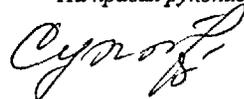


На правах рукописи



СУХАНОВА Елена Валерьевна

**РАЗВИТИЕ ТРУДОВОГО ПОТЕНЦИАЛА
БЕЗРАБОТНЫХ КАК НАПРАВЛЕНИЕ
ГОСУДАРСТВЕННОЙ ПОЛИТИКИ ЗАНЯТОСТИ**

Специальность 23.00.02 –

**Политические институты, этнополитическая конфликтология,
национальные и политические процессы и технологии**

АВТОРЕФЕРАТ

**диссертации на соискание ученой степени
кандидата социологических наук**

Санкт-Петербург

2006

Диссертация выполнена на кафедре социологии и социальной работы
Северо-Западной академии государственной службы

- Научный руководитель:** кандидат педагогических наук, доцент,
Орлова Инна Степановна
- Официальные оппоненты:** доктор социологических наук, профессор
Кармаев Николай Александрович
кандидат политических наук, доцент,
Оськин Сергей Александрович
- Ведущая организация:** Санкт-Петербургское государственное
образовательное учреждение высшего
профессионального образования
«Санкт-Петербургский государственный
институт психологии и социальной работы»

Защита состоится 25 декабря 2006 года в 15 часов на заседании диссертационного совета К 502.007.02 по защите диссертаций на соискание ученой степени кандидата социологических наук при Северо-Западной академии государственной службы по адресу: 199178, Санкт-Петербург, В.О., Средний проспект, д. 57, в зале Ученого Совета.

С диссертацией можно ознакомиться в библиотеке Северо-Западной академии государственной службы (199178, СПб., В. О., 8-я линия, д. 61).

Автореферат разослан «24» мая 2006 г.

Ученый секретарь диссертационного совета К 502.007.02

кандидат политических наук

Л. Востряков

Л. Е. Востряков

ОБЩАЯ ХАРАКТЕРИСТИКА РАБОТЫ

Актуальность темы исследования обусловлена нерешенными проблемами в сфере занятости населения и на рынке труда Российской Федерации в целом и в региональном разрезе. В условиях экономического роста показатели общей безработицы не снижаются. Сложной остается ситуация и с трудоустройством ряда социально-демографических групп населения, в том числе молодежи без практического опыта работы, отдельных категорий женщин, инвалидов и др.

Рост безработицы является фактором увеличения социальной нестабильности в обществе, ведет к социальному и экономическому неравенству, поскольку потеря или отсутствие работы перемещает гражданина в категорию малообеспеченных, бедных.

Отход от плановой системы управления экономикой, становление новой социально-экономической системы и рыночного механизма хозяйствования, вхождение России в систему международного разделения труда сопровождаются возникновением новых тенденций и проблем в сфере занятости населения.

Современный рынок труда сформировался в условиях реформирования российской экономики и продолжает испытывать негативное воздействие социально-экономического кризиса 90-х гг. XX в., обусловившего спад в промышленном секторе и сельском хозяйстве, снижение спроса на рабочую силу, рост общей и регистрируемой безработицы.

На конец первого полугодия 2006 г. в России 5,4 млн. человек классифицировались как безработные с применением критериев МОТ. По сравнению с этим же периодом 2005 г. численность безработных увеличилась на 0,6 млн. человек. Уровень безработицы в конце первого полугодия 2006г. вырос по отношению к предыдущему периоду 2005 г. на 0,7 % и составил 7,2 %.¹ На учете в органах государственной службы занятости в качестве безработных было зарегистрировано 1,7 млн. человек. По сравнению с таким же периодом 2005 г. численность зарегистрированных безработных сократилась лишь на 0,1 %.

С 1999 г. в экономике страны начался подъем, вызванный адаптацией организаций к новым условиям, возникновением новых рынков сбыта, переходом на новые виды продукции и благоприятной конъюнктурой внутреннего рынка.

¹ По материалам официального сайта Федеральной службы государственной статистики. – <http://www.gks.ru>. Занятость и безработица (на конец августа 2006 года).

Результатом этих процессов стал резкий рост спроса на квалифицированную рабочую силу. Российская экономика подошла вплотную к неизбежному этапу развития, когда для экономического роста на основе технологической модернизации отраслей требуются специалисты качественно нового уровня.

Однако за годы реформ большинство организаций практически свернули внутреннюю подготовку и повысили квалификации рабочих, что обусловило в настоящее время дефицит кадров высокой квалификации. На рынке труда образовалась диспропорция, выразившаяся в несоответствии спроса на квалифицированный труд и его предложения.

Среди безработных преобладают лица с начальным и средним профессиональным образованием, с низкой квалификацией, либо без специальности и квалификации вообще, а также лица, имеющие длительный, более одного года, перерыв в работе и утратившие свою квалификацию. Так, в Северо-Западном федеральном округе лица с высшим и неполным высшим образованием составляют всего лишь 10,6 %, со средним профессиональным образованием – 17,7 %, с начальным профессиональным образованием – 24,6 %, не имеют профессионального образования 47 %.²

В течение 2005-2006 гг. в этом регионе отмечается устойчивая тенденция превышения потребности в рабочей силы над ее предложением. На конец первого полугодия 2006 г. заявленная предприятиями и организациями потребность в работниках составила 140388 единиц, из них 108611 единиц (77,4 %) – по рабочим специальностям.³ В то время как на учете в государственной службе занятости в этот период состояло 115950 человек. Среди всех обратившихся за содействием в трудоустройстве в службы занятости округа лица, имеющие рабочую профессию, составили 47,9 %. Достаточно большое количество безработных граждан не имеют опыта работы, их количество составляет 1,4 млн. человек. По сравнению с первым полугодием 2005 г. среди безработных число лиц, не имеющих опыта работы, увеличилось на 2,8 %.

² По материалам официального сайта Управления федеральной государственной службы занятости населения по Санкт-Петербургу. – <http://www.rsprb.ru>. // Итоги деятельности территориальных органов службы занятости в Северо-Западном федеральном округе в июне 2006 года.

³ По материалам официального сайта Управления федеральной государственной службы занятости населения по Санкт-Петербургу. – <http://www.rsprb.ru>. // Итоги деятельности территориальных органов службы занятости в Северо-Западном федеральном округе в июне 2006 года.

Наиболее остро проблема безработицы ощущается среди женщин. Доля женщин, состоящих на учете в службе занятости в конце первого полугодия 2006 г. составила 60 %, а доля «женских» вакансий – лишь 37,5 %.

Рынок образовательных услуг пока не достаточно готов оперативно реагировать на изменение спроса, что не позволяет решить проблему дефицита квалифицированных рабочих кадров и ликвидировать диспропорцию спроса и предложения на локальных рынках труда.

Вышесказанное актуализирует проблему развития трудового потенциала безработных, обуславливает значимость данной задачи в государственной политике занятости.

В этой связи представляются важными такие направления активной политики занятости, как профессиональная ориентация, профессиональная подготовка, переподготовка, повышение квалификации высвобождаемых работников и безработных граждан, состоящих на учете в государственной службе занятости, поскольку они создают условия для улучшения профессиональных возможностей лиц с низкой квалификацией и безработных, имеющих профессии, не востребованные на рынке труда.

Государственная служба занятости в течение ряда лет работает в направлении развития качества рабочей силы, содействует повышению квалификации безработных, однако пока не в состоянии решить эту проблему в полной мере, так как сохраняется длительная (застойная) безработица у значительного числа безработных. Так, среднее время поиска работы безработными в первом полугодии 2006 г. составило 8,5 месяца и по сравнению с первым полугодием 2005 г. осталось на том же уровне. Стаж пребывания в состоянии безработицы один год и более имели 38,7 % безработных (на конец I полугодия 2005 г. – 38,1 %). Доля застойной безработицы среди сельских жителей существенно выше – составляет 49,6 %, и увеличилась за последний год на 3,9 процентных пункта. Среди безработных городских жителей доля застойной безработицы снизилась всего лишь на 2,6 процентных пункта и составила 31,9 %.⁴ Необходимость поиска более эффективных путей развития трудового потенциала безработных граждан и работников в ситуации высвобождения определила актуальность темы диссертационного исследования.

Степень научной разработанности проблемы

⁴ По материалам официального сайта Федеральной службы государственной статистики. – <http://www.gks.ru>. *Обследование населения по проблемам занятости в мае 2006.*

Большой вклад в разработку теорий занятости внесли крупнейшие зарубежные ученые Ж. К. Гурне, А. Смит, М. Вебер, А. Пигу, М. Фридмен, Фридрих фон Хайек, Р. Дарендорф, Р. Лепсиус, П. Лазарфельд, А. Обершалл, Т. Парсонс, Р. Мертон, А. Горц, Дж. Аткинсон, Ч. Хэнди. Одна из влиятельных теорий занятости, ставшая в XX в. основой экономической политики многих стран, принадлежит Дж. Кейнсу. Новые подходы к осмыслению феномена безработицы и занятости в постиндустриальном обществе предлагаются У. Беком.

Проблемы формирования российского рынка труда, его особенностей развития, а также механизмы регулирования и решения проблемы занятости населения рассматриваются в работах отечественных ученых А.Л. Темницкого, Л.И. Смирных, В.С. Магуна, Л.В. Вильнева, И.В. Маркевича, Т. Малевой и Т. Четверниной. Парадоксы российского рынка труда были исследованы В.М. Полтеровичем.⁵

Проблемам регулирования процессов занятости уделяется особое внимание в работах А.В. Кашепова, А.А. Никифоровой и И.С. Масловой. Отраслевой структуре занятости посвящены работы В.Г. Костакова и С. Смирнова. Акцент на изучении занятости и безработицы делается в работах С.В. Петрова, Ф. Прокопова и Г.Р. Хасаева.

Особенности поведения безработного на рынке труда, его личностные характеристики исследованы в работах О.М. Дудиной, О. Колесниковой, А. Федченко, Е.П. Сигарева.

Ключевые модели предложения труда (статические и динамические), стандартные подходы к их эмпирическому оцениванию, а также базовые подходы к анализу спроса на труд, оплаты труда, и безработицы, некоторые несовершенства рынка труда, характерные для возникающих экономик, освещены в работах А. Денисовой.⁶

Анализ и оценка состояния современных концепций социологии труда, предмета, направлений и тенденций развития данной социологической теории, трактовки ее структуры и объективной логики функционирования с момента возникновения до настоящего времени даны в работе Ж.Т. Тощенко.⁷

⁵ Исследование было начато в рамках исследовательской программы РЭШ в 1997 г. и продолжено во время визита автора в Банк Филяндии в 2000 г. Работа поддержана грантом Президента РФ по государственной поддержке ведущих научных школ (грант 00-15-98873 // Экономика и математические методы. – 2003. – Т. 39. – № 2. – С. 210-217.

⁶ http://www.nes.ru/Acad_year_2001/Labor-Denisova-rus.htm.

⁷ Тощенко Ж.Т. Предмет и структура социологии труда // Социологические исследования. – 2003. – № 3. – С. 48-58.

Обобщение классических и современных научных подходов к решению экономико-социальных проблем представлено В. В. Радаевым.

В историческом разрезе развитие социологии занятости в СССР рассматривается в работах И. В. Бестужева-Лады.

Большое количество работ посвящено практическим исследованиям процессов, связанных с формированием рынка труда, его развития, а также механизмов регулирования и решения проблемы занятости населения.

Гендерным аспектам занятости посвящены работы Л. С. Ржаницыной, Г. П. Сергеевой.

Основные тенденции и проблемы, которые возникли в социально-трудовой сфере производства в отдельные периоды активного проведения экономических реформ, направленных на переход страны от централизованной плановой экономики к экономике рыночной, рассмотрены в работах Е. Г. Антосенкова. Автор опирается на исследования, проводимые Центром «Труд-мониторинг» при Министерстве труда РФ и ВЦИОМ.

Дифференциация российской безработицы по социально-демографическим группам проведена в исследованиях Р.И. Капельюшников и Н.Т. Вишневской.⁸

Среди статей, посвященных изучению функций и структур службы занятости, можно отметить статьи Е. Бакланова, В. Мальцева, Ф. Прокопова, И. Тюрина.

В работах таких авторов как Е.П. Сигарева, С.Н. Демина, И.П. Попова уделяется внимание вопросам дифференциации безработных по социальным группам, а также вопросам их адаптации на рынке труда.

Понятие и структура трудового потенциала граждан, тенденции и факторы его формирования рассматриваются в работах таких авторов как В. И. Видяпиной, М. Хучека, В.М. Цафа, Г. Сергеевой, Л. Чижовой, И. Бондарь, Т. Палий, М. Долишнина.

Теоретико-методологические основы концепции человеческого потенциала рассматриваются в монографии С. К. Мордовина. В его научной работе представлены результаты проведенного им исследования, объектом которого является человеческий и трудовой потенциалы российских компаний.⁹

⁸Капельюшников Р.И., Вишневская Н. Т. // Феномен российской безработицы: динамика, структура, специфика. Сер. «Независимый экономический анализ». – М., 2003. – С. 74-101.

⁹ Мордовин С. К. Человеческий потенциал: принципы и социальные технологии инновационного анализа ситуаций. – СПб., 2004. – С. 9-41.

Вклад всех перечисленных авторов в изучение проблем занятости и безработицы является существенным и не вызывает сомнения. Большинство научных публикаций и статей адекватно отражают спектр существующих на сегодняшний день проблем трудовой сферы.

Однако вопросы развития трудового потенциала безработных граждан в аспекте государственной политики занятости освящены недостаточно. В имеющихся работах мало внимания уделено прикладным аспектам обозначенной темы, практическим вариантам выхода из создавшейся проблемы. Многие вопросы носят лишь постановочный характер. Между тем, безусловно, данная тема заслуживает того чтобы стать предметом специального исследования.

Цель и задачи исследования

Цель диссертационного исследования заключается в разработке новых подходов к развитию трудового потенциала безработных граждан, основанных на социальном взаимодействии государственной службы занятости и негосударственных образовательных учреждений.

Данная цель обусловила необходимость решения следующих задач:

- определение сложившихся в современной науке теоретических подходов к пониманию сущности безработицы, ее причин и социальных последствий;
 - характеристика безработных по социально-демографическим группам и по профессионально-квалификационным параметрам;
 - исследование рынка труда, банка вакансий рабочей силы Северо-Западного федерального округа;
 - комплексный анализ активных мер государственной политики занятости, ее направлений, технологий, эффективности;
 - разработка теоретического обоснования концепции развития трудового потенциала безработных с применением новых персонал-технологий – аутсорсинга и аутстаффинга;
 - создание модели многопрофильного негосударственного образовательного учреждения «Центра профессиональной подготовки, трудоустройства, социально-психологической и профессиональной поддержки» безработных граждан, работающего на основе социального партнерства с государственной службой занятости.
-

Объектом исследования является активная государственная политика занятости.

Предмет исследования – возможности взаимодействия государственной службы занятости с негосударственными образовательными учреждениями по организации обучения, переобучения, повышения квалификации, по содействию в трудоустройстве безработных граждан.

Методологической и теоретической базой исследования служит теоретическая интерпретация важнейших понятий «экопомически активное население», «безработица», «безработные», «безработные, зарегистрированные в органах государственной службы занятости», «уровень безработицы», «активная политика занятости», «трудовой потенциал» и др. в рамках системного подхода. Теоретические положения исследования базируются на фундаментальных трудах классиков философии, социологии, работах экономистов, занимающихся вопросами труда и занятости населения.

Используется анализ официальной статистики, активных программ государственной политики занятости, программ социально-экономического развития Российской Федерации, нормативных актов. Для выполнения задач исследования использовались сравнительный, системный и корреляционный анализы.

Эмпирической базой исследования послужили научные издания, материалы исследований, опубликованных в России, отчетные документы российских государственных органов, материалы официальных сайтов, данные Федеральной службы по труду и занятости (Роструда), материалы региональных Управлений занятости населения, данные Федеральной службы государственной статистики.

Научная новизна исследования:

- проведена дифференциация безработных по социально-демографическим и профессионально-квалификационным параметрам с позиций их уязвимости на рынке труда;
- выявлена структура низкого трудового потенциала безработных граждан, зарегистрированных в государственной службе занятости, затрудняющего возможности их трудоустройства;
- выявлены недостатки в деятельности государственной службы занятости по обучению, переобучению, повышению квалификации безработных, имеющих слабые позиции на рынке труда, которые проявляются в ограниченности предложений для переобучения и недостаточном использовании возможностей включения в данный

процесс негосударственных образовательных учреждений, накопивших опыт работы в области профессиональной подготовки и содействия в трудоустройстве;

– разработаны новые подходы к организации обучения, переобучения, повышения квалификации, содействию в трудоустройстве безработных с использованием новых персонал-технологий – аутсорсинга и аутстаффинга;

– предложена новая модель многопрофильного негосударственного образовательного учреждения социально-психологической и профессиональной поддержки безработных граждан, которая могла бы работать в тесном контакте со службой занятости и работодателями по реализации активной политики занятости.

Основные положения, выносимые на защиту:

1. Одной из основных проблем рынка труда является низкое качество рабочей силы, что обуславливает несоответствие спроса на квалифицированный труд и его предложение.

2. Наиболее актуальной задачей активной политики занятости является развитие трудового потенциала высвобождающихся работников в связи с модернизацией предприятий, а также безработных граждан, состоящих на учете в государственной службе занятости.

3. Организация обучения, переобучения низкоквалифицированных работников будет наиболее эффективной, если будет осуществляться на основе социального партнерства государственной службы занятости и негосударственных образовательных учреждений.

4. Предложена модель многопрофильного негосударственного образовательного учреждения «Центра профессиональной подготовки, трудоустройства, социально-психологической и профессиональной поддержки», широко использующего новые технологии непрерывного образования и современные персонал-технологии, работающего на договорной основе с государственной службой занятости.

Практическая значимость работы. Внедрение в совместную практику работы с государственной службой занятости по пересобучению и трудоустройству безработных граждан предложенной в диссертации модели многопрофильного негосударственного образовательного учреждения «Центра профессиональной подготовки, трудоустройства, социально-психологической и профессиональной поддержки» позволило:

– расширить число организаций, негосударственного сектора, работающих в тесной связи с государственной службой занятости и реализующих образовательные программы непрерывного профессионального образования (в первую очередь повышения квалификации и переподготовки кадров);

– объединить ресурсы государственных и негосударственных организаций и учреждений, работающих в сфере профессионального обучения и трудоустройства безработных граждан, что позволит реализовать одну из важных задач государственной политики занятости, связанную с привлечением негосударственного сектора в решение проблем занятости;

– развить систему непрерывного профессионального образования, постоянного повышения квалификации, переобучения работников предприятий, в которых проводится реструктуризация, с целью упреждения массовых высвобождений кадров;

– осуществлять комплексное оказание услуг по профессиональной подготовке, переподготовке, стажировке и практике, трудоустройству, профориентации, профессиональному сопровождению различных категорий безработных граждан;

– внедрить новые образовательные технологии, развить интерактивные формы обучения, шире использовать проектные методы, а также методы, позволяющие имитировать реальные ситуации, современные обучающие программы для безработных граждан;

– ввести в практику работы с безработными новые персонал-технологии, такие как аутстаффинг и аутсорсинг, использование которых позволит повысить их адаптацию и конкурентоспособность на рынке труда, увеличить вероятность трудоустройства в короткие сроки.

Апробация результатов исследования. Диссертация обсуждалась и была одобрена на заседании кафедры социологии и социальной работы Северо-Западной академии государственной службы. Практическая проверка предлагаемой модели обучающего Центра в части организации профессионального обучения и трудоустройства безработных граждан по рабочим профессиям (водитель автопогрузчика, оператор котельной, маляр-штукатур) по направлению Кировского и Красносельского центров занятости населения была осуществлена на базе НОУ «Учебный комбинат, Калинина 22». Процент трудоустройства после обучения составил 95%. На базе НОУ «Институт Новых Методов Обучения» был апробирован модульный

формат обучения по профессии дизайнера по интерьеру. После обучения по этой профессии процент трудоустройства выпускников составил 98%. Были также апробированы элементы учебного процесса посредством организации и проведения семинаров-тренингов.

Результаты, полученные в ходе исследования, доложены на совместной междисциплинарной научно-практической аспирантской конференции РАГС-СЗАГС «Государственность и государственная служба в России: пути развития» (СПб., июнь 2004 г.), на совместной междисциплинарной научно-практической аспирантской конференции РАГС-СЗАГС «Власть и управление в современном мире» (СПб., май 2005 г.), на VI международном социальном конгрессе (М., ноябрь 2006 г.).

Публикации. По теме диссертации опубликовано 3 печатных работы, общим объемом 1,6 п. л.

Объем и структура работы. Диссертация изложена на 172 стр. и состоит из введения, трех глав, включающих 9 параграфов, заключения, списка литературы и приложений на 6 стр. Список используемой литературы содержит 145 наименований.

ОСНОВНОЕ СОДЕРЖАНИЕ РАБОТЫ

Во введении обоснован выбор темы диссертационного исследования, определена ее актуальность. Дана общая характеристика состояния изученности проблемы в научной литературе, сформулированы цель, задачи работы, объект и предмет исследования, отражена методологическая и теоретическая база диссертации, показана научная новизна, теоретическая ценность и научно-практическая значимость диссертационного исследования.

В первой главе «Безработица как социальное явление» рассматриваются категории занятости и безработицы, изучаются причины и социальные последствия безработицы в России. Исследована структура общей и регистрируемой безработицы в России по основным социально-демографическим группам и профессионально-квалификационным параметрам.

В первом параграфе «Роль государства в регулировании рынка труда: эволюция теории и практики» исследуется формирование рынка труда в условиях переходного российского общества. Рассматриваются концептуальные теории занятости и различные подходы к изучению явлений, влияющих на формирование рынка труда, такие как либеральные теории понимания роли государства Ж. К. Гурне, А. Смита; кейнси-

анская модель концепции роли государства, теоретическое обоснование которой дано Дж. Кейнсом, а практическое начало положено политикой «нового курса» президента США Ф. Д. Рузвельта; неолиберальная теория, связанная с именами президента США Р. Рейгана и премьер-министра Великобритании М. Тэтчер.

При переходе к постиндустриальному обществу меняется характер безработицы. Безработица отражает несоответствие на рынке труда, когда предложение труда превышает спрос на него. Это несоответствие может быть как количественным, так и качественным. Экономисты выделяют три основных вида безработицы: фрикционную (текущую), циклическую, структурную. Современная безработица в значительной степени имеет характер структурной безработицы. Суть проблемы безработицы заключается в невозможности удовлетворения потребности населения в рабочих местах.

В условиях стремительного научно-технического прогресса и структурной безработицы требуется развитие квалификационной подготовки, включение работников в непрерывный образовательный процесс. Учитывая диспропорции на рынке труда, складывающиеся в результате становления постиндустриальной экономики, актуальной становится задача более активного влияния на профессионально-квалификационную структуру рабочей силы путем профессиональной ориентации вступающей на рынок труда молодежи и переквалификации лиц старших поколений.

Второй параграф «Занятость и безработица в современных условиях» посвящен исследованию гибких и изменчивых форм занятости в современном российском обществе. К таким нестандартным и нетрадиционным формам занятости сегодня относят временную работу, неполное рабочее время, самозанятость, при которой люди сами создают себе рабочие места.

Контроль государства над нестандартными формами занятости и их учет затруднены, поскольку они зачастую осуществляются на неформальной основе. Неформальная или теневая занятость не отражается в официальных документах (или отражается лишь частично) и не регистрируется государственной статистикой. Таким образом, все более стремительно расширяется круг людей, которых не считают безработными, но многие из них временами не имеют работы и стабильного дохода. Эти формы могут быть названы комбинированными формами занятости, так как совмещают в себе элементы занятости и безработицы.

Важнейшей задачей государственной политики занятости является поиск путей обеспечения желающих трудиться работой, и тем самым, снижение масштабов бедности.

В третьем параграфе «Занятость и безработица в России. Социальные последствия безработицы» исследуются характерные черты российской безработицы в переходный период, отмечаются ее социальные последствия.

Переход к рыночным отношениям в России обусловил ряд социально-экономических проблем, в том числе и проблему безработицы. На протяжении большей части 1990-х гг. численность безработных составляла 4-9 млн. человек или 4-10 % экономически активного населения.¹⁰ Также в России наблюдался очень сильный разрыв (в 4-7 раз) между уровнями реальной и зарегистрированной безработицы. На конец первого полугодия 2006 г. уровень общей безработицы колеблется вокруг отметки в 7,2 %, уровень регистрируемой безработицы – 2,4 %.¹¹

Безработица представляет собой макроэкономическую проблему, оказывающую наиболее прямое и сильное воздействие на каждого человека. Потеря работы для большинства людей означает не только снижение жизненного уровня, полной или частичной потери дохода, но наносит им серьезную психологическую травму. Она ведет к росту преступности, повышению смертности, увеличению числа психических заболеваний.

Несмотря на то, что общая ситуация на российском рынке труда за последние пять лет имеет позитивные тенденции, ситуация в сфере занятости населения остается по-прежнему сложной. Одной из важнейших причин роста продолжительности безработицы является несовпадение спроса и предложения рабочей силы в профессионально-квалификационном разрезе.

По прогнозам Управления Федеральной государственной службы занятости населения, в 2007 г. полностью решить проблему структурной безработицы в профессионально-квалификационном разрезе не удастся.¹² При стабилизации численности регистрируемых безработных ожидается существенное изменение их состава, возрастет число лиц с ограниченными трудовыми возможностями.

¹⁰ Обзор занятости в России. Выпуск 1. (1991-2000). – М.: Генс, 2002. – С. 94.

¹¹ По материалам официального сайта Федеральной службы государственной статистики. – <http://www.gks.ru>. Краткие итоги обследования населения по проблемам занятости в июле 2006 года.

¹² Управление федеральной государственной службы занятости населения по Санкт-Петербургу//официальный сайт <http://www.rspb.ru>. Прогноз ситуации в сфере занятости и на рынке труда в 2006 – 2007 гг.

В четвертом параграфе «Социально-демографическое и профессионально-квалификационное измерение безработицы» проведена дифференциация безработных по социально-демографическим и профессионально-квалификационным параметрам с позиций их уязвимости на рынке труда.

Для разных социально-демографических групп риск остаться без работы может быть неодинаковым. Безработица среди лиц активного возраста и молодежи в России выше, чем среди других возрастных групп. За последние пять лет уровень безработицы среди молодежи не только не снизился, но и вырос с 24,3 % в 2000 г. до 28,4 % в 2005 г. Самый высокий уровень безработицы отмечается в мужской возрастной группе (20-24 года) – 19,5 %.¹³

Вероятность попадания в состав безработных для предпенсионных возрастных групп в этот же период также существенно выросла, с 8,1% в 2000 г. до 14,1% в 2005 г. Уровень женской безработицы в предпенсионном периоде выше, чем мужской на 5,6 %.

Дифференциация показателей регистрируемой безработицы не совпадает с дифференциацией показателей общей безработицы. Так, женщины составляют почти две трети зарегистрированных безработных, но менее половины безработных по определению МОТ.

Одним из главных факторов, определяющих позиции работника на рынке труда, является уровень образования. Чем больше запас накопленного человеческого капитала, тем меньше риск попадания в ряды «лишних людей». Эта закономерность достаточно четко прослеживается и на российском рынке труда. Так, в 2005 г. доля общей безработицы среди лиц с высшим образованием была на 4,2 процентных пункта ниже, чем в среднем по стране. Напротив, среди лиц с низким образованием (не окончивших среднюю школу) он был в два раза выше среднероссийского.¹⁴

Несмотря на произошедшие в последние годы некоторые позитивные изменения на рынке труда, тенденции к снижению числа безработных, в том числе и длительно находящихся в этом статусе, не наблюдается.

Решение проблем занятости непосредственно связано с активизацией политики занятости, проводимой органами государственной власти федерального и ре-

¹³ По материалам официального сайта Федеральной службы государственной статистики. – <http://www.gks.ru>. Обследование населения по проблемам занятости в 2000-2005 гг.

¹⁴ Федеральная служба государственной статистики/официальный сайт <http://www.gks.ru>. Распределение численности безработных по возрастным группам и уровню образования в 2005г.

гионального уровня и в первую очередь с совершенствованием ее образовательного направления. Именно этой цели должны служить разнообразные «активные» программы, призванные оказывать содействие в занятости различным проблемным категориям безработных.

Во второй главе работы «Государственная политика занятости» проанализирована государственная активная политика занятости на федеральном и региональном уровне, ее направления, технологии, эффективность.

В первом параграфе «Сущность и направления государственной политики занятости» даны определения активной и пассивной политики занятости. Освещена законодательная база в этой сфере. Исследована организационная структура службы занятости, направления ее деятельности, раскрыты полномочия федеральных и территориальных органов государственной власти в осуществлении государственной политики занятости. Автором проведен анализ вакансионной базы данных государственной службы занятости Северо-Западного федерального округа. Более подробно проанализировано изменение в компетенции территориальных органов власти в проведении активной политики занятости, которое вступит в силу с 1 января 2007 г. согласно Федерального закона от 31 декабря 2005 г. № 199-ФЗ «О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации в связи с совершенствованием разграничения полномочий».

Правовые, экономические и организационные основы государственной политики занятости населения, в том числе гарантии государства по реализации конституционных прав граждан Российской Федерации на труд и социальную защиту от безработицы, сформулированы и закреплены в законе «О занятости населения в Российской Федерации» от 19 апреля 1991 г. № 1032-1 (новая редакция, действующая с 1 января 2005 г.).

Законодательством Российской Федерации безработным гражданам гарантировано оказание государством социальной поддержки, включая бесплатное получение услуг по профессиональной ориентации, профессиональной подготовке, переподготовке и повышению квалификации, психологической и материальной помощи.

Государственная политика занятости предусматривает разработку и реализацию как федеральных, так и территориальных программ содействия занятости населения, обеспечение наличия в разрабатываемых региональных и отраслевых программах разде-

лов, предусматривающих совершенствование трудового потенциала безработных через систему их обучения, переобучения, повышение квалификации. Данные разделы стали обязательной, неотъемлемой частью программ занятости.

Регулирование занятости населения, поиск путей снижения безработицы и смягчивание ее последствий является одной из функций органов исполнительной власти на всех уровнях (Федеральном, субъектов Российской Федерации).

Сегодняшний банк вакансий государственной службы занятости Северо-Западного федерального округа наполнен рабочими профессиями, требующими высокой квалификации. Наибольший спрос отмечается на квалифицированных рабочих следующим профессиям: электромонтер, слесарь-сантехник, электрогазосварщик, повар, водитель, плотник. Среди служащих востребованы: медицинская сестра, менеджер по продажам, инженер, бухгалтер, прораб, инженер-конструктор. Анализ профессионально-квалификационного состава безработных позволяет сделать вывод о несоответствии спроса на труд и его предложения. Предлагают свой труд представители профессий, которые в меньшей степени сегодня востребованы на рынке труда: контролер, оператор, сторож, инженер, лаборант, инспектор отдела кадров, менеджер по персоналу и т. д.

Основная масса предлагаемых вакансий – это вакансии по рабочим специальностям. Дефицит кадров по рабочим профессиям и особенно, требующих высокой квалификации, наиболее острая проблема для многих предприятий. Помимо незаполняемости рабочих вакансий, предприятия также сталкиваются с нехваткой программистов, инженеров-конструкторов, инженеров-технологов и других специалистов среднего звена.

Потребность в работниках, заявленная организациями, демонстрирует наличие высокой активности сегодняшнего рынка труда. Спрос на работников по количественному параметру также существенно превышает предложение.

Рынок Северо-Западного федерального округа ощущает нехватку рабочей силы. Вместе с тем, при избытке вакансий, служба занятости испытывает трудности в трудоустройстве безработных, ввиду их низкой квалификации, либо из-за отсутствия у них востребованной на рынке труда профессии.

Наличие данного противоречия выдвигает в число приоритетных задач политики занятости совершенствование системы подготовки, переподготовки, повышения квалификации безработных граждан.

Во втором параграфе «Программы и технологии активной политики занятости» дается представление о спектре программ и технологий, используемых государственной службой занятости в области профессиональной ориентации, профессионального обучения, переобучения, содействия в трудоустройстве, анализируется их эффективность.

С целью повышения конкурентоспособности на рынке труда и увеличения вероятности трудоустройства таких социально уязвимых категорий, как граждане, высвобождаемые в связи с реструктуризацией предприятий и организаций, молодежь, отдельные категории женщин, инвалиды, граждане, уволенные с военной службы и члены их семей, инвалиды, длительно безработные, территориальными центрами занятости проводятся мероприятия по профессиональной ориентации, профессиональному обучению безработных граждан.

Но вместе с тем, в государственной службе занятости на сегодняшний день круг возможностей в переобучении узок, он не в полной мере соответствует контингенту безработных по социально-демографическому составу. Так, в Северо-Западном федеральном округе учебные места Управления федеральной государственной службы занятости населения представлены в основном мужскими профессиями и специальностями. В то время как на учете в государственной службе занятости состоит около 60 % женщин.

В основном обучение осуществляется на базе собственных учебных центров службы занятости, и в этот процесс недостаточно включены негосударственные образовательные учреждения, имеющие широкие возможности организации профессионального обучения.

Службой занятости не в полной мере используются модульные и интерактивные форматы обучения с применением методов интенсивного погружения в самом модуле (презентации преподавателей и слушателей, дискуссии, моделирование работы, упражнения, деловые игры, анализ конкретных ситуаций, работа с учебными проектами, самостоятельная подготовка вариантов рабочего плана конкретного проекта).

Третья глава «Пути совершенствования развития трудового потенциала безработных и работников в ситуации высвобождения» содержит три параграфа.

В первом параграфе «Понятие и сущность трудового потенциала» дается представление о сущности трудового потенциала, которая предопределяет подход к его оценке, измерению, управлению, развитию.

На всех этапах развития процесса производства движущей силой являются человеческие ресурсы. Согласно новым теориям экономического роста, его продуктивность возрастает благодаря не столько внешним, сколько внутренним факторам, связанным с человеческими ресурсами, которые и являются движущей силой накопления сил и знаний.

Исследование роли человеческого фактора в сфере труда привело к введению в научный оборот термина «трудовой потенциал».

Квалификационная составляющая трудового потенциала, с одной стороны, характеризует подготовленность работников к выполнению постоянно усложняющихся трудовых функций, перемене труда, а с другой – является фактором, формирующим отношение к труду, трудовую дисциплину, интенсивность труда.

В России в условиях переходной экономики решающее значение имеет реформирование производительных сил и достижение уровня производительности общественного труда, обеспечивающего превращение страны в современное, высокоразвитое государство.

Роль трудового потенциала граждан и безработных, в том числе в современной экономической стратегии и политике в сфере труда и занятости России, очевидна, и решение проблем развития и эффективности его использования имеет национальную значимость.

Во втором параграфе «Концептуальные подходы к развитию трудового потенциала безработных» представлен авторский подход к организации обучения, переобучения, повышению квалификации и содействию в трудоустройстве безработных и высвобождаемых работников.

Анализ современной практики по организации обучения и содействия трудоустройству позволяет сделать вывод, что большинство обучающих и кадровых центров узко специализированы, несмотря на то, что в своем названии имеют термин «многопрофильных». Как правило, подобные учебные заведения ориентированы на

обучение и трудоустройство преимущественно специалистов в сфере услуг. Трудоустройство после обучения зачастую носит кратковременный характер, дальнейшая судьба и профессиональная карьера бывших слушателей не отслеживается. Не всегда организация обучения и трудоустройства выстроены с точки зрения комплексного подхода; после обучения и трудоустройства не поддерживается обратная связь бывших слушателей с обучившим их центром. Эти недостатки присущи и обучающим центрам службы занятости. Поэтому сегодня есть необходимость в обучающих кадровых центрах принципиально нового типа.

В диссертации предложена авторская концепция развития трудового потенциала безработных, которая может быть реализована многопрофильным образовательным кадровым центром, оказывающим широкий спектр услуг по профессиональной подготовке, переподготовке, стажировке и практике, трудоустройству, профориентации, профессиональному сопровождению безработных граждан, использующим новейшие технологии в организации обучения, а также персонал-технологии для более эффективного содействия трудоустройству безработных граждан.

Данный подход позволяет реализовать одну из важных задач Программы социально-экономического развития Российской Федерации на среднесрочную перспективу (2006-2008 гг.) по организации дополнительного образования, в том числе и образования безработных, которая связана с включением в этот процесс негосударственных организаций, имеющих ресурсы для осуществления данной деятельности.

В третьем параграфе «Модель многопрофильного негосударственного образовательного учреждения «Центр профессиональной подготовки, трудоустройства, социально-психологической и профессиональной поддержки» (далее кадровый Центр) представлена модель многопрофильного обучающего кадрового центра, работающего в тесном контакте на условиях социального партнерства с государственной службой занятости по вопросам профориентации, переобучения и трудоустройства безработных граждан по профессиям, которые востребованы на рынке труда, с предприятиями в вопросах непрерывного профессионального обучения, постоянного повышения квалификации, переобучения в связи с предполагаемой модернизацией производства и высвобождением работников.

Применяя новые персонал-технологии, предлагаемый кадровый Центр может дополнить, расширить и углубить те услуги, которые представлены сегодня в городских центрах занятости.

Деятельность кадрового Центра строится на комплексном подходе, который объединяет весь спектр услуг по профессиональной подготовке, переподготовке, стажировке и практике, содействию в трудоустройстве, профориентации, профессиональному сопровождению безработных граждан.

Основная задача такого многопрофильного учебного заведения состоит в том, чтобы оказывать услуги в области занятости безработных своевременно и качественно, создавая необходимые условия для развития творческих возможностей безработных граждан, постоянного роста их деловой квалификации и профессионализма, трудоустройства и последующего повышения разряда и заработной платы.

В предлагаемом нами кадровом Центре должен быть создан отдел обучения, который будет реализовывать профессиональные программы (основные и дополнительные), будет заниматься вопросами организации стажировки и практики. Все программы должны иметь исключительно практическую направленность. В рамках этого отдела должна присутствовать такая услуга как сопровождение по профессии. Это означает, что безработный человек, получивший новую профессию, после своего трудоустройства, на бесплатной основе сможет получать от преподавателей-практиков консультации по профессии. Эта услуга не представлена в службе занятости.

Кроме отдела обучения в кадровом Центре необходим отдел психологической и профессиональной поддержки. Этим отделом будут предоставляться услуги в области социальной адаптации безработных граждан. Деятельность отдела направлена также на разработку и реализацию программы по профориентации подростков и их подготовки к трудоустройству.

Отделом по трудоустройству может осуществляться содействие в трудоустройстве безработных граждан как традиционным способом – подбором рабочего места и трудоустройством в организации города, где трудовые отношения будут регулироваться посредством трудового договора (как срочного, так и бессрочного) между работником и работодателем, так и на условиях аутстаффинга и аутсорсинга.

Аутстаффингом называется услуга по выводу персонала за штат компании-заказчика (компании – непосредственного работодателя) и оформлению его в штат

компании-провайдера. При аутсорсинге за пределы компании выводится не персонал, а некоторые непрофильные функции, например, маркетинг, реклама, транспорт, организация питания. То есть заказчик покупает не труд конкретных работников, а определенную услугу. В роли компании-провайдера будет выступать кадровый Центр, который станет формальным работодателем для сотрудников компании-заказчика и возьмет на себя полную юридическую и финансовую ответственность за них.

Трудоустройство через кадровый Центр посредством аутстаффинга и аутсорсинга поможет защитить и обезопасить бывшего безработного человека, так как будет заключаться трудовой договор между трудоустроенным специалистом, кадровым Центром и работодателем. В штате кадрового Центра обязательно должны быть юристы, которые постоянно будут отслеживать соблюдение трудового законодательства всеми тремя сторонами трудового договора. В случае возникновения проблем с работодателем у работника все вопросы по их урегулированию будет брать на себя кадровый Центр.

В кадровом Центре может быть создан отдел по работе с работодателями, который будет заниматься постоянным исследованием и мониторингом рынка труда и подбором персонала для организаций по заявкам работодателей.

Предлагаемая модель была осуществлена практически на базе НОУ «Учебный комбинат, Калинина 22» и НОУ «Институт Новых Методов Обучения» в части организации профессионального обучения и трудоустройства безработных граждан по профессиям водителя автопогрузчика, оператора котельной, маляра-штукатур, дизайнера по интерьеру. Социологическое обследование результативности трудоустройства охватило две группы в количестве 200 человек. Сбор материала осуществлялся с помощью анкетного опроса и стандартизированного интервью. Общий процент трудоустройства после обучения составил 96,5 %.

Подобная модель многопрофильного кадрового Центра является кадровым центром принципиально нового типа и имеет ряд преимуществ перед уже существующими обучающими и трудоустраивающими центрами. Главным из них является то, что безработный человек по направлению службы занятости, независимо от его профессионального уровня и базового образования, сможет получить весь комплекс услуг по профессиональной подготовке, переподготовке, стажировке и практике, трудоустройству, профориентации, профессиональному сопровождению. В связи с

тем, что программы подготовки и переподготовки кадрового Центра краткосрочные и построены по принципу модульного и интерактивного обучения, безработные люди смогут осваивать азы специальности поэтапно, применяя полученные знания после освоения каждого этапа на практике.

Еще одним важным преимуществом подобного кадрового Центра может служить его быстрая трансформация под конкретные условия современного рынка труда.

В результате такой организации работы на рынке труда выигрывают все: служба занятости, работодатели, а главное безработные люди, которым нужна работа.

В заключении диссертационной работы подведены итоги исследования, сделаны основные выводы, которые соотносены с заявленной целью и основными задачами диссертационной работы.

Публикации по теме диссертации:

1. Суханова, Е. В. Опыт проведения тренинга коммуникативной компетентности и презентации товара /Е. В. Суханова // Государственность и государственная службы в России: пути развития: материалы совместной междисциплинарной аспирантской конференции РАГС-СЗАГС. Вып. 4 / Под общ. ред. В. К. Егорова, В. А. Шамахова, М.А. Кашиной.– СПб.: СЗАГС, 2004. – 0, 5 п.л.

2. Суханова, Е. В. Опыт проведения корпоративного семинара-тренинга «Эффективные деловые коммуникации и навыки самопрезентации» / Е. В. Суханова // Власть и управление в современном мире: материалы совместной междисциплинарной аспирантской конференции РАГС-СЗАГС. Вып. 5 / Под общ. ред. В. К. Егорова, А. С.Горшкова, В. М.Герасимова, М. А.Кашиной. – СПб.: СЗАГС, 2005. – 0, 5 п.л.

3. Суханова, Е. В. А может мне в дизайнеры пойти? / Е. В. Суханова // Российское предпринимательство. – 2006. – № 11. – С. 99-101. – 0, 6 п.л.

Подписано в печать 23.11.2006. Формат 60×84_{1/16}
Печать офсетная. Усл. п. л. 1,4. Тираж 100 экз.

Отпечатано с готовых диапозитивов в АОЗТ типография «Дизайн»
191028, Санкт-Петербург, ул. Моховая, д. 26

