы;

4) при этом ухудшаются отношения в семье, особенно у мужчин: они становятся раздражительными, возможны неадекватные агрессивные реакции. Попытки компенсировать стресс алкоголем или наркотиками усугубляют дезадаптацию [52]. Итак, потеря работы является серьезным психологическим испытанием для гражданина и для членов его семьи, вызывает стресс, чувство разочарования, недовольства собой, что может привести (особенно при длительном отсутствии работы) к неврозу, депрессии и различным соматическим заболеваниям. Молодежь, в силу своих социально-психологических особенностей и переходного социального статуса, остро переживает ситуацию безработицы и связанные с ней проблемы.

Отсюда исходит понимание необходимости психосоциальной работы с безработными гражданами, оказания им психологической помощи на фоне

содействия трудоустройству. Утративший работу гражданин нуждается в поддержке специалистов службы занятости, он не должен оставаться со своими проблемами один на один.

В. Лукин отмечает, что для содействия решению социально-психологических проблем безработных необходимо такое направление, как психологическая поддержка, которая представляет собой систему социально-психологических способов и методов, способствующих социально-профессиональному самоопределению личности в ходе формирования ее способностей, ценностных ориентаций и самосознания, повышению ее конкурентоспособности на рынке труда и адаптированности к условиям реализации собственной профессиональной карьеры [53, с. 56]. Предполагается, что в данном направлении необходимы совместные усилия сотрудников службы занятости, педагогов и психологов, а также специалистов по социальной работе с молодежью.

По мнению М.М. Хохловой, психологическая поддержка может быть осуществлена на нескольких уровнях: мотивационном – как повышение активности человека, актуализация потребности в работе, в самопознании и саморазвитии; когнитивном – как повышение самооценки, коррекция представлений человека о самом себе; эмоциональном – как коррекция текущего состояния клиента и формирование умений саморегуляции; поведенческом – как формирование эффективных умений и навыков [28, с. 52]. Психосоциальная работа с безработными гражданами требует высокой квалификации занятых ею специалистов, а также активности самих безработных в преодолении психологических проблем. Без их преодоления успешное трудоустройство представляется едва ли возможным.

## **2 Основные направления социальной работы с безработной молодежью**

### **2.1 Программы содействия в трудоустройстве и меры социальной поддержки молодых безработных**

Служба занятости в России имеет свою историю. Так, 19 августа 1917 г. был принят первый государственный закон о биржах труда. Биржи труда открывались в населенных пунктах с населением не менее 50 тысяч человек. На бирже труда осуществляли регистрацию спроса и предложения рабочей силы, оказывали посреднические услуги по найму, вели статистику и систематизацию сведений о рынке труда [54, с. 4].

В Красноярске первая структура по трудоустройству – биржа труда – была основана в 1918 г. Ранее, в октябре 1917 г., решением II Всероссийского съезда Советов рабочих и солдатских депутатов был создан Народный комиссариат труда (НКТ). В его обязанности входили учет и распределение трудовых ресурсов страны, выработка законодательных актов о труде, организация помощи безработным. Основной задачей НКТ на первоначальном было формирование сети бирж труда [17].

Впоследствии были сформулированы и закреплены в нормативно-правовых актах того времени правила регистрации и обязанности безработных граждан. Они не слишком отличались от обязанностей, возлагаемых на безработных в наше время, а правила регистрации безработных были жестче. Как следует из текста «Обязательного постановления Енисейского губернского отдела труда, подотдела учета и распределения рабочей силы о регистрации безработных, их правах и обязанностях» от 1920 г., все безработные, в том числе иностранцы, нуждающиеся в получении работы, обязаны зарегистрироваться в подотделе по учету и распределению рабочей силы. Поступление на места во все без исключения предприятия и учреждения [...] производится только через подотдел распределения рабочей силы. Рабочий,

поступивший на работу помимо подотдела распредел[ения] рабочей силы, снимается с работы [55, с. 160]. Как указано в том же постановлении, безработные в 1920 г. не имели права «отказываться от предлагаемой по специальности работы, а также и от черной работы, от предлагаемой им работы в отъезд, от временной работы» [там же]. Сегодня отказ гражданина, ищущего работу через службу занятости, от двух направлений на подходящую работу, влечет за собой снятие его с учета и отказ в признании безработным.

7 ноября 1930 г. было объявлено о полной ликвидации безработицы в СССР. Рынок труда и, соответственно, служба занятости в ее нынешнем виде были возрождены лишь в 1991 году.

Государственная служба занятости, согласно п. 1 статьи 15 Закона РФ от 19.04.1991 № 1032-1 (в ред. от 07.03.2018) «О занятости населения в Российской Федерации», включает в себя: уполномоченный Правительством Российской Федерации федеральный орган исполнительной власти; органы исполнительной власти субъектов Российской Федерации, осуществляющие полномочия в области содействия занятости населения и переданное полномочие по осуществлению социальных выплат гражданам, признанным в установленном порядке безработными; государственные учреждения службы занятости населения [15]. Отсюда следует наличие трехуровневой системы организации службы занятости, а именно: первый (федеральный) уровень – федеральная служба занятости; второй (региональный) уровень – региональные организации службы занятости, в Красноярском крае это Краевое государственное казенное учреждение «Центр занятости населения города Красноярска» (далее по тексту работы – КГКУ «Центр занятости населения г. Красноярска»); третий (местный, локальный) уровень составляют местные организации службы занятости, в том числе городские, районные организации, их филиалы, бюро, центры и т.д. Применительно к Красноярску это районные отделы занятости населения (семь, по числу городских районов).

Деятельность государственной службы занятости населения, согласно п. 2 статьи 15 Закона «О занятости населения», направлена на:

1) оценку состояния и прогноз развития занятости населения, анализ положения на рынке труда;

2) информирование граждан Российской Федерации, в том числе в электронной форме, о положении на рынке труда, правах и гарантиях в области занятости населения и защиты от безработицы;

3) разработку и реализацию программ, предусматривающих мероприятия по содействию занятости населения, включая программы содействия занятости граждан, находящихся под риском увольнения, а также граждан, испытывающих трудности в поиске работы;

4) содействие гражданам в поиске подходящей работы, а работодателям в подборе необходимых работников;

5) организацию мероприятий активной политики занятости населения;

6) осуществление социальных выплат гражданам, признанным в установленном порядке безработными, в соответствии с настоящим Законом и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации;

7) осуществление контроля за обеспечением государственных гарантий в области занятости населения [15]. Спектр обязанностей сотрудников службы занятости соответствует перечисленным направлениям работы службы и также достаточно широк.

Целевая группа, с которой работает служба занятости, включает в себя различные категории граждан, поэтому в совокупности может быть определена как «клиенты службы занятости населения». К этой целевой группе мы считаем возможным отнести:

1) безработных;

2) лиц, не признанных в установленном порядке безработными;

3) работодателей и потенциальных работодателей.

Для клиентов службы занятости, в зависимости от их статуса, доступны следующие услуги:

- 1) информирование о положении на рынке труда (для всех);
- 2) содействие в трудоустройстве;
- 3) профессиональная ориентация;
- 4) профессиональное обучение и дополнительное профессиональное образование (для признанных безработными в установленном порядке);
- 5) психологическая поддержка;
- 6) социальная адаптация;
- 7) признание в установленном порядке безработными;
- 8) подбор вакансий без признания гражданина безработным;
- 9) переезд безработных граждан и переселение безработных граждан и членов их семей в другую местность для трудоустройства;
- 10) содействие самозанятости;
- 11) организация общественных работ и временного трудоустройства;
- 12) содействие в подборе необходимых работников (для работодателей)

[17]. Из приведенного перечня можно увидеть, что для каждой категории обратившихся в службу занятости можно подобрать услугу, в которой эти лица нуждаются. Необходимо отметить, что услуги, связанные с содействием занятости населения, службой занятости предоставляются всем категориям граждан бесплатно.

Общеизвестной мерой социальной поддержки безработных граждан является пособие по безработице, которое назначается и выплачивается в соответствии с действующим законодательством. Согласно Закону РФ от 19.04.1991 № 1032-1 (в ред. от 07.03.2018) «О занятости населения в Российской Федерации», пособие по безработице выплачивается гражданам, признанным в установленном порядке безработными. Решение о назначении пособия по безработице принимается одновременно с решением о признании гражданина безработным. Пособие по безработице начисляется гражданам с



первого дня признания их безработными и выплачивается ежемесячно при условии прохождения безработным перерегистрации в установленные органами службы занятости сроки, но не более двух раз в месяц [15]. В законодательстве также четко оговорена продолжительность выплаты пособия по безработице и порядок определения его размера.

Как сообщается на сайте «Центра занятости населения г. Красноярск», размер минимальной и максимальной величин пособия по безработице для жителей г. Красноярск в декабре 2017 г. составил 1 020 и 5 880 рублей соответственно [17]. По данным на 1 июня 2018 г., указанные показатели не изменились. Размер пособия определяется с учетом среднего заработка гражданина по последнему месту работы и призван стимулировать его к трудоустройству.

Кроме начисления пособия по безработице, служба занятости предоставляет услугу по осуществлению социальных выплат гражданам в виде:

- стипендии в период профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации по направлению органов службы занятости;

- материальной помощи в связи с истечением установленного периода выплаты пособия по безработице;

- материальной помощи в период профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации по направлению органов службы занятости;

- пенсии, назначенной по предложению органов службы занятости на период до наступления возраста, дающего право на установление страховой пенсии по старости, в том числе досрочно назначаемой страховой пенсии по старости [17]. Все перечисленные выплаты могут быть начислены только гражданам, в официальном порядке признанным безработными. Первым в списке документов, необходимых для получения их, указан приказ центра занятости о признании гражданина в установленном порядке безработным.

Благодаря социальным выплатам граждан, лишившийся работы и вставший на учет в службе занятости, не остается без средств к существованию.

Заслуживает внимания такая услуга, предоставляемая специалистами региональной службы занятости, как «содействие самозанятости», или помощь гражданам в открытии своего бизнеса. Она включает в себя механизмы информационно-консультационного сопровождения, мотивации и обучения основам предпринимательства в виде единовременной финансовой помощи и грантов. Информация об этой услуге публикуется в местной прессе, а также в сети интернет. Так, на портале агентства труда и занятости Красноярского края представлены методические пособия для безработных, открывающих собственное дело. В них содержатся рекомендации по подготовке бизнес-плана, информация о системах налогообложения предпринимателей, перечень бизнес-идей для самозанятости [56, с. 23]. Поддержка самостоятельных деловых инициатив безработных в полной мере соответствует таким принципам социальной работы, как опора на собственные силы и принцип активизации собственных ресурсов и возможностей клиента.

Рассмотрим действующие в Российской Федерации программы по содействию занятости. На федеральном уровне в настоящее время действует государственная программа «Содействие занятости населения». Ее цель – создание правовых, экономических и институциональных условий, способствующих эффективному развитию рынка труда.

Задачи Программы:

- обеспечение реализации права граждан на защиту от безработицы;
- повышение эффективности регулирования процессов использования трудовых ресурсов и обеспечение защиты трудовых прав граждан.

Сроки реализации данной Программы – с 2013 по 2020 гг. Ответственным исполнителем названо Министерство труда и социальной защиты Российской Федерации [57]. В рамках данной Программы разработана подпрограмма «Активная политика занятости населения и социальная поддержка безработных

граждан». Ее цель – предотвращение роста напряженности на рынке труда. В задачи подпрограммы входят:

- совершенствование нормативно-правового регулирования в сфере занятости населения;
  - повышение эффективности содействия трудоустройству безработных граждан;
  - совершенствование мер социальной поддержки безработных граждан [58].
- Отметим, перечень мероприятий по реализации Программы и подпрограммы имеет скорее декларативный характер, содержит указания на необходимость разработки региональных программ содействия занятости и проведения активной политики занятости. Вероятно, это связано с тем, что сама Федеральная программа является, по сути, общетеоретическим руководством для региональных и местных властей.

На региональном уровне реализуется Государственная программа Красноярского края «Содействие занятости населения» [59], схожая по своей структуре с одноименной федеральной программой. Сроки ее реализации – с 2014 по 2018 гг. Кроме нее, Агентством труда и занятости населения края реализуется «Региональная программа повышения мобильности трудовых ресурсов» [60]. Перечисленные программы направлены на содействие занятости граждан всех возрастов, молодежь в них отдельно не выделяется.

Специально для молодежи в возрасте 18–20 лет, не имеющей трудового опыта, краевой Центр занятости населения реализует программу «Первое рабочее место». Данная программа предусматривает организацию временной занятости безработных граждан в возрасте от 18 до 20 лет, имеющих среднее профессиональное образование и ищущих работу впервые. Временное трудоустройство осуществляется в соответствии со специальностью (профессией), указанной в дипломе о профессиональном образовании или близкой по профилю [61]. Участие в программе позволяет выпускникам получить необходимый для дальнейшего карьерного роста стаж работы,

приобрести опыт практической деятельности, развить полученные в ходе обучения умения и навыки. Программа «Первое рабочее место» впервые начала действовать в г. Красноярске с 2005 г. По оценкам М. М. Хохловой, запуск данной программы связан с несколькими причинами, сдерживающими эффективное трудоустройство выпускников учреждений профессионального образования, среди которых: отсутствие механизмов, обеспечивающих взаимосвязь между рынком труда и рынком образовательных услуг; отсутствие у большинства выпускников учреждений профессионального образования необходимых навыков эффективного поиска работы, ведения переговоров с работодателями по вопросам трудоустройства; завышенная самооценка своего профессионально-квалификационного уровня у значительной части выпускников учреждений профессионального образования. [28, с. 53]. Минусом программы «Первое рабочее место», на наш взгляд, являются возрастные рамки участия, не позволяющие присоединиться к ней выпускникам высших учебных заведений. Однако, такая специфика может быть обусловлена списком профессий, по которым трудоустраиваются участники программы – это востребованные на сегодня в крае рабочие специальности, не связанные с получением высшего образования.

Для выпускников вузов и студентов старших курсов на базе отдела содействия занятости молодежи КГКУ «ЦЗН г. Красноярска» при поддержке профессиональных образовательных организаций и образовательных организаций высшего образования города в период с марта по октябрь 2018 г. реализуется проект «Золотое резюме». Цель проекта – создание единого электронного банка резюме целеустремленных молодых людей, ищущих работу. Для предприятий и организаций ресурс станет источником подбора сотрудников из числа перспективных кандидатов [62]. Участники проекта должны заполнить предлагаемую им анкету с указанием своих научных достижений, темы дипломной (выпускной квалификационной) работы, имеющегося трудового опыта и иных сведений, после чего представить

готовую анкету в КГКУ «Центр занятости населения г. Красноярска». После доработки и экспертного оценивания она может быть помещена в электронный банк данных проекта. Выпускники, участвующие в проекте «Золотое резюме», могут получить опыт составления резюме, однако без сформированного навыка самопрезентации этого опыта будет, по нашему мнению, недостаточно для успешного трудоустройства. Недостатком проекта, по мнению автора данной работы, является отсутствие личного контакта его участников с потенциальными работодателями, что не способствует развитию у выпускников умения держаться на публике, представлять самого себя и свои достижения, конструктивно работать с критикой. Таким образом, представляется необходимым дополнить существующий проект тренинговыми занятиями по формированию навыка самопрезентации.

На интерактивном портале Агентства труда и занятости населения есть указание на проект программы «Сопровождение инвалидов молодого возраста при трудоустройстве в рамках мероприятий по содействию занятости населения Красноярского края» на 2018–2020 гг. [60]. Содействие повышению занятости людей, имеющих инвалидность (в том числе молодежного возраста) в 2017 г. было одним из приоритетных направлений деятельности краевой службы занятости. Нужно также отметить, что в Красноярском крае с 2010 г. реализуется мероприятие, направленное на содействие трудоустройству незанятых инвалидов на оборудованные (оснащенные) для них рабочие места. Мероприятие позволило создать 1 044 рабочих места для трудоустройства инвалидов. Содействие трудоустройству незанятых инвалидов на оборудованные (оснащенные) рабочие места осуществляется путем предоставления субсидий на возмещение затрат работодателей на оборудование рабочих мест для незанятых инвалидов [60]. Заметим: используемый в цитируемом документе термин «инвалиды» является некорректным и требует замены на общепринятое выражение «лица с особыми потребностями» или «граждане, имеющие инвалидность».

Таким образом, существует ряд федеральных и региональных программ содействия занятости, в рамках которых молодые безработные не выделены в особую группу. Также имеются реализуемые на уровне Красноярского края социальные проекты, направленные на поддержку различных категорий молодежи. В рассмотренных программах и проектах имеются как достоинства, так и недостатки. Более подробно деятельность региональных структур службы занятости будет рассмотрена в третьей главе работы.

## **2.2 Технологии социальной работы с безработной молодежью**

Социальная работа с безработными традиционно понимается как вид практической деятельности в рамках социальной работы, направленной на реализацию политики содействия занятости населения [63, с. 68]. В основу социальной работы с безработным положен вывод его из кризисной ситуации. Под технологиями социальной работы в данном случае следует понимать совокупность методов, приемов, воздействий, применяемых социальными службами, отдельными социальными учреждениями, социальными работниками для достижения поставленных целей в процессе решения социальных проблем, обеспечения эффективности реализации задач при социальной защите населения [64]. Технологии социальной работы являются специфическими, применяемыми только в данном виде деятельности.

М.И. Григорьева определяет технологию вообще как комплекс организационных мер, операций и приемов, направленных на изготовление, обслуживание, ремонт и/или эксплуатацию изделия с номинальным качеством и оптимальными затратами, обусловленных текущим уровнем развития науки, техники и общества в целом; систему знаний о способах и средствах обработки и качественного преобразования объекта [65, с. 112]. В данном определении очевиден классический подход к понятию технологии как части производственного процесса. В свою очередь, социальная технология, на взгляд

М.И. Григорьевой, это предварительно определенный ряд операций, направленный на достижение некоторой цели или задачи. [65, с. 114]. Такое предельно общее описание позволяет максимально расширить перечень социальных технологий и более точно подобрать технологии для решения каждой конкретной задачи.

А.А. Чернецкая считает, что социальная технология может быть определена как минимум тремя способами:

1) как специально организованная область знания о способах и процедурах оптимизации жизнедеятельности человека в условиях нарастающей взаимозависимости, динамики и обновления общественных процессов;

2) как способ осуществления деятельности на основе ее рационального расчленения на процедуры и операции с их последующей координацией и синхронизацией и выбора оптимальных средств, методов их выполнения;

3) как метод управления социальными процессами, обеспечивающий систему их воспроизводства в определенных параметрах – качества, свойства, объемы, целостность деятельности [66, с. 9, 10]. Через неоднозначность трактовок данного термина автор демонстрирует многоаспектность понятия социальной технологии. А.А. Чернецкая также отмечает: «специфика социальной технологии состоит в том, что она алгоритмизирует социальную деятельность (жизнь) и может быть не только многократно использована, т. е. тиражирована, но и использована для решения сходных задач, т. е. использована многообразно» [66, с. 16]. Указанные особенности социальных технологий подчеркивают их универсальность, то есть возможность применять конкретную технологию в работе со всеми клиентами, имеющими сходные проблемы.

В своей повседневной работе специалисты службы занятости населения используют такие специфические технологии социальной работы, как социальное консультирование, социальная профилактика, социальная реабилитация, социальная адаптация. Технология социальной диагностики, в

силу специфики работы службы занятости, используется инспекторами службы занятости не полностью. Это происходит потому, что социальные проблемы клиентов службы занятости однотипны (чаще всего, это отсутствие работы или иного доходного занятия), а привлечение специалистов смежных областей деятельности затруднено в силу характера взаимодействия с клиентом.

Е.И. Холостова рассматривает социальную диагностику в нескольких аспектах. Согласно ее позиции, социальная диагностика – это: 1) деятельность по распознаванию и анализу социальных патологий и проблем; 2) процесс такого анализа с формулированием обоснованного заключения о предмете рассмотрения; 3) отрасль социальных наук, посвященная методам получения знания об обществе. Поскольку само понятие весьма многозначно, то, говоря о социальной диагностике, мы имеем в виду либо единичное исследование социальной ситуации клиента, которому социальный работник должен оказать помощь, либо необходимый этап любого воздействия в социальной работе, технологический императив социального обслуживания, либо совокупность научных методов, обосновывающих правильность полученной информации [67, с. 148]. Применительно к теме данной работы целесообразно будет рассматривать социальную диагностику как необходимый этап процесса взаимодействия специалиста службы занятости с клиентом, заключающийся в определении его проблемы (проблем) и путей дальнейших действий, направленных на разрешение этих проблем.

Как показывает авторский опыт, полученный в период производственной практики, специалисты отделов занятости не всегда отдают себе отчет в том, что используют именно технологию социальной диагностики. Однако, без использования методов данной технологии, без сбора информации о состоянии социальной проблемы клиента в данный момент времени квалифицированное оказание помощи клиенту невозможно, даже если эта помощь заключается в оформлении справки о пребывании на регистрационном учете.

Социальная диагностика, понимаемая как контроль за состоянием



ситуации клиента и отслеживание изменений в ней, наиболее полно используется при работе с клиентами службы занятости, испытывающими сложности при трудоустройстве. При этом организатором межведомственного взаимодействия может выступать как сотрудник службы занятости населения (ведет переговоры с работодателем, сообщает о направлении к нему соискателя, узнает об итогах их встречи), так и сам клиент службы занятости (самостоятельно обращается в учреждения здравоохранения для прохождения осмотра, медкомиссии; самостоятельно по направлению сотрудника отдела занятости посещает работодателя).

Социальное консультирование как технология обычно реализуется в процессе предоставления услуги «информирование о положении на рынке труда». Эта услуга доступна всем гражданам, в том числе обратившимся через сайт КГКУ «Центр занятости населения г. Красноярска». Кроме того, технологию социального консультирования применяют специалисты службы занятости, осуществляющие подбор вакансий для граждан и содействие в поиске подходящих работников для работодателей.

Технология социальной профилактики используется в сфере содействия профессиональной ориентации молодежи. Ее реализуют, например, специалисты соответствующего отдела КГКУ «Центр занятости населения г. Красноярска». Они организуют экскурсии для школьников на предприятия, проводят «Дни карьеры», осуществляют подбор вакансий для временной занятости молодых людей, проводят профориентационное тестирование. Работа специалистов районного отдела занятости в данном направлении заключается в переадресации обратившихся к ним по вопросам профориентации молодых клиентов (до 30 лет) в «Центр занятости населения г. Красноярска». С клиентами молодежного возраста, обратившимися за содействием в поиске подходящей работы, специалисты районного отдела занятости взаимодействуют так же, как и с клиентами других возрастных групп, в соответствии с нормативно-правовой базой. Нельзя не отметить, что в

здании отдела занятости по Ленинскому району имеется помещение «Клуба выпускников», однако, сам клуб не функционирует, что является упущением в работе отдела.

Технологии социальной адаптации и социальной реабилитации клиентов реализуются, с поправкой на специфику работы службы занятости, в отношении граждан, освободившихся из мест лишения свободы, а также в отношении лиц, имеющих инвалидность. Для них служба занятости предлагает временное трудоустройство и участие в общественных работах, а также оказание психологической поддержки. Временное трудоустройство предполагает социально-трудоустройство безработных граждан, ориентированную на оказание поддержки при трудоустройстве с учетом особенностей каждой категории участников [17]. Граждане вышеуказанных категорий относятся к группе «испытывающих трудности в поиске работы», поэтому в их отношении используются соответствующие технологии. Кроме того, граждане данной группы являются предметом особого внимания и повышенной заботы со стороны сотрудников службы занятости.

Особый вид деятельности службы занятости – оказание клиентам социально-психологической помощи. Одной из эффективных технологий социально-психологической работы с безработными гражданами является тренинг. Тренинг обычно направлен на социальную и психологическую адаптацию, достижение личностного роста, успешное построение карьеры. В рамках тренинга задача ведущего – создать условия для активных самостоятельных действий самих участников в контексте выбора и определения своего профессионального пути. Тренинговая форма работы позволяет участникам сознательно пересмотреть сформировавшиеся ранее стереотипы, решать свои личностные проблемы, овладевать различными способами межличностного взаимодействия [68, с. 8]. Тренинг – групповая форма работы, поэтому одним из его преимуществ будет возможность избавить безработного гражданина от психологической напряженности, поместив его в

среду «товарищей по несчастью». Однако, для безработных граждан с сильно заниженной самооценкой, имеющих проблемы в общении (в силу, например, длительного пребывания в состоянии безработицы) такая форма работы может оказаться неприемлемой. Им потребуется дополнительная индивидуальная работа с психологом, направленная на преодоление негативного восприятия самого себя.

На основании изученного материала можно сделать вывод, что в своей профессиональной деятельности работники службы занятости используют, главным образом, технологию социального консультирования в форме предоставления информации о вакансиях. Также используется социальная диагностика, нередко в усеченной форме. В отношении отдельных подгрупп целевой группы «Клиенты службы занятости» могут использоваться технологии социальной профилактики, социальной (трудовой) реабилитации и адаптации. Как специфическая технология социально-психологической работы, используется тренинг. Межведомственное взаимодействие реализуется чаще всего с органами здравоохранения и с учреждениями (организациями), являющимися работодателями. Стоит отметить, что механизмы межведомственного взаимодействия, как и в ряде других сфер, нуждаются в совершенствовании, так как по-прежнему требуют значительной активности со стороны сотрудников службы занятости, при определенной доле пассивности со стороны работодателей. Некоторые другие проблемы в деятельности КГКУ «ЦЗН г. Красноярск», будут подробно рассмотрены в следующей главе.

### **3 Организация работы службы занятости с безработной молодежью в г. Красноярске**

#### **3.1 Анализ деятельности службы занятости г. Красноярска**

Как уже говорилось выше, на региональном уровне служба занятости населения представлена Краевым государственным казенным учреждением «Центр занятости населения города Красноярска» (далее – КГКУ «Центр занятости населения г. Красноярска»). Он находится в г. Красноярске на улице Семафорной, 233/2. Деятельность КГКУ «Центр занятости населения г. Красноярска» регламентируется Уставом и рядом нормативно-правовых документов федерального и регионального уровня. Согласно Уставу, КГКУ «Центр занятости населения г. Красноярска» осуществляет свою деятельность в соответствии с законодательством Российской Федерации, указами и распоряжениями Президента Российской Федерации, постановлениями и распоряжениями Правительства Российской Федерации, законами Красноярского края, указами и распоряжениями Губернатора Красноярского края, постановлениями и распоряжениями Правительства Красноярского края, приказами Агентства труда и занятости населения Красноярского края и правовыми актами Учредителя [69, с. 1].

Непосредственная практическая деятельность краевой службы занятости регламентируется следующими нормативно-правовыми документами: Законом РФ от 19.04.1991 № 1032-1 (в ред. от 07.03.2018) «О занятости населения в Российской Федерации» [15]; Административным регламентом предоставления государственной услуги содействия гражданам в поиске подходящей работы, а работодателям в подборе необходимых работников от 03.07.2006 № 513 [19]; Законом Красноярского края от 01.12.2011 № 13-6604 (ред. от 24.12.2015) «О содействии занятости населения в Красноярском крае» [70], а также приказами руководителей КГКУ «Центр занятости населения г. Красноярска», начальников районных отделов занятости и иными локальными нормативными

актами. Тексты указанных документов, за исключением локальных нормативно-правовых актов, размещены на интерактивном портале Агентства труда и занятости населения Красноярского края, а также на официальном сайте «Центра занятости населения города Красноярска» [60; 17]. Отметим, что приказы о признании конкретных лиц в установленном порядке безработными, о начислении пособий, о снятии с регистрационного учета и т.п. в открытом доступе не публикуются, так как содержат персональные данные граждан, охраняемые Федеральным законом от 27.07.2006 «О персональных данных» № 152-ФЗ (в ред. от 29.07.2017) [71]. Ознакомление с формой и содержанием указанных локальных нормативных актов возможно лишь во время работы в службе занятости населения.

Целями деятельности КГКУ «Центр занятости населения г. Красноярска» в соответствии с Уставом являются: а) обеспечение государственных гарантий в области занятости населения; б) оказание в соответствии с законодательством Российской Федерации государственных услуг в сфере содействия занятости и защиты от безработицы, трудовой миграции [69, с. 2].

В структуру КГКУ «Центр занятости населения г. Красноярска» в соответствии с направлениями деятельности учреждения входят отделы: анализа рынка труда и информирования; содействия занятости молодежи; социальной поддержки безработных; взаимодействия с работодателями и содействия в трудоустройстве; профессионального обучения и профессиональной ориентации; эксплуатации автоматизированных систем и технической поддержки; отдел закупок и материально-технического обеспечения; юридический отдел; а также районные отделы занятости (общее число – семь). Информация о месте нахождения всех структурных подразделений КГКУ «Центр занятости населения г. Красноярска», времени работы, а также номера телефонов и фамилии руководителей отделов размещены на официальном сайте данного учреждения.

Более наглядно структура Краевого государственного казенного учреждения «Центр занятости населения города Красноярск» представлена на рисунке 5.



Рисунок 5 – структура краевого государственного казенного учреждения «Центр занятости населения г. Красноярск»

Специалисты районного отдела занятости (в работе анализируется деятельность отдела занятости населения по Ленинскому району г. Красноярска) осуществляют регистрационный учет соискателей, признание граждан безработными, прием безработных граждан с целью перерегистрации, выдачу справок о снятии с регистрационного учета, а также взаимодействие с работодателями. Последняя задача возложена на двух специалистов районного отдела занятости. Они реализуют взаимодействие с работодателями в следующих формах:

1) прием от представителей работодателей заполненных бланков «Сведения о потребности в работниках, наличии свободных рабочих мест (вакантных должностей)»;

2) информирование работодателей о государственных услугах, предоставляемых службой занятости, и о региональных программах в сфере своей компетенции.

Работодателями выступают организации различных форм собственности, а также индивидуальные предприниматели. В процессе совместной работы со специалистами службы занятости, занимающихся взаимодействием с работодателями, было установлено, что существуют работодатели двух типов: действующие, то есть зарегистрированные в службе занятости и пользующиеся услугами данного учреждения для заполнения имеющихся вакансий; и потенциальные работодатели, которым необходимо предлагать воспользоваться государственными услугами по содействию в подборе сотрудников, уточняя их предпочтения.

Задача по привлечению новых работодателей выполняется уполномоченными сотрудниками районного отдела занятости постоянно. Взаимодействие с ними осуществляется посредством телефонных переговоров. Для взаимодействия с потенциальными работодателями используются сведения из «Списков по охвату работодателей», документа внутреннего пользования, который регулярно (ежемесячно) предоставляется районным отделам занятости

специалистами КГКУ «Центр занятости населения г. Красноярска» путем размещения его на сервере, к которому имеют пользовательский доступ все сотрудники всех районных отделов занятости Красноярска. Список разделен по районам, содержит наименования предприятий и организаций, акционерных обществ, данные индивидуальных предпринимателей, зарегистрированных в конкретном районе, адреса их местонахождения и контактные телефоны, а также номера ИНН или ОГРН. Данные, представленные в списке по охвату работодателей, зачастую бывают неполными: например, могут отсутствовать номера телефонов или юридические адреса работодателей. Также сведения из указанного списка могут быть устаревшими либо некорректными, а именно:

1) организация, внесенная в список потенциальных работодателей, уже зарегистрирована в базе данных службы занятости, и с ней осуществляется взаимодействие;

2) коммерческая фирма, внесенная в список, официально прекратила деятельность (обстоятельство устанавливается путем проверки ИНН / ОГРН в открытой базе данных федеральной налоговой службы);

3) индивидуальный предприниматель или коммерческая фирма фактически не осуществляют деятельности, формально считаясь действующими (обстоятельство может быть установлено только в процессе телефонных переговоров);

4) номер телефона, приведенный в списке, не принадлежит указанной организации или индивидуальному предпринимателю либо отключен, либо некорректен (к примеру, недостаточно цифр в номере мобильного телефона). В подобном случае организация выделяется цветом и в дальнейшем исключается из списка по охвату работодателей;

5) юридический и фактический адреса организации не совпадают, то есть она находится на территории другого района (соответственно, взаимодействие с такой организацией входит в обязанности специалистов отдела занятости населения того района, в котором организация реально находится).



Указанные недостатки приводят к необходимости тщательной предварительной проверки списка по охвату работодателей специалистом районного отдела занятости, что занимает много времени и отвлекает специалиста от взаимодействия с работодателями. Проблема актуализации списков по охвату работодателей в отделе занятости населения по Ленинскому району в летнее время решается привлечением к данной работе студента-практиканта отделения социальной работы Юридического института СФУ. Однако, в течение всего года проверку списков через внутреннюю базу данных работодателей и внешнюю – базу данных федеральной налоговой службы – осуществляют специалисты указанного отдела занятости, что, по их словам, замедляет процесс привлечения новых потенциальных работодателей.

Задача сотрудника, ответственного за взаимодействие с работодателями, заключается в телефонных переговорах с потенциальным работодателем, устной презентации услуги по содействию в подборе необходимых работников, которую предоставляет служба занятости, а также в установлении потребности в указанной услуге. Помимо этого, в ходе переговоров бывает необходимо уточнять название и форму организации работодателя (чаще всего это общества с ограниченной ответственностью (ООО) либо индивидуальные предприниматели (ИП)), фактическое местонахождение, электронный адрес, а для ИП – фамилию, имя и отчество индивидуального предпринимателя.

Специфика работы специалистов по взаимодействию с работодателями заключается в преимущественно дистанционном взаимодействии с клиентами. Успех взаимодействия во многом зависит от наличия у сотрудника службы занятости навыка ведения телефонных переговоров, уровня развития конфликтной компетентности и владения техникой активного слушания. Кроме того, не запутаться и не упустить ничего важного в процессе телефонных переговоров с потенциальным работодателем сотруднику службы занятости может помочь наличие в поле зрения шаблона (модели) таких телефонных переговоров. Указанная модель была сформирована автором данной работы на

основе личного опыта переговоров с потенциальными работодателями, полученного в период прохождения производственной практики.

Сотрудниками отдела содействия занятости молодежи КГКУ «Центр занятости населения г. Красноярска» осуществляется профилактическая работа по предотвращению попадания молодых красноярцев в ситуацию безработицы. Одним из средств этой профилактической работы является содействие профессиональной ориентации подростков и молодежи.

Как уже было отмечено выше, среди методов, используемых для содействия профессиональной ориентации, имеются экскурсии на предприятия и в организации города. Участниками экскурсий становятся школьники из «Трудовых отрядов главы города» (молодежное движение, направленное на временное трудоустройство подростков, преимущественно в летний период). Организованной группой в сопровождении специалиста КГКУ «Центр занятости населения г. Красноярска» ребята посещают некое предприятие или организацию (так, в 2017 г. осуществлялись экскурсии на НПО «Радиосвязь», в ПАО «Сбербанк», ОАО «Красноярский металлургический завод», ООО «Красноярскнефтепродукт» и др.). Их знакомят с характером работы конкретной организации, показывают наиболее интересные, зрелищные этапы производственного процесса, представители «принимающей стороны» излагают занимательные факты о своей работе. Участники экскурсии получают возможность оценить состояние (комфортность и оснащенность) рабочих мест, транспортную доступность предприятия, узнать о специфике конкретных профессий «из первых рук» [72]. Предполагается, что такие экскурсии способствуют профессиональной ориентации подростков и молодежи, помогают определиться с выбором будущей профессии или же – от противного – осознать, что та или иная профессия не отвечает их способностям и наклонностям.

В процессе организации подобных мероприятий сотрудники отдела содействия занятости молодежи КГКУ «Центр занятости населения г.

Красноярска», по их словам, сталкиваются с некоторыми трудностями. Главной из них является отсутствие готовой базы предприятий и организаций, способных принять профориентационные экскурсии школьников. Для решения этой проблемы представляется целесообразным укрепить взаимодействие между сотрудниками отдела содействия занятости молодежи и районных отделов занятости населения, имеющих специалистов, которые осуществляют систематическое взаимодействие с работодателями. Их базы данных, а также опыт взаимодействия с работодателями (предприятиями, организациями, индивидуальными предпринимателями) могут быть использованы для выявления тех работодателей, которые будут готовы не только принимать экскурсии подростков и молодежи, но и содействовать осуществлению иных мероприятий по профессиональной ориентации (тренинги, стажировки и т. п.).

Кроме того, представляется целесообразным организовать работу по формированию базы данных предприятий и организаций, готовых принимать профориентационные экскурсии молодежи. Наличие такой базы (с номерами телефонов контактных лиц, наименованиями и адресами расположения объектов экскурсий, а также удобным для них графиком посещений и особенностями входа на территорию) облегчило бы работу специалистов отдела содействия занятости молодежи. Создание вышеуказанной базы данных автор работы готов принять на себя при условии надления формальным статусом, позволяющим вести переговоры с представителями организаций и предприятий. Человеку «со стороны», формально не связанному со службой занятости населения, реализовать идею создания базы данных профориентационных экскурсий будет практически невозможно, так как подкрепить доверие контактных лиц (представителей организаций, которые могут быть включены в базу) ему нечем, в результате чего взаимодействие с контактными лицами не станет успешным (продуктивным).

По информации Агентства труда и занятости Красноярского края, с целью эффективного решения задач содействия занятости молодежи, в том

числе выпускников учреждений профессионального образования, осуществляется взаимодействие с министерством образования и науки Красноярского края, объединениями работодателей («Союз товаропроизводителей, предпринимателей Красноярского края», «Союз промышленников и предпринимателей Красноярского края», Краевое объединение «Работодатель»), учебными заведениями [60]. Необходимо оценить эффективность данного взаимодействия. Оценка некоторых проектов, реализуемых краевой службой занятости совместно с учебными заведениями и работодателями, уже была дана в предыдущих главах данной работы.

Как далее сообщает интернет-портал Агентства труда и занятости, свою работу с выпускниками служба занятости начинает с организации превентивной работы, направленной на предупреждение молодежной безработицы и депрофессионализации выпускников профессиональных учебных заведений. Прежде всего, организовано тесное взаимодействие с учебными заведениями в рамках договоров о сотрудничестве по следующим направлениям:

- 1) согласование объемов и профилей подготовки квалифицированных кадров в учреждениях профессионального образования в соответствии с прогнозами рынка труда;

- 2) предоставление информации о состоянии рынка труда; данных о заявленных работодателями потребностях в дипломированных специалистах в Красноярском крае и других регионах России;

- 3) методическая и консультационная помощь специализированным подразделениям образовательных учреждений профессионального образования (центрам содействия трудоустройству выпускников);

- 4) содействие внедрению в учебные планы учреждений профессионального образования учебно-практического спецкурса, развивающего навыки трудоустройства, управления карьерой и адаптации на рабочем месте молодых специалистов;

5) проведение семинаров по подготовке специалистов-мультипликаторов по курсу «Навыки эффективного поиска работы» из числа преподавателей учебных заведений, разработку методических пособий для преподавателей этого курса и практические рекомендации для студентов [60]. Профилактическая профориентационная работа с выпускниками учреждений среднего и высшего профессионального образования представляется несколько запоздалой, так как к моменту окончания обучения часть молодых людей уже имеет работу не по специальности, а часть не имеет трудового опыта и, более того, желая искать работу по освоенной профессии. Отсюда, в том числе, возникают проблемы с трудоустройством, которые невозможно решить простым информированием о положении на рынке труда. Таким образом, ознакомление молодежи с тенденциями рынка труда и взаимодействие со службой занятости необходимо начинать раньше, на стадии обучения в школе. Частично эту задачу решают специалисты отдела содействия занятости молодежи через организацию профориентационных экскурсий для школьников.

Также служба занятости участвует в проведении конкурсов среди студентов выпускных курсов вузов. Решению проблемы трудоустройства выпускников способствует деятельность созданной в 2007 г. по инициативе Агентства труда и занятости Красноярской краевой общественной организации «Ассоциация центров содействия трудоустройству выпускников и студентов учреждений профессионального образования». По данным интернет-портала Агентства труда и занятости, основные задачи ассоциации следующие:

- 1) координация работы структурных подразделений учреждений профессионального образования, осуществляющих свою деятельность в области содействия трудоустройству студентов и выпускников;
- 2) организация совместных мероприятий;
- 3) информационное, научное и учебно-методическое обеспечение деятельности по вопросам трудоустройства молодежи;

4) осуществление согласованных действий по обеспечению занятости учащихся и выпускников учреждений профессионального образования [60]. Эти задачи, как считается, способствуют повышению конкурентоспособности молодых специалистов на рынке труда.

Одна из важных задач, стоящих перед службой занятости, по версии Агентства труда и занятости Красноярского края – донести до выпускников информацию о ситуации на рынке труда, имеющихся вакансиях, программах службы занятости, которые могут заинтересовать молодежь:

- переезд в сельскую местность для трудоустройства;
- работа на инвестиционных проектах;
- поддержка граждан, готовых переехать для трудоустройства в другую местность;

- поддержка государством безработных граждан при открытии собственного дела;

- трудоустройство на временные рабочие места;

- программа «Первое рабочее место» и др. Для размещения таких сведений используются возможности средств массовой информации, а также рекламные щиты. Кроме того, в отделах занятости населения размещены информационные терминалы, из которых можно получить всю названную информацию [60]. Необходимо отметить, что в помещениях отделов занятости также размещаются объявления об имеющихся вакансиях с указанием контактных данных работодателя – то есть, гражданин может самостоятельно связаться с таким работодателем без получения направления службы занятости, что стимулирует личную активность соискателей рабочего места. При этом очевидно, что размещение информации в помещениях отделов занятости населения предполагает доступ к ней, в первую очередь, посетителей данных отделов. Представляется необходимым популяризировать государственные услуги службы занятости среди широких масс, в особенности – молодежи. В

части взаимодействия службы занятости со средствами массовой информации также возможно усовершенствование [73].

В результате анализа нормативных документов, литературы и авторского опыта были выявлены некоторые особенности работы службы занятости г. Красноярска, а также типичные проблемы, с которыми сталкиваются ее сотрудники. Возможные пути преодоления данных проблем рассмотрим далее.

### **3.2 Совершенствование деятельности КГКУ «ЦЗН г. Красноярска» по содействию в трудоустройстве молодежи**

Одной из выявленных в ходе исследования проблем в деятельности службы занятости Красноярска являются некорректно составленные списки по охвату работодателей. Как уже отмечалось выше, информация в них требует проверки и актуализации, что отнимает время у специалистов районных отделов занятости, осуществляющих взаимодействие с работодателями, и замедляет их профессиональную деятельность. Без проверки представленной в списках информации обойтись нельзя, так как это может привести, с одной стороны, к повторному внесению в базу данных службы занятости уже зарегистрированного работодателя, с другой – к невольной фабрикация сотрудником несуществующего взаимодействия, если указанная в списке потенциальных работодателей организация деятельности не ведет. Имеется опыт устранения этой проблемы в отделе занятости населения по Ленинскому району г. Красноярска путем привлечения к взаимодействию с потенциальными работодателями практиканта – студента отделения социальной работы Юридического института Сибирского федерального университета. В частности, обязанностью практиканта является проверка списков по охвату работодателей через внутреннюю и внешнюю базы данных и актуализация представленной в данных списках информации.

С целью упрощения работы специалистов службы занятости, осуществляющих взаимодействие с работодателями, рекомендуется привлечь студентов-практикантов к работе в отделах занятости населения по другим районам. В настоящее время между Юридическим институтом СФУ и Краевым государственным казенным учреждением «Центр занятости населения города Красноярск» заключено соглашение о направлении студентов для прохождения производственной практики. Данное соглашение действует в течение пяти лет с 2016 г. Представляется необходимым дирекции Юридического института и руководству отделения социальной работы чаще направлять студентов 2–3 курсов отделения социальной работы Юридического института СФУ для прохождения практики в районные отделы занятости; руководителям и специалистам отделов занятости рекомендуется привлекать поступивших для прохождения практики студентов к взаимодействию с потенциальными работодателями. Уровень подготовки студентов нашего отделения достаточно высок для выполнения такого рода задач. При условии успешного взаимодействия Юридического института СФУ и КГКУ «Центр занятости населения г. Красноярск», рекомендуется вышеуказанное соглашение продлить.

Следующей проблемой (затруднением) в работе специалистов службы занятости по взаимодействию с потенциальными работодателями было названо отсутствие модели успешных телефонных переговоров с потенциальным работодателем. Именно телефонные переговоры остаются практически единственным инструментом указанного взаимодействия. Правильно выстроенные телефонные переговоры позволяют в ходе непродолжительной беседы получить всю необходимую информацию о работодателе, заинтересовать его в сотрудничестве со службой занятости.

Модель телефонных переговоров с потенциальным работодателем (Приложение А) была разработана автором данной работы на основе личного опыта переговоров с потенциальными работодателями, полученного в период



прохождения производственной практики. Она была дополнительно согласована с руководителем отдела занятости населения по Ленинскому району г. Красноярска Е.А. Поповой и опробована на практике. По мнению автора, использование данной модели телефонных переговоров позволит сотруднику службы занятости чувствовать себя более уверенно в процессе взаимодействия с потенциальным работодателем (что особенно актуально для молодых специалистов, не имеющих достаточного опыта, а также для студентов-практикантов), и получать всю необходимую информацию. Последнее достигается за счет использования точных, правильно и корректно сформулированных вопросов. Нужно отметить, что за основу данной модели взят вариант бесконфликтных телефонных переговоров. Повышение конфликтной компетентности специалистов службы занятости потребует более продолжительной и углубленной работы.

Приступая к переговорам, сотрудник отдела занятости уточняет, говорит ли он с нужным ему контактным лицом (называя имя и отчество, а также наименование организации, в которую совершает звонок), далее называет себя и поясняет, что является представителем службы занятости населения, а также уточняет у собеседника, может ли он в данный момент уделить внимание сотруднику и ответить на ряд вопросов.

Необходимо отметить, что в базе данных службы занятости могут содержаться номера как стационарных (рабочих), так и мобильных телефонов работодателей, поэтому указанное выше уточнение обязательно. Для выстраивания конструктивного диалога и получения нужной информации необходимо, чтобы собеседнику (потенциальному работодателю) было комфортно общаться с сотрудником отдела занятости, то есть он должен располагать некоторым свободным временем и не быть занят, к примеру, управлением автомобилем. В случае, если собеседник отказывается от продолжения разговора, необходимо спросить у него, когда общение с

сотрудником отдела занятости станет для него возможным (удобным). Обязательно необходимо перезвонить в указанное время.

В модель телефонных переговоров включены как закрытые, так и открытые вопросы. Закрытые вопросы позволяют узнать, обращался ли собеседник к услугам Центра занятости и нуждается ли в таковых. Выяснять нуждаемость собеседника в предлагаемых услугах допустимо только после разъяснения сотрудником отдела занятости, в чем эти услуги заключаются.

Открытые вопросы помогают установить нуждаемость собеседника в конкретных специалистах или в определенных услугах отдела занятости, а также установить обратную связь. Приветствуется включение в беседу уточняющих вопросов, помогающих определить, насколько понятны разъяснения сотрудника отдела занятости потенциальному работодателю. Однако, недопустимо перегружать ими речь, чтобы не утомить собеседника и не создать у него ложное впечатление «допроса».

При беседе с конфликтным потенциальным работодателем сотрудник отдела занятости должен вести себя максимально сдержанно и корректно, четко разъясняя все, что может вызвать непонимание, но при этом следовать общей схеме переговоров, которая приведена в приложении А. По окончании беседы сотрудник службы занятости сообщает собеседнику номер телефона, по которому тот может связаться с Центром занятости, и выражает благодарность за участие в беседе.

Еще одним недостатком, затрудняющим работу службы занятости, а именно – специалистов отдела содействия занятости молодежи КГКУ «Центр занятости населения г. Красноярск», является отсутствие базы данных профориентационных экскурсий. В результате специалисты отдела, организующие экскурсии школьников на предприятия и в организации с целью содействия их профессиональной ориентации, не могут гарантировать проведение экскурсии на конкретном предприятии (буквально – не знают, где

состоится экскурсия в следующем месяце и состоится ли), тогда как у школьников подобные мероприятия пользуются интересом.

Создание вышеуказанной базы данных профориентационных экскурсий упростило бы работу специалистов отдела содействия занятости молодежи. Обязанность по ее созданию автор работы готов принять на себя при условии наделения формальным статусом, позволяющим вести переговоры с представителями организаций и предприятий от имени службы занятости.

Для более успешной реализации профориентационных экскурсий, привлечения к участию в них большего числа ребят, а также с целью общей популяризации деятельности службы занятости рекомендуется наладить взаимодействие специалистов КГКУ «Центр занятости населения г. Красноярск» со школами города. На базе школ и летних пришкольных лагерей можно также проводить тренинг «Моя новая работа», сценарий которого представлен в Приложении Б.

Популяризация услуг, предоставляемых отделами занятости населения, является одним из направлений работы, в котором возможны улучшения. Как показывает практика, размещение информации об услугах и программах содействия занятости в помещениях районных отделов занятости населения делает эту информацию доступной лишь для посетителей и клиентов данных отделов. Между тем, размещение информации о расположении отделов занятости и о предоставляемых там услугах в местах массового пребывания молодежи сделает участие в специфических программах и проектах службы занятости более доступным для молодых красноярцев, привлечет внимание молодежи к деятельности КГКУ «Центр занятости населения г. Красноярск». В отделах занятости населения посетителям доступны буклеты с информацией о различных услугах, которые им могут предоставить в данном учреждении. Рекомендуется размещать подобные буклеты службы занятости на информационных стендах в учебных заведениях, а также в помещениях молодежных центров.

Выше нами уже отмечалось, что тренинговая форма работы с нуждающимися в социально-психологической помощи людьми является одной из наиболее эффективных. Специально для работы с категориями граждан, испытывающих сложности в процессе трудоустройства, а также для ищущих работу впервые, был разработан авторский сценарий тренинга «Моя новая работа». Указанный сценарий размещен в Приложении Б. Автор считает, что его освоение специалистами службы занятости, оказывающими социально-психологическую помощь нуждающимся, а также работающим с молодежью, впервые ищущей работу, будет способствовать повышению эффективности деятельности данных специалистов. Кроме того, как уже было отмечено, данный тренинг имеет смысл использовать в процессе взаимодействия службы занятости со школами, проводить его со школьниками 8–10 классов.

Итак, в работе была проанализирована деятельность Краевого государственного казенного учреждения «Центр занятости населения города Красноярск», в частности – его структурных подразделений: отдела занятости по Ленинскому району г. Красноярск и отдела содействия занятости молодежи. Выявлены проблемы и недочеты, затрудняющие работу специалистов указанных отделов. В разделе 3.2 были сформулированы рекомендации по совершенствованию деятельности красноярской службы занятости, а также представлены авторские разработки в данном направлении.

## ЗАКЛЮЧЕНИЕ

Рассмотрев различные аспекты содействия занятости населения в Российской Федерации, изучив порядок признания гражданина безработным, особенности данного статуса и специфические проблемы лиц, потерявших работу, проанализировав тематическую литературу и нормативно-правовую базу, можно сделать следующие выводы:

1. Безработный – особый социально-экономический статус, приобретение которого требует определенных усилий и активности со стороны гражданина, поэтому далеко не все люди, потерявшие работу, признаются безработными в официальном порядке. Не все граждане, обращающиеся в службу занятости, претендуют на получение статуса безработного, несмотря на то, что данный статус открывает возможности для получения материальной поддержки.

2. Права безработных граждан охраняются действующим российским законодательством, им предоставляется ряд услуг государственными учреждениями службы занятости бесплатно. Также им могут быть начислены различные социальные выплаты и оказана социально-психологическая помощь.

3. Сложности в трудоустройстве молодежи обусловлены такими факторами, как отсутствие трудового опыта, несоответствие уровня квалификации и практических навыков молодого человека требованиям работодателя, а также необоснованные (идеалистические) представления молодежи о будущей профессии, перспективах трудоустройства и состоянии рынка труда.

4. Нахождение гражданина в состоянии безработного приводит к возникновению у него ряда специфических проблем, таких как снижение самооценки, утрата самоуважения, депрессия, потеря трудовой мотивации, трудности в общении, общая социальная дезадаптация, материальная необеспеченность и др. Молодежь, в силу своих социально-психологических особенностей, острее переживает ситуацию безработицы и сопутствующие ей

проблемы, нежели более старшие подгруппы безработных.

5. Служба занятости – основной субъект реализации государственной политики в области содействия занятости населения и гарантии права на защиту от безработицы. Содействие трудоустройству молодежи считается одним из приоритетных направлений деятельности службы занятости. На федеральном и региональном уровнях реализуются целевые программы и социальные проекты, направленные на содействие занятости молодых граждан.

6. В процессе профессиональной деятельности сотрудники службы занятости используют такие технологии социальной работы, как социальная диагностика, социальное консультирование, технологии социальной профилактики, социальной (трудовой) реабилитации и адаптации.

7. Проанализировав деятельность Краевого государственного казенного учреждения «Центр занятости населения города Красноярска», в частности – его структурных подразделений: отдела занятости по Ленинскому району г. Красноярска и отдела содействия занятости молодежи, удалось выявить проблемы и недочеты, затрудняющие работу специалистов указанных отделов, а именно:

- некорректно составленные списки по охвату работодателей для районных отделов занятости, включающие недостоверную или устаревшую информацию;

- отсутствие модели успешных телефонных переговоров с потенциальным работодателем, которую могли бы использовать в своей работе молодые специалисты отделов занятости, занимающиеся взаимодействием с работодателями, а также студенты-практиканты;

- отсутствие базы данных профориентационных экскурсий. В результате специалисты отдела содействия занятости молодежи, организующие экскурсии школьников на предприятия и в организации с целью содействия их профессиональной ориентации, не могут гарантировать проведение экскурсии на конкретном предприятии (буквально – не знают, где состоится экскурсия в

следующем месяце и состоится ли), тогда как у школьников подобные мероприятия пользуются интересом;

- отсутствие взаимодействия со школами в деле привлечения учащихся к профориентационным мероприятиям.

8. С целью совершенствования деятельности КГКУ «ЦЗН г. Красноярск» по содействию в трудоустройстве молодежи были сделаны следующие рекомендации:

- дирекции Юридического института СФУ и руководству отделения социальной работы – чаще направлять студентов 2–3 курсов отделения для прохождения практики в районные отделы занятости;

- руководителям и специалистам отделов занятости – привлекать поступивших для прохождения практики студентов к взаимодействию с потенциальными работодателями, в особенности – поручать им проверку и актуализацию списков по охвату работодателей;

- обеим указанным выше сторонам – при необходимости (в 2020 г.) продлить соглашение о направлении студентов для прохождения производственной практики;

- размещать буклеты и иные материалы службы занятости на информационных стендах в учебных заведениях (в том числе в вузах), в молодежных центрах и иных местах массового пребывания молодежи;

- специалистам службы занятости (в особенности отдела содействия занятости молодежи) – осуществлять взаимодействие со школами города на предмет привлечения учеников к участию в профориентационных мероприятиях, а также популяризации услуг отделов занятости среди персонала школ;

- сформировать базу данных профориентационных экскурсий (данную обязанность автор готов взять на себя);

Кроме того, были представлены авторские разработки, направленные на повышение эффективности работы службы занятости:

- модель успешных телефонных переговоров с потенциальным работодателем;

- сценарий тренинга «Моя новая работа», направленного на формирование адекватной самооценки применительно к трудоустройству и навыков самопрезентации. Тренинг способствует самопознанию и профессиональной ориентации, может проводиться специалистами службы занятости как с молодыми людьми, впервые ищущими работу, так и с безработными подгруппы «испытывающие сложности в процессе трудоустройства».

Кроме того, автором выражена готовность принять участие в создании базы данных профориентационных экскурсий для специалистов отдела содействия занятости молодежи КГКУ «Центр занятости населения г. Красноярск». Указанные выше авторские разработки оформлены в виде приложений к настоящей работе.

Можно ожидать, что внедрение вышеуказанных разработок и рекомендаций поможет усовершенствовать деятельность красноярской службы занятости, а также будет способствовать упрощению работы специалистов данной службы и повышению ее эффективности.



## СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ

1 Всеобщая декларация прав человека. [Электронный ресурс] // Справочная правовая система «КонсультантПлюс». Режим доступа: [base.consultant.ru/cons/cgi/online.cgi?req=doc;base=LAW;n=120805](http://base.consultant.ru/cons/cgi/online.cgi?req=doc;base=LAW;n=120805).

2 Занятость и безработица в Российской Федерации в январе 2017 года. [Электронный ресурс] : Федеральная служба государственной статистики. Официальный сайт. Режим доступа : [www.gks.ru/bgd/free/b04\\_03/isswww.exe/stg/d01/36.htm](http://www.gks.ru/bgd/free/b04_03/isswww.exe/stg/d01/36.htm)

3 Безработица в России незначительно сократилась в марте. [Электронный ресурс] : информационное агентство «Росбалт». Режим доступа : [www.rosbalt.ru/business/2017/04/18/1608670.html](http://www.rosbalt.ru/business/2017/04/18/1608670.html)

4 Самуэльсон, П. Экономика / П. Самуэльсон. – Том 1. [Электронный ресурс]. Режим доступа : [www.bibliotekar.ru/biznes-64/](http://www.bibliotekar.ru/biznes-64/).

5 Кривонос, Ю. Е. Экономическая теория : конспект лекций [Текст] / Ю. Е. Кривонос. – Таганрог : ТТИ ЮФУ, 2009. – 95 с.

6 Ефимова, Е. Г. Экономика для юристов : учебник [Текст] / Е. Г. Ефимова. – М.: Московский психолого-социальный институт. 1999. – 472 с.

7 Райзберг, Б. А. Современный экономический словарь [Текст] / Б. А. Райзберг. – 2-е изд., испр. М. : ИНФРА-М, 1999. – 479 с.

8 Курс социально-экономической статистики / под ред. М. Г. Назарова. – М. : ЮНИТИ-ДАНА, 2000. [Электронный ресурс]. Режим доступа : [www.bibliotekar.ru/economicheskaya-statistika/index.htm](http://www.bibliotekar.ru/economicheskaya-statistika/index.htm)

9 Ходько, А. С. Понятие безработицы: многообразие подходов к определению [Текст] / А. С. Ходько, А. Е. Васильева, А. С. Шпак // Вестник научных конференций. – Тамбов : ООО Консалтинговая компания Юком, 2016. № 10-6. – С. 197–199.

10 Фатьянова, Е. А. Безработица как угроза социальной безопасности [Текст] / Е. А. Фатьянова // Молодые ученые в решении актуальных проблем безопасности // Материалы IV Всероссийской научно-практической конференции. г. Железногорск, 17 апреля 2015 г. – Железногорск, 2015. – 236 с.

11 Кузнецов, В. М. Проблема молодежной безработицы и пути ее решения [Текст] / В. М. Кузнецов, О. В. Старова // Институциональные и инфраструктурные аспекты развития различных экономических систем. – Уфа: ООО «Аэтерна», 2016. – С. 185–188.

12 Демидович, А. А. Федеральная служба по труду и занятости и ее роль в регулировании безработицы [Текст] / А. А. Демидович, И. А. Демидович // Научные исследования и разработки в эпоху глобализации. Часть 1. – Уфа : ООО «Аэтерна», 2017. – С. 35–37.

13 Цветочкина, И. А. Тенденции безработицы в Красноярском крае [Текст] / И. А. Цветочкина, Н. К. Салыхиева // Экономика и предпринимательство. – 2018. – № 4. – С. 383–390.

14 Жуков, Е. А. Анализ факторов, влияющих на уровень безработицы в субъектах Российской Федерации [Текст] / Е. А. Жуков, И. Ю. Селиванов // Молодой ученый. – Казань : ООО Издательство Молодой ученый, 2016. – № 10. – С.697–700.

15 О занятости населения в Российской Федерации [Электронный ресурс]: Закон РФ от 19.04.1991 № 1032-1 (в ред. от 07.03.2018) // Справочная правовая система «КонсультантПлюс». Режим доступа: [www.consultant.ru/document/cons\\_doc\\_law\\_148901/](http://www.consultant.ru/document/cons_doc_law_148901/)

16 Минэкономразвития увидело плюсы в снижении числа работающих россиян. [Электронный ресурс]. Режим доступа: <http://www.banki.ru/news/bankpress/?id=9969474>

17 Центр занятости населения города Красноярска [Электронный ресурс]: официальный сайт Краевого государственного казенного учреждения «Центр занятости населения г. Красноярска». Режим доступа: <http://www.krasczn.ru/>.

18 Об утверждении Правил регистрации и снятия граждан Российской Федерации с регистрационного учета по месту пребывания и по месту жительства в пределах Российской Федерации [Электронный ресурс] : Постановление Правительства РФ от 17.07.1995 г. № 713 // Справочная правовая система «Гарант». Режим доступа: <http://base.garant.ru/10103761/>.

19 Об утверждении административного регламента предоставления Агентством труда и занятости населения Красноярского края и краевыми государственными учреждениями службы занятости населения государственной услуги содействия гражданам в поиске подходящей работы, а работодателям в подборе необходимых работников на территории Красноярского края [Текст] : Приказ агентства труда и занятости населения Красноярского края от 09.09.2015 № 93-224 (в ред. от 21.04.2017 № 93-141). – 66 с.

20 Об утверждении форм бланков личного дела получателя государственных услуг в области содействия занятости населения [Электронный ресурс] : Приказ Министерства труда и социальной защиты РФ от 26.02.2015 г. № 125н. // Справочная правовая система «Гарант». Режим доступа: <http://base.garant.ru/70943538/#ixzz5EP4Rjk4S>

21 Безработица в Красноярском крае во втором квартале 2015 года. [Электронный ресурс]. Режим доступа : <http://krasnoyarsk.bezformata.ru/listnews/bezrabortitca-v-krasnoyarskom-krae-vo-vtorom/36119554/>

22 Соловьева, О. Трудовые ресурсы в РФ заметно сокращаются / О. Соловьева // Независимая газета. [Электронный ресурс]. Режим доступа : [http://www.ng.ru/economics/2018-02-21/1\\_7177\\_resurs.html](http://www.ng.ru/economics/2018-02-21/1_7177_resurs.html)

23 Делягин, М. Сегодня рост безработицы надо оценивать не по Росстату. / М. Делягин. [Электронный ресурс]. Режим доступа: <https://forum-msk.org/material/news/11986703.html>

24 ВЦИОМ: Уровень безработицы в России в два раза превышает данные Росстата. [Электронный ресурс] : информационное агентство «Росбалт». Режим доступа: <http://www.rosbalt.ru/russia/2017/12/19/1669711.html>.

25 В Красноярском крае снизился уровень безработицы [Электронный ресурс] : ТВК-6 Красноярск. Режим доступа: <http://tvk6.ru/publications/news/17415/>

26 Уровень безработицы в Красноярском крае [Электронный ресурс] : Управление федеральной службы государственной статистики по Красноярскому краю, Республике Хакасия и Республике Тыва. Официальный сайт. Режим доступа: [www.krasstat.gks.ru/wps/wcm/connect/rosstat\\_ts/krasstat/ru/news/rss/47b90e004ca58cb1b93bfd4fc772e0bb](http://www.krasstat.gks.ru/wps/wcm/connect/rosstat_ts/krasstat/ru/news/rss/47b90e004ca58cb1b93bfd4fc772e0bb)

27 Численность граждан, состоящих на регистрационном учете в целях поиска подходящей работы. [Электронный ресурс] : отчет о состоянии рынка труда // Центр занятости населения города Красноярска. Режим доступа: [http://krasczn.ru/labour-market/poisk\\_rab](http://krasczn.ru/labour-market/poisk_rab)

28 Хохлова, М. М. Молодежь на рынке труда г. Красноярска: проблемы и перспективы [Текст] / М. М. Хохлова. – Красноярск : СФУ, 2010. – 153 с.

29 Отчет о деятельности КГКУ «ЦЗН города Красноярска» в 2016 г. [Электронный ресурс] : официальный сайт Центра занятости населения г. Красноярска. Режим доступа: [http://krasczn.ru/labour-market/report\\_2016](http://krasczn.ru/labour-market/report_2016)

30 Основные показатели, характеризующие состояние рынка труда в городе Красноярске [Электронный ресурс] : отчет КГКУ «Центр занятости населения г. Красноярска», январь-май 2018 г. Режим доступа: <http://krasczn.ru/labour-market>

31 Красноярск достиг минимального в СФО уровня безработицы. [Электронный ресурс]. Режим доступа: [www.dela.ru/lenta/217002/](http://www.dela.ru/lenta/217002/)

32 Kattsina, T. A. Demographic Potential of the Krasnoyarsk Territory (Krai): Current State and Prospects [Текст] / Т. А. Kattsina // Journal of Siberian Federal University. Humanities & Social Sciences. – 2016. – Т. 9. – № 11. – С. 2728–2733.

33 Терехова, Я. Н. Занятость молодежи. Основные проблемы и пути решения [Текст] / Я. Н. Терехова // Евразийский Научный Журнал. – 2016. – № 10. – С. 248–251.

34 Маркарян, А. Б. Некоторые проблемы занятости молодежи на современном этапе [Текст] / А. Б. Маркарян // Молодой ученый. – 2016. – № 21. – С. 410–413.

35 Дановский, С. Л. Социологическая и психологическая характеристика безработных [Текст] / С. Л. Дановский // Социс. – 1994. – № 5. – С. 85–89.

36 Демин, А. Н. Историко-психологический анализ исследований безработицы [Текст] / А. Н. Демин // Человек. Сообщество. Управление. – 2005. – № 2. – С. 6–14.

37 Корецкая, Е. В. Проблема саморегуляции активности безработных в ситуации потери работы [Электронный ресурс] / Е. В. Корецкая // Ученые записки: электронный научный журнал Курского государственного университета. – 2012. – № 1 (21). Режим доступа : [cyberleninka.ru/article/v/problema-samoregulyatsii-aktivnosti-bezrabortnyh-v-situatsii-poteri-raboty](http://cyberleninka.ru/article/v/problema-samoregulyatsii-aktivnosti-bezrabortnyh-v-situatsii-poteri-raboty)

38 Глуханюк, Н. С. Психология безработицы: результаты исследований [Текст] / Н. С. Глуханюк, А. И. Колобкова, А. А. Печеркина. – Екатеринбург : Изд-во Рос. гос. проф.-пед. ун-та. – 2003. – 86 с.

39 Франкл, В. Психотерапия на практике. [Электронный ресурс] / В. Франкл. // Режим доступа: <https://www.libfox.ru/17306-viktor-frankl-psihoterapiya-na-praktike.html>

40 Юнусова, С. Г. Стресс. Биологический и психологический аспекты [Текст] / С. Г. Юнусова, А. Н. Розенталь, Т. В. Балтина // Ученые записки Казанского университета. Серия Гуманитарные науки. – 2008. – Том 150. – Книга 3. – С. 139–149.

41 Ахвердова, О. А. Психология стресса : учебное пособие [Текст] / О. А. Ахвердова. – Ставрополь : Изд-во СГУ. – 2007. – 374 с.

42 Пельцман, Л. Стрессовые состояния у людей, потерявших работу / Л. Пельцман. [Электронный ресурс] : Философия экстремальных ситуаций. Режим доступа: [bookap.info/praktik/psihologiya\\_ekstremalnyh\\_situatsiy/gl28.shtm#sel=1:1,1:8](http://bookap.info/praktik/psihologiya_ekstremalnyh_situatsiy/gl28.shtm#sel=1:1,1:8)

43 Комаров, И. Увольнение с расстрелом [Электронный ресурс] / И. Комаров. – Газета.ру. Режим доступа: [www.gazeta.ru/social/2014/12/08/6333381.shtml](http://www.gazeta.ru/social/2014/12/08/6333381.shtml)

44 Уволенный работник ЦБ расстрелял троих коллег. [Электронный ресурс] – Журнал «Русский курьер». Режим доступа: [www.ruscour.ru/themes/0/00/69/6936.shtml?news/0/07/61/76155](http://www.ruscour.ru/themes/0/00/69/6936.shtml?news/0/07/61/76155)

45 Учитель истории сел на 5,5 лет за взрывы банкоматов [Электронный ресурс]. Режим доступа: <http://newinform.com/society/2668-uchitel-istorii-sel-na-55-let-za-vzryvy-bankomatov.html>

46 Стазаева, И. В. Социально-экономические проблемы безработной молодежи в современном российском обществе [Электронный ресурс] / И. В. Стазаева. – Режим доступа: [www.dissercat.com/content/sotsialno-ekonomicheskie-problemy-bezrabotnoi-molodezhi-v-sovremennom-rossiiskom-obshchestve#ixzz3aS28MVbH](http://www.dissercat.com/content/sotsialno-ekonomicheskie-problemy-bezrabotnoi-molodezhi-v-sovremennom-rossiiskom-obshchestve#ixzz3aS28MVbH)

47 Резник, Г. А. Проблемы социально-экономической устойчивости молодежи в условиях рыночной экономики [Электронный ресурс] / Г. А. Резник. – Режим доступа: <http://www.m-economy.ru/art.php?nArtId=816>

48 Седых, Д. Д. Безработица как социально-экономическое явление рыночной экономики [Электронный ресурс] / Д. Д. Седых, В. И. Горшкова. – Режим доступа: [www.scienceforum.ru/2013/182/2004](http://www.scienceforum.ru/2013/182/2004)

49 Никитина, А. В. Безработица как социально-экономическое явление в современной России [Текст] / А. В. Никитина, А. А. Епраносян // Общество: политика, экономика, право. – № 4. – 2013. – С. 102–104.

50 Морозова, С. И. Проблемы безработицы и занятости сельской молодежи как фактор устойчивого развития территории [Текст] / С. И.

Морозова, Е. С. Подъяблонская // Экономика, управление, финансы: материалы IV Международной научной конференции. г. Пермь, апрель 2015 г. – Пермь : Зебра, 2015. – С. 31–34.

51 Нечепоренко, О. П. О специфике психологической помощи разным типам безработных граждан [Текст] / О. П. Нечепоренко // Вестник Омского университета. Серия «Психология». – 2011. – № 1. – С. 49–55.

52 Заяц, О. В. Занятость населения и ее регулирование : учебное пособие [Текст] / О. В. Заяц. – Владивосток : ТИДОТ ДВГУ, 2003. – 153 с.

53 Лукин, В. Психологическая помощь как элемент профориентации молодежи [Текст] / В. Лукин // Человек и труд. – 2001. – № 3. – С. 55–60.

54 История службы занятости населения [Текст] // Знамя труда. Кировская районная газета. – 21 июня 2016. – № 71–72.

55 Смена модели и практик социальной помощи в Приенисейской Сибири (1904–1921 г.г.): хрестоматия для студентов вузов [Текст] / сост.: Т. А. Катцина, Л. Э. Мезит; Краснояр. гос. пед. ун-т им. В.П. Астафьева; Сиб. федер. ун-т; гос.архив Краснояр.края. Красноярск, 2017. – 279 с.

56 Где помогут найти работу мечты? [Текст] // Наш Красноярский край. – 27 октября 2017. – № 81/965.

57 Об утверждении государственной программы Российской Федерации «Содействие занятости населения» с изменениями и дополнениями от 30 марта 2017 г. [Электронный ресурс] : Постановление Правительства РФ от 15 апреля 2014 г. № 298 // Справочная правовая система «Гарант». Режим доступа: [base.garant.ru/70643476/#friends#ixzz51jWCA0U1](http://base.garant.ru/70643476/#friends#ixzz51jWCA0U1)

58 Паспорт подпрограммы «Активная политика занятости населения и социальная поддержка безработных граждан» государственной программы Российской Федерации «Содействие занятости населения». [Электронный ресурс] : Справочная правовая система «Гарант». Режим доступа: [base.garant.ru/70643476/#block\\_1001](http://base.garant.ru/70643476/#block_1001)

59 Об утверждении государственной программы Красноярского края «Содействие занятости населения» [Электронный ресурс] : Постановление Правительства Красноярского края от 30 сентября 2013 г. № 502-П (с изменениями и дополнениями) // Справочная правовая система «Гарант». Режим доступа: [base.garant.ru/18656315/#ixzz5IglTBLIF](http://base.garant.ru/18656315/#ixzz5IglTBLIF)

60 Интерактивный портал агентства труда и занятости населения Красноярского края [Электронный ресурс]. Режим доступа: [trud.krskstate.ru](http://trud.krskstate.ru)

61 Временное трудоустройство граждан в возрасте от 18 до 20 лет, имеющих среднее профессиональное образование и ищущих работу впервые. [Электронный ресурс] : Центр занятости населения г. Красноярска, официальный сайт. Режим доступа: [krasczn.ru/youth/first\\_workplace](http://krasczn.ru/youth/first_workplace)

62 Положение по формированию единого электронного банка данных «Золотое резюме» [Электронный ресурс] : Центр занятости населения г. Красноярска, официальный сайт. Режим доступа: [krasczn.ru/youth/golden\\_resume](http://krasczn.ru/youth/golden_resume)

63 Ситникова, В. В. Социальная работа с безработными гражданами в Амурской области [Текст] / В. В. Ситникова, Т. Ц. Нимаев // Вестник Амурского государственного университета. – 2011. – Вып. 54: Серия Гуманитарные науки. – С. 67–70.

64 Орлова, К. А. Социальная работа с безработными: основные теоретические подходы [Текст] / К. А. Орлова // Научное сообщество студентов XXI столетия. Общественные науки: сборник статей по материалам XIVIII междунар. студ. науч.-практ. конф. № 11(47) [Электронный ресурс]. Режим доступа: [sibac.info/archive/social/11\(47\).pdf](http://sibac.info/archive/social/11(47).pdf)

65 Григорьева, М. И. Технологический подход к социальной работе как деятельности [Текст] / М. И. Григорьева // Вестник Пермского университета. – Философия. Психология. Социология. – 2011. – Вып. 1(5). – С. 111–117.



66 Технология социальной работы : учебник [Текст] / А. А. Чернецкая, Н. Ю. Григорьева, Е. Р. Ярская-Смирнова. – Ростов н/Д : «Феникс». – 2006. – 400 с.

67 Технологии социальной работы : учебник [Текст] / под общ. ред. проф. Е. И. Холостовой. – М.: ИНФРА-М. – 2001. – 400 с.

68 Методическое пособие по работе с безработными гражданами [Текст] // Красноярск. Красноярский краевой центр профессиональной ориентации и психологической поддержки населения. – 2009. – 23 с.

69 Устав краевого государственного казенного учреждения «Центр занятости населения города Красноярска» [Текст]. – Красноярск. – 2016. – 13 с.

70 О содействии занятости населения в Красноярском крае [Электронный ресурс] : Закон Красноярского края от 01.12.2011 № 13-6604 (ред. от 24.12.2015) // Справочная правовая система «Гарант». Режим доступа: <http://base.garant.ru/18619468/>.

71 О персональных данных [Электронный ресурс] : Федеральный закон от 27.07.2006 № 152-ФЗ (в ред. от 29.07.2017) // Справочная правовая система «КонсультантПлюс». Режим доступа: [www.consultant.ru/document/cons\\_doc\\_LAW\\_61801/](http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_61801/)

72 Фатьянова, Е. А. Молодежная безработица как социальная проблема: состояние и перспективы решения в административном центре Красноярского края [Электронный ресурс] / Е. А. Фатьянова Режим доступа: [creation.miroznai.ru/](http://creation.miroznai.ru/)

73 Фатьянова, Е. А. СМИ как фактор минимизации негативных последствий безработицы [Электронный ресурс] / Е. А. Фатьянова // Проспект Свободный–2016 : материалы науч. конф., посвященной Году образования в Содружестве Независимых Государств (15–25 апреля 2016 г.) / отв. ред. А. Н. Тамаровская. – Красноярск: Сиб. федер. ун-т, 2016.

## ПРИЛОЖЕНИЕ А (обязательное)

### Модель телефонных переговоров с потенциальным работодателем

*Вопрос 1:* Здравствуйте! Вас беспокоит Центр занятости населения г. Красноярска, специалист Ирина Николаева. Вы Иван Иванович Иванов, индивидуальный предприниматель? Удобно ли Вам в данный момент разговаривать?

*Варианты ответа:*

- а) да, это я, удобно;
- б) сейчас не могу разговаривать, занят;
- в) здесь такого нет, вы ошиблись.

*Варианты продолжения беседы:* при ответе а) – перейти к вопросу 2; при ответе б) – уточнить, в какое время собеседник будет свободен для общения и попросить разрешения перезвонить в указанное им время; при ответе в) – извиниться, прекратить беседу, перепроверить номер телефона в базе.

*Вопрос 2:* Пользовались ли Вы когда-нибудь услугами Центра занятости населения?

*Варианты ответа:*

- а) нет, а что это такое? Какие услуги мне могут предложить?
- б) пользовался и остался недоволен;
- в) пользуюсь до сих пор; девушка, мы с вашей организацией уже работаем.

*Варианты продолжения беседы:* при ответе а) – перейти к вопросу 3; при ответе б) – вежливо уточнить, что именно вызвало недовольство собеседника, предложить исправить недостатки работы при дальнейшем взаимодействии. Если собеседник отказывается от предложения или настроен агрессивно, следует вежливо завершить беседу; ответ в) свидетельствует о том, что данные

потенциального работодателя не были проверены через внутреннюю базу работодателей. Чтобы избежать этой ошибки, следует более внимательно работать с базой данных программного комплекса «Катарсис». При возникновении описанной ситуации в беседе следует извиниться и завершить беседу.

*Вопрос 3:* Центр занятости является государственным учреждением, наши услуги бесплатны. Мы предлагаем Вам бесплатную услугу по содействию в подборе работников. Скажите пожалуйста, заинтересует ли Вас это?

*Варианты ответа:*

а) пожалуй, да, мне нужны токари / слесарь / автоэлектрик / продавец-консультант. Что Вы можете для меня сделать?

б) спасибо, но мне пока никто не нужен; не планирую расширять деятельность, штат заполнен;

в) мы не ведем деятельности, фирма не работает.

*Варианты продолжения беседы:* при ответе а) – перейти к вопросу 4; при ответе б) – предложить в будущем обращаться за содействием в поиске необходимых работников, перейти к вопросам 5, 6; при ответе в) – вежливо завершить беседу, поблагодарив за уделенное время, сделать отметку в списке потенциальных работодателей о том, что ИП деятельности не ведет.

*Вопрос 4:* Пожалуйста, продиктуйте Вашу электронную почту, мы вышлем Вам бланк «Сведения о потребности в работниках, наличии свободных рабочих мест (вакантных должностей)».

*Варианты ответа:*

а) записывайте, ivanov@mail.ru;

б) у меня нет электронной почты

*Варианты продолжения беседы:* при ответе а) – перейти к вопросу 5; при ответе б) – разъяснить, что бланк «Сведения о потребности в работниках, наличии свободных рабочих мест (вакантных должностей)» собеседник может получить лично, придя в отдел занятости населения; разъяснить порядок

обращения в службу занятости, местонахождение отдела занятости и часы его работы.

*Вопрос 5:* Спасибо. Скажите еще, пожалуйста, по какому адресу находится Ваша фирма?

*Варианты ответа:*

а) на улице Аральской, 17, офис 2-01.

б) зачем Вам наш адрес?

*Варианты продолжения беседы:* при ответе а) – перейти к вопросу б; при ответе б) – разъяснить, что адрес вносится в базу данных, это необходимо для дальнейшего сотрудничества.

*Вопрос 6:* Центр занятости также оказывает услуги по содействию в поиске подходящей работы, не планируете ли Вы высвобождение кадров (увольнение сотрудников)?

*Варианты ответа:*

а) нет, пока ничего такого не планируем;

б) вообще-то я собирался кое-кого уволить, может, позже; пусть сами беспокоятся, где работу искать.

*Варианты продолжения беседы:* при ответе а) – поблагодарить за сотрудничество, за уделенное время (вопрос 7); при ответе б) – разъяснить ответственность работодателя при увольнении работников (расторжении трудового договора), сделав акцент на необходимости заблаговременно уведомить службу занятости при массовом увольнении, после чего перейти к вопросу 7.

*Вопрос 7:* Благодарю Вас за сотрудничество, уважаемый Иван Иванович. Если Вас не затруднит, запишите, пожалуйста, номер телефона Центра занятости – 222-22-22. Наши специалисты отправят Вам информацию в ближайшее время. Всего Вам доброго, до свидания.

## ПРИЛОЖЕНИЕ Б (Обязательное)

### Сценарий тренинга «Моя новая работа»

Целевая аудитория тренинга: молодые граждане, впервые ищущие работу. Тренинг также может проводиться с подгруппой безработных «испытывающие сложности в трудоустройстве».

Тренинг направлен на формирование адекватной самооценки применительно к трудоустройству и навыков самопрезентации. Способствует самопознанию и профессиональной ориентации.

Девиз тренинга: «Все работы хороши – выбирай на вкус!»

Участники: 10–16 чел. (четное число).

Реквизит: по числу участников изготавливаются бумажные карточки с названиями профессий. Профессии должны быть общеизвестными. При проведении тренинга с безработными, уже имевшими место работы, среди участников тренинга не должно быть ни одного представителя профессий, указанных на карточках. Дополнительно изготавливается плакат с девизом тренинга, который используют в качестве элемента интерьера помещения, где проводится тренинг. Участники обеспечиваются бумагой и ручками для написания необходимых заметок, а также бейджами, где им необходимо будет написать свое имя – так, как каждый хочет, чтобы к нему обращались.

Содержание тренинга: ведущий выступает со вступительным словом, разъясняет участникам, на что направлен тренинг, каковы его цели, а также разъясняет правила общения в тренинге (не перебиваем друг друга; тот, кто хочет что-то сказать, должен поднять руку и дождаться общего внимания; общаемся друг с другом вежливо и корректно; не критикуем друг друга; участие в тренинге добровольно). При необходимости выполняются

упражнения по снятию психоэмоционального напряжения. Упражнения, составляющие содержание тренинга, представлены ниже.

**Упражнение 1 «Работник-работодатель».** Участвующая группа делится пополам, одна из получившихся подгрупп – работодатели, другая – работники. Ведущий разъясняет, что задача участников – попробовать новое для себя действие и примерить к себе ту профессию, о которой они, возможно, никогда не задумывались. «Работодателям» дополнительно разъясняют необходимость отказаться от оценивания «работников», а также то, что среди участников нет неуспешных, нет тех, у кого «получилось хуже, чем у другого». Это делается для того, чтобы поддержать самоуважение участников и снять психоэмоциональную напряженность.

«Работники» выбирают наугад карточки с названиями профессий. У них есть 5 минут, чтобы найти у себя качества и умения, позволяющие добиться успеха именно в той профессии, которая указана на карточке, и сформулировать, как благодаря этим качествам они будут хорошими специалистами в этой профессии. Ведущий рекомендует им в процессе выступлений не повторять сказанное предыдущим участником (иначе может сложиться ситуация, когда будут названы общие качества вроде стрессоустойчивости, общительности, обучаемости, но не будут упомянуты качества профессиональные).

Далее «работники» выступают с самопрезентацией – за 5 минут «работник» должен рассказать, какими личными качествами и профессиональными умениями он обладает, что позволят ему добиться успеха в профессии, которую он выбрал. Каждое выступление «работодатели» встречают аплодисментами. После выступления последнего «работника» ведущий благодарит их и предлагает участникам опробовать новые социальные роли. Для этого подгруппам необходимо поменяться местами.

«Работники», закончив выступление, отдают свои карточки ведущему. Карточки в продолжении тренинга не используются, чтобы избежать повторов.

Теперь подгруппа «работодателей» должна выполнить то же самое упражнение с поиском качеств и самопрезентацией. Их выступления также принимают аплодисментами.

**Упражнение 2 «Работа мечты».** Участники получают бумагу и ручки, после чего им необходимо написать на одном листке свои представления о «работе мечты» (какая это работа, где, сколько часов в день, чем занимается работник, какое вознаграждение он получает, какими качествами обладает его работодатель и т.д.), на другом листке – свои представления о «работнике мечты» (каков должен быть идеальный работник с точки зрения работодателя – сколько часов работать, насколько быть квалифицированным, каковы его личные и профессиональные качества, какое вознаграждение он как работодатель готов предложить такому работнику и т.д.). На выполнение этих записей отводится 30 минут (по 15 минут на каждую часть). По истечении этого времени каждый зачитывает свои записи о «работе мечты», остальные участники тренинга в это время должны постараться найти совпадения с озвученным текстом в своих записях об идеальном работнике. После того, как все «работы мечты» будут представлены, зачитываются представления участников тренинга о «работнике мечты». Далее ведущий предлагает обсудить, чем из названных перечней готов поступиться каждый участник – как работник и как работодатель. Упражнение помогает сформулировать приоритеты в вопросах трудоустройства, а также взглянуть на ситуацию под другим углом, попытаться встать на противоположную точку зрения.

**Рефлексия.** По итогам тренинга ведущий предлагает каждому участнику высказаться о том, понравилось ли ему участвовать, что вызвало трудности, а также ответить на вопрос, хотелось бы ему попробовать себя в профессии, которую он представлял в ходе тренинга, или в какой-либо из тех, что были представлены другими участниками. В конце ведущий тренинга благодарит всех за активное участие.

Федеральное государственное автономное  
образовательное учреждение  
высшего образования  
«СИБИРСКИЙ ФЕДЕРАЛЬНЫЙ УНИВЕРСИТЕТ»  
Юридический институт  
Кафедра теории и методики социальной работы

УТВЕРЖДАЮ

Зав. кафедрой

*Н.А. Никитина*  
«16» июня 2018 г.

## ВЫПУСКНАЯ КВАЛИФИКАЦИОННАЯ РАБОТА

39.03.02. Социальная работа

Деятельность региональной службы занятости  
в решении проблем безработной молодежи

Научный руководитель *Т.А. Катцина* доцент, канд. ист. наук Т.А. Катцина

Выпускник *Е.А. Фатьянова* ИОС14-02Б, 161403778 Е.А. Фатьянова

Красноярск 2018