**Содержание**

Введение

Глава 1. Формы социальной работы с безработной молодежью

1.1 Службы занятости как форма социальной работы с безработной молодежью

### 1.2 Формы социальной политики государства в области занятости безработной молодежи

1.2.1 Социальные гарантии

1.2.2 Пособие по безработице

1.2.3 Социальное страхование

Глава 2. Методы социальной работы с безработной молодежью

2.1 Консультирование как метод социальной работы с безработной молодежью

2.2 Методы профориентационной работы с молодыми людьми для профилактики безработицы

Глава 3. Клубы ищущих работу как форма социальной работы с безработной молодежью

Заключение

Литература

**Введение**

**Актуальность.** Проблема занятости населения стала одной из острейших социальных проблем, с которыми столкнулось человечество в XX веке. Безработица несет с собой не только бедность значительным слоям населения, но и духовную, моральную, нравственную деградацию людей. Поэтому решение проблемы занятости населения стоит в числе наиважнейших, первоочередных задач в любой цивилизованной стране.

Этот вывод нашел свое юридическое закрепление в 1948 году во «Всеобщей декларации прав человека», где подчеркивается, что каждый человек имеет право на труд, на свободный выбор работы, на справедливые и благоприятные условия труда и на защиту от безработицы.

Безработица (незанятость) — явление, свойственное определенной стадии товарного производства. Переход к рынку неизбежно вызывает значительный рост уровня безработицы, о чем свидетельствует, в частности, опыт восточноевропейских стран, прошедших или проходящих путь становления рыночных отношений. Это же подтверждает и практика общественных преобразований в России.

Рынок, как и любой другой социальный институт, имеет и положительные, и отрицательные стороны. Рынок — один из регуляторов общественных отношений, и без рынка не обойтись, пока существует товарное производство. Однако не надо забывать о его негативных последствиях: воспроизводство существенного неравенства, усиление дифференциации в обществе, ориентация не на производство социально необходимых товаров, а на удовлетворение запросов групп населения, имеющих деньги. Все это не способствует всеобщей занятости населения.

Безработицу предопределяют различные факторы: научно-технический прогресс обусловливает сокращение, прежде всего, работников ручного труда; структурные изменения в экономике вызывают уменьшение числа занятых в отдельных отраслях производства; повышение производительности труда также ведет к уменьшению числа занятых; сокращению живого труда способствует действие закона экономии времени. В условиях обострения экологических проблем закрываются также некоторые производства, загрязняющие окружающую среду. Все это объективные факторы, имеющие место во всех странах независимо от их социально-экономической системы.

По оценкам специалистов, в России количество официально зарегистрированных безработных колеблется от 1,6 млн. человек в 2003 году до 1,7 (1,8) млн. человек в 2004 г., а общее число безработных (по методике МОТ) в 2004 г. составило 8,1 % или 8,5 % от экономически активного населения, против 8,4 % в 2003. В конце апреля 2009г., по оценке, 7,7 млн. человек, или 10,2% экономически активного населения, классифицировались как безработные (в соответствии с методологией Международной Организации Труда). В государственных учреждениях службы занятости населения в качестве безработных было зарегистрировано 2,3 млн. человек, в том числе 1,9 млн. человек получали пособие по безработице.[4]

**Степень научно-теоретической разработанности проблемы**

В литературе по проблеме безработицы идет дискуссия о роли и значении службы занятости в деле решения данной проблемы. Созданная по инициативе Правительства РФ, она призвана проводить официальную политику в области занятости, повышать конкурентоспособность безработных, содействовать занятости населения. Суть дискуссии состоит в том, что одни исследователи отмечают недостаточную эффективность службы занятости в решении поставленных перед ней задач, а другие говорят о ее успехах и достижениях в различных регионах. Авраамова, Е. М., Н.Н.Абакумов, Н.М.Воловская, Л.К.Плюснина, А.В.Русина описывают безработицу как неизбежное явление любого общества. Описывают виды и причины безработицы с экономической точки зрения. Березин И. С., Болотков Ю.А. рассматривают пути снижения безработицы. В своих работах показывают ответственность государства за трудоспособное население, которое в силу каких-то причин осталось без рабочих мест. Евстратова Е.Е. в своей работе акцентирует внимание на женской безработице. Женщины и молодежь являются наиболее уязвимой демографической группой, поэтому для них разрабатываются отдельные государственные программы. Кузнецова И.А., Леана К.Р., Никифоров В.О. анализируют процесс трудовой адаптации, прослеживают влияние изменений рынка труда на поведение личности, его экономическую активность. Зайнышева И.Г., Павленок П.Д., Иванов В.Н. характеризуют формы и методы социальной работы с безработными. Идет описание таких форм и методов как социальное обеспечение (выплата пенсий и пособий) безработных и их семей, социальное прогнозирование, социальное консультирование. Ромм М.В., Росс Л., Нисбетт Р. пишут о процессе адаптации личности в социуме. Работы включают описание стратегий, факторов, видов адаптации. Что же касается социально-психологической адаптации безработных, то материал по этой теме в просмотренной литературе дается разрозненно. Лишь изредка встречаются небольшие заметки о том, как может проходить адаптация безработного, как меняется его поведение вследствие потери работы и невозможности найти другую в кратчайшие сроки. (http://www.akademout.ru/catalog/text.php?n=14)

Проблему женской занятости многие российские экономисты Б.М. Генкин, С. Суханов, Г.Г. Силласте, Н.В. Зубаревич, Н. Вишневская, З. Хоткина.

Анализ безработицы встречается в работах М. Вебера, Л.А Гордона, В.И. Добренькова, К. Маркса, В.В. Радаева, М.Н. Руткевича, Г.Н. Соколовой, Ж.Т. Тощенко, Ф.Р. Филиппова, О.И. Шкаратана.

Основные теоретико-методологические идеи разрабатывались П.Р. Атутовым, Ю.К. Васильевым, В.Г. Зубовым, А.Г. Калашниковым, В.А. Поляковым и др. Методологические представлены в трудах С.Я. Батышева, И.П. Кузьмина, М.И. Махмутова, Г.В. Мухаметзяновой, А.М. Новикова, Е.В. Ткаченко, Р.Х. Шакурова и др.

**Проблема:** слабоизученность форм и методов социальной работы с безработной молодежью.

**Объект исследования:** молодые люди (к молодежи причисляют людей в возрасте от 14 до 35 лет).

**Предмет исследования:** формы и методы социальной работы с безработной молодежью.

**Цель исследования:** рассмотреть формы и методы социальной работы с безработной молодежью.

# Для достижения поставленной цели в работе сформулированы следующие задачи:

1. Рассмотреть методы социальной работы с безработной молодежью;
2. Проанализировать социальные службы как форму социальной работы с безработной молодежью;
3. Изучить клубы ищущих работу как форму социальной работы с безработной молодежью..

**Глава 1. Формы социальной работы с безработной молодежью**

**1.1 Службы занятости как форма социальной работы с безработной молодежью**

Основным нормативно-правовым актом в сфере труда и занятости является Закон РФ от 19 апреля 1991 г. № 1032-1 "О занятости населения в Российской Федерации". Данный документ определяет правовые, экономические и организационные основы государственной политики содействия занятости населения, в том числе гарантии государства по реализации конституционных прав граждан Российской Федерации на труд и социальную защиту от безработицы.

В данном Законе занятость понимается как деятельность граждан, связанная с удовлетворением личных и общественных потребностей, не противоречащая законодательству Российской Федерации и приносящая им, как правило, заработок, трудовой доход.

На основании российского законодательства безработными не могут быть признаны граждане, не достигшие 16-летнего возраста, и трудоспособные граждане, проходящие очный курс обучения.

Безработица — это неотъемлемая часть рынка труда, она имеет как позитивные, так и негативные последствия, которые выражаются в социальных и экономических аспектах.

Для создания эффективных условий обеспечения занятости, решения адресных проблем безработного и членов его семьи были созданы службы занятости, осуществляющие комплексное регулирование вопросов трудовой сферы. Задачи службы занятости в нашей стране очень велики, она занимается не только решением проблем безработного, но и вопросами изменения трудового поведения в рыночных условиях всех хозяйствующих субъектов (работодателей и работников). Оказание помощи в трудоустройстве молодежи — одно из приоритетных направлений деятельности центра занятости населения.

Организация занятости молодежи — сложная многоплановая проблема, носящая межведомственный характер. Она находится на стыке интересов целого ряда структур — службы занятости населения, образовательных учреждений и органов управления образованием, органов местного самоуправления и предприятий.

Для эффективной работы в системе занятости во многих регионах были открыты молодежные биржи труда (МВТ), которые оказывают содействие подросткам и молодежи в постоянном или временном трудоустройстве. Широко развита сеть молодежных агентств по труду и занятости, ведущих активную профориентационную работу и обучение наиболее востребованным на рынке труда специальностям.

Функционируют молодежные центры трудоустройства и информации (МЦТИ), которые являются многопрофильными социальными учреждениями, осуществляющими психологическую, профконсультационную, юридическую и информационнуюпомощь.

Основной целью деятельности данных организаций является создание благоприятных условий для интеграции молодежи на рынке труда, адаптации ее к современным требованиям профессиональной подготовки и квалификации, снижение социальной напряженности в молодежной среде региона и обществе в целом.

Для достижения этой цели предусматривается решение следующих задач:

* создание правовых и организационных условий для предотвращения значительного роста безработицы среди молодежи;
* социально-психологическая адаптация молодых людей к рыночным условиям;

- обеспечение занятости с ориентацией на интересы и способности человека;

* создание системы информации, способствующей принятию решения о трудоустройстве, обучении и переквалификации;
* правовое просвещение молодежи;
* профилактика правонарушений среди подростков и молодежи;

- содействие системе поддержки молодой семьи.  
Поставленные задачи реализуются на основе соответствующих региональных социальных программ.

Эффективным средством социальной защиты молодежи в условиях рыночной экономики является страхование от безработицы. В России в соответствии с действующим законодательством государство гарантирует:

* свободу выбора рода деятельности, в том числе с разным режимом труда;
* охрану труда, правовую защиту от необоснованного увольнения или необоснованного отказа в приеме на работу в соответствии с законодательством Российской Федерации о труде;
* бесплатное содействие в подборе подходящей работы и трудоустройстве при посредничестве огранив службы занятости.

Безработным гражданам в возрасте от 18 лет гарантируются:

* бесплатное получение услуг по профессиональной ориентации, профессиональной подготовке, переподготовке и повышению квалификации, психологической поддержке по направлению органов службы занятости;
* обеспечение социальной поддержки;
* компенсация в соответствии с законодательством Российской Федерации материальных затрат в связи с направлением на работу (обучение) в другую местность по предложению органов службы занятости;
* бесплатное медицинское обслуживание и медицинское освидетельствование при приеме на работу и направление на обучение;
* возможность заключения срочных трудовых договоров на участие в оплачиваемых общественных работах, организуемых с учетом возрастных и иных особенностей граждан.

Важной составляющей государственной социальной поддержки для молодежи является выплата пособий и компенсаций вследствие безработицы. Государство гарантирует безработным:

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

- возмещение затрат в связи с добровольным переездом в другую местность для трудоустройства по предложениям органов службы занятости.

Граждане, обратившиеся в службу занятости, имеют право проконсультироваться по вопросам выбора сфер деятельности, трудоустройства, профессионального обучения. При этом регистрироваться в службе занятости не обязательно.

Работающие молодые люди, желающие сменить место работы, также могут обратиться в службу занятости в целях поиска подходящей работы.

Служба занятости решает не только социальные, экономические, но и психологические проблемы безработного. Прогнозирование поведения безработных на рынке труда, диагностика и коррекция негативных психологических состояний — одни из основных направлений деятельности службы занятости по работе с молодежью. Стабильное эмоциональное состояние способствует быстрому трудоустройству.

Практика показывает, что наиболее эффективной представляется упреждающая комплексная психологическая помощь молодым безработным, включающая в себя консультирование, психодиагностику, коррекцию, психопрофилактику и разные виды психотерапии.

Социальная адаптация безработных граждан осуществляется в ходе группового взаимодействия в "Клубе ищущих работу". Участие в деятельности клуба позволяет молодым людям преодолеть негативные психологические последствия безработицы, активизировать самостоятельный поиск работы.

Содействие занятости и трудоустройству молодежи может быть организовано по нескольким направлениям:

1. Образование молодежи — проблема комплексная, ее решение предполагает взаимодействие и сотрудничество разных структур: государственных органов власти, службы занятости населения, сферы образования и комитетов по делам молодежи. Одним из направлений деятельности является содействие дополнительному образованию молодежи через организацию и функционирование профильных клубов и центров дополнительного образования. Соотнесение образовательного и трудового рынков должно стать одним из основных направлений государственной политики. Чтобы предотвратить появление новых безработных, необходимо вести целенаправленную, систематическую профориентационную работу с абитуриентами, которая должна содействовать личности в профессиональном самоопределении с учетом не только потребностей и возможностей, но и ситуации на рынке труда.

Для успешной адаптации школьников к трудовой деятельности реализуется программа "Путь в профессию", которая призвана сыграть значимую роль в профессиональном самоопределении школьника. В ходе реализации программы появляется возможность заинтересовать учащихся в профориентации. Специально для этого подключаются не только родители и сотрудники школы, но и специалисты центра занятости населения, которые призваны предоставить дополнительную информацию, а также выявить способности и возможности каждого учащегося применительно к трудовой сфере.

Программа "Эффективное поведение на рынке труда" рассчитана уже на более взрослую категорию молодежи (18-23 года), т. е. на выпускников профессиональных учебных заведений. Она предлагает активные формы обучения навыкам эффективного поведения на рынке труда. Основная проблема выпускников не в том, что они получили несоответствующее образование, а в том, что они не умеют грамотно строить отношения с работодателем при трудоустройстве. Известно, что работодатели охотнее берут на работу коммуникабельных, уверенных в себе, инициативных людей, а самой главное — умеющих творчески подходить к решению проблем. Данная программа определяет не только практический опыт трудоустройства, но и повышает личные качества молодых людей, т. е. делает их более конкурентоспособными на рынке труда.

Одной из основных задач программы является обучение выпускников способам самопрезентации, тому, как грамотно заполнять документы (профессиональное резюме, автобиографию, поисковое письмо работодателю). В настоящее время такая форма взаимодействия с работодателем очень популярна, выгодна, так как экономит много времени для обеих сторон.

Реализация данных программ дает молодежи возможность эффективно адаптироваться к современным условиям рынка труда.

2. Содействие профессиональной подготовке молодежи.

Службой занятости ведется активная работа, базирующаяся на организационной и финансовой поддержке реализации соответствующих социальных программ для молодежи, их методического обеспечения, на различных формах повышения квалификации кадров. В числе перспективных направлений, обеспечивающих развитие молодежи, — содействие общеобразовательной и профессиональной подготовке молодежи и содействие занятости.

В системе мер социальной защиты населения от безработицы важное место занимает право молодежи на бесплатную профессиональную подготовку, повышение квалификации и переподготовку по направлению органов службы занятости.

Профессиональное образование молодых безработных граждан решает следующие задачи:

* повышение конкурентоспособности конкретного человека на рынке труда;
* сокращение уровня безработицы;
* изменение профессионально-квалификационного состава трудовых ресурсов в соответствии с потребностями экономики;

- минимизация финансовых издержек государства.

Данный вид деятельности службы занятости является одним из главных элементов в системе социальной защиты молодежи, так как способствует преодолению основной причины безработицы — несоответствия качественных характеристик вакантных рабочих мест и безработных.

В соответствии с законодательством данная форма работы ведется с молодыми безработными, если:

- гражданин не имеет профессии (специальности);

- невозможно подобрать подходящую работу из-за отсутствия у гражданина необходимой профессиональной квалификации;

* необходимо изменить профессию (специальность, род занятий) в связи с отсутствием работы, отвечающей имеющимся у гражданина профессиональным навыкам;
* гражданином утрачена способность к выполнению работы по прежней профессии (специальности).

Профессиональная подготовка, переподготовка и повышение квалификации безработной молодежи осуществляются в образовательных учреждениях профессионального и дополнительного образования, учебных центрах органов службы занятости, образовательных подразделениях организаций или в иных учебных заведениях в соответствии с заключаемыми органами службы занятости договорами.

Право в приоритетном порядке пройти профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации имеют молодые инвалиды, длительно не работающие граждане (по истечении шестимесячного периода безработицы), уволенные с военной службы, выпускники образовательных учреждений, а также граждане, впервые ищущие работу (ранее не работавшие) и при этом не имеющие профессии (специальности), и др.

При этом профессиональное обучение молодежи должно решать следующие задачи:

* предоставление гражданам широкого сектора услуг в области профессиональной ориентации, в выборе форм и методов обучения;
* формирование социального заказа на профессиональное обучение с учетом региональных особенностей;
* содействие трудовой активности молодежи, развитие предпринимательства и самозанятости;
* повышение конкурентоспособности определенных категорий молодежи.

Все это в полной мере говорит о необходимости создания целостной концепции профессионального образования безработной молодежи.

Профессиональная пригодность работника с учетом уровня его профессиональной подготовки определяется в соответствии с документами об образовании, документами, удостоверяющими профессиональную квалификацию, записями в трудовой книжке.

Эффективность системы профессионального образования молодежи подтверждается высокой долей трудоустройства по окончании обучения граждан.

Приоритетное право на приобретение новой профессии имеют длительно неработающие граждане. Длительность безработицы определяется сроком времени, в течение которого человек не может найти работу. Она может быть кратковременной (до 4 месяцев) и длительной (более 1 года).

В России число молодых людей, стоящих на учете в службе занятости длительное время, достаточно велико. При оказании помощи данной категории безработных граждан необходимо вести работу по следующим направлениям:

1. комплексная психологическая поддержка для снятия напряженности от временной потери работы;
2. меры, направленные на активный поиск работы (формирование новой активной позиции).

По статистике, во многих регионах на рынке труда нужны водители, каменщики, плотники, слесари-сантехники, токари, электрогазосварщики, охранники, воспитатели и другие специалисты. Значительно труднее найти работу операторам ЭВМ, экономистам, техникам, юристам, менеджерам. Народному хозяйству требуется 75% рабочих специальностей и всего 25% "белых воротничков". На рынке труда все наоборот. Необходимы существенные изменения. Чтобы это сделать, нужна профориентационная работа со школьниками и их родителями.

Сдвиги в системе профессиональной подготовки нельзя однозначно трактовать как кризисные. Происходит адаптация к объективным условиям социально-демографической и экономической ситуации. Показатели, свидетельствующие о сокращении выпуска рабочих и специалистов, в большей степени подвержены влиянию социально-демографических факторов. А данные, характеризующие изменение типов подготовки, структуру учебных заведений, технологию образования, перечень профессий, по которым ведется подготовка, тесно связаны с экономическими факторами, в том числе с состоянием рынка труда.

Что касается качественных изменений в системе профессионального образования, то следует отметить, что учебные заведения пытаются адаптировать свои программы к потребностям рынка труда. Вводятся дополнительные к основному курсу дисциплины, расширяющие кругозор учащихся, или так называемые интегрированные программы, зачастую осуществляемые совместными усилиями профессионально-технических, средних специальных и высших учебных заведений. Однако, несмотря на перестройку системы образования, спрос работодателей на подготовленных рабочих и специалистов продолжает оставаться низким, они предпочитают опытных работников. Профессиональные учебные заведения до сих пор слабо ориентируются на потребности рынка труда, не изучают положение на нем своих выпускников.

3. Изменение порядка приема молодежи на работу. Работодатели сегодня предъявляют завышенные требования к молодым специалистам. Многие компании не видят перспектив применения труда подростков и молодежи и относятся к их способностям и возможностям с большим неуважением, не видят для них условий карьерного роста в рамках своего предприятия. Следовательно, основной мерой по социальной поддержке молодежи может стать смягчение критериев приема на работу, трудоустройство без опыта работы, создание гибкого графика работы для студентов дневной формы обучения и др.

Сегодня есть возможность совместить вторичную занятость несовершеннолетних с ориентацией на будущую профессию. При разумной организации данная форма занятости молодежи может быть экономически выгодна компаниям и предприятиям, и ориентирована на выполнение социальных функций. Социальный эффект от реализации программы вторичной занятости подростков может полностью оправдать экономические затраты на ее реализацию, поскольку приобщение подростков к трудовой деятельности, безусловно, оказывает позитивное влияние.

1. Квотирование мест для молодежи. Для усиления социальной защищенности молодых людей в некоторых муниципальных образованиях уже приняты постановления о квотировании рабочих мест для молодежи. Однако вследствие отсутствия закона о квотировании рабочих мест для молодежи социально незащищенным категориям молодых людей не гарантируется получение рабочих мест.
2. Развитие предпринимательской деятельности. В системе занятости молодежи характерной является частичная или скрытая безработица, когда работодатель дает возможность трудиться неполный рабочий день, неделю или официально не регистрирует работника. По мнению многих специалистов, для нормализации ситуации в области занятости населения требуется развитие предпринимательства, особенно в малых городах и сельской местности. Малый и средний бизнес во многом инициирует появление дополнительных рабочих мест, способствует деловой активности граждан, в том числе и тех, кто менее конкурентоспособен на рынке труда.

В стратегическом плане речь идет о подготовке поколения людей, способных наращивать финансово-экономические, научные, образовательные, социально-политические, культурные и духовные ресурсы страны. В силу специфики и стратегической важности для будущего страны предпринимательскую подготовку следует рассматривать как самостоятельную образовательную область и развивать по двум направлениям. Первое касается всех без исключения молодых людей и направлено на развитие их способностей, знаний, умений и навыков в проектно-практической деятельности, на формирование предпринимательского образа. Второе является линией подготовки специалистов, профессионально занимающихся предпринимательской деятельностью в области промышленного производства, сфере услуг, торговли, рекламы, массмедиа, банковского дела и т. д. и формирующих новые источники ресурсов с целью получения прибыли.

6. Привлечение молодежи к оплачиваемым общественным работам. Элементом поддержки безработной молодежи является финансирование государством общественных работ и привлечение к ним молодежи.

Под общественными работами понимается трудовая деятельность, имеющая социально полезную направленность и организуемая в качестве дополнительной социальной поддержки граждан, ищущих работу. К общественным работам не относится деятельность, связанная с необходимостью срочной ликвидации последствий аварий, стихийных бедствий, катастроф и других чрезвычайных ситуаций и требующая специальной подготовки работников, а также их квалифицированных и ответственных действий в кратчайшие сроки.

Право на участие в общественных работах имеют молодые люди, зарегистрированные в органах службы занятости в целях поиска подходящей работы, и безработные. Преимущественным правом на участие в общественных работах пользуются молодые безработные, не получающие пособие, и граждане, состоящие на учете длительное время (свыше 6 месяцев). Участие граждан в общественных работах допускается только с их согласия. При этом учитывается состояние здоровья, возрастные и профессиональные особенности человека.

Оплачиваемая работа, включая работу временного характера и общественные работы, считается подходящей для следующих категорий молодых граждан:

* впервые ищущих работу (ранее не работавших) и при этом не имеющих профессии (специальности);
* уволенных более одного раза в течение одного года, предшествовавшего безработице, за нарушение трудовой дисциплины или другие виновные действия, предусмотренные законодательством Российской Федерации;
* прекративших индивидуальную предпринимательскую деятельность в установленном законодательством Российской Федерации порядке;

стремящихся возобновить трудовую деятельность после длительного (более одного года) перерыва, а также направленных органами службы занятости на обучение и отчисленных за виновные действия;

- отказавшихся повысить (восстановить) квалификацию по имеющейся профессии (специальности), получить смежную профессию или пройти переподготовку после окончания первого периода выплаты пособия по безработице;

- состоящих на учете в органах службы занятости более 18 месяцев, а также более трех лет не работающих;

- обратившихся в органы службы занятости после окончания сезонных работ.

Общественная работа позволяет снизить социальную напряженность, при этом часть молодых безработных обеспечивается рабочими местами с оплатой труда.

Удельный вес граждан до 30 лет, принимавших участие в общественных работах, составляет в среднем по России около 30%. В основном это люди, впервые ищущие работу и не имеющие трудовых навыков, однако месячный заработок участника общественных работ очень мал. Объем вовлечения граждан в данную форму занятости зависит не только от финансирования, но и от желания безработной молодежи в ней участвовать.

По мнению специалистов, целенаправленная агитационно-информационная кампания увеличила бы среди молодежи число желающих заняться общественными работами. И такая активность — позитивный фактор, позволяющий обеспечить временную занятость и поддерживать доходы неконкурентоспособной части молодежи. А ведь для молодых людей, впервые оказавшихся на рынке труда после окончания учебных заведений и службы в армии (таких порядка 20%), эта проблема сегодня в числе главных.

7. Организация ярмарок вакансий. В целях оказания гражданам дополнительных услуг по содействию в трудоустройстве в ходе сотрудничества с работодателями служба занятости организует ярмарки вакансий. Данная форма работы дает возможность любому желающему ознакомиться с банком данных свободных рабочих мест, самостоятельно подобрать себе работу и в ходе непосредственного общения с работодателем выяснить варианты и условия трудоустройства. В последнее время широкое распространение получили мини-ярмарки, специализированные ярмарки для определенных групп населения (молодежи, инвалидов, специалистов в определенной сфере трудовой деятельности, высококвалифицированных работников и т. д.).

8. Создание специальных молодежных организаций для решения проблемы занятости. Сегодня социальные предприятия для молодых людей — реальное явление на молодежном рынке труда. Несмотря на то, что действуют они в различных секторах и отраслях экономики, решаемые ими задачи дают основание выделить данные предприятия в отдельную категорию.

При создании социальных предприятий приходится преодолевать целый ряд проблем, связанных с неопределенностью их правового статуса. Вместе с тем одной из задач создания данных организаций является выполнение важнейших социальных функций (увести подростков с улиц, снизить напряженность в молодежной среде и др.). Создание рабочих мест для подростков и молодежи дает им возможность сочетать работу с учебой, определиться с выбором профессии, приобрести опыт трудовой деятельности. Организуя подготовку и обучение молодых работников, предприятие как бы включается в реализацию социальной молодежной политики. Поэтому важно создавать и развивать такие механизмы, которые позволили бы молодежи не только зарабатывать, но и учиться новой, интересной профессии, приобретать знания и опыт. Когда подросток приобретет необходимые навыки, сформируется и профессионально, и психологически, он может стать полноценным участником рынка труда.

Применяются разнообразные формы организации рабочих мест для учащихся, такие как создание некоммерческих предприятий и организация социальных производств на базе учебных заведений.

Государство предоставляет дополнительные гарантии гражданам, особо нуждающимся в социальной защите и испытывающим трудности в поиске работы. Разрабатываются и реализуются социальные целевые программы по содействию занятости молодежи.

В целях осуществления практических мер по решению проблем занятости и созданию эффективной системы обучения молодежи непосредственно на рабочих местах с 1 января 1995 г. на территории Российской Федерации была введена в действие программа организации временной занятости безработной молодежи "Молодежная практика". Данная форма работы позволяет повысить конкурентоспособность молодых людей на рынке труда, способствует дальнейшему трудоустройству. Территориальными органами службы занятости и молодежными биржами труда создаются региональные программы трудоустройства несовершеннолетних граждан.

Главными направлениями в работе с данной категорией являются:

1. введение в общеобразовательных учреждениях курса по профессиональной ориентации, включая обучение молодежи навыкам поиска работы;
2. информирование молодежи о ситуации на рынке труда и рынке образовательных услуг;
3. проведение активной политики по профориентационной работе;

4)психологическая подготовка к конкурентной борьбе за рабочие места;

1. организация временной занятости безработной молодежи;
2. активное содействие молодежи в организации профессиональной деятельности;
3. обучение типовым моделям трудоустройства.

Для эффективной социальной работы по данным направлениям необходим качественный анализ профессий и специальностей, по которым осуществляется подготовка молодежи в профессиональных образовательных учреждениях, и количества выпускаемых молодых специалистов с учетом спроса на рынке труда.

9. Создание средств массовой информации для молодежи. Это позволит непосредственно стимулировать молодежные проекты и позитивно окрасит информационное пространство. Молодежь сегодня не получает знаний о современной экономической ситуации в стране, о правилах поведения на рынке труда, слагаемых построения успешной профессиональной карьеры, о своих правах и обязанностях в сфере трудовых отношений. Молодежь не готова конкурировать и быть субъектом на рынке труда. Поэтому этот проект ведет к непосредственному развитию конструктивной активности в молодежной среде.

10. Правовое регулирование молодежной политики. Необходимость формирования современной законодательной базы в области государственной молодежной политики определяется сохранением, а нередко и нарастанием целого ряда социальных проблем молодежи, что негативно отражается на социально-экономическом и культурно-духовном аспектах ее жизнедеятельности и перспективах ее развития. Предпринимаемые меры по повышению образовательного уровня молодежи, ее трудоустройству, решению жилищных проблем, развитию разносторонних способностей молодых людей недостаточно эффективны в силу слабой координации этих мер, их частичного характера и недостаточной правовой обеспеченности.

Вышеперечисленные мероприятия являются дополняющими друг друга, и для наиболее оптимального решения проблемы занятости молодежи целесообразно их совместное комплексное и целенаправленное применение.

Основными направлениями по повышению социально-экономической защищенности молодежи на рынке труда должны быть следующие:

* ориентация молодежи на достижение собственного благосостояния посредством реализации своих трудовых мотиваций. Основным является не государственная социальная защита молодежи и не достижение высокого уровня жизни путем занятости в коммерческой сфере, а создание механизма реализации профессионального трудового потенциала молодежи в тесной связи с возможностями динамического роста благосостояния;

ориентация на формирование среднего класса в нашей стране, т. е. прежде всего — на работников-профессионалов с высоким материальным достатком. Стратегия мотивации будет эффективной только тогда, когда в ней будут учтены исторически сложившиеся условия, национальный характер народов конкретных регионов и республик. Нельзя допустить, чтобы прекратились воспроизводство и поддержка интеллектуального потенциала общества и началась массовая безработица среди молодежи.

Государственные и федеральные социальные программы должны стимулировать создание и преобразование рабочих мест в более перспективных и развитых отраслях экономики, привлекая для этого не только бюджетные средства, но и средства частных предприятий, инвесторов.

## Таким образом, в современной молодежи заложен прообраз российского будущего. В каком направлении пойдет дальнейшее развитие России — это будет зависеть не только от успешного хода социально-экономических реформ, но и от настроя на активное участие в них российской молодежи. Следовательно, необходимо эффективное содействие динамичному развитию молодежного рынка труда.[25]

### 

### 1.2 Формы социальной политики государства в области занятости безработной молодежи

Проблема социальной защищенности населения в условиях рынка рабочей силы в России является одной из наименее изученных среди других социальных проблем. Сам термин «социальная защита» является новым для отечественной науки. В условиях планово-распределительной экономической системы декларировался принцип неуклонного повышения благосостояния народа, а гармоничное социальное развитие общества было теоретической аксиомой социалистического государства. В таких условиях система социальной защиты населения складывалась как государственное распределение социальных благ, гарантированных каждому члену общества в соответствии с его статусом. При описании преимуществ социализма социально-экономические науки не использовали термин «социальная защита», а применяли категории «социальное обеспечение», «социальная справедливость», «социальные гарантии».

Во второй половине 1991 г. произошла легализация безработицы. В Законе РФ «О занятости населения в Российской Федерации», вступившем в силу 1 июля 1991 г., безработица признается как закономерный процесс формирования и функционирования рынка рабочей силы. В настоящее время существует государственная монополия на страхование работников от социальных рисков.

Процесс реформирования экономики, переход к рынку рабочей силы диктуют необходимость создания концептуальных основ, согласно которым должны проводиться в жизнь мероприятия по социальной защите в сфере занятости. Совершенствование отношений в этой сфере должно идти двумя путями: первый — регулирование рынка рабочей силы и согласование профессиональной структуры с потребностями экономики, а второй — социальная защита безработного населения.

Меры государственного воздействия на рынок рабочей силы включают набор социальных гарантий, формы и способы социальной помощи, систему социального страхования, обеспечивающую ту или иную степень защищенности человека. Совершенство реализации этой системы зависит от уровня экономического развития общества. Чем богаче общество, тем выше может быть система социальной защищенности человека.

Как показывает опыт развитых стран, наличие продуманной сети социальной защиты расширяет и укрепляет трудовые ресурсы страны, усиливает национальный потенциал экономического роста и способность идти на проведение реформ, а также содействует стабилизации политической и социальной ситуации в обществе. Пользование социальной защитой является одним из прав человека, а также мерой благосостояния и благополучия людей, и ее развитие требует нормотворческих усилий со стороны правительства, социальных партнеров и Международной организации труда.

Социальная защита как составной элемент социальной политики есть коррекционно-регулятивная система государства, направленная на ослабление противоречий, возникающих в экономическом и правовом статусе отдельных групп населения в условиях рыночных отношений. Государственное регулирование в области социальной защиты предполагает вмешательство в «свободное пространство» рынка. Концепция социальной защиты предполагает формирование целей и разработку путей их достижения. Таким образом, система социальной защиты безработного является элементом государственного управления рынком рабочей силы и представляет коррекционно-регулятивную систему, направленную на уменьшение проблем, возникающих в правовом и экономическом статусе людей в связи с безработицей. Место включения социальной защиты в рынок рабочей силы зависит от выбранной модели его регулирования. В странах с развитым рынком рабочей силы можно выделить две модели его регулирования: либеральную и социально ориентированную. Обе модели базируются на зрелом рыночном механизме хозяйствования, но с разной степенью участия государственного сектора, с разной ролью государственных институтов в управлении экономическими и социальными процессами. При этом либеральная модель в основу регулирования рынка ставит «невидимую руку», когда государство не вмешивается в процессы на микроэкономическом уровне, а государственный патернализм сводится к поддержке нищих и обездоленных слоев населения. Модель социально ориентированного рынка предполагает государственное регулирование процессов, протекающих не только на макроэкономическом уровне, но и на микроуровне, т. е. в частном секторе.

В настоящее время, говоря о вопросах государственного регулирования занятости, о социальной защите от безработицы, нужно учитывать принцип добровольности труда, в основе которого лежат и некоторые другие гражданские права, расширяющие свободу распоряжения работником своей рабочей силой:

во-первых, свобода самостоятельного выбора гражданином участия или неучастия в общественном труде. При этом добровольная незанятость исключает какие-либо репрессивные меры со стороны государства против данного вида свободы;

во-вторых, неограниченное право выбора гражданином сферы приложения своего труда, т. е. его профессионального приложения;

в-третьих, право выбора форм собственности при приложении своего труда, включая право на индивидуальный труд;

в-четвертых, самостоятельный выбор работником наиболее благоприятного для него режима занятости. Здесь может быть как полная занятость, так и частичная или временная занятость, совместительство, гибкие графики работы, надомный труд и т.п.;

в-пятых, добровольность выбора географического места приложения труда. В настоящее время это наиболее сложный вопрос, поскольку он связан с институтом прописки, улучшением жилищной обеспеченности граждан, контрастом в уровне жизни по территориям страны, в городе и деревне.

Международной организацией труда (МОТ) в «Конвенции о содействии занятости и защите от безработицы» № 168 разработаны и сформулированы принципиальные основы системы социальной защиты от безработицы. Основная цель этой системы состоит в том, чтобы предоставление пособий по безработице содействовало полной, продуктивной и свободно избранной занятости и имело бы такой характер, чтобы предприниматели были заинтересованы предлагать трудящимся продуктивную занятость, а трудящиеся — искать такую занятость.

Мерами для достижения указанной цели могут быть программы по социальному обеспечению, по профессиональной подготовке и профессиональной ориентации, социальные программы, способствующие созданию дополнительных рабочих мест и содействию в вопросах занятости. В Конвенции особо указаны категории населения, которые находятся в неблагоприятных условиях на рынке рабочей силы и сталкиваются с трудностями в поисках стабильной занятости. Это женщины, молодые люди, инвалиды, люди, продолжительное время не работающие, мигранты, проживающие в стране на законных основаниях.

Сейчас в условиях дефицита бюджетных средств в России невозможно осуществлять программы по социальной защите подавляющей части населения, поскольку это может привести к очередному всплеску инфляции и, в конечном счете, снижению уровня жизни людей. По нашему мнению, нужно правильно расставить приоритеты. В рыночных условиях преобладающая часть населения в качестве материальной основы существования имеет трудовой доход. При нарушении этой основы (старость, болезнь и т.д.) социальная защита должна носить преимущественно компенсационный характер. Объекты защиты будут ограничены группами населения, которые оказались в наиболее тяжелом материальном положении (инвалиды, пенсионеры, одинокие матери или отцы, безработные, многодетные семьи и т.п.). К представителям остальных групп государство относится как к потенциально активным субъектам экономической жизни, способным самостоятельно реализовывать свои жизненные цели. Это значит, что государство должно стимулировать их экономическую активность, гарантируя возможность самореализации, право на труд, образование, выбор профессии.

Система защиты безработных граждан представляет собой комплекс экономических, организационных и правовых форм и способов.

Экономические формы и способы защиты заключаются в разработке инвестиционных программ занятости населения, в использовании рычагов налогово-кредитного регулирования по поддержанию предприятий, сохраняющих ранее созданные рабочие места, поддержке предприятий, создающих рабочие места для лиц неконкурентоспособных на рынке труда, разработке системы материальных компенсаций в случае безработицы.

В России с июня 1992 г. государственным регулированием рынка рабочей силы занимается Министерство труда и социального развития Российской Федерации.

Кроме государственной службы занятости существуют еще и негосударственные, коммерческие службы по трудоустройству. Чаще всего эти службы характеризуются направленностью своей деятельности на определенные слои населения, например молодежь, демобилизованных из вооруженных сил и т.п.

Эффективность организационных мер социальной защиты безработных зависит от развитости инфраструктуры рынка рабочей силы, которая предполагает наличие институциональных структур для организации взаимодействия работодателей и наемных работников по защите коллективных интересов тех и других. Такими организациями могут быть профсоюзы, ассоциации предпринимателей, союзы арендаторов, а также организации государственного посредничества в вопросах социального партнерства. Включение специальных органов в систему отношений субъектов рынка рабочей силы призвано обеспечить снятие противоречий между ними, организовывать и регулировать политику занятости с помощью разнообразных экономических инструментов и правовых норм.

К правовым формам защиты относятся ряд законодательных актов, направленных на регулирование занятости населения. Это, прежде всего, Закон РФ «О занятости населения в Российской Федерации», который действует в настоящее время с изменениями и дополнениями. Этими документами устанавливаются государственные гарантии права на труд, основные принципы государственной политики в области занятости, порядок регулирования и организации занятости населения, принципы компенсационных выплат при потере работы.

Государство предоставляет постоянно проживающим на его территории гражданам в соответствии с Конституцией РФ и КЗоТ РФ следующие гарантии в области занятости:

* свободу выбора вида занятости, в том числе работы с разными режимами труда;
* бесплатное содействие в подборе подходящей работы и трудоустройстве со стороны ФСЗ;
* в соответствии с заранее поданными заявками предприятий, учреждений, организаций обеспечение выпускникам учебных заведений подходящей работы;
* бесплатное обучение новой профессии (специальности), повышение квалификации в системе службы занятости или по ее направлению в иных учебных учреждениях с выплатой стипендии;
* компенсацию в соответствии с законодательством материальных затрат в связи с направлением на работу в другую местность по предложению службы занятости;
* возможность заключения срочных договоров (контрактов) на участие в оплачиваемых общественных работах, организуемых с учетом возрастных или иных особенностей граждан;
* правовую защиту от необоснованного увольнения (КЗоТ РФ ст. 40, ФЗ «О занятости населения», ст. 12).

Закон РФ «О занятости населения в РФ» от 19 апреля 1991 г. (с дополнениями и изменениями от 15 июля 1992г. и 20 апреля 1996 г.) закрепил в ст. 5 типовые принципы государственной политики в области содействия занятости:

* -обеспечение равных возможностей всем гражданам РФ в реализации прав на добровольный труд и свободный выбор занятости;
* развитие трудовых ресурсов;
* предупреждение массовой и сокращение длительной (более года) безработицы;
* -поддержка трудовой и предпринимательской инициативы граждан, содействие развитию их способностей к производительному, творческому труду;
* обеспечение социальной защиты в области занятости;
* создание специальных мер для граждан, испытывающих трудности в поисках работы, т.е. помощь особо нуждающимся в трудоустройстве;
* сочетание местных мер с централизованными в области занятости;
* поощрение работодателей, создающих рабочие места.

Законом РФ о занятости (ст. 2) определены критерии занятости. В соответствии с ними занятыми считаются граждане:

* работающие по трудовому договору, имеющие иную оплачиваемую работу (службу), включая временные, сезонные работы;
* самостоятельно обеспечивающие себя работой, в том числе ИТД (включая фермеров, творческих работников), предприниматели, а также члены производственных кооперативов. Иногда возникают сложности при отнесении к числу занятых членов семей фермеров. Если фермерское предприятие зарегистрировано как семейное, принадлежащее членам семьи на основе права общей долевой собственности, то членов семьи фермера следует относить к занятым. Если же зарегистрировано ИТД одного из членов семьи, то считать других членов семьи занятыми нет основания;
* избранные, утвержденные или назначенные на оплачиваемую должность в органах законодательной и исполнительной власти, а также в общественных организациях различного типа;
* военнослужащие любых родов войск, служащие в органах БД;
* трудоспособные учащиеся любых очных заведений, включая обучение по направлению СЗН;
* временно отсутствующие на работе (отпуск, болезнь, переподготовка и т.д.).

Понятие «занятые граждане» является более широким по сравнению с понятием «работники». Работники — это один из видов занятых.

Поскольку принуждение к труду запрещено, то незанятость гражданина не может служить основанием для правовой ответственности. Реализовать свое право на труд в каком-либо виде занятости или не реализовывать его вообще, решает свободно только сам гражданин.

Если нужда не заставляет, человек может не связывать себя с выполнением оплачиваемой работы, а заниматься воспитанием детей, домашним хозяйством, общественной деятельностью.

Исключение делается для случаев, установленных законодательством. Это могут быть предусмотренные УК наказания за преступления в виде исправительных работ, которые назначаются на срок от одного месяца до одного года и отбываются в соответствии с приговором суда, либо по месту работы осужденного, либо в иных местах, определяемых органами, ведающими применением исправительных работ. Из заработка осужденного производится удержание в размере, установленном судом (в пределах от 5 до 20 % заработка).

Таким образом, безработные являются вынужденно незанятыми, поскольку по стандарту МОТ к безработным относятся трудоспособные лица в возрасте от 16 лет и старше, которые в рассматриваемый период соответствовали трем критериям:

а) не имели работы (доходного занятия);

б) занимались поиском работы, т. е. обращались в государственную или коммерческую службу занятости, использовали или помещали объявления в печати, непосредственно обращались к администрации предприятия (работодателю), использовали личные связи и т. д. или предпринимали шаги к организации собственного дела;

в) были готовы приступить к работе.

По методологии МОТ, при отнесении к безработным должны быть соблюдены все три категории.

Учащиеся, студенты, пенсионеры, инвалиды учитываются в качестве безработных, если они занимаются поиском работы и готовы приступить к ней.

Зарегистрированные органами ГСЗ безработные граждане имеют право на льготы и компенсации, установленные законом для лиц, не имеющих работы (доходного занятия).

**1.2.1 Социальные гарантии**

Социальными гарантиями называются те материальные условия, которые государство, общество может обеспечить гражданину при потере им работы и безработице.

Уровень этих социальных гарантий зависит от возможностей страны на данном этапе развития.

Согласно Международному пакту ООН об экономических, социальных и культурных правах, каждый человек имеет право на труд, включающее его право на получение возможности зарабатывать на жизнь трудом, а государство должно принимать меры в целях полного осуществления этого права. Государство признает право каждого на достаточный жизненный уровень для него и его семьи, включая достаточное питание, одежду и жилище, и на непрерывное улучшение условий жизни. Поэтому при безработице (потере работы) государство берет на себя обязанность осуществлять соответствующую социальную помощь.11 Цуриков В.В. Трудовое право. М. 2001 с. 74

Закон РФ «О занятости в Российской Федерации» предусмотрел следующие права и гарантии, определяющие правовой статус безработного:

-гарантии и компенсации работникам, высвобождаемым из организации, предоставляемые согласно ст. 180, 181 ТК;

-выплату пособий зарегистрированным безработным в установленном порядке;

-выплату стипендий в период профессиональной подготовки, переподготовки или повышения квалификации по направлению органов службы занятости;

-возможность участия в оплачиваемых общественных работах, организуемых местными органами самоуправления;

-компенсацию затрат по переезду в другую местность на новую работу по предложению органа службы занятости;

-выплату в период безработицы пособия по временной нетрудоспособности в размере причитающегося пособия по безработице;

-оказание материальной помощи членам семьи безработного, находящимся на его иждивении, а также гражданам, потерявшим право на пособие по безработице в связи с истечением срока его выплаты.

Закон о занятости не относит материальную помощь безработным к гарантиям социальной поддержки, а именно в ст. 28 «Гарантии социальной поддержки безработных» о ней ничего не говорится. Наверняка это обусловлено тем, что оказание материальной и иной помощи безработным осуществляется по усмотрению службы занятости, это не обязательная выплата.

**1.2.2 Пособие по безработице**

Пособие по безработице - гарантированная государством материальная поддержка безработных в форме периодических выплат. Выплата пособия по безработице осуществляется за счет средств федерального бюджета.11 Зущина Г.М., Султанова Р.М. Занятость и безработица на рынке труда России. М. 2003 с. 127

Пособие по безработице имеют право получать граждане, зарегистрированные органом службы занятости как безработные, уволенные по любым основаниям, и впервые ищущие работу. Решение о выплате пособия принимается одновременно с решением органа службы занятости о признании гражданина безработным, т. е. на третьем этапе регистрации.

Размер пособия по безработице и порядок его выплаты установлены ст. 30--35 Закона о занятости. Размер пособия устанавливается в процентном отношении к среднему заработку за последние три месяца по последнему месту работы, если гражданин уволен в течение 12 предшествующих безработице месяцев и имел в этот период оплачиваемую работу не менее 26 календарных недель на условиях полного или неполного рабочего времени с пересчетом на 26 календарных недель с полным рабочим днем (неделей). В других случаях (в том числе гражданам, впервые ищущим работу или возобновляющим трудовую деятельность после более годичного ее перерыва) пособие по безработице устанавливается в процентном отношении к величине прожиточного минимума, исчисленного в субъекте Российской Федерации в установленном порядке. Начисление пособия в первом случае и в случае увольнения из Вооруженных Сил, внутренних, железнодорожных войск, органов Федеральной службы безопасности и органов внутренних дел производится с момента регистрации в качестве безработного в следующих размерах: в первые три месяца безработицы -- 75% среднего месячного заработка (денежного довольствия), исчисленного за последние три месяца по последнему месту работы (службы); в следующие четыре месяца безработицы -- 60%; в дальнейшем -- 45% указанного заработка. Во всех случаях размер пособия должен быть не выше величины прожиточного минимума, исчисленного в субъекте Федерации, и не ниже 30% величины указанного прожиточного минимума. При непредставлении работы более 18 месяцев безработицы безработный имеет право на повторное получение пособия в размере 30% величины прожиточного минимума.11 Власов В.И., Крапивин О.М. Комментарий к законодательству о занятости и трудоустройстве населения. М. 2007 с. 208

Размер пособия по безработице во всех случаях не должен быть ниже 100 руб.

Пособие выплачивается безработному до его трудоустройства, но не более 12 месяцев в суммарном исчислении в течение 18 календарных месяцев, за исключением случаев, предусмотренных законом. Органы государственной власти субъектов Российской Федерации и органы местного самоуправления могут устанавливать и более длительные сроки выплаты пособий по безработице или предусматривать продление сроков выплаты при определенных условиях в рамках утвержденных целевых программ за счет средств соответствующих бюджетов. Срок выплаты продлевается сверх 12 месяцев гражданам со стажем, дающим право на пенсию по старости, на две недели за каждый год работы, превышающий требуемый стаж. В этих случаях общий период выплаты пособия по безработице не может превышать 24 календарных месяцев (два года) в суммарном исчислении в течение 36 календарных месяцев.

Безработным гражданам, имеющим достаточный трудовой стаж для полной пенсии по старости (включая льготные условия), не имевшим в течение пяти лет до того перерыва в работе более 12 месяцев, по предложению органа службы занятости пенсия с их согласия оформляется досрочно, но не более чем за два года до установленного возраста выхода на пенсию.

Таким образом, безработный предпенсионного возраста с большим трудовым стажем может получать два года пособие по безработице, а затем досрочно на два года раньше пенсионного возраста получать пенсию по старости. Это большая социальная гарантия безработным предпенсионного возраста.

Законом предусматривается увеличение размера пособия по безработице для следующих категорий безработных граждан:

К первой категории относятся граждане, у которых на содержании находятся другие лица. При этом размер пособия по безработице увеличивается на 10 процентов величины прожиточного минимума, исчисленного в субъекте Российской Федерации в установленном порядке, но не менее чем 50 рублей на каждого из указанных лиц. При этом максимальный размер доплат не может превышать 30 процентов величины прожиточного минимума, исчисленного в субъекте Российской Федерации в установленном порядке. В случае, если оба родителя являются безработными, увеличение размера пособия на лиц, находящихся на их содержании, производится каждому из родителей.

К числу лиц, находящихся на содержании безработного, могут относиться дети, отец, мать, супруг, братья, сестры, внуки, не имеющие трудоспособных родителей, дед и бабушка при отсутствии лиц, которые по закону обязаны их содержать. При этом перечисленных выше членов семьи можно считать находящимися на иждивении гражданина, если они находятся на его полном содержании или получают от него помощь, которая является для них постоянным и основным источником средств к существованию.11 Мачульская Е.Е., Горбачева Ж.А. Право социального обеспечения: Учебное пособие для ВУЗов. - М. 2001 С. 81-83

Дети считаются находящимися на иждивении обоих родителей независимо от того, какую оплату труда получает каждый из них. Это значит, что надбавка на ребенка назначается к пособию любого из родителей, признанного безработным, даже если его заработок был меньше, чем у того супруга, что продолжает работать.

Ко второй категории относятся граждане, Проживающие в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, а также в районах и местностях, где применяются районные коэффициенты к заработной плате за проживание в тяжелых природно-климатических условиях. В указанных случаях размер пособия устанавливается с учетом действующего в данной местности районного коэффициента. При этом гражданам, уволенным из организаций в течение 12 месяцев, предшествовавших началу безработицы, и имевшим в этот период оплачиваемую работу не менее 26 календарных недель на условиях полного рабочего дня (недели) или на условиях неполного рабочего дня (недели) с пересчетом на 26 календарных недель с полным рабочим днем (неделей), средняя заработная плата для начисления пособия по безработице рассчитывается с учетом районного коэффициента и процентной надбавки к заработной плате за стаж работы в таких районах и местностях.

И, наконец, третья категория граждан, к которой относятся граждане, подвергшиеся воздействию радиации вследствие чернобыльской и других радиационных аварий и катастроф и признанным в установленном порядке безработными, к пособию по безработице выплачивается дополнительное пособие:

- постоянно проживающим на территории зоны проживания с льготным социально - экономическим статусом при условии постоянного проживания на территории зоны до 1 января 1991 года - в размере 10 процентов величины прожиточного минимума, исчисленного в субъекте Российской Федерации в установленном порядке, но не ниже 50 рублей;

- постоянно проживающим на территории зоны проживания с правом на отселение - в размере 20 процентов величины прожиточного минимума, исчисленного в субъекте Российской Федерации в установленном порядке, но не ниже 100 рублей;

- постоянно проживающим в зоне отселения до их переселения в другие районы - в размере 40 процентов величины прожиточного минимума, исчисленного в субъекте Российской Федерации в установленном порядке, но не менее 200 рублей.

С пособий по безработице производятся все виды удержаний (алименты, возмещение причиненного ущерба, обратное взыскание с работника денежных сумм, полученных на основании судебного решения) в порядке, установленном законодательством об исполнительном производстве.

Гражданам, признанным в установленном порядке безработными, завершившим профессиональную подготовку, повышение квалификации и переподготовку по направлению органов службы занятости, но не трудоустроенных по окончании обучения, в соответствии с п. 2 ст. 34 Закона о занятости, пособие по безработице выплачивается в следующих размерах:

- гражданам, уволенным из организаций по любым основаниям в течение 12 месяцев, предшествовавших началу безработицы, и имевшим в этот период оплачиваемую работу не менее 26 календарных недель на условиях полного рабочего дня (недели) или на условиях неполного рабочего дня (недели) с пересчетом на 26 календарных недель с полным рабочим днем (неделей) в первые три месяца безработицы - в размере 75 процентов от их среднемесячного заработка, исчисленного за последние три месяца по последнему месту работы, в следующие четыре месяца - в размере 60 процентов, в дальнейшем - в размере 45 процентов, но во всех случаях не выше величины прожиточного минимума, исчисленного в субъекте Российской Федерации в установленном порядке, и не ниже 20 процентов величины указанного прожиточного минимума. При этом размер пособия по безработице не должен быть ниже 100 рублей;

- гражданам, уволенным из организаций по любым основаниям в течение 12 месяцев, предшествовавших началу безработицы, но не имевшим в этот период 26 календарных недель оплачиваемой работы, впервые ищущим работу (ранее не работавшим), не имеющим профессии (специальности), а также стремящимся возобновить трудовую деятельность после длительного (более одного года) перерыва - в размере 20 процентов величины прожиточного минимума, исчисленного в субъекте Российской Федерации в установленном порядке, но не ниже 100 рублей.

Основным условием выплаты пособия по безработице является признание гражданина безработным. Решение о назначении пособия по безработице принимается органами службы занятости одновременно с решением о признании гражданина безработным в порядке, определенном статьей 3 Закона о занятости. 11 Власов В.И., Крапивин О.М. Комментарий к законодательству о занятости и трудоустройстве населения. М. 2007 С. 49-55

Гражданам, признанным в установленном порядке безработными, пособие по безработице начисляется с первого дня признания их безработными.

Продолжительность выплаты пособия в каждом периоде безработицы не может превышать 12 месяцев в суммарном исчислении в течение 18 календарных месяцев, за исключением случаев, предусмотренных Законом о занятости. Органы государственной власти субъектов Российской Федерации и органы местного самоуправления могут устанавливать и более продолжительные сроки выплаты пособий или предусматривать условия продления их выплаты за счет средств соответствующих бюджетов.

Для граждан, впервые ищущих работу (ранее не работавших), не имеющих профессии (специальности), стремящихся возобновить трудовую деятельность после длительного (более одного года) перерыва, уволенных за нарушение трудовой дисциплины и другие виновные действия, предусмотренные законодательством Российской Федерации, а также граждан, направленных органами службы занятости на обучение и отчисленных за виновные действия, продолжительность выплаты пособия по безработице в каждом периоде безработицы не может превышать 6 месяцев в суммарном исчислении в течение 12 календарных месяцев. При этом максимальная продолжительность выплаты пособия для этих категорий граждан не может превышать 12 месяцев в суммарном исчислении в течение 18 календарных месяцев.

В случае непредоставления оплачиваемой подходящей работы по истечении 18 календарных месяцев безработицы безработный имеет право на повторное получение пособия по безработице в размере 20 процентов величины прожиточного минимума, исчисленного в субъекте Российской Федерации в установленном порядке, но не ниже 100 рублей, если иное не предусмотрено Законом о занятости.

Продолжительность выплаты пособия по безработице гражданину за счет средств федерального бюджета не может превышать 24 календарных месяца в суммарном исчислении в течение 36 календарных месяцев.

Установленная Законом о занятости продолжительность периода выплаты пособия по безработице может быть продлена для граждан, общий трудовой стаж которых в соответствии с пенсионным законодательством Российской Федерации дает им право на пенсию по старости (по возрасту), включая пенсии на льготных условиях, но которые не достигли пенсионного возраста. В этом случае установленный период выплаты пособия по безработице увеличивается сверх установленных 12 месяцев на две календарные недели за каждый год работы, превышающий требуемый стаж. Общий период выплаты пособия по безработице не может превышать 24 календарных месяцев в суммарном исчислении в течение 36 календарных месяцев.

## 1.2.3 Социальное страхование

##### Социальное страхование - система отношений по распределению и перераспределению национального дохода, заключающихся в формировании специальных страховых фондов для содержания лиц, не участвующих в общественном труде. Фонды социального страхования формируются из государственных дотаций и страховых взносов, уплачиваемых работодателями и работающими гражданами.

##### Социальное страхование - система денежных пособий: по безработице, по нетрудоспособности, по беременности и родам, пенсии по старости, по инвалидности и по случаю потери кормильца.

Обязательное социальное страхование - часть государственной системы социальной защиты населения, осуществляемой в форме страхования работающих граждан от возможного изменения материального и социального положения, в том числе по не зависящим от них обстоятельствам. Обязательное социальное страхование образует систему создаваемых государством правовых, экономических и организационных мер, направленных на компенсацию или минимизацию последствий изменения материального и социального положения работающих граждан, а в случаях, предусмотренных законодательством, - других категорий граждан вследствие признания их безработными, трудового увечья или профессионального заболевания, инвалидности, болезни, травмы, беременности и родов, потери кормильца, а также наступления старости, необходимости получения медицинской помощи, санитарно-курортного лечения и наступления других установленных законодательством социальных страховых рисков, подлежащих обязательному социальному страхованию.

К основным принципам обязательного социального страхования относятся:

устойчивость обязательного социального страхования, поддерживаемая на основе эквивалентности страхового обеспечения и страховых взносов;

всеобщий обязательный характер социального страхования, доступность для застрахованных лиц реализации страховых гарантий;

государственная гарантия соблюдения прав застрахованных лиц на защиту от социальных страховых рисков и исполнение обязательств по обязательному социальному страхованию независимо от финансового положения страховщика;

государственное регулирование системы обязательного социального страхования;

паритетность участия представителей субъекта обязательного социального страхования в органах управления системы обязательного социального страхования;

обязательность уплаты страхователями страховых взносов в бюджеты фондов конкретных видов обязательного социального страхования;

ответственность за целевое использование средств обязательного социального страхования;

обеспечение надзора и общественного контроля;

автономность финансовой системы обязательного социального страхования.

**Глава 2. Методы социальной работы с безработной молодежью**

**2.1 Консультирование как метод социальной работы с безработной молодежью**

**Проблема клиента, которая решается с помощью данного метода:** Консультирование по приоритетным направлениям молодежной политики (данная услуга позволит молодежи определить могут ли они рассчитывать на поддержку органами власти их проекта и какие основные направления реализации молодежных проектов планируют органы власти в ближайшее время, услуга направлена на предоставление всем молодым людям и молодежным общественным организациям информации о планах и направлениях деятельности органов власти в сфере молодежной политики), правовые вопросы, **проблема трудоустройства**, материальные и жилищные вопросы.

В профессиональной деятельности специалиста по социальной работе большое значение имеет непосредственное воздействие на клиента. Среди различных способов подобного воздействия ключевая роль принадлежит консультированию. Направления: по приоритетным направлениям молодежной политики, социальным программам, материальным и жилищным вопросам, правовым, трудовым вопросам, о возможностях участия в мероприятиях, проектах. Оно является важным элементом в любой из сфер социальной работы с различными категориями клиентов

Консультирование как метод социальной работы. По своей форме и технологии консультация представляет собой взаимодействие между двумя или несколькими людьми, в ходе которого консультант передает специальные знания и соответствующую информацию консультируемому лицу с целью помочь ему в решении назревших проблем, а также при подготовке социальных прогнозов, перспективных программ и т.п.

**Консультирование в социальной работе может быть дифференцировано в зависимости от предмета обсуждения, от проблемы, которая есть у клиента социальной службы:**

* Психологическое (консультирование как помощь практически здоровым людям при каких-либо имеющихся у них психологических проблемах)
* Консультирование по правовым вопросам
* Консультирование по вопросам семьи (программа “Планирование семьи” и ей подобные) и брака
* Консультирование по материальным и жилищным вопросам
* Консультирование по вопросам трудоустройства и др.

**В процессе консультирования можно решить следующие задачи:**

* Достичь глубокого понимания проблемной ситуации глазами клиента, “изнутри” (эмпатия по К. Роджерсу)
* Оказать при необходимости эмоциональную поддержку клиенту, ободрить, вдохновить на основе прочувствования консультантом его состояний
* Помочь клиенту достичь глубокого осознания и осмысления своей проблемной ситуации. Средствами здесь могут быть эмпатия, активное слушание, адекватная обратная связь клиенту со стороны консультанта, который с одной стороны, максимально полно проживает ситуацию “здесь и сейчас”, и поэтому стремится глубоко понять клиента, а, с другой стороны, консультант осознает эмоциональные реакции по поводу происходящего, рождающееся в его собственном мире. Обсуждение – диалог с клиентом впечатлений и наблюдений консультанта делает возможным для клиента иные варианты восприятия и отношения к обстоятельствам своей проблемной ситуации.
* Этот процесс позволяет клиенту на основе изменившегося видения, осознания и переосмысления ситуации и себя в ней совершить наилучшие выборы и решения”.[27]

**Этапы консультативной беседы**

**1 этап. Подготовительный этап консультирования**

На данном этапе устанавливается график и очередность консультирования. Консультант по возможности осуществляет сбор информации о будущем клиенте, проводит предварительные беседы с официальными лицами (преподавателями, воспитателями) и лицами из ближайшего окружения. При необходимости социальный работник (социальный психолог) подбирает и готовит методики для дополнительного психологического тестирования. В результате анализа полученной информации консультант составляет предварительный план работы, намечает наиболее эффективные методы психологического воздействия и стиль общения с клиентом.

Социальному работнику важно решить перед началом консультирования следующие вопросы:

* Что я хочу получить в результате собеседования?
* Как этого добиться?
* Что нужно уметь для этого?

То есть он должен определить цель, стратегию и тактику консультирования. **[28]**

**2 этап. Основной этап консультирования**

Основной этап консультирования – это беседа психолога (социального работника) с клиентом. Она представляет собой естественный непрерывный процесс, мягко и тактично контролируемый и направляемый консультантом. В развернутом виде основной этап включает несколько обязательных стадий (фаз), переходящих друг в друга.

**2.1. Первая фаза** – психологическая настройка консультанта. Она начинается задолго до приглашения клиента в кабинет и завершается с первыми словами взаимных приветствий. В течение первой фазы психолог (социальный работник) освежает в памяти всю сумму сведений об очередном клиенте, намеченный на предварительном этапе план и оптимальный стиль консультирования.

**2.2. Вторая фаза** – взаимные приветствия будущих собеседников и их представление друг другу. Первое, что должен сделать консультант после приветствия – предложить человеку сесть и чувствовать себя как дома. Большинство клиентов в первые минуты разговора чувствуют себя в лучшем случае неуверенно. В это время на клиента воздействует множество новой информации, работает так называемый “ориентировочный рефлекс”. Поэтому необходимо дать клиенту возможность освоиться и осмотреться в помещении в течение 1-3 минут. Именно на этой стадии работы снимается чувство смущения, напряжение и устанавливается психологический контакт, взаимопонимание между участниками беседы. Этому способствуют мягкая шутка, к месту рассказанный анекдот или история из жизни.

**2.3. Третья фаза** – заключение “договора-контракта” между психологом (социальным работником) и клиентом. Психолог уясняет первичный запрос и требования клиента к предстоящей консультации, принимает решение о ее проведении, либо отказе от консультации и направлении клиента к другому специалисту. После этого консультант в деловом и конкретном стиле доводит до сведения клиента цель, задачи и регламент консультирования, сообщает ему об этических принципах работы, защищающих интересы клиента, его правах и обязанностях. “Для успешного проведения этого этапа следует придерживаться так называемого “Вы - метода”. Суть его состоит в том, что на первый план выдвигаются интересы клиента, его задачи и проблемы. Надо дать понять клиенту, что он может рассчитывать на помощь, сопереживание, конкретные действия со стороны социального работника. Именно в это время формируется либо усиливается позитивная мотивация клиента к предстоящей работе. На этой стадии консультирования необходимо активное участие обеих сторон. В результате правильно заключенного контракта достигается взаимопонимание, намечается программа сотрудничества психолога и клиента, распределяются роли, формируется чувство психологической безопасности и доверия к консультанту.

**2.4. Четвертая фаза** – так называемая фаза “исповеди”. Социальный работник задает клиенту прямой вопрос примерно следующего содержания: “Расскажите подробно, что вас ко мне привело?” Этот вопрос дает начало стадии “исповеди”, во время которой человек имеет возможность “выговориться”, откровенно и эмоционально рассказать о волнующих его проблемах. Опытные консультанты отводят этой стадии не менее двух третей основного этапа консультации, но не более часа. На стадии исповеди консультант большую часть времени молчит, но, активно слушая, поддерживает клиента, выражает ему свой интерес и сочувствие средствами невербальной коммуникации. При необходимости возможны короткие уточняющие и наводящие вопросы в русле основной линии повествования клиента. Параллельно на этой стадии происходит интенсивный анализ получаемой информации, формулируется гипотеза (гипотезы) о причинах психологических проблем клиента и намечаются дополнительные вопросы, которые будут заданы ему на следующей фазе.

**На этом этапе могут возникнуть некоторые трудности, связанные с тем, что:**

* Клиент не может сам изложить суть своей проблемы. У него может быть невнятная дикция, плохая речь, он не может правильно сформулировать причины, которые его привели на прием;
* Клиент неверно оценивает свои способности и имеет неадекватный уровень притязаний;
* Клиент считает, что ему обязаны помочь, он хочет возложить свою ответственность за выход из кризисного состояния на социального работника;
* Клиент не верит в свои силы и отчаялся самостоятельно разрешить ситуацию.

**2.5. Пятая фаза** – фаза активного расспроса клиента и получения дополнительной психологической информации. Психолог задает ряд целенаправленных вопросов для уточнения психологического диагноза и проверка собственной гипотезы об источнике проблемы клиента. При необходимости на этой стадии уместно предложить консультируемому выполнить ряд психологических тестов.

В результате пятой фазы консультант формирует обоснованное мнение о причинах психологических затруднений клиента и намечает конструктивные пути их преодоления. На этой стадии консультант не сообщает свое мнение клиенту.

**2.6. Шестая фаза** консультирования является решающей по своей значимости и требует от консультанта максимальной мобилизации, собранности, профессионального мастерства. Содержание этой стадии – совместная интерпретация психологических проблем клиента. Консультанту не следует в категоричной форме предъявлять клиенту свое понимание ситуации, здесь лучше подойдут фразы типа: “Мне кажется, что дело в то-то”, или “Здесь прослеживается связь с тем-то”. При этом следует внимательно наблюдать за реакцией человека и оценивать степень его согласия с предлагаемыми интерпретациями. Если согласие достигается, данная версия принимается за основу обоими участниками консультирования. Но если предположение не вызывает никакой реакции и оставляет клиента равнодушным, консультанту приходится от него отказаться и искать другое решение. Однако если клиент бурно протестует против предложенного толкования, считая его абсолютно неверным, можно предположить, что консультант близок к самой сути проблемы. В этом случае необходимо проявить максимальную сдержанность и, игнорируя возможные агрессивные выпады со стороны клиента подробно обосновать правоту своей позиции, преодолеть сопротивление собеседника. Таким образом, шестую фазу можно считать успешно завершенной, если достигнуто взаимоприемлемое понимание причин психологических проблем и трудностей клиента.

**2.7. Седьмая фаза** вытекает из предыдущей и направлена на оптимизацию личностных механизмов саморегуляции и формирование новой модели поведения клиента. В литературе эта стадия описана как фаза “расширения целей”. Это означает появление у человека новых аспектов понимания себя и мира, формирование перспективных целей и гибких механизмов поведения. В этот период работы полезна детальная проработка наиболее сложных для клиента новых моделей поведения. При необходимости возможно использование отдельных форм психологического тренинга для закрепления вновь обретенных навыков, возможно привлечение жизненного личного опыта консультанта, примеров из его практики, литературных и философских ассоциаций.

**2.8.** Завершает общение с клиентом **восьмая фаза**, суть которой состоит в оценке эффективности консультации методом совместного обсуждения. Клиенту предлагается высказать свое мнение о проведенной работе. Психолог (социальный работник) дает окончательную оценку успешности консультирования.

После того, как закрылась дверь за клиентом, консультанту необходимо заняться собой. Эту стадию можно назвать фазой отдых и освобождения от впечатлений. Психологу (социальному работнику) на время необходимо расслабиться и переключиться на другую деятельность. **[28]**

**3 этап. Заключительный этап консультирования.**

Он наступает после завершения совместной работы с клиентом. На этом этапе консультант (психолог или социальный работник) окончательно осмысливает полученные результаты, оформляет протокол консультирования и при необходимости намечает меры воздействия на социальное окружение в интересах клиента. На этом этапе возможно конкретное взаимодействие с официальными лицами и окружением клиента с целью оптимизации условий для решения его личных проблем.

В профессиональной деятельности специалиста по социальной работе большое значение имеет непосредственное воздействие на клиента. Среди различных способов подобного воздействия ключевая роль принадлежит консультированию. Можно сказать, что консультирование – это процесс совместного осмысления жизненной ситуации клиента и поиска наилучшего решения проблемы. В данный процесс активно вовлекаются личностные и профессиональные качества консультанта как инструменты и ресурсы движения. **[28]**

**2.2 Методы профориентационной работы с молодыми людьми для профилактики безработицы**

**Профессиональная школьная консультация** - это система мер, предназначенных для оказания действенной помощи в трудовом самоопределении подростков. Она является одним из важнейших компонентов системы профориентации, включающей целенаправленное психолого-педагогическое взаимодействие консультанта и клиента (подростка) при подготовке последнего к сознательному выбору профессии. В рамках профконсультации решается как минимум три задачи: кем быть, каким быть и как осуществить сделанный выбор.

**По мнению Н.Н. Чистякова и Г.А. Буяновой**, важным компонентом системы профессиональной ориентации учащихся является **профессиональное просвещение** - сообщение школьникам сведений о различных профессиях, их значении для народного хозяйства, потребностях в кадрах, условиях труда, требованиях, предъявляемых профессией к психофизиологическим качествам личности, способах и путях их получения, оплате труда. Кроме того, учащиеся должны знать основные общетрудовые и общепроизводственные понятия: культура труда, трудовая дисциплина, принципы планирования, структура предприятия и т.д.

**Поэтапная схема профконсультирования**

Схема процесса профконсультирования может быть следующей:

**Первый этап. Подготовительный этап.**

Этот этап желателен и возможен именно в условиях школы, так как его цель – предварительный сбор информации о клиенте консультирования от учителей, родителей, одноклассников, врачей, а также через ознакомление с личными делами, продуктами деятельности и результатами диагностики, проводимой в школе.

Основная задача консультанта на данном этапе — составить общее представление о проблеме клиента. Консультант анализирует имеющиеся у него данные и готовится к консультации: подбирает справочно-информационный материал, необходимые диагностические методики, продумывает стратегию.

Психолог-консультант может выдвинуть на основе имеющейся информации предварительную профконсультационную гипотезу (общее представление о проблеме конкретного оптанта и путях её решения), которая будет проверяться в самой консультации. Проведённая групповая консультация кроме актуализации мотивации подростка на продолжение профориентационной работы через индивидуальную консультацию может также предоставить профконсультанту необходимую информацию о клиенте – особенностях его личности, предпочтениях, способностях, проблем профессионального самоопределения.

Первый этап консультации предполагает общую оценку ситуации консультирования по следующим позициям:

1. Как сам оптант видит свою профессиональную проблему; как он относится к консультации и психологу; какого общее состояние подростка в данный момент.

2. Насколько условия консультирования (организационно-территориальные, временные, информационно-справочная и методическая оснащённость) позволяют решать те или иные проблемы.

3. Насколько сам профконсультант готов помочь данному оптанту.

На первом этапе желательно больше слушать (понимать) оптанта, используя лишь несложные методики и задания. Особенно важно проявлять доброжелательность и эмоциональное участие в проблемах подростка.

Основная задача консультанта — помочь клиенту сформулировать свою профконсультационную проблему, то есть увидеть эту проблему глазами клиента. Данный этап начинается со знакомства и во многом определяет успешность всей консультации. В самом начале встречи консультант должен представиться. Кроме того, желательно иметь на рабочем столе карточку со своей фамилией, именем и отчеством. Далее консультант сообщает консультируемому о своей ответственности за конфиденциальность полученной в процессе консультации информации. Например: "Меня зовут... Я профконсультант... (должность). Мне приятно, что Вы обратились ко мне, и я постараюсь оказать Вам посильную помощь. Можете быть вполне откровенны, я обещаю, что содержание нашего разговора останется между нами. Теперь представьтесь и расскажите, что привело Вас ко мне".

В случае более близкого знакомства обращение психолога к клиенту будет другим, но общий тон и этические нормы должны сохраняться как условия необходимые для успешного консультирования.

С самого начала консультации необходимо позаботиться о дружеской, доверительной атмосфере. Успешность установления контакта с клиентом зависит от уровня коммуникативной культуры профконсультанта, которая предполагает контроль за собственным невербальным поведением, диагностику состояния клиента по посылаемым им невербальным сигналам, а также вербальную культуру. При этом следует следить за визуальным контактом, эмоциональным тоном речи, позами и жестами, межличностным пространством (Приложение…).

Далее консультант оценивает исходную ситуацию по вышеназванным позициям:

Клиент: в чем заключается его проблема, как он относится к консультации и профконсультанту, в каком состоянии находится.

Вероятные проблемы: дефицит информации о конкретных профессиях, возможностях их получения; неадекватная оценка своих способностей и возможностей; затруднение в выборе из-за разбросанности и неустойчивости интересов; незнание путей подготовки к профессии; сомнения в своих способностях при выраженной профессиональной направленности (иногда клиент старается скрыть свой выбор, чтобы узнать “независимое” заключение консультанта). Внутренним мотивом обращения к консультанту может быть стремление получить психологическую консультацию по личностным проблемам. В таких ситуациях, если консультант не имеет необходимой квалификации, ему следует порекомендовать клиенту обратиться к соответствующему специалисту.

Проблемы, могут быть связаны также с поиском места работы или альтернативных форм обучения, что характерно для одарённых подростков или подростков со сложной судьбой (трудные подростки, выпускники спецшколы, воспитанники детских домов) а также выбором профиля обучения. Помочь определиться в проблемах выбора может использование во время групповой консультации «Опросника мотивов выбора профессии».

Если консультант видит сопротивление со стороны подростка важно понять его причины. Возможно, оно связано: а) с вынужденным участием в консультации под давлением со стороны педагогов или родителей; б) усталостью подростка, когда консультация назначается в обеденное время после 6 уроков; в) переносом на личность консультанта негативного отношения к другим взрослым (учителей, родителей) и т.п. В этом случае необходимо сделать паузу и задать ряд вопросов на прояснение возникшей ситуации, используя технику «Я-высказывания». Например, «Глядя на то, как вы включились в работу, я чувствую, есть что-то, что мешает нам двигаться дальше, но не могу понять, что именно. Может, вы расскажете, что на самом деле вас в данный момент волнует?».

Условия: организационные, временные, информационная и методическая оснащенность.

Профконсультант: осознание профессиональной квалификации и компетентности относительно данной ситуации, функциональная готовность к ней, статус в глазах клиента.

Если контакт с консультируемым не получается, можно использовать несложные методики, например ДДО, "Карту интересов", психогеометрию, конструктивный рисунок человека из геометрических фигур. Для неуверенных клиентов рекомендуется создать условия, способствующие переживанию успеха, с помощью несложных заданий на сообразительность, внимание.

**Второй этап**

На втором этапе психолог, по возможности пытаясь привести в соответствие с проблемой оптанта условия и свою готовность к консультированию, определяет пути дальнейшей работы. Также уточняется профессиональная предварительная гипотеза или выдвигается новая.

Основная задача этапа — выдвижение профконсультационной гипотезы, то есть рассмотрение проблемы клиента глазами специалиста и уточнение либо изменение предварительной гипотезы, определение пути совместного решения проблемы, разработка общего плана дальнейшей консультации, коррекция условий ее проведения. При этом психолог может удлинить время беседы, перенести ее на другое время, а в промежутке между встречами уточнить или получить необходимую информацию.

**Третий этап**

Особенно важен потому, что здесь начинается конструктивное сотрудничество с подростком. Если на первом этапе консультант пытался увидеть профориентационную проблему глазами самого подростка, на втором этапе – глазами специалиста (выдвижение или уточнение профконсультационной гипотезы), то на третьем этапе важно найти общий язык и прийти к совместному определению проблемы оптанта и наметить план дальнейшей работы.

Консультант и клиент совместно определяют конкретную цель данной консультации (информационно-справочная, диагностико-рекомендательная, диагностико-корректирующая, формирующая). Этот этап предполагает равную степень активности. Консультант помогает клиенту взглянуть на себя глазами специалиста. Для этого нужно на доступном уровне объяснить ему необходимые понятия. Здесь также могут помочь профориентационные задачи, разбираемые с помощью понятных и простых схем.

**Четвертый этап**

Консультант и консультируемый совместно стремятся достичь определенной ими на предыдущем этапе цели (информационной, диагностической или формирующей).

Диагностико-корректирующая цель традиционно достигается путем использования различных методик (тестов). Однако многие специалисты считают, что не следует переоценивать роли психодиагностики и построенных на ее основе профконсультационных рекомендаций. Ценность использования таких методик нередко состоит в том, что у оптанта повышается интерес к своим ПВК (профессионально-важным качествам) и он более осознанно может строить индивидуальную программу саморазвития и подготовки к конкретному профессиональному труду, т.е. совместными с психологом усилиями корректировать свое развитие. Не принижая значение тестов, стоит отметить, что опытные специалисты могут получить не менее ценную диагностическую информацию о подростке из умело организованного наблюдения или беседы, не разрушая пространства общения и установившегося эмоционального контакта.

Для достижения формирующей цели эффективно использование метода разбора профориентационных задач и профориентационных игр. Более качественно такая работа проходит в индивидуальных и групповых карточных процедурах. Однако достижение формирующей цели возможно лишь при одновременном решении других целей, что может занять немало времени и потребует систематической работы с конкретным оптантом.

Эмоциональная поддержка клиента основывается на владении психологом невербальными средствами общения, его способности укреплять в себе положительное отношение к каждому консультируемому подростку, вселять в него уверенность в собственных силах. Такая поддержка необходима, когда подростку не хватает уверенности в собственных силах и возможностях, что часто является результатом «выученной беспомощности» возникшей из-за ряда неудач в различных видах деятельности и закрепившейся установки «зачем это делать – всё равно ничего не получиться». Здесь задача психолога – помочь клиенту изменить установку «я – не могу» на позицию «у меня всё получится».

Выбор средств зависит от конкретной проблемы, но для достижения устойчивого результата преимущественно используются активизирующие средства. Например, для достижения информационной цели, — активизирующие вопросы типа: "Что Вы об этом думаете?", "Подскажите, как это называется". Важно показать клиенту, что он и сам немало знает. В диагностических целях применяются не только психодиагностические методики, но и наблюдения за клиентом, за его высказываниями о себе, знание определённых типологий и умение правильно с помощью направляющих вопросов выявить тип личности клиента. Формирующая цель достигается с помощью профориентационных задач, совместного обсуждения различных ситуаций, а так же через проведение профориентационных игр.

**Пятый этап**

На этом этапе происходит совместное подведение итогов консультации (окончательных или промежуточных). Консультируемого спрашивают, что дала ему консультация, достигнуты ли ее цели, какие выводы он сделал. Далее, если консультация многоразовая, определяются пути дальнейшей работы, а если одноразовая — составляется более совершенный вариант профессионального плана. На этом этапе также формулируются "домашние задания" или рекомендации для самостоятельной подготовки оптанта к будущей профессии. Желательно, чтобы подросток сначала сам высказал свое мнение об итогах консультации. Иногда помочь в этом могут некоторые схемы анализа личного профессионального плана, которые школьник осваивает предварительно, в ходе решения профориентационных задач, а также повторные использования карточных игровых методик, которые покажут, насколько закрепилось в сознании оптанта то, что было предметом совместного рассмотрения на предыдущих встречах. Конечно, подлинные результаты совместной работы могут проявиться и быть осознанными много позже, но такая "обратная связь" полезна и оптанту, для лучшего осмысления проделанной в ходе консультации совместной работы, и психологу, для совершенствования себя как профессионала. Если обратная связь с консультируемым в чем-то неожиданна для профконсультанта, значит, на каком-то этапе он совершил ошибку.

При выходе из контакта желательно отметить положительные стороны клиента, отметить его интересные мысли, выразить надежду на удачное профессиональное будущее молодого человека.

**Шестой этап**

Этот этап выделяется формально и заключается в протоколировании. Протокол ориентировочно содержит следующие сведения:

• анкетные данные

• общие выводы по предварительным данным

• первоначальное понимание клиентом своей проблемы

• профконсультационная гипотеза консультанта

• совместно определённая цель

• шаги, предпринятые для достижения цели

• итог консультации, сформулированный клиентом, и итог, сформулированный консультантом

• примечание (особенности поведения консультируемого, уровень достигнутого контакта).

Протоколировать беседу с клиентом желательно не в ее процессе, а во время перерывов либо тогда, когда консультируемый работает с методиками. К протокольным материалам относятся также заполненные бланки методик и письменные работы, выполненные в ходе консультации.

Данная схема носит самый общий характер. В зависимости от ситуации отдельным этапам консультации может уделяться разное внимание. Детализация общей схемы зависит от особенностей ситуации и профконсультанта, выбора конкретных методических приемов и процедур.

Реализация этих целей позволит подростку органично, без внутреннего сопротивления включиться в процесс профессионального самоопределения и пройти весь цикл профориентационного обучения.**[28]**

**Глава 3. Клубы ищущих работу как форма социальной работы с безработной молодежью**

Клубы ищущих работу (далее – клубы) осуществляют обучение клиентов методам самостоятельного поиска работы, оказывают им практическую помощь в применении полученных знаний и навыков, составлении индивидуальных планов поиска работы, создают условия для реализации этих планов, в том числе осуществляют информационное обеспечение поиска работы. Клубы решают непосредственно задачу социально-психологической адаптации безработных граждан к условиям рынка труда, способствуют раскрепощению клиентов, укреплению уверенности в себе и повышению мотивации к трудоустройству, обучают общению, вырабатывают коммуникативную компетентность как личностное качество. В этот процесс включаются такие важнейшие задачи, как формирование психологической зрелости и навыков саморегуляции, жизненного и профессионального самоопределения. Ставится задача понимания реальности, в связи с чем ведется информирование клиентов по правовым и экономическим вопросам.

Клуб, в частности, способствует осуществлению контактов безработных друг с другом, с психологами и психотерапевтами, профконсультантами и другими специалистами, участвующими в процессе адаптации. В клубе проводятся тестирования и собеседования, встречи с предпринимателями, представителями городской администрации и службы занятости, лекции и консультации, тренинги, а также применяются иные формы групповой и индивидуальной работы. В основном клуб организует неформальное общение безработных для снятия стрессов, вызванных проблемами трудоустройства, для взаимной моральной поддержки и организации культурных программ. На базе клуба могут также создаваться организации для взаимной материальной поддержки: кассы взаимопомощи, кредитные товарищества и т. п.

Членом клуба может быть любой совершеннолетний гражданин, не имеющий работы или находящийся под угрозой ее потери, независимо от наличия официального статуса безработного. Основной состав членов клуба формируется преимущественно из безработных граждан, состоящих на учете в службе занятости, трудоустройство которых вызывает затруднения, вследствие чего признается целесообразной ориентация их на самозанятость в форме предпринимательства или самостоятельный поиск работы по найму. Участие в адаптационных программах оплачивается из средств службы занятости. Другие члены клуба оплачивают адаптационные мероприятия самостоятельно.

Массовые мероприятия клуба (встречи с представителями администрации, службы занятости, публичные лекции по вопросам занятости, не являющиеся элементами специальных лекционных циклов) открыты для всех граждан, не имеющих работы или находящихся под угрозой ее потери.

Исключение из клуба осуществляется только в случае нанесения клубу, его членам или сотрудникам (консультантам, преподавателям, администрации и др.) материального или морального ущерба. Трудоустроенные члены клуба сохраняют или прекращают свое членство в нем исключительно по собственному желанию.

К сотрудничеству привлекаются любые организации и физические лица, способные внести свой вклад в работу клуба. С этой целью организуется информационная кампания в средствах массовой информации.

Принципы деятельности клуба***:***

1. Опора на лидера*:* использовать в работе примеры достижений бывших безработных, добившихся успеха в жизни благодаря успешной адаптации.

2. Взаимность*:* нет адаптации адаптируемого без адаптации адаптирующего.

3. Синергизм*:* развивать и использовать способность к эффективному взаимодействию, взаимодополнению сотрудников (консультантов, преподавателей и др.) и членов клуба, вовлекая их в совместную деятельность по осуществлению адаптации.

4. Безопасность*:* в клубе никто и ни в каких целях не может нанести ущерб никому из его членов, сотрудников или гостей. Клуб является моделью общества, построенного на взаимном уважении, признании прав каждого на собственную точку зрения по любому вопросу. Стрессовые и конфликтные ситуации, создаваемые в специальных адаптационных мероприятиях (тренингах и т.п.) профессионалами-психологами (психотерапевтами), должны быть решены каждым из участников под руководством и под ответственность тех же специалистов, которые участвовали в их создании. При этом определение срока и формы разрешения указанных ситуаций относится к исключительной компетенции этих специалистов.

5. Максимальная мотивация*:* использовать любую возможность для усиления мотивации членов клуба, особенно вновь вступивших, к участию в адаптационной деятельности и в иных мероприятиях.

6. Социальная востребованность продукта*:* поддерживать любые мероприятия, кем бы они ни проводились, если они способствуют выполнению миссии системы адаптации, используя средства, допустимые с точки зрения морали и закона.

В программу включается:

• тестирование профконсультантом для определения степени готовности безработного гражданина работать по своей профессии;

• технологию повышения мотивации к трудоустройству, укрепление уверенности в себе для каждого безработного;

• оценку сильных сторон личности;

• обучение безработных приемам психологической разгрузки;

• составление плана действий по поиску работы;

• ознакомление с основами Закона РФ «О занятости населения в РФ»;

• пошаговую технологию поиска работы, подкрепленную конкретными примерами;

• обучение наиболее эффективным способам общения и действиям при поиске работы;

• разъяснение: где, когда и как искать работу. Это занятие необходимо проводить отдельно с безработными, имеющими достаточно высокую мотивацию к поиску работы и имеющими «нулевую» мотивацию.

Занятия можно проводить в форме лекций и бесед. При выборе заданий профконсультанту необходимо учитывать возможности безработных, занимающихся в группе. Зачастую длительно неработающие безработные плохо идут на контакт и неактивно участвуют в ролевых играх, поэтому не в каждой группе рекомендуется проведение ролевых игр.[32]

План проведения занятий с длительно неработающими людьми можно представить следующим образом:

Первый этап

1. Знакомство с целями, задачами и порядком работы участников.

2. Четыре фазы поиска работы. Стратегия и тактика.

3. Фаза *1.* Кто Я? Проведение анкетирования и психологического тестирования участников.

4. Определение отношения безработного к работе и безработице, плюсы и минусы безработицы – «ловушка пособия», оценка своих сильных и слабых сторон.

5. Знакомство с общей схемой общения и взаимодействия людей.

6. Что такое покупка и продажа рабочей силы.

7. Ознакомление и обучение приемам психологической разгрузки.

Второй этап

1. Ознакомление безработных с законодательством о труде:

− КЗоТ, правила приема и увольнения с работы;

− виды и формы договоров.

2. Разъяснение положений Закона РФ «О занятости населения в Российской Федерации»:

− активность безработных при поиске работы;

− возможность переобучения, переподготовки.

Третий этап

1. Фаза *2.* Куда Я иду?

2. Выработка рабочих идей:

− представление о своих возможностях;

− оценка своих достоинств и преимуществ;

− представление об идеальной и возможной работе.

3. Анализ возможностей трудоустройства и профобучения, составление списка предприятий.

4. Работа с планом поиска работы:

− постановка конкретных целей;

− учет уже сделанных шагов.

Четвертый этап

1. Фаза *3.* Как Я туда попаду?

2. Составление сети поиска работы – перечисление всех возможных путей поиска работы.

3. Создание контактной сети.

4. Поиск вакансий. Виды вакансий. Как собирать информацию о вакансиях, анализ объявления о вакансии.

5. Подготовка к контактам с работодателями:

− подготовка документов;

− получение рекомендаций;

− составление автобиографии;

− сбор информации об организации и работодателе.

Пятый этап

1. Критерии отбора, или что нужно работодателю.

2. Стили поведения: покорное, убеждающее, агрессивное.

3. Виды обращения к работодателю.

4. Письменное обращение к работодателю. Поисковое письмо. Резюме.

5. Техника телефонного разговора с работодателем.

6. Личная встреча, собеседование. Подготовка к личной встрече: формирование имиджа.

Шестой этап

1. Правила ведения переговоров с работодателем.

2. Техника проведения собеседования с работодателем при личной встрече:

− установление контакта;

− предъявление документов;

− ведение беседы;

− ответы на возможные вопросы;

− окончание беседы.

3. Анализ результатов встречи.

4. Фаза *4.* Что делать, когда цель достигнута, или как сохранить работу.

5. Использование приемов психологической разгрузки при поиске работы.

6. Анкетирование безработных, принимавших участие в работе клуба, на предмет их готовности к продолжению трудовой деятельности.

Неотъемлемой частью работы с хроническими безработными является социальное консультирование для выработки у клиентов службы занятости активной стратегии поведения на рынке труда, а также для переориентации безработных на самозанятость и предпринимательскую деятельность, что в настоящее время можно признать как самый эффективный способ выхода из состояния безработицы. **[32]**

**ЗАКЛЮЧЕНИЕ**

# Целью исследования является рассмотрение форм и методов социальной работы с безработной молодежью.

# Для достижения поставленной цели в работе сформулированы следующие задачи:

1. Рассмотреть методы социальной работы с безработной молодежью;
2. Проанализировать социальные службы как форму социальной работы с безработной молодежью;
3. Изучить клубы ищущих работу как форму социальной работы с безработной молодежью..

Таким образом, сложившаяся ситуация на российском молодежном рынке труда является достаточно напряженной. Проблемы занятости молодежи во многом связаны с объективными процессами — сокращением рождаемости, ухудшением физического и психического состояния здоровья, снижением уровня жизни населения и влиянием социально-экономических факторов на образ жизни молодого человека. Трудовая социализация молодежи происходит в условиях противоречивых и неоднозначных структурных изменений в политической, экономической, социальной и духовной сферах. А поскольку молодежный контингент крайне неоднороден по возрасту, образовательному и профессиональному уровню, каждый нуждается в особом подходе к решению проблемы занятости.

В современной молодежи заложен прообраз российского будущего. В каком направлении пойдет дальнейшее развитие России — это будет зависеть не только от успешного хода социально-экономических реформ, но и от настроя на активное участие в них российской молодежи. Следовательно, необходимо эффективное содействие динамичному развитию молодежного рынка труда.[13]

**ЛИТЕРАТУРА:**

1. Экономика и бизнес/Под ред. В.Д. Камаева. - М.:1993.
2. А. Н. Никифорова " Рынок труда, занятость и безработица ". М.,1994 г., Издательство Международные отношения;
3. http://www.gks.ru/bgd/free/b09\_00/IssWWW.exe/Stg/d04/7-0.htm
4. И. Заславский " Труд, занятость, безработица " М., 1994 г., РАН;
5. И. Розенберг " Проблемы занятости " М., 1995 г., Институт экономики;
6. А. Павлов " Безработица, проблемы, пути решения " С.-Пт., 1993 г., Институт экономики;
7. "Рынки труда и их проблемы " В. Юров, Вопросы экономики, 1994 г., №2
8. " Безработица и трудоустройство " В. Вайнберг, Человек и труд, 1994 г., №9
9. Бестужев-Лада И.В. «Безработица? Не может быть!» - М.: Знание, 2001.
10. Бородянский Э., Кузьмин В. «Реальный путь противодействия безработице»- «Человек и труд» - №9, 2000.
11. Бузгалин А.В. «Переходная экономика» - М.: Таурус, 2002.
12. Основы социальной работы **/** под редакцией Басова Н.Ф. – 3-е издание, исправленное – Москва.: издательский цетр «Академия», 2007. – 288с.

# Булатов А.С. «Экономика» - М.: Экономист, 2003.

# Ведяпин В.И. «Общая экономическая теория» - М., 2004.

16. Буланов В. С. Современные проблемы занятости и безработицы:

Учеб. пособие. М., 1996.

17. Быков В. В., Парамонов А. И. Развитие предпринимательства в молодежной среде: Учеб.-метод. пособие. М., 2002.

18. Занятость. Безработица. Служба занятости: толковый словарь терминов и понятий / Под ред. Ю. В. Колесникова. М., 1996.

19. Капелюшников Р. И., Вишневская Н. Т. Феномен российской безработицы: динамика, структура, специфика. М., 2003.

20. Основы социальной работы **/** под редакцией Басова Н.Ф. – 3-е издание, исправленное – Москва.: издательский центр «Академия», 2007. – 288с.

21. Пашкевич О. Л., Попова И. В., Третьякова И. И. Адаптационная готовность учащейся молодежи к вступлению на рынок труда в Костромской области: Метод, пособие. Кострома, 2001.

22. Адамчук В.В., Романов О.В., Сорокина М.Е. Экономика и социология труда: учебник для ВУЗов. – М.: ЮНИТИ, 2000. – 407с.)

23. Закон РФ «О занятости населения в Российской Федерации» от 19 апреля 1991 г. № 1032-1 (Ред. 31.12.2005).

24. Плакся В. И. Безработица в.рыночной экономике. — М., 1996.

25. Социальная работа с молодежью – под редакцией Н.Ф. Басова. – М.: «Дашков и к», 2007. – 328с.

### 26. Р.Кочюнас «Основы психологического консультирования»

* 1. Григорьев С. И., Гуслякова Л. Г., Гусова С. А. «Социальная работа с молодежью», Учебник для студентов вузов. М., 2006. – 450с.
  2. Чернявская А. П. «Психологическое консультирование по профессиональной ориентации». М.: ИНФРА-М, 2001. – 390с
  3. Липский И.А. Молодежь в системе социально-педагогических отношений / Молодежь в XXI веке: социальное участие: материалы Всероссийской научно-практической конференции 11-12 июля 2000 г. - Тамбов, 2000. С.175-179.
  4. Губанова М.И. Педагогическое сопровождение социального самоопределения старшеклассников // Педагогика. – 2002. - № 9. С. 34-35.
  5. А.М. Караев Социализация молодежи: Методологические аспекты исследования. Гуманитарные и социально-экономические науки. - 2005. №3 с. 124-128.

32. Борисов Ю*.* Клуб – путь к трудоустройству //Человеческие ресурсы. 2000. № 4.