



Содействие службе занятости
Западной Сибири
и Новосибирска

Государственная
служба
занятости



Новосибирский областной
и городской центры
занятости населения



Центр социальной
адаптации и переподго-
товки кадров высшей
квалификации

Результат 2.3. : Анализ потребности в специфической консультативной помощи безработным и другого рода содействия со стороны отдела труда Администрации и разработка программы соответствующих услуг с учётом опыта пилотных программ

БЕЗРАБОТНЫЙ И СЛУЖБА ЗАНЯТОСТИ НАСЕЛЕНИЯ: ПОВЫШЕНИЕ ЭФФЕКТИВНОСТИ ВЗАИМОДЕЙСТВИЯ (поселенческие особенности работы Службы занятости)

**Краткий научный отчет
по результатам пилотажного исследования ***

Ю.М. Плюснин

**Новосибирск
октябрь 1997**

* Развёрнутый научный отчёт находится в Новосибирском областном и городском центрах занятости населения, TACIS - Содействии службе занятости Западной Сибири и Новосибирска, Межрегиональном учебном центре, Центре социальной адаптации и переподготовки кадров высшей квалификации (ЦСА)

Введение. Характеристика исследования

В настоящее время обостряется противоречие между финансовыми ресурсами Службы занятости населения и её основными задачами по содействию занятости путём информационной деятельности на рынке труда, профессиональной ориентации, переподготовки и обучения по новым профессиям. Это влечёт ограничение реальных возможностей Службы, поскольку в ближайшее время не следует ожидать расширения её возможностей. Служба занятости не имеет альтернативы тому, чтобы изыскивать *внутренние резервы* для повышения эффективности своей деятельности и обеспечить исполнение функций в надлежащем объёме.

Целью данного исследования было определение условий повышения уровня (эффективности) взаимодействия Службы занятости с безработными, исходя из *наличных возможностей* Службы и структуры *реальных потребностей* в её услугах клиентов в поселениях разного типа (крупный город, районный город, село). Одновременно определялась структура *реальных услуг*, предоставляемых населению Службой занятости. На основе сопоставления структуры потребностей и структуры услуг формулируются конкретные предложения, направленные на повышение качества и результативности взаимодействия безработного со Службой занятости населения, исходя из реально имеющихся у последней ресурсов.

В качестве методов исследования использовались: а) фокусированное интервью клиентов Службы занятости; б) интервью и анкетный опрос персонала Службы; в) экспертный анкетный опрос руководителей районных отделов Службы; г) анализ статистической информации и документации отделов Службы.

Объектами исследования выступили как сотрудники отделов Службы занятости от уровня руководителя отдела до инспекторов первичного и вторичного приёмов, так и безработные, среди которых выделены две группы: 1) впервые обратившиеся в Службу занятости и 2) зарегистрированные здесь и имеющие статус безработного. Исследование проведено на базе районных отделов Службы в трёх типах поселений: 1) крупном городе (РОСЗН по Ленинскому району г. Новосибирска); 2) районном городе-спутнике (Городской центр занятости населения г. Бердска); 3) сельском населённом пункте (РОСЗН Кочковского района, с. Кочки).

Всего опрошено 69 человек: 27 сотрудников Службы занятости и 42 безработных (20 впервые обратившихся в Службу и 22 зарегистрированных).

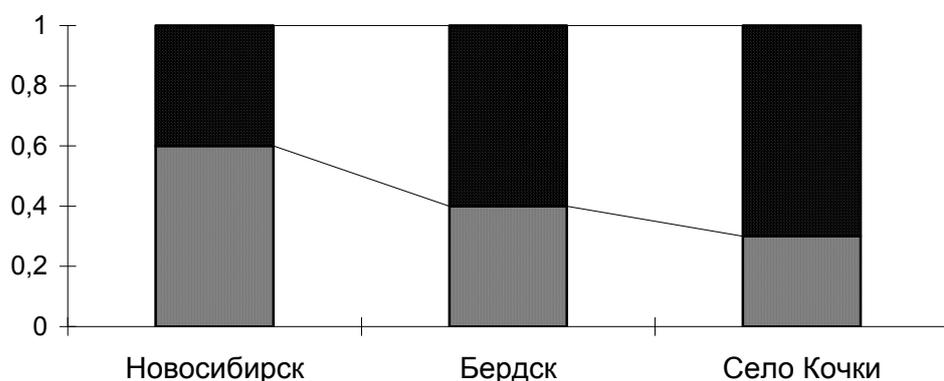
Особенности статуса безработного в поселениях разного типа

По мнению специалистов Службы занятости, в последние 1 – 1,5 года *начал существенно меняться тип безработного, его поведение и мотивация*. Это происходит во всех группах поселений, причём в сельской местности процесс начался раньше, чем в городе, а в небольших городах раньше, чем в Новосибирске. Связано это с более тяжёлыми последствиями спада производства на селе и в небольших городах. В настоящее время подавляющее число людей становятся безработными по одним и тем же причинам: сокращение численности или ликвидация предприятия. Получает всё большее распространение увольнение по собственному желанию, что случалось раньше гораздо реже. Поэтому среди безработных оказывается значительное число классных специалистов и хороших работников, в которых испытывают потребность многие другие предприятия города и области.

Реальное число безработных, по оценкам сотрудников Службы занятости, превосходит число всех обратившихся и зарегистрированных безработных **в 2 – 3 раза в сельской местности и в 1,3 – 1,5 раза в городе** (см. Схему 1). В последнее время, в отличие от прежних лет, в Службу занятости обращается большинство всех безработных. Многие безработные уже в течение первых 2-х недель, максимум 2-х месяцев, обращаются в Службу и встают на учёт.

Схема 1

Примерное соотношение доли безработных, обращающихся в Службу занятости (нижние тёмные столбцы) в общей численности безработных в поселениях разного типа



Причины высокой обращаемости в Службу занятости городских безработных по сравнению с сельскими заключаются как в более оперативной работе с вакансиями и большими возможностями трудоустройства в городе, так и в не столь катастрофическом спаде производства и относительно меньших масштабах сокращения работников.

Служба занятости в районном городе и особенно на селе не может предоставить исчерпывающей информации о рабочих местах и здесь резко ограничены возможности трудоустройства с её помощью. Более того, информационная деятельность Службы занятости города-спутника **ориентирована на Новосибирск, а не на собственный рынок труда**. Это усугубляет трудности в получении работы.

Самостоятельные действия по поиску работы предпринимают **до половины всех зарегистрированных безработных**, но если в крупном городе это приводит к успеху, то в небольшом городе шансы найти работу вообще невелики, а в сельской местности они практически сведены к нулю. Безработные в городах широко пользуются информацией о трудовых вакансиях из разных источников и гораздо меньше обращаются непосредственно на предприятия и в фирмы. На селе, наоборот, информация используется в минимальной степени, а основной метод поиска работы – непосредственное обращение к работодателю. Эти поселенческие особенности в методах поиска работы прямо связаны с распространением информации и доступом к ней, причём не только по официальным каналам, но и по неофициальным.

Частные агентства по трудоустройству являются **очень редким средством поиска работы** даже в крупном городе и практически не имеют никакого значения в небольшом городе. В сельской местности таких агентств нет.

Основные требования к искомой работе у большинства безработных – это *уровень зарплаты и регулярность её выплаты*. Работа по специальности становится менее важным фактором, особенно по мере увеличения срока, в течение которого человек не работает. Поэтому *от эффективности работы Службы с её клиентами на самых первых этапах взаимодействия во многом зависит то, насколько может быть предотвращен или задержан процесс депрофессионализации работников*.

Мотивы обращения и структура потребностей клиентов Службы занятости в поселениях разного типа

Мотивы обращения безработных в Службу занятости имеют, помимо главного -- *получения работы* (не только декларируемого, но и реального), -- определённую *поселенческую* специфику как с точки зрения специалистов Службы, так и в глазах самих безработных (см. схему 2; мотивы расположены по рангам их значимости для безработных):

Схема 2

| Оценки специалистов Службы | Оценки безработных |
|---|--|
| Новосибирск | |
| 1. Работа 2. Информация о вакансиях (в том числе не регистрирующиеся безработные) 3. Стаж работы 4. Пособие 5. Обучение | 1. Работа 2. Обучение по новым профессиям |
| Бердск | |
| 1. Работа 2. Постановка на учёт и статус безработного 3. Льготы 4. Стаж работы 5. Обучение по новым профессиям 6. Информация о вакансиях (в том числе не регистрирующиеся безработные) | 1. Работа по специальности 2. Информация о вакансиях 3. Пособие 4. Льготы |
| с. Кочки | |
| 1. Работа 2. Стаж 3. Пособие | 1. Работа 2. Стаж 3. Обучение |

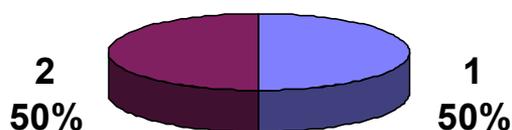
То, что *«работа»* везде стоит на первом месте, хотя и отражает реально высокую потребность в ней, соответствует этому всё-таки не в полной мере. Есть немалая часть безработных, для которых это только *декларируемый мотив* (см. ниже).

В крупном городе в сильной степени выражена *потребность в получении дополнительной информации о рабочих местах и в переобучении по новым специальностям*. В небольшом городе потребность в информации о рабочих вакансиях хотя и велика, но преобладающими мотивами обращения в Службу являются *получение льгот* благодаря содействию Службы занятости (в качестве не прямой льготы выступает и получение статуса безработного, поскольку это даёт право на получение пособия и сохранение стажа работы). Потребность в профессиональном обучении имеет несколько меньшее значение, чем в крупном городе.

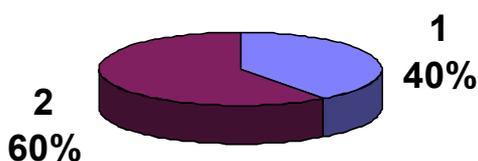
В сельской местности важнейшими мотивами становятся *получение пособия по безработице* (поскольку его уровень нередко превышает размер средней зарплаты) и *обеспечение непрерывного стажа работы* для постоянно не работающих лиц (в основном женщин, занятых мелким мясомолочным производством).

Поскольку в последние годы стала нарастать доля лиц, обращающихся в Службу занятости ради получения услуг, не связанных непосредственно с работой (обеспечение непрерывного стажа работы и/или получения пособия, досрочный выход на пенсию, социальные льготы и т.п.), **мотивы, лежащие вне сферы труда и не имеющие отношения к функциям Службы занятости, стали играть всё более важное значение в городских поселениях, а в сельской местности являются теперь, вероятно, доминирующими.**

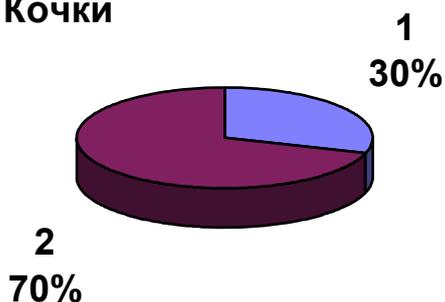
Новосибирск



Бердск



Кочки



По структуре потребностей и характеру ожиданий от Службы занятости вся совокупность обращающихся безработных может быть разделена на две категории:

- 1) людей, реально занятых поисками работы, и
- 2) людей, цели обращения которых в Службу не связаны с намерением найти работу.

По оценкам инспекторов и руководителей отделов Службы занятости, а также самих безработных, доля людей первой категории составляет *максимально* от 1/4 (в селе) до 1/2 (в городе) всего числа безработных, обратившихся в Службу занятости (имеются в виду как те, кто здесь зарегистрированы, так и те, кто приходят только для получения информации о вакансиях; см. схему 3).

Схема 3

Соотношение среди неработающих доли людей, реально ищущих работу (1) и обращающихся в Службу занятости ради достижения других целей (2) в поселениях разного типа. Приведены максимальные оценки численности группы 1 по оценкам инспекторов и самих безработных.

Если в крупном городе представители первого типа безработных составляют до половины всех обращающихся в Службу, то в небольшом городе их доля снижается до 1/3 – 1/4, а в сельской местности составляет всего 1/5 – 1/10 всех безработных. *Представляется чрезмерно большой по численности группа лиц, использующих Службу занятости в целях, не связанных с поиском работы и не соответствующих функциям Службы.*

Схема 4

Доля лиц, в действительности занятых поиском работы, среди всех безработных, обращающихся в Службу занятости

| Тип поселения | По оценкам специалистов Службы | По оценкам самих безработных |
|-----------------------------|--------------------------------|------------------------------|
| Крупный город (Новосибирск) | 30 - 50 | 50 |
| Областной город (Бердск) | 20 - 30 | 30 - 40 |
| Сельский центр (Кочки) | 10 - 20 | 30 |

В течение последних 1 – 1,5 лет происходит трансформация в структуре мотиваций безработного, обращающегося в Службу занятости. Это обусловлено всё более массовым характером безработицы и распространением информации о функциях Службы. С одной стороны, безработными становятся самые разные по квалификации работники. С другой стороны, изменяется контингент безработных по социально-профессиональной структуре: всё больше лиц, занятых в бизнесе, коммерции, но не регистрирующих свою деятельность (а также женщин, не намеренных искать работу), обращаются в Службу для оформления документов, подтверждающих непрерывный стаж работы. Эта категория людей, также как и те, кто ориентирован только на получение пособия, отличаются по своему поведению от безработных, реально ищущих работу. Естественно, они доставляют наибольшие хлопоты инспекторам Службы, делая их работу *бессмысленной*.

Особенности развития безработицы не только в регионе, но и в стране, её усугубление, сочетающееся с глубоким кризисом производства и широким распространением нарушений со стороны государственных и частных предприятий трудового законодательства по оплате труда, обуславливают то, что поиск человеком *подходящей* работы становится крайне трудным делом. Это приводит к тому, что с течением времени у большинства безработных происходят значительные изменения в трудовых мотиваций. Если сразу после увольнения и в первые 2 – 3 месяца у человека очень высока мотивация к трудовой деятельности, то по прошествии полугода она практически утрачивается и смирившись со своим положением, безработный обнаруживает в нём и положительные стороны, нередко и в материальном плане. *Внешняя социально-экономическая ситуация приводит к созданию условий для формирования «профессионального безработного».*

Функциональные обязанности специалистов и структура реальных услуг Службы занятости в поселениях разного типа

Объём реально выполняемых функций специалистами Службы в поселениях всех типов *значительно превосходит* объём определённых инструкцией обязанностей. *Интенсивность работы выше установленной нормы в 2 -- 3 раза.* Всё это резко снижает эффективность профессиональной деятельности и качество обслуживания клиентов. Относительно меньшая нагрузка сотрудников в сельской местности по сравнению с городом не повышает качество работы в силу специфики клиентов Службы на селе (чрезмерно высокая доля лиц, не желающих трудоустроиться) и практического отсутствия приемлемых вакансий, которые могут быть предложены сельским безработным.

Специалисты вынуждены выполнять вообще *несвойственные* им функции. Работа сотрудников по первичному и вторичному приёму безработных во многом

сводится, особенно в городских поселениях, к *простой регистрации клиентов*. Служба занятости во всех типах поселений всё в большей мере приобретает роль **службы социального обеспечения**. Исходно многообразная деятельность Службы постепенно сводится к некоторым функциям, не являющимся главными. Основную долю работы сотрудников Службы со временем всё больше составляют регистрация, выплата пособия по безработице, оформление документов по сохранению непрерывного стажа работы, получению льгот и, реже, отправления на досрочную пенсию. Деятельность по подбору вакансий приобретает всё более бессмысленный характер, во-первых, потому, что большинство вакансий не являются *престижными и привлекательными*, во-вторых, потому что *время их прохождения на отдельных этапах в Службе слишком велико* и они успевают устареть,

Схема 5

Виды услуг, реально предоставляемых Службой занятости в поселениях разного типа (по оценке сотрудников) *

| Виды услуг Службы занятости населения | Тип поселения | | |
|---|---------------|----------------|--------------------|
| | Крупный город | Районный город | Сельская местность |
| Информация о вакансиях на рабочие места | ++ | ++ | + |
| Дополнительная информация о предприятиях | + | | |
| Информация о профессиональном обучении | + | + | |
| Информация о социальных и правовых аспектах трудовой деятельности | | | |
| Направление на постоянное трудоустройство | ++ | ++ | + |
| Направление на временной трудоустройство, (социальные работы) | + | + | |
| Направление на сезонные работы | | + | ++ |
| Консультации по выбору профессии, профориентация и профотбор | ++ | ++ | |
| Клуб безработных | | ++ | |
| Обучение по новым видам профессий | + | + | + |
| Повышение квалификации | | | |
| Направление на семинары, тренинги по социально-психологической поддержке и реабилитации | + | | |
| Индивидуальные психологические консультации | + | | |
| Содействие в развитии самозанятости и организации малого бизнеса | | + | |
| Помощь в получении субсидий для организации собственного дела | | | |
| Получение статуса безработного | ++ | ++ | ++ |
| Выплата пособия по безработице | ++ | ++ | ++ |
| Обеспечение непрерывного стажа работы | ++ | ++ | ++ |
| Помощь с выходом на досрочную пенсию | + | + | + |
| Помощь в получении льгот, связанных с временной нетрудоспособностью | + | ++ | + |
| Помощь в получении различных видов поддержки социально незащищенным гражданам | + | | |

*) Основные и обычные виды услуг отмечены [++] и **оттенены**, те, что не являются основными или предлагаются нечасто, — [+] со средней цветовой оттенкой, редкие — [+], слабая цветовой оттенка. прежде чем кто-то из безработных обратится к работодателю, в-третьих же, немалое число безработных не заинтересовано в трудоустройстве.

Уровень профессиональной подготовки и компетентность сотрудников городских отделов Службы занятости существенно выше, чем в селе. Однако информированность относительно своих должностных обязанностей невысока, а в ряде случаев вообще отсутствует (определенно достаточна она только у специалистов Новосибирской Службы занятости).

Необходимость постоянного обучения и повышения квалификации признаётся всеми без исключения сотрудниками Службы. Явно **недостаточен уровень профессионального образования**, что признаётся всеми специалистами. Все сотрудники Службы нуждаются в регулярном обучении на курсах, получении практических знаний на семинарах и встречах по обмену опытом работы. Наиболее важными для деятельности специалистов Службы являются следующие образовательные сферы: **юридические** знания, особенно по трудовому законодательству, **экономические** знания, **психологические** практические знания и навыки.

Уровень соответствия реальных услуг ожиданиям клиентов Службы занятости

Объём услуг для безработных в городских поселениях больше, чем в селе. Здесь больше предложений по профессиональной ориентации и переобучению. Безработные имеют возможность получить специализированную психологическую помощь и индивидуальную консультацию, в некоторых случаях могут рассчитывать на помощь в организации собственного дела.

Важной отличительной особенностью Службы занятости города-спутника является возможность организации безработных на **принципах клубной работы**. Безработные признают этот вид деятельности как необходимый и с профессиональной и с психологической точек зрения. Другой специфической особенностью является широкое распространение услуг по содействию в получении различных льгот. В сельской местности достаточно широко распространены услуги по временному трудоустройству людей на сезонные работы. В небольшом городе этот вид услуг также присутствует, хотя и ограниченно, но в крупном городе он совсем не представлен в деятельности Службы занятости.

Вследствие государственной политики в отношении Службы занятости, постепенно ограничивающей её возможности по оказанию специальных видов услуг безработным (например, профессиональное обучение), а также вследствие естественного процесса адаптации людей к сложившимся условиям жизни, при которых Служба занятости становится для них средством решения собственных проблем, не связанных непосредственно с поиском работы, **уровень соответствия реальных услуг Службы потребностям её клиентов невысок**.

Служба занятости крупного города имеет, однако, существенно большие возможности для удовлетворения потребностей **как безработных, реально ищущих работу** (информация о вакансиях, направление на трудоустройство, возможность переобучения по новым профессиям и т.п.), так **и безработных, которые преследуют иные цели** (обеспечить непрерывный стаж работы, получить пособие или различные льготы). В районном городе у Службы **значительно меньше возможностей удовлетворить потребности безработных, ищущих работу**. Но как **служба социального обеспечения** она удовлетворяет в настоящее время достаточно широкий круг безработных, ожидающих от неё льгот, пособия или стажа работы. В сельской местности Служба занятости **практически лишена возможности удовлетворить потребности безработных в работе**, зато достаточно

хорошо и полно удовлетворяет потребности в получении пособия и обеспечения стажа.

Условия повышения качества и результативности взаимодействия Службы занятости с безработными

Для повышения качества и результативности взаимодействия Службы занятости с безработными необходимы три вида изменений: 1) изменение *условий работы самих специалистов* Службы; 2) изменения *механизма взаимодействия Службы с клиентами-безработными*; 3) изменение *механизма взаимодействия с работодателем*.

1. Изменения условий работы специалистов сводятся прежде всего к уменьшению объёма нагрузки и рациональному распределению её во времени. Необходимо существенное (по крайней мере на 50 %, а лучше вдвое) **снижение** нагрузки, приходящейся на одного специалиста, а также новый, более чёткий регламент распределения посетителей по времени прихода и продолжительности одного приёма. Требуется существенный **пересмотр структуры бюрократической процедуры**, поскольку при нынешних условиях основное время затрачивается на техническую часть, а не на непосредственное взаимодействие с клиентом-безработным, хотя именно это последнее является основной задачей специалиста Службы.

Следует обратить внимание также на **изменение социально-психологических условий**, на фоне которых осуществляется работа специалиста с клиентами, именно: улучшение межличностных взаимодействий в коллективе, которое может быть достигнуто с помощью специализированных психологических процедур (семинаров и тренингов, позволяющие развить навыки адекватного общения и психологической защиты).

Кроме того, представляется важным знание сотрудниками Службы своих должностных обязанностей на надлежащем уровне; в настоящее время он неудовлетворителен.

2. Изменение механизма взаимодействия Службы с клиентами в поселениях разного типа заключается в **улучшении качества работы с вакансиями; своевременности информации о рабочих местах; в деятельности по профессиональному обучению безработных**. Эти моменты являются важнейшим условием повышения уровня работы в городских Службах занятости. В сельской местности и то и другое являются в настоящее время маловажными факторами.

Деятельность Службы по профессиональному обучению, исходно являющаяся одной из главных её функций, сейчас представляется явно недостаточной как с точки зрения специалистов, так и безработных. Возможно, рациональным будет перераспределение ресурсов Службы, направляемых на выдачу пособия, в пользу профессионального обучения.

Под улучшением качества работы с вакансиями имеется в виду а) **постепенное изменение качественного состава вакансий** (сокращение числа вакансий, имеющих смысл «социальных работ» по квалификационным требованиям и уровню оплаты труда, при одновременном увеличении числа престижных и высокооплачиваемых рабочих вакансий); б) **уменьшение времени прохождения** полученной от работодателя вакансии по инстанциям внутри Службы занятости, в том числе и при получении её безработным; в) повышение **информированности клиентов** о вакансиях как за счёт оптимизации структуры банка вакансий, предоставляемых в районные отделы Службы занятости, так и за счёт значительного – по

крайней мере в 2 - 3 раза – сокращения времени обработки информации о вакансиях. Все эти моменты особенно важны для населения городов-спутников.

3. Существенным и принципиально новым является *требование изменения условий взаимодействия Службы занятости с работодателем*, которое заключается в отношении к работодателю как к настоящему *клиенту Службы*, предоставляющему рабочие вакансии. Это очевидное положение, зафиксированное в уставе, в настоящее время находится на периферии внимания. Между тем, более тесная связь инспекторов Службы с работодателями поставит их в позицию *связующего звена между работником и работодателем*, позицию, которая в настоящее время практически не реализована. В этой ситуации должна измениться и структура деятельности самих сотрудников Службы. Они должны совместить свои основные на настоящий момент обязанности с обязанностями *агентов предприятий и фирм*. Возможно, это одно из важнейших условий повышения общественного статуса Службы занятости населения.

Предложения по улучшению структуры деятельности Службы занятости в поселениях разного типа

Изменение структуры деятельности Службы занятости в сторону улучшения качества обслуживания её клиентов может быть осуществлено, при условии отсутствия дополнительного финансирования в четырёх основных направлениях.

1. Во-первых, это *изменение характера деятельности Службы по трудоустройству безработных*. Можно указать несколько принципиальных моментов, которые должны быть реализованы:

- 1) переход от принципа пассивного формирования банка вакансий на основе полученной информации к принципу *активного поиска вакансий*, связанного с непосредственной работе с предприятиями и фирмами, оказывая преимущественное внимание наиболее перспективным клиентам-работодателям;
- 2) в этой связи существенно большее внимание уделять безработным *специалистам высокой квалификации*, поскольку потребности работодателей именно в такой категории работников будут постоянно возрастать. По этой же причине ещё более важное значение приобретает деятельность Службы занятости по профориентации и переобучению безработных. В то же время, вся сфера деятельности Службы по оказанию разного рода психологических услуг является целесообразной только если она тесным образом связана с профессиональным обучением и сопровождает его, а не выступает в качестве самостоятельной услуги;
- 3) более широкое развитие *системы клубов безработных*; как показывает опыт деятельности таких клубов, они в значительной степени привлекают людей, занятых активным поиском работы и выступают как дополнительное средство профессиональной ориентации и психологической поддержки безработных, осуществляемое силами других безработных или с помощью людей, уже нашедших работу;
- 4) создание *сети регулярных информационно-практических семинаров* для безработных по вопросам трудового законодательства, экономики и практической психологии, а также по организационным аспектам поиска работы. Знания, полученные на таких семинарах, оказываются необходимыми для эффективного поиска работы. Эта деятельность Службы должна

2. Во-вторых, необходима детальная отработка системы *критериев статуса безработного и механизмов контроля соответствия этому статусу*.

Необходимым является выделение трёх групп критериев:

- 1) критерии для причисления к статусу безработного;
- 2) критерии для определения оснований сохранения непрерывного стажа работы;
- 3) критерии для определения оснований назначения пособия.

Создание и применение такой системы, возможно, повлечёт за собой необходимость регулярных мероприятий по «*чистке*» рядов безработных с целью исключения людей, не соответствующих статусу безработного. Важнейшим результатом является качественный состав клиентов-безработных Службы занятости, поскольку от этого зависит и интенсивность работы специалистов и их конечная эффективность.

Однако, необходимо обратить особое внимание на солидное и обоснованное применение законодательных норм, с тем, чтобы избежать злоупотреблений по отношению к некоторым категориям безработных, поскольку стратегии их поведения в настоящее время по отношению к государству и, в частности, к Службе занятости есть вынужденный путь самозащиты от распространившихся злоупотреблений в сфере труда и трудового законодательства.

В частности, пособие по безработице может выступить важнейшим механизмом, регулирующим взаимодействие Службы со своими клиентами. Для этого необходима более продуманная, целесообразная, организационно и законодательно обоснованная деятельность по определению принципов и условий назначения пособия. Пособие по безработице должно быть *последним этапом* в работе Службы занятости с безработным.

3. В-третьих, при определении объёма функций и специальных видов услуг необходимо учитывать тип поселения, поскольку характер производственной деятельности слишком различается в городе и на селе, а, следовательно, различаются и условия работы, и потребности безработных. Эта специфика должна быть законодательно закреплена, но не на уровне общих положений, а на уровне специальных положений. Возможно, что необходимо *расширение прав* областной Службы занятости по дифференциальному определению статуса безработного в зависимости от типа поселения. Кроме того, в условиях развития феномена «массовой безработицы в замкнутом пространстве», какие создаются в небольших районных городах, городах-спутниках, удалённых районах города, структура деятельности Службы занятости должна быть, по-видимому, изменена с учётом и этих особенностей. Здесь прежде всего имеет значение деятельность по профессиональной ориентации и обучению новым видам профессий больших групп специалистов, профессии которых в настоящее время оказались невостребованными на рынке труда.

4. В-четвёртых, необходимо дальнейшее постоянное *повышение уровня профессиональной компетенции* сотрудников Службы занятости. Обязательными направлениями работы здесь должны быть:

- 1) профессиональный отбор социальных работников, с целью повышения исходного качества сотрудников;
- 2) регулярная профессиональная подготовка и повышение квалификации в процессе деятельности; все специалисты должны проходить хотя бы 2 раза

- 3) создание условий и обеспечение дифференциации профессиональных обязанностей специалистов при потенциальной универсальности возможностей социального работника.

Наконец, могут быть сформулированы некоторые предложения **по текущей реализации высказанных выше положений:**

А. Выявленные особенности в структуре деятельности Службы, реально предоставляемых ею услугах в сопоставлении с ожидаемыми услугами, позволяют рекомендовать некоторые меры, которые могут быть приняты уже сейчас в отделах Службы занятости с целью оперативного реагирования на происходящие процессы:

- 1) усиление информационной составляющей в деятельности Службы, прежде всего в направлении лучшей организации работы с местными (районными) вакансиями);
- 2) это автоматически предполагает более тесное взаимодействие с работодателями своего района. Можно рекомендовать выделение сотрудника, специализировавшегося бы на оперативном взаимодействии с предприятиями-работодателями;
- 3) ужесточение контроля, в рамках законодательно установленных правил, по определению статуса безработного, назначении пособия, определения стажа работы и т. п. Указанное мероприятие позволит хотя бы частично снизить нагрузку на инспекторов Службы;
- 4) Другим фактором снижения нагрузки и увеличения времени, затрачиваемого на работу с безработными, является изменение технологии работы по вторичному приёму и обработки информации о вакансиях в продолжении этого приёма. Работа по поиску вакансий должна быть перенесена на самого безработного, который уже имеет опыт взаимодействия со Службой и работодателем и знает лучше специалиста, что ему нужно. В этих условиях специалист больше времени тратит на непосредственный контакт с безработным и способен дать более определённые оценки мотивации безработного. Соответственно, это позволит уже на уровне специалиста осуществлять контроль соответствия мотивации безработного функциям Службы занятости (занят ли он реальными поисками работы);
- 5) активизация деятельности руководителей Службы от уровня районного отдела до уровня областного центра в направлении усиления роли Службы при подборе кадров для предприятий и фирм из числа своих клиентов-безработных. Служба может выступать как важнейший посредник между работодателем и работником;
- 6) усиление активности руководства в направлении повышения профессионального уровня сотрудников, тем более, что это совпадает с их ожиданиями и потребностями в получении дополнительных знаний и навыков. Это предполагает некоторые предложения для Межрегионального учебного центра (Б):

Б. *Предложения для Межрегионального учебного центра* по переподготовке и повышению квалификации специалистов Службы занятости. Необходимо учитывать различия в уровне и качестве профессиональной и общей подготовки специалистов в поселениях разного типа.

Специалисты сельских отделов Службы нуждаются в более широкой и разнообразной подготовке, чем сотрудники городских отделов. Часть сельских специалистов нуждается в общем элементарном обучении по профессии.

Все специалисты, как на селе, так и в городе, испытывают потребность в обучении делопроизводству, работе с офисной техникой, прежде всего с персональным компьютером, архивной работе. Остра проблема в получении практических знаний по трудовому законодательству, вопросам профорientации, профессионального обучения. Имеет важное значение комплекс психологических знаний и навыков, необходимых в практике повседневных взаимодействий с безработными, (включая в обязательном порядке тренинги психологической защиты). Эти виды обучения особенно актуальны для городских специалистов.

Специалисты нуждаются также в семинарах по проблемам своей профессиональной деятельности; эти семинары должны носить характер *круглых столов по обмену опытом*. Такие учебные семинары важны для всех, но особенно актуальны они для сотрудников сельских отделов, находящихся в относительной изоляции.

В. Проведённое пилотажное исследование показывает, что необходимы дальнейшие более детальные исследования по крайней мере в следующих направлениях:

- 1) исследование социально-демографической и профессиональной структуры безработных города, области и, возможно, региона;
- 2) поселенческие особенности занятости и безработицы в Западной Сибири;
- 3) исследование структуры потребностей и мотивов различных категорий безработных и реальных возможностей Службы занятости;
- 4) специфические проблемы Службы занятости в настоящий момент и в ближайшей перспективе;
- 5) социально-политические и правовые проблемы безработицы;
- 6) рынок труда и занятость населения: территориальные и поселенческие особенности, определяющие специфические функции Службы занятости.

Сформулированные предложения являются приблизительными и самыми общими и, очевидно, далеко не полными. Для того, чтобы они могли быть развиты и зафиксированы в полном объёме и в более широком контексте, представляется необходимым организация и проведение специального семинара (или серии из 2-х семинаров) по теме проведённого пилотажного исследования.