

На правах рукописи

Зайцева Ольга Валентиновна

**СЛУЖБА ЗАНЯТОСТИ В СОВРЕМЕННЫХ РОССИЙСКИХ
УСЛОВИЯХ: СОЦИОЛОГО-УПРАВЛЕНЧЕСКИЙ АСПЕКТ**

Специальность 22.00.08. — Социология управления

Автореферат
диссертации на соискание ученой степени
кандидата социологических наук

Москва — 2004

Работа выполнена на кафедре социальной инженерии Московского государственного социального университета


Научный руководитель: доктор социологических наук,
профессор **Уржа Ольга Александровна**

Официальные оппоненты: доктор социологических наук,
профессор **Фролов Сергей Станиславович**
кандидат социологических наук,
Блаитер Светлана Викторовна

Ведущая организация: Московский государственный университет
им. М.В. Ломоносова, социологический факультет

Защита состоится 19 мая 2004 г. в 16.00 на заседании Диссертационного совета Д.224.002.01 в Московском государственном социальном университете по адресу: 129256, Москва, ул. В. Пика, д.4, корпус 2, зал диссертационных советов.

С диссертацией можно ознакомиться в научной библиотеке Московского государственного социального университета по адресу: 107150, Москва, ул. Лосиноостровская, д.24.

Автореферат разослан «» апреля 2004 года.

Ученый секретарь
диссертационного совета



Юдина Т.Н.

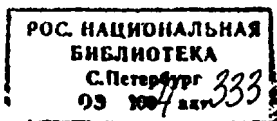
I. Общая характеристика работы

Актуальность темы исследования. Экономические реформы в РОССИИ конца XX в., связанные с переходом к рыночным отношениям, негосударственным формам собственности, поставили предприятия и организации в условия жесткой конкуренции, обусловившей объективную необходимость серьезной модернизации производства. Это привело к появлению массовой безработицы с одной стороны, и созданию в результате модернизации производства новых профессий и рабочих мест — с другой, вызывая все более нарастающее несоответствие между потребностями в специалистах, владеющих современными знаниями, технологиями и существующей квалификацией людей, оказавшихся безработными. Произошедшие перемены потребовали значительных функциональных и структурных изменений в деятельности бывших отделов по трудоустройству и преобразование их в службы занятости.

Актуальность темы продиктована еще и тем, что современный рынок труда очень динамичен и подвержен влиянию множества различных факторов, что определяет характер деятельности и функции службы занятости, обязанной чутко реагировать на изменения, происходящие на рынке труда. Формирование гибкого рынка труда, делающего ставку на мобильного производителя и столь же мобильного работника, требует значительного расширения функций и ответственности службы занятости. Она перестает быть только посредническим агентом по найму и выплате пособий по безработице.

В настоящее время происходит качественное изменение роли службы занятости в регулировании рынка труда. Перед службами занятости встают задачи не временного характера, а необходимости создания системы постоянного контроля и регулирования рынка труда, эффективной занятости, повышения квалификационного потенциала трудящихся. Решение проблемы контролируемости процессов, происходящих на рынке труда, становится одной из наиболее важных задач в современных российских условиях.

С учетом современных тенденций социально-экономического развития России возникает необходимость осмысления теоретических и методологических основ формирования механизмов управления занятостью населения. При этом важно определить роль государства в управлении и регулировании рынка труда и предложить



механизмы совершенствования форм и методов деятельности государственной службы занятости. Актуальность и социальная острота проблемы, ее недостаточная изученность и разработанность применительно к новым условиям развития экономики, необходимость совершенствования методов регулирования занятости и рынка труда, как на общегосударственном, так и на региональном уровне, совершенствование деятельности государственной службы занятости и предопределили выбор темы исследования.

Степень научной разработанности темы исследования.

Проблемы обеспечения занятости населения привлекали внимание как зарубежных, так и отечественных ученых.

Важное значение для изучения рынка труда и занятости имеют работы зарубежных ученых: Дж.М.' Кейнса, К. Макконелла, К. Маркса, А. Пигу, Д. Рикардо, С Рикка, Ж. Сея, А. Смита, М Фридмена, Ф. Хайека и др¹.

Формулировка задач развития социальной политики в сфере занятости связана с осмыслением теории и.практики социального управления в аспектах организации и эффективного функционирования в работах отечественных ученых: В.И.Жукова, Ю.М.Забродина, В.И.Ковалева, Ю.А. Левады,- Т.М. Малевой, Г.И. Осадчей².

¹ Кейнс Дж.М. Общая теория занятости, процента и денег. – М.: Прогресс, 1978.

Смит А. Исследование о природе и причинах богатства народов.

Макконелл К., Брю С. Экономикс. Т.1. – М., 1995.

Маркс К. Капитал.Т.1. М.: Политгиздат, 1978.

Пигу А.С. Экономическая теория благосостояния: в 2-х т. – М.: Прогресс, 1985.

Рикка С. Служба занятости: природа, назначение, функционирование /Пер. с франц. И.А.Дунаевой./ М.: Центр учебных и информационных технологий, 1993.

Смит А. Исследование о природе и причинах богатства народов. – М.:Соцэкгиз, 1962.

Фридмен М. Если бы деньги заговорили/Пер. с англ. – М.: Дело, 1999.

Хайек Ф. Индивидуализм и экономический порядок. – М.: Изограф, 2000.

² Жуков В.И. Социально – экономическая ситуация и социальная политика в России. М.: Издательство МГСУ «Союз» - 1994.

Жуков В.И. Социальная политика: парадигмы и приоритеты. М.: Издательство МГСУ «Союз» - 2000.

Забродина Ю. М Психология личности и управление человеческими ресурсами : Учеб.-метод. пособие М.: Финстатинфор 2002

Осадчая Г.И. Социология социальной сферы. М.: Издательство МГСУ «Союз» - 1999.

Осадчая Г.И. Социальное государство в России: реалии, противоречия, перспективы. М. – 2003 г.

Ковалев В.Н. Социология объектов управления социальной сферой. Москва – 2003 г.

Левада Ю.А. От мнений к пониманию: Социол. очерки, 1993-2000 М.: Моск. школа полит. иссл.- 2000

Малева Т.М. Российский рынок труда и политика занятости: парадигмы и парадоксы. М.: Московский центр Карнеги, 1998

Прокопов Ф.Т., Малева Т.М. Политика противодействия безработице. Бюро эконом. анализа.- М.: РОССПЭН, 1999. 183с.

Фундаментальные исследования В.С. Боровика, В.В. Куликова, Г.Н. Соколовой, Ю.Г. Одегова³ о состоянии и динамике рынка труда в условиях модернизации российского общества, исследования С.В. Дудникова, В.Ф. Литвицкого, В.А. Павленкова⁴ о структуре современного рынка труда в России внесли значительный научный и практический вклад в изучение современного рынка труда и России.

Регулятивная роль и методологические вопросы деятельности службы занятости на рынке труда рассматриваются в работах: И.В. Дондокова, Г.С. Пошевнев, С. Рикка⁵.

Важное значение для данного исследования имеют работы А.И. Пригожина, В.В. Щербины в области теоретических и практических применений социологии управления и социологии организаций, а также работы В.Н. Иванова, В.И. Патрушева, О.А. Уржа⁶, освещающие проблемы социального регулирования, технологизации социального управления.

Несмотря на широкий спектр исследований, которые могут рассматриваться в качестве методологической основы развития службы занятости как социального института, социально-управленческая составляющая в исследованиях проблем обеспечения занятости практически не представлена.

Рассмотрение службы занятости как системы взаимодействия внутренних и внешних процессов становится сегодня наиболее важным объектом социологического анализа.

Объектом диссертационного исследования является государственная служба занятости.

³ Боровик В.С. Занятость населения. Ростов – на – Дону – 2001 г.

Карташов С.А., Одегов Ю.Г. Рынок труда: проблемы формирования и управления (на примере г. Москвы). М., 1998 г.

Соколова Г.Н. Социальные поддержки безработицы и пути их снижения// Соц. ис. – 1995. - 9. стр. 65–68.

Одегов Ю.Г., Руденко Г.Г., Митрофанов Н.Г. Рынок труда и социальное партнерство М. - 1998.

Колесникова О.А. Организационные формы управления занятостью населения. Воронеж-1996 г. Колесникова О.А. Региональная система управления занятостью населения. Воронеж: Изд-во Воронеж. гос. ун-та 1998.

⁴ Павленков В.А. Рынок труда. М., 1992, Дудников С.В., Литвицкий В.Ф., Павленков В.А. Московская служба занятости. М., 1999, Дудников С.В. Занятость и безработица: 100 вопросов и ответов М.: Изд-во "Ж.-д. дело" 2001.

⁵ Пошевнев Г.С. Безработица как социальное явление / Центр социальной адаптации и переподготовки кадров высшей квалификации (ЦСА) Новосибирск 1997, Рикка С. Служба занятости: природа, назначение, функционирование /Пер. с франц. И.А.Дунаевой./ М.: Центр учебных и информационных технологий, 1993.

⁶ Патрушев В.И. Введение в теорию социальных технологий. М., 1998.

Иванов В.Н. Социальные технологии в современном мире. М., 1996.

Предметом — деятельность государственной службы занятости в современных российских условиях.

Целью диссертационного исследования является теоретическое обоснование и разработка модели, повышающей эффективность функционирования государственной службы занятости в современных российских условиях. Цель исследования обусловила необходимость решения задач:

- проанализировать генезис и выявить закономерности функционирования отечественных служб занятости;
- провести сравнительный анализ организации и функционирования зарубежных служб занятости и выявить основные направления регулирования занятости населения в развитых странах;
- проанализировать деятельность современной модели российской службы занятости (на примере г. Москвы);
- провести сравнительный анализ деятельности государственной службы занятости с деятельностью кадровых и рекрутинговых агентств и выработать рекомендации по совместному регулированию рынка труда в современной России;
- дать обоснование основных направлений регулятивной деятельности службы занятости;
- разработать модель государственной службы занятости, повышающей эффективность ее функционирования в современных российских условиях.

Теоретическую и методологическую базу исследования составили концептуальные положения, содержащиеся в работах зарубежных и отечественных исследователей, руководителей государственных учреждений. В исследовании использованы базовые положения социологии и психологии, социологии организаций, теории социального управления.

Эмпирической базой диссертационного исследования выступают:

- материалы экспертного опроса, проводимого автором с руководителями территориальных отделений государственной службы занятости г. Москвы в сентябре 2003 г.;
- данные социологического исследования, проведенного Центром социального и экономического консультирования "Эпикон" в мае - августе 2000 г. Методом интервью было опрошено 1850 моск-

вичей, представляющих 12 различных социально-профессиональных групп населения;

- данные социологического исследования проводимого в августе — сентябре 2002 г. Департаментом федеральной государственной службы занятости населения по городу Москве на ярмарках вакансий, в ряде отделов городских Центров занятости на приеме обращающихся в службу занятости за трудоустройством;

- данные социологического опроса, касающегося профессионально важных умений и личностных качеств специалистов службы занятости, проводимого Департаментом федеральной государственной службы занятости по городу Москве в 2002 г.;

- отчетно-аналитические материалы о результатах деятельности федеральной государственной службы занятости;

- результаты комплексного социологического исследования по проблеме профессионального самоопределения учащихся школ, проведенного с участием автора в 2003 г. в г. Одинцово Московской области. Опрошено 287 учащихся из 5 школ и 40 экспертов, среди которых директора школ, учителя с большим стажем педагогической работы.

Научная новизна:

- выявлены закономерности и определены исторические этапы развития и функционирования отечественных служб занятости;

- на основе сравнительного анализа международного опыта организации и функционирования служб занятости выявлены те основные направления регулирования занятости населения в развитых странах, которые могут быть использованы в современных российских условиях;

- дана сравнительная характеристика деятельности государственной службы занятости с деятельностью частных кадровых и рекрутинговых агентств;

- разработана модель, повышающую эффективность функционирования государственной службы занятости в современных российских условиях.

- предложены социальные технологии функционирования государственной службы занятости в современных российских условиях;

- обоснована необходимость в подготовке кадров в рамках специальности «Государственное и муниципальное управление» спе-

цианизации «Менеджер по занятости» — для управленческой деятельности в службе по трудоустройству.

Практическая значимость диссертационного исследования состоит в определении преимуществ и недостатков существующего механизма деятельности государственной службы занятости в сравнении с деятельностью кадровых и рекрутинговых агентств. В диссертации дается оценка эффективности работы службы занятости в Москве и конкретные предложения по совершенствованию ее деятельности, которые могут быть использованы в работе Департамента федеральной государственной службы занятости по г. Москве.

Разработанные инновационные технологии по созданию модели, повышающей эффективность функционирования государственной службы занятости населения, могут быть рекомендованы для практического применения Министерству здравоохранения и социального развития РФ;

Материалы работы полезны при изучении учебных курсов по социологии организаций, социологии труда, могут быть рекомендованы для специалистов органов занятости, других органов управления социально-трудовой сферы. Результаты диссертационного исследования используются в учебном курсе «Управление трудовыми ресурсами» для студентов МГСУ, обучающихся по специальностям «Менеджмент организации», «Управление персоналом».

По итогам проведенной работы **на защиту выносятся следующие положения:**

- авторский подход к выделению основных этапов организации и функционирования отечественной службы занятости на основе выявленных закономерностей функционирования службы занятости;

- обоснование основных направлений регулирования занятости населения на основе сравнительного анализа международного опыта организации и функционирования служб занятости;

- предложенные рекомендации по совершенствованию регулятивной деятельности на основе анализа деятельности государственной службы занятости в современных российских условиях;

- рекомендации для совместного сотрудничества между частными агентствами и государственными службами занятости как составных частей системы обеспечения занятости населения;

- разработанные инновационные социальные технологии функционирования государственных служб занятости в современных российских условиях;

- модель, повышающая эффективность функционирования государственной службы занятости в современных российских условиях.

Апробация работы. Основные положения и выводы, изложенные в диссертационном исследовании, были представлены на заседаниях кафедры социальной инженерии (2002, 2003 г.), годовых научных чтениях МГСУ (1998, 2002 г.), первых Русских управленческих чтениях «Современное социальное управление: теория, технологии и подготовка кадров» в 2003 г., Афанасьевских чтениях «Человек в управлении обществом» в 2004 г., на II Всероссийском социологическом конгрессе «Российское общество и социология в XXI веке: социальные вызовы и альтернативы» в 2003 г., на III Международном социальном конгрессе «Глобальная стратегия социального развития России: социологический анализ и прогноз» в 2003 г., на Международном конгрессе «Российская семья» (2004 г.).

Структура работы. Диссертация состоит из введения, трех глав, заключения, библиографии.

II. Основное содержание работы

Во введении обоснована актуальность темы диссертационного исследования, проанализировано состояние разработанности данной проблемы, выделены объект и предмет, определены цели и задачи работы, указаны теоретико-методологические основы, раскрыта научная новизна и практическая значимость диссертации, сформулированы положения, выносимые на защиту.

В первой главе «Генезис функций службы занятости в России и за рубежом» анализируется опыт организации и функционирования отечественных и зарубежных служб занятости, дается типология различных модификаций института службы занятости в странах с различными социально-экономическими системами.

В первом параграфе первой главы «Становление службы занятости в России» проанализирован генезис отечественной службы занятости как специфического института в обществе.

В ходе диссертационного исследования установлены закономерности функционирования служб занятости. Такие функции, как

поиск подходящей работы, выплата пособия по безработице, учет вакантных мест, перераспределение рабочей силы фактически прослеживаются на всех этапах развития службы занятости. В результате сравнительного анализа сделан вывод о постепенном усложнении функций службы занятости. Она стала изучать спрос и предложение рабочей силы на рынке труда, выявлять и вести учет вакантных рабочих мест на предприятиях, давать информацию безработным о востребованности различных профессий, осуществлять профориентацию молодежи, организовывать подготовку и переподготовку для безработных или желающих сменить профессию.

На основе определения потребности в службах занятости, как специализированных институтов, призванных регулировать рынок труда и оказывать помощь населению в поиске работы, а также анализа функционального развития службы занятости в России, правомерно выделить III исторических этапа:

I этап включает два периода - с 1913 г. по 1918 г. и с 1922 г. по 1933 г.

II этап - с середины 1960-х гг. до 1991 г.

III этап — с 1991 г. и по настоящее время.

Проанализировав исторические этапы становления и развития российской службы занятости, можно сделать вывод о том, что в настоящее время применяются многие эффективные формы и методы работы службы занятости, предшествующих исторических периодов. Но, тем не менее, ряд форм: распределение выпускников средних специальных и высших учебных заведений, сельскохозяйственное переселение семей, общественные призывы не нашли свое место в деятельности современной службы занятости в связи с трансформацией общественно-экономических отношений в России. Вместе с тем, появились новые формы, такие как содействие в открытии собственного дела, помощь в оформлении досрочной пенсии и т.д.

В связи с реальной социально-экономической ситуацией, складывающейся в России в целом и в г. Москве в частности — кризисное состояние экономики, негативные явления в социально-трудовой сфере (заккрытие отдельных предприятий, структурные преобразования в экономике, несбалансированность между спросом и предложением, низкая социальная защищенность в случае потерн или резкого снижения трудоспособности, ухудшение поло-

жения на рынке труда отдельных категорий граждан, отсутствие роста эффективности труда и его оплаты, падение уровня жизни) можно сделать вывод о том, что происходит качественное изменение роли службы занятости в регулировании рынка труда. Происходит формирование широкой сферы ее социальной компетенции. Служба занятости должна не только устранять негативные последствия рыночных отношений в сфере труда, но и оказывать активное влияние на функционирование рынка рабочей силы. А это возможно только в условиях расширения сферы деятельности службы занятости, ее реального участия в подготовке и принятии решений в области инвестиционной, антиинфляционной и бюджетной политики.

Вовтором параграфе первой главы «Зарубежный опыт организации служб занятости» проанализированы формы и методы регулирования занятости населения на основе международного опыта, рассмотрены проблемы управления системами занятости на межгосударственном уровне, разрабатываемые Международной организацией труда на основе обобщения и анализа практики решения этих вопросов в государствах — членах МОТ.

С учетом рекомендаций Международной организации труда, а также на основе сравнительного анализа международного опыта организации и функционирования служб занятости в диссертации дается сравнительная характеристика действующих государственных служб занятости различных стран и делается вывод о том, что особенности исторического и: национального развития, сложившиеся модели трудовых отношений в той или иной стране накладывают свой отпечаток на структуру и деятельность системы органов по труду. В силу этого в разных странах сложились разные системы служб занятости, которые можно представить в виде следующих моделей: западноевропейской, североамериканской, шведской и японской. Своеобразные модели формируются в странах Восточной Европы и в развивающихся странах, включая Китай.

В работе отмечается значительный практический опыт регулирования занятости в странах с развитой рыночной структурой. В этих странах достижение более полной занятости является одной из центральных макроэкономических целей. Важную роль в содействии занятости, оказании помощи безработным в трудоустройстве, профессиональной подготовке, социальной защите незанятого на-

селения играет государство через специальные программы. Этим обеспечивается достижение стабильного уровня безработицы, низкие темпы инфляции, устойчивый экономический рост.

В диссертации выделяются определяющие факторы регулирования занятости в развитых странах:

- создание эффективного законодательства о занятости, предусматривающего четкие правовые и нормативные параметры поведения государства, работодателей, самой рабочей силы;
- реализация активных мероприятий по социальной защите безработных, включая их материальную поддержку;
- организация широкой сети органов службы занятости, призванных вести государственную политику на рынке труда.

На основе сравнительного анализа отмечается неоднозначность решения в странах рыночной экономики вопроса об обязанности работодателей сообщать службе занятости сведения о вакантных должностях и о требованиях, которым должны, удовлетворять работники.

На основе обобщения практики регулирования занятости в высокоразвитых странах можно выделить следующие основные направления:

- реализация мер воздействия на структуру и качество рабочей силы за счет реализации программ профессиональной ориентации, профессионального обучения и переподготовки, стимулирования мобильности трудовых ресурсов;
- регулирование спроса на рабочую силу посредством осуществления мероприятий по созданию и сохранению рабочих мест путем государственных субсидий, квотирования рабочих мест, организации общественных работ;
- проведение мероприятий по защите высвобождаемых рабочих мест и конкретных работников;
- оказание материальной помощи безработным;
- постоянный анализ складывающейся ситуации на рынке труда на основе исследований рынка труда и профессий.

Автор считает, что опыт развитых стран в вопросах регулирования занятости может быть использован в современных условиях, но с учетом российской специфики.

Проанализировав статус, структуру, функции и способ финансирования служб занятости в разных странах, а также роль государ-

ства в содействии занятости через специальные программы, автор делает вывод о том, что определяющими факторами регулирования занятости населения являются законодательные и нормативные акты, активные мероприятия по социальной защите безработных, материальная поддержка и организация широкой сети органов службы занятости, призванных осуществлять государственную политику на рынке труда.

Во второй главе «Современная модель службы занятости: социологический анализ (на примере г. Москвы)» дана характеристика и оценка деятельности московской службы занятости с 1991 г. по 2002 г., проанализированы формы и методы деятельности современной российской службы занятости (на примере г. Москвы).

В первом параграфе второй главы «Функции государственной службы занятости в условиях перехода к рыночной экономике» отмечается, что современный рынок труда в России в качестве основного элемента своей инфраструктуры располагает службой занятости, органы которой пронизывают всю народнохозяйственную иерархию, начиная с федерального уровня и заканчивая местным. Именно на службу занятости ложится основная социальная ответственность по достижению полной, эффективной и свободно избранной занятости. Автор подчеркивает, что органы службы занятости, выступая регулятором рынка труда, являются основными исполнителями государственной политики занятости. В осуществлении своих функций в области политики занятости служба занятости должна реализовывать как активные формы, так и пассивные.

В диссертационном исследовании отмечено, что проводимая до настоящего времени государственная политика в сфере занятости сводилась в основном к мерам временного сдерживания безработицы (приостановка массовых высвобождений, введение административных отпусков и т.п.) и обслуживания незанятого населения, обращающегося в органы службы занятости за помощью в трудоустройстве, то есть носила больше пассивный характер. Активность же государственной политики занятости в современных условиях заключается в превалировании профилактических мер над мерами постфактумного действия. Активная политика занятости — это не только комплекс мер, нацеленных на содействие скорейшему возвращению безработных к активному труду, но и прогностиче-

пис изменений на рынке труда и быстрое реагирование на эти изменения.

Таким образом, целевая направленность социальной политики в сфере занятости и институтов регулирования сферы занятости определяется как создание условий для возвращения безработных и незанятого населения в сферу активной трудовой деятельности, предотвращения их длительной безработицы и социальная реабилитация. В связи с этим, с одной стороны, необходима эффективная политика занятости, отражающая специфику ситуации и перспективы развития, а с другой — эффективная организация, способная обеспечить реализацию государственной политики занятости. Такой организацией и должна стать служба занятости, основная задача которой состоит в том, чтобы минимизировать затраты времени, необходимые на поиск рабочего места и заполнения вакансий.

На продолжительность этого периода влияют такие факторы, как полнота информации о наличии требуемого работника и рабочего места, интенсивность поиска работы, «гибкость» работника в отношении рабочего места и условий найма, «гибкость» работодателя в отношении требуемого работника и условий найма, конкурентоспособность работника.

Из вышесказанного следует, что главной целью управления занятостью является создание условий, обеспечивающих занятость каждого индивида в той сфере общественной жизни, которая в наибольшей степени удовлетворяет его потребностям в труде и деятельности, которая способствует гармоничному развитию личности и повышению социально-экономической эффективности труда. Основными принципами формирования политики занятости, отвечающей тем преобразованиям, которые происходят в экономике и общественной жизни современной России, являются: комплексный подход к решению проблем занятости, приоритетность Финансирования политики занятости, сбалансированное регулирование всех элементов рынка труда, экономическая эффективность программ и мероприятий, разрабатываемых и внедряемых в рамках государственной политики занятости.

Во втором параграфе второй главы «Статистический анализ деятельности московской службы занятости в период с 1991 г. по 2002 г.» исследовательский интерес был направлен на анализ ре-

альной ситуации на рынке труда и деятельности государственной службы занятости с 1991 г. по 2002 г. по официальным отчетным данным Федеральной государственной службы занятости по г. Москве.

Вторичный анализ материалов позволяет сделать вывод о том, что в течение многих лет московская служба занятости была весьма эффективным проводником социальной политики московских властей, являясь инициатором проведения активной политики занятости и профилактики безработицы. Несмотря на достаточно эффективные мероприятия по решению возможностей трудоустройства, предотвращению массовых высвобождений, ситуация с безработицей с 2000 г. стала трудно контролируема, что связано с приобретением государственной службой занятости федерального статуса, потерей 50% высококвалифицированных специалистов службы занятости (психологов, профконсультантов и т.д.) и недостаточным бюджетным финансированием активных форм занятости населения. При переходе от страхового к бюджетному принципу финансирования московской службе занятости не удалось избежать существенных потерь. В первую очередь это коснулось программ активной политики занятости: уменьшились организационные рамки общественных и временных работ, создания и сохранения рабочих мест, материальной поддержки самозанятости безработных. После реформирования московской службы занятости существенно снизилось количество лиц, принимающих участие в общественных работах по благоустройству города. Основным достоинством этого общественно-полезного труда была доступность и массовость, многим москвичам участие в общественных работах помогло вернуться к активной трудовой деятельности, найти постоянное место работы. Существенно снизилось количество лиц, прошедших профориентацию и профобучение, что повлекло за собой и снижение показателя «содействие в трудоустройстве». Но, тем не менее, государственной службе занятости в основном удастся контролировать ситуацию на рынке труда города Москвы, используя как пассивные, так и активные формы проведения политики занятости. Благодаря активной деятельности государственной службы занятости, Москва является одним из стабильных городов с низким уровнем безработицы. Но для более продуктивной деятельности службы занятости, необходима постоянная государственная законодательная и финансовая

законодательная и финансовая поддержка с учетом потребностей региона.

В третьем параграфе второй главы «Результативность деятельности московской службы занятости в переходный период: социологический анализ» на основе вторичного анализа результатов социологических исследований, выявляющих мнения москвичей о состоянии и перспективах развития сферы занятости, проведенных Департаментом федеральной государственной службы занятости населения по городу Москве и интервью, проведенных соискателем с руководителями территориальных отделений службы занятости г. Москвы, сделаны следующие выводы:

- автор подчеркивает, что призванная осуществлять полноценный контакт соискателя рабочего места и заявителя вакансий, служба занятости выступает посредником между субъектами рынка труда;

- по результатам исследований выявлено, что в настоящее время москвичи считают социально-экономическую ситуацию в Москве стабильной, оценивая современную социально-трудоуловую сферу с большим оптимизмом, чем в предшествующие периоды;

-на основе всестороннего анализа профессиональных качеств и производственных навыков обращающихся за трудоустройством, определена некоторая завышенность самооценок респондентов, о чем свидетельствуют экспертные опросы работодателей, сотрудничающих со специализированными центрами труда и занятости города Москвы;

- практика показывает, что все большее значение приобретают такие важные и эффективные формы информационного обслуживания соискателей рабочих мест, как "ярмарки вакансий". Особую результативность среди них имеют специализированные ярмарки вакансий, проводимые по определенной отраслевой и возрастной направленности;

- установлено, что вопросы, связанные с профессиональным обучением, приобретают все большее значение. Работодатели рассматривают его как важный фактор повышения производительности и конкурентоспособности;

- психологическая поддержка, диагностика и коррекция негативных психических состояний безработных граждан должна стать одной из важнейших функций государственной службы занятости,

для чего следует значительно увеличить количество психологов, работающих в службе занятости;

- необходимо проводить подготовительные занятия с поступающими на работу в службу занятости специалистами не только в области функциональных обязанностей, но и знакомить с социально-психологическими аспектами личности безработных и типичными ситуациями при их приеме.

Автор считает, что совершенствование деятельности и повышение эффективности работы службы занятости зависит от оптимального распределения средств по направлениям их расходования.

В третьей главе - «Технологии создания модели эффективного обеспечения занятости населения» предлагаются и обосновываются инновационные технологии взаимодействия территориальных организаций и учреждений, обеспечивающих регулирование рынка труда, рассматриваются виды частных кадровых и рекрутинговых агентств, действующих на российском рынке труда, а также даны рекомендации по совершенствованию деятельности государственной службы занятости.

В первом параграфе третьей главы «Развитие частных кадровых и рекрутинговых агентств как составной части системы обеспечения занятости населения» на основе сравнительного анализа деятельности государственной и частных служб занятости автор делает вывод об узкой направленности миссии частных кадровых и рекрутинговых агентств, так как они осуществляют только подбор вакансий или нахождение нужного кандидата на то или иное вакантное место. Частные службы занятости не помогают гражданам повысить квалификацию или переобучиться, так как это требует дополнительных финансовых затрат.

Частные кадровые агентства и рекрутинговые компании, как правило, занимаются трудоустройством наиболее высококвалифицированных кадров, не обращая внимания на социально незащищенные категории граждан (инвалидов, лиц предпенсионного возраста, женщин с малолетними детьми и т.д.).

Для того чтобы частные службы занятости не только снимали «сливки», но и выполняли социальный долг, а именно, помогали в трудоустройстве слабозащищенным категориям граждан, следует законодательно определить в коммерческих службах занятости квоты для трудоустройства слабозащищенных граждан.

Для улучшения обстановки на рынке труда, повышения конкурентоспособности граждан целесообразно объединить усилия частных и государственных служб занятости. Необходимо выработать договор на основании которого, частные службы занятости, а также предприятия, которые берут гражданина на работу, или сам гражданин частично оплачивают курсы повышения квалификации или переподготовки, функционирующие на базе государственной службы занятости, что позволит при минимальных затратах каждого субъекта рынка труда достигнуть главной цели — трудоустройства гражданина.

В современных условиях частные кадровые агентства и рекрутинговые компании являются составной частью формирования рынка труда, поэтому необходимо принять специальное законодательство, регулирующее деятельность частных агентств по трудоустройству, в котором должен быть предусмотрен контроль государственных органов за их деятельностью. Целесообразно организовать тесное сотрудничество между частными агентствами по вопросам занятости и государственными службами занятости, основывающееся на том, что именно государственные власти несут главную ответственность за разработку и осуществление политики регулирования рынка труда.

Государственным структурам, выдающим лицензию на деятельность по содействию занятости, необходимо проверять деятельность коммерческих агентств, профессиональную пригодность их персонала, методы тестирования и отбора кандидатов на рабочее место, подлинность предложений о приеме на работу, наличие служебного помещения и т.п., а лицензию регулярно продлевать. Эти меры позволят контролировать деятельность негосударственных служб занятости, чтобы не допускать нарушения трудовых прав работников, устраиваемых на работу частными агентствами занятости.

По втором параграфе третьей главы «Разработка инновационных социальных технологий взаимодействия территориальных организаций и учреждений, обеспечивающих регулирование рынка труда» предлагаются инновационные технологии взаимодействия территориальных организаций и учреждений, обеспечивающих регулирование рынка труда.

Автор считает нецелесообразным наличие единственного источника финансирования (федерального бюджета) и предлагает разделение финансирования, например: финансирование материальной поддержки безработных осуществлять из федерального бюджета, а реализацию активных программ производить за счет средств работодателей, осуществляя мероприятия по повышению квалификации работников этих предприятий или по их переобучению через учебные центры службы занятости. Такая подготовка, полученное образование или повышение квалификации будут носить целевой характер — для конкретных рабочих мест конкретных предприятий.

Для создания общероссийской инфраструктуры рынка труда необходимо объединение информации и использование общей терминологии в деятельности государственной службы занятости и частных агентств, что повысит уровень прозрачности процесса функционирования рынка труда, позволит проводить совместные проекты в области профессиональной подготовки и переподготовки безработных, позволит заключать соглашения между государственными службами занятости и частными агентствами занятости по интеграции в трудовую деятельность длительно не работающих граждан.

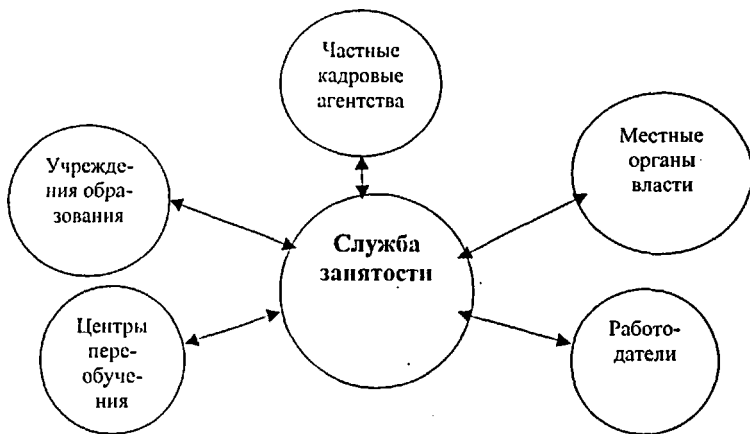
Современный рынок труда требует формирования разветвленной общегосударственной системы подготовки, переквалификации и трудоустройства кадров.

В рамках программы модернизации системы профессионального обучения в России в течение ближайших лет следует создать современные учебные центры, которые предоставят безработным и находящимся под угрозой высвобождения гражданам учебные курсы по специальностям, востребованным на местном рынке труда. Служба занятости в России становится одной из основных обучающих систем наряду с системами начального, общего среднего, среднего профессионального и высшего образования.

Роль органов местного самоуправления в системе обеспечения занятости должна заключаться в реализации задач по стимулированию создания производств и новых рабочих мест. Местные органы власти, в соответствии со своими стратегиями развития, должны взаимодействовать со службами занятости в рамках реализации

программ развития по подготовке квалифицированных кадров для созданных новых производств.

Функции службы занятости будут заключаться в контроле, регулировании и обеспечении взаимосвязи между рынком труда, рынком образовательных услуг, хозяйствующими субъектами и органами власти конкретной территории.



Таким образом, рынок труда необходимо рассматривать как сложную систему, состояние которой улучшается или ухудшается от степени ее изученности и управляющих воздействий на разных уровнях, как по горизонтали, так и по вертикали.

В третьем параграфе третьей главы «Совершенствовании регулятивной деятельности государственной службы занятости» выделены основные направления совершенствования деятельности государственной службы занятости по регулированию рынка труда в современных условиях:

- регулярное проведение мониторинга позволит собирать информацию о ситуации на территориальном рынке труда и выработать конкретные меры по предупреждению или минимизации негативных социально-экономических последствий массового высвобождения работников;

- профессиональная ориентация и переориентация безработных граждан с учетом соответствия их индивидуально-психологических особенностей требованиям конкретных профессий, пользующихся спросом на рынке труда; личностная диагностика и прогноз на ее

основе профессиональной успешности безработных, направляемых на обучение; оказание психологической помощи в выработке оптимальной стратегии и тактики активного поиска работы (снятие внутренних барьеров, коррекция установок и т.д.); коррекция психологического состояния безработных — основные задачи деятельности социально-психологической службы;

- создание разветвленной системы подготовки и переквалификации граждан под конкретные рабочие места позволит ликвидировать дисбаланс между количеством направленных на переобучение безработных и количеством тех, кто трудоустраивается после его окончания, тем самым, ликвидировав возможность нецелесообразного расходования бюджетных средств;

- создание единой автоматизированной информационной системы для совместной деятельности органов службы занятости с администрациями районов, регистрационной палатой, налоговой инспекцией и органами социальной защиты населения;

- усиление информированности населения с целью активизации действий по поиску работы: предоставление информации населению о ситуации на рынке труда и процессах, происходящих в сфере занятости. Организация многоуровневых (федеральный, региональный, муниципальный) банков данных вакансий, доведение этой информации до лиц, ищущих работу;

- целесообразность расширения информационного поля относительно числа и качественной структуры вакансий, предусмотрев автоматическое поступление в службу занятости информации от предприятий и организаций о каждом освободившемся и свободном рабочем месте, условиях работы па нем, размере заработной платы. Это изменит структуру обращающихся в службу занятости и повысит долю тех, для кого главная цель состоит в получении достойного рабочего места, а не пособия по безработице;

- совершенствование системы налогообложения предприятий малого бизнеса и разработка программ кредитования, стимулирующих вложение в развитие производства и научно-исследовательские и опытно-конструкторские разработки, обеспечение социальной защиты работников малых предприятий, охраны их труда — важные задачи в развитии малого предпринимательства. Они должны решаться в программе действий по созданию рабочих мест, принимаемой правительством, создаваться с определенной

периодичностью, отражать текущую ситуацию и содержать прогнозные оценки;

- основательная подготовка специалистов службы занятости в области менеджмента позволит более активно и профессионально вести деловой диалог с работодателем и безработным, эффективно управлять трудовыми ресурсами на рынке труда.

В заключении подведены основные итоги диссертационного исследования, предложена модель государственной службы занятости, обеспечивающая эффективное функционирование в современных российских условиях.

Подчеркивается необходимость формирования широкой сферы социальной компетенции государственной службы занятости, призванной оказывать активное влияние на функционирование рынка рабочей силы в современных российских условиях.

Основные положения диссертационного исследования отражены в следующих авторских публикациях:

Зайцева О.В. Безработица!?! // Сборник студенческих работ. М.: «Олимп» . 1996. — 0,5 п.л.

Зайцева О.В. Социально — экономические последствия безработицы // Социальная сфера: состояние и тенденции развития. Выпуск 5. - М.: «Союз». 1999. - 0,2 п.л.

Зайцева О.В. Совершенствование работы службы занятости. Тез. докл. и выступ, на II Всероссийском социологическом конгрессе «Российское общество и социология в XXI веке: социальные вызовы и альтернативы». — М.: Альфа. 2003. — Т. 1. — 0,1 п.л.

Зайцева О.В. Организация эффективной работы службы занятости (на примере г. Москвы). Материалы первых Афанасьевских чтений «Современное социальное управление: теория, технологии и подготовка кадров».— М.: «Союз». 2004. - 0,3 п.л.



Бумага офсетная № 1. Формат бумаги 60x90 1/16.
Гарнитура Тайме. Усл. печ. л. 1,5. Тираж 100 экз.
Отпечатано в типографии «Принт+».