

**Министерство науки и Высшего образования Российской Федерации**  
Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение  
высшего образования  
**«АМУРСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ»**  
**(ФГБОУ ВО «АмГУ»)**

Факультет социальных наук  
Кафедра социальной работы  
Направление подготовки 39.03.02 – Социальная работа

ДОПУСТИТЬ К ЗАЩИТЕ  
Зам. зав. кафедрой  
\_\_\_\_\_ Н.М. Полевая  
« \_\_\_\_ » \_\_\_\_\_ 2020г.

**БАКАЛАВРСКАЯ РАБОТА**

на тему: «Социальная работа с безработной молодежью (на примере ГКУ АО ЦЗН г. Благовещенска)»

Исполнитель  
студент группы 661-об

М.Ю. Ушакова

Руководитель  
доцент, канд.соц.наук

Н.Ю. Щека

Нормоконтроль  
доцент, канд.пед.наук

Л.Л. Романова

Благовещенск 2020

**Министерство науки и Высшего образования Российской Федерации**  
Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение  
высшего образования  
**«АМУРСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ»**  
**(ФГБОУ ВО «АмГУ»)**

Факультет социальных наук  
Кафедра социальной работы

УТВЕРЖДАЮ  
Зав.кафедрой  
\_\_\_\_\_ Н.М. Полевая

**ЗАДАНИЕ**

К выпускной квалификационной работе студента \_\_\_\_\_

1. Тема выпускной квалификационной работы: \_\_\_\_\_

(утверждена приказом от \_\_\_\_\_ № \_\_\_\_\_)

2. Срок сдачи студентом законченной работы (проекта) \_\_\_\_\_

3. Исходные данные к выпускной квалификационной работе: \_\_\_\_\_

4. Содержание выпускной квалификационной работы (перечень подлежащих разработке вопросов): \_\_\_\_\_

5. Перечень материалов приложения: (наличие чертежей, таблиц, графиков, схем, программных продуктов, иллюстративного материала и т.п.) \_\_\_\_\_

6. Консультанты по выпускной квалификационной работе (с указанием относящихся к ним разделов) \_\_\_\_\_

7. Дата выдачи задания \_\_\_\_\_

Руководитель выпускной квалификационной работы: \_\_\_\_\_

(фамилия, имя, отчество, должность, ученая степень, ученое звание)

Задание принял к исполнению (дата): \_\_\_\_\_  
(подпись студента)

## РЕФЕРАТ

Выпускная квалификационная работа содержит 63 страницы, 6 приложений, 3 таблицы, 8 рисунков, 51 источник.

МОЛОДЕЖЬ, БЕЗРАБОТНАЯ МОЛОДЕЖЬ, МОЛОДЕЖНАЯ БЕЗРАБОТИЦА, ЗАНЯТОСТЬ, ТРУДОУСТРОЙСТВО, СОЦИАЛЬНАЯ ПРОБЛЕМА, ПРОФОРИЕНТАЦИЯ, ПРОФЕССИОНАЛЬНОЕ ОБУЧЕНИЕ, СОЦИАЛЬНАЯ АДАПТАЦИЯ, АДАПТИВАЯ ПОТРЕБНОСТЬ, ЦЕНТР ЗАНЯТОСТИ НАСЕЛЕНИЯ, ГОСУДАРСТВЕННАЯ УСЛУГА, ЯРМАРКА ВАКАНСИЙ, СТАЖЕР

Безработица среди молодежи вызывает множество негативных состояний, которые являются типичными в данной ситуации: уныние, малообеспеченность, переживание и т.п.

Для того, чтобы помочь молодым безработным в решения их проблем, сотрудники центра занятости применяют следующие эффективные технологии социальной работы: профориентация, социальное консультирование, социальная коррекция профориентационная работа, социальная адаптация и др. В данной работе будут представлены причины молодежной безработицы, социальные проблемы безработной молодежи, а также рассмотрены формы содействия занятости безработной молодежи в центре занятости населения.

## СОДЕРЖАНИЕ

Введение	6	
1 Безработная молодежь как объект социальной работы	10	
1.1 Понятие, причины, факторы молодежной безработицы в России	10	
1.2 Социальные проблемы безработной молодежи	18	
2 Теоретические основы социальной работы с безработной молодежью	26	
2.1 Понятие, сущность и содержание социальной работы с безработной молодежью	26	
2.2 Основные направления социальной работы с безработной молодежью в центре занятости населения	33	
3 Анализ социальной работы с безработной молодежью в ГКУ АО ЦЗН г. Благовещенска	42	
3.1 ГКУ АО ЦЗН г. Благовещенска, как субъект социальной работы с безработной молодежью	42	
3.2 Практические рекомендации по оптимизации социальной работы с безработной молодежью в ГКУ АО ЦЗН г. Благовещенска	51	
Заключение	57	
Библиографический список	60	
Приложение А	Программа социологического исследования «Социальная работа с безработной молодежью (на примере ГКУ АО ЦЗН г. Благовещенска)»	64
Приложение Б	Анкета «Социальная работа с безработной молодежью (на примере ГКУ АО ЦЗН г. Благовещенска)»	71
Приложение В	Социальный проект «Оптимизация социальной работы с безработной молодежью в ЦЗН г. Благовещенска»	77
Приложение Г	Социально-психологический тренинг «Повышение	

	мотивации к трудоустройству у безработной молодежи в ГКУ АО ЦЗН г. Благовещенска»	83
Приложение Д	Требования к оформлению программы испытательного периода для работодателей, предоставляющих рабочее место молодым специалистам	90
Приложение Е	Образец оформления программы испытательного периода для работодателей, предоставляющих рабочее место молодым специалистам	93

## ВВЕДЕНИЕ

В современных экономических и социальных условиях проблема занятости затронула население всех возрастных групп и профессий. Наиболее уязвимыми в этой ситуации оказались молодые люди, особенно те, кто закончил обучение в учебном заведении, приобрел профессию и готов приступить к работе.

Социальная работа основана на том, как вывести человека из кризисной ситуации, осознать ее и жить достойной жизнью в обществе, поэтому, в первую очередь, социальный работник поддерживает безработную молодежь, у которой снижается способность адаптироваться к новым и сложным условиям жизни. Социальный работник выступает посредником между государством, которое призвано защищать права своих граждан, и индивидом. Социальный работник на основе знания социальных закономерностей и различных форм их практической реализации адаптирует интересы государства и человека.

Нахождение молодых людей в статусе безработных оказывает крайне негативное влияние на их личную и профессиональную жизнь: теряются знания и навыки, полученные в учебных заведениях, возникает чувство ненужности, снижается жизненный тонус и целенаправленность поведения, и могут возникнуть иждивенческие тенденции в отношении самообеспечения. Безработные выпускники учебных заведений находятся в депрессии и растерянности из-за отсутствия для них подходящей работы, и неактивно ждут ее от служб занятости. Попыток найти работу самостоятельно, практически нет, потому что выпускники не обладают социально-трудовой компетентностью и просто не понимают, как и что делать в этой ситуации.

Таким образом, молодежная безработица является *актуальной* социальной проблемой, и требует особого внимания со стороны государства и общества, что в целом и объясняет исследуемый интерес к теме: «Социальная работа с безработной молодежью (на примере ГКУ АО ЦЗН г. Благовещенска)».

В ходе написания бакалаврской работы был изучен опыт Заславского

И.Е., Рикка С., Колесниковой О.А., которые исследовали деятельность органов службы занятости населения; Лещинской Г., Морякина А.Г., Соболевой А.А. изучающих особенности молодежного рынка труда, Смирнова С.И. исследовавшего вопросы анализа рынка труда и технологии разработки программ занятости населения; Лисовского Т.В., Скутневой С.В., Волкова Ю.Г. исследовавших молодежь как социальную группу; Павленок П.Д, Иванов В.Н., характеризующих формы и методы социальной работы с безработной молодежью, Калибекова Д., Молевой С.К., Иванова И.А., Резапкиной Г. рассматривающих, проблемы молодежи, связанные с трудоустройством.

Кроме того, необходимо учитывать первые исследования проблемы безработицы и занятости, представленные в виде классических зарубежных работ К. Маркса, Ф. Энгельса, А. Смита и Т. Мальтуса. В этих работах наряду с методологией изучения безработицы имеются материалы, раскрывающие характер безработицы и занятости в разных странах.

*Научная новизна* бакалаврской работы заключается, прежде всего, в обобщении современных явлений, происходящих в сфере занятости, и заключается в следующем: выделении основных направлений социальной работы с безработной молодежью в центре занятости населения, проведении эмпирического исследования социальной работы с безработной молодежью в ГКУ АО ЦЗН г. Благовещенска, и выявлении проблем, возникающих в социальной работе с безработной молодежью.

*Практическая значимость* бакалаврской работы заключается в том, что результаты исследования могут быть использованы для оптимизации социальной работы с безработной молодежью в ГКУ АО ЦЗН г. Благовещенска, а также в практической научной деятельности обучающихся по социальным направлениям.

*Объект* – безработная молодежь

*Предмет* – социальная работа с безработной молодежью

*Цель бакалаврской работы* – анализ социальной работы с безработной молодежью в ГКУ АО ЦЗН г. Благовещенска, посредством проведения эмпи-

рического исследования в виде экспертного опроса, для последующей разработки практических рекомендаций по ее оптимизации

В связи с поставленной целью, в бакалаврской работе решаются следующие задачи:

- 1) определить причины молодежной безработицы в России;
- 2) охарактеризовать социальные проблемы безработной молодежи;
- 3) раскрыть содержание социальной работы с безработной молодежью;
- 4) выделить основные направления социальной работы с безработной молодежью в центре занятости населения;
- 5) проанализировать социальную работу с безработной молодежью в ГКУ АО ЦЗН г. Благовещенска;
- 6) разработать практические рекомендации для оптимизации деятельности ГКУ АО ЦЗН г. Благовещенска.

*Методы* исследования в бакалаврской работе: анализ документов, обобщение, систематизация, классификация, социальное проектирование, опрос.

Материалы данной работы прошли апробацию в следующих статьях:

1. Теоретические аспекты социальной работы с безработными // Электронный периодический научный журнал «SCI-ARTICLE.RU» – 2018 – № 63 – С. 137–142.
2. Профориентация молодежи как социальная технология // Современные социальные технологии работы с молодежью в интернет-коммуникациях. – 2019. – Ч. 2. – С. 279.
3. Социальная адаптация безработных граждан как технология социальной работы с ними // Молодежь XXI века : шаг в будущее : материалы XX региональной научно-практической конференции (23 мая 2019 г., Благовещенск) : в 3 томах. – Благовещенск : Изд-во Амурского гос. ун-та, 2019. – Т. 1. – 375–377.
4. Сравнительный анализ проблем трудоустройства молодежи на примере ГКУ Амурской области ЦЗН г. Благовещенска и ЦЗН Мазановского райо-



на // Вестник Амурского государственного университета– 2019. – № 86 – С. 67–69.

5. Сравнительный анализ проблем трудоустройства безработных граждан трудоспособного возраста без ограничения здоровья на примере ГКУ АО ЦЗН г. Благовещенска и ГКУ АО ЦЗН Мазановского района // ECONOMIC ASPECTS OF INDUSTRIAL DEVELOPMENT IN THE TRANSITION TO A DIGITAL ECONOMY / Сборник статей по материалам международной научно-практической конференции (28 декабря 2019 г., г. Уфа). / – Уфа: Изд. НИЦ Вестник науки, 2019. – С. 264–268.

Материалы бакалаврской работы были представлены на следующих научно-практических мероприятиях:

1. Теоретические аспекты социальной работы с безработными (19 апреля 2018г., г. Благовещенск).
2. Социальная адаптация безработных граждан, (18 апреля 2019г., г. Благовещенск).

# 1. БЕЗРАБОТНАЯ МОЛОДЕЖЬ КАК ОБЪЕКТ СОЦИАЛЬНОЙ РАБОТЫ

## 1.1. Понятие, причины, факторы молодежной безработицы в России

Безработица среди молодежи в России является относительно молодым явлением. Источником его создания стала отмена законодательно закрепленного принципа всеобщей занятости в начале 1990-х годов, хотя первоначально государство сохраняло функцию регулирования трудовых отношений и поддержки занятости граждан.

Молодежная безработица в современной России имеет специфические особенности, которые обусловлены, с одной стороны, нестабильной ситуацией на рынке труда, проблемой носителей – безработной молодежи, а с другой – процессами в социально-экономической сфере, приводящими к неспособности молодежи реализовать свой трудовой потенциал. Безработица среди молодежи обычно является результатом избыточного предложения труда молодежи над спросом на молодежном рынке труда [50].

Молодежная безработица разрушает самую важную часть образа жизни, которая характерна для граждан России – уверенность в праве на работу, на полную занятость, в поисках интересной и прибыльной работы [30].

Молодежная безработица – это социально-экономическое явление, где лица в возрасте 16-35 лет пытаются найти себе работу и готовы приступить к ней, но по некоторым причинам сделать этого не могут.

Молодежь как существенная часть современного общества изучается различными социально-гуманитарными науками, особенно в области демографии, психологии, педагогики, социологии и др. В результате термин «молодежь» имеет широкую интерпретацию.

В социологии молодежь определяется как «социальная группа, занимающая особое положение в обществе». В исследованиях уделяется большое внимание социальным отношениям, в которые вступают молодые люди, процессу социализации молодежи, характеристикам молодежной субкультуры, их соци-

альному статусу [21].

Многие ученые связывают возрастное ограничение с работой. А. Е. Котляр определяет нижний предел «открытием доступа к трудовой деятельности», а верхний – «достижением трудовой и социальной стабильности». Работа и социальная стабильность означают доступ к образованию, работу, которая дает экономическую независимость, профессиональное самоопределение, формирование семьи [21].

Молодежь – социально-демографическая группа, имеющая социальные и психологические черты, обусловленные возрастными особенностями молодых людей, процессом становления их духовного мира, спецификой положения в социальной структуре общества. Обычно к молодежи относят людей в возрасте от 16 до 35 лет [10].

В связи с тем, что эта возрастная группа весьма неоднородна с точки зрения возрастных и социальных проблем, выделяют три возрастные группы, различающиеся по своему социальному статусу.

*Возрастная группа 16-18 лет* – это учащиеся средних школ и профессиональных учебных заведений, находящиеся, как правило, на иждивении родителей или государства. Начинается разделение жизненных путей юношей и девушек, что, в свою очередь, ведет к более глубокой экономической, политической и культурной дифференциации между ними. В этом возрасте начинается процесс социализации – происходит приобретение почти всей полноты гражданских прав, и в то же время расширяется круг социально-политических ролей и связанных с ними интересов и обязанностей.

*Возрастная группа 18-22 года* – обычно представлена студентами; базовые задачи этого возраста: профессиональное самоопределение, первичная профессиональная социализация; формирование гражданской, правовой, социальной, частично экономической ответственности и независимости. Период, в котором укладываются (в первую очередь, образование, квалификация) и/или активируются (социальные, личностные, экономические и т. д.) Является предпосылкой для человеческого потенциала молодежи. А также категория моло-

дых людей с наименьшими ресурсами: они не имеют права занимать высокие социальные должности в сфере профессионального образования, квалификации, личной зрелости и опыта, социальных («связей», семьи и т. д.), Экономических и других ресурсов.

*Возрастная группа 22-35 лет* – представлена молодыми специалистами, которые пытаются заполнить определенный пробел на рынке труда; «получить» профессиональный опыт, зарекомендовать себя как хороших специалистов, определить профессию, получить дополнительное образование или квалификацию, заложить основы карьеры и т. д. Роль этого возраста такова: необходимо определиться с будущей семейной жизнью, иметь детей; наконец стать экономически и социально независимыми; стать зрелой личностью, ставить определенные жизненные цели.

Для молодежи характерны следующие черты:

1. Нейтральное отношение к большинству окружающих людей. Современная личность отрицает всякие запреты, ограничения и правила поведения. Можно сказать, что некоторых людей она «пускает» в свой мир, (кому доверяет), а некоторых старается держать на расстоянии. Предпочитает интернет общение, общению, основанному на взаимной заботе и внимании.

2. Самокритика. Современная молодежь под воздействием интернета, телевидения, СМИ, старается копировать стили поведения популярных людей. Постепенно они становятся похожими друг на друга, это проявляется в смене имиджа и изменения сленга, с каждым разом пытаются изменить что-то в себе, ссылаясь на моду, при этом теряя себя, свою индивидуальность.

3. Изменение ценностного отношения к семье и браку. Современная молодёжь плохо представляет себе всю трудность ответственности брака, особенно, если совместить его с учебой и работой, воспитанием детей. Последнее, носит изменчивый характер, с достаточно частым распространением в интернете и СМИ идеологии чайлдфри, многие «подражатели» не желают иметь детей, явно показывая это.

4. Снижение социальной ценности труда. Большинство молодых лю-

дей в возрасте 25-30 лет, настроены пессимистично, они не верят в свои силы, и в то, что в будущем смогут устроиться на интересную и высокооплачиваемую работу. Молодежь 2000-х годов отличается оптимистичным видением своего будущего. Они считают, что неважно кем можно устроиться, главное, чтобы работа была высокооплачиваема. Зачем учиться в ВУЗе 5 лет, если можно пройти курсы ногтевого сервиса (за месяц) и начать зарабатывать деньги [48].

В общем, существует множество подходов к изучению феномена молодежи, в которых ученые разрабатывают свои конкретные концепции. Молодежь, как культурная константа, имеет особый характер, поскольку связана с ожиданием перемен. В обществе такие ожидания двойки: они вызывают озабоченность, поскольку социальный порядок является консервативным и развивает защитные механизмы против инноваций даже среди молодежи.

Обеспечение достойного уровня жизни молодых людей посредством эффективной занятости, поддержки молодых семей и долгосрочных инвестиций в человеческий капитал, будет способствовать росту рождаемости и предотвращению демографического кризиса. Успешный старт на рынке труда является ключевым условием, определяющим участие молодежи в обществе и его влияние на социальное развитие. Это обстоятельство определяет, в частности, высокую социальную значимость современного рынка труда, как сферы формирования и развития трудового потенциала молодежи – наиболее экономически активной части общества.

В России, как и во многих странах, рынок труда не сбалансирован. Он характеризуется более высоким уровнем занятости для молодого поколения: во-первых, для регионов с высоким уровнем промышленного или сельскохозяйственного развития; во-вторых, для регионов, которые являются крупными торговыми центрами; в-третьих, для регионов со значительными запасами природных ресурсов. Одни районы имеют более значительное число безработной молодежи, чем другие. Согласно данным анализа различных экспертов, специализирующихся в данной области, в 2019 году в Российской Федерации наблюдается значительное превышение доли безработных людей в возрасте от 15 до 24

лет (24%) почти 14% из них не имели опыта трудовой деятельности, над долей нетрудоустроенных 30-49-летних (17%), при среднем уровне безработицы в России (4,3%) [12].

В настоящее время степень заинтересованности молодых людей на рынке труда зависит от проводимой политики в сфере образования, от политики кадров на предприятии, от степени развития систем социального обеспечения, экономической ситуации.

Работа – это фундамент, на котором подавляющее большинство молодых людей строят свое нынешнее материальное благополучие. Увеличение числа безработных среди молодежи, отсутствие у них спроса на рынке труда обусловлено рядом объективных причин.

Причины молодежной безработицы, с точки зрения экономистов различных направлений:

– мальтузианцы видят причины безработицы среди избыточного населения, а это означает, что рабочие размножаются слишком быстро и непостижимо; передовая технологическая теория сегодня перекладывает вину на технический прогресс, каждое техническое новшество выталкивает рабочих с производства;

– у кейнсианцев безработица вызвана отсутствием эффективного (совокупного) спроса на изделие и факторы производства;

– монетарист Ф. Хайек считает, что «это явление вызвано отклонением равновесных цен и доходов от стабильного рынка и стабильных цен», что приводит к экономически неоправданному распределению трудовых ресурсов, что приводит к дисбалансу между спросом и предложением рабочей силы;

– марксистская теория основана на том факте, что причиной «относительного перенаселения» является рост органической структуры капитала в процессе его накопления, в результате чего спрос на капитал для труда относительно уменьшается, что характерно только для капиталистического способа производства [24].

Нет сомнений в том, что все эти теории правильно указывают на причину

безработицы с разных точек зрения в целом, и молодежной безработицы, в том числе. Обобщив их, получаем объективное единообразное определение: создание безработицы обусловлено отсутствием совокупного рыночного спроса на товары и факторы производства с учетом роста органической структуры капитала. Роль технического прогресса здесь учитывается в увеличении органической структуры капитала, и теория Ф. Хайека и Т. Мальтуса вошла в это определение, изменив совокупный спрос.

Причины молодежной безработицы, с точки зрения работодателей:

- деятельность промышленных предприятий направлена на самозащиту и выживание, а не на развитие и увеличение производства;
- отсутствие опыта – молодые люди не пользуются спросом при приеме на работу, и, когда происходит сокращение штата, их сокращают первыми;
- банкротство значительной части государственных и частных предприятий;
- стереотипы среди работодателей, которые ставят под сомнение компетентность молодых специалистов. Учебные заведения готовят специалистов с квалификацией, не соответствующей современным требованиям работодателей;
- тенденция к увеличению в структуре предложения рабочей силы доли лиц, не имеющих профессий (иностранцы граждане) и падение престижа рабочих профессий;
- технический прогресс. На сегодняшний день происходит «компьютеризация» многих областей деятельности – процессы, которые ранее выполнялись людьми или даже группой людей, а теперь – компьютерными программами или роботами. Это явный плюс – компания экономит деньги на производстве товаров или услуг и, как следствие, цена товара падает. В то же время, однако, количество работников сокращается, и многие из них впоследствии не могут найти работу с той же специализацией и квалификацией;
- слабая заинтересованность работодателей в повышении квалификации и переподготовке работающих специалистов, одной из причин является – неуверенность руководства в том, что кадры, прошедшие обучение, останутся на

предприятию;

- низкая стоимость рабочей силы по многим профессиям, необходимым на рынке труда (плотник, газосварщик, водитель, продавец, охранник);

- неофициальные методы дохода, такие как, доход в интернете (личный малый бизнес, ставки, реклама, блоги). Они не зарегистрированы государством и не облагаются налогами, что негативно влияет на государственный бюджет и, следовательно, способствует невыполнению социальных программ, а также отрицательно влияет на будущее молодого поколения – отвергает многие льготы по социальному пакету и стаж, который учитывается при начислении пенсии;

- высокий уровень коррупции при принятии на работу.

Причины молодежной безработицы, с точки зрения потенциальных работников:

- недостаточная развитость профориентационной работы с молодежью из-за отсутствия в штате специалистов, которые отвечали бы за этот фронт социально-педагогической работы;

- неудовлетворительные условия труда. Каждый пятый выпускник, начавший работу, увольняется в первый год из-за плохих условий, характера работы или банального недовольства выбранной профессией. Проблемы трудоустройства молодых девушек еще более актуальны. Согласно статистике, среди выпускников девушек больше, но при работе во многих секторах работодатели чаще всего предпочитают мужчин;

- отсутствие спроса молодежи на рынке труда связано с тем, что значительная часть безработных молодых людей ищет работу, которая подходит по полученной специальности и высокооплачиваема, но не получает ее, т. е. из-за несоответствия между спросом на рабочую силу и предложением;

- психологическая неготовность к складывающейся в экономике ситуации, то есть, молодые люди они хотят получить все сразу или ничего, и, следовательно, односторонний взгляд на новые экономические условия;

- отсутствие системы распределения выпускников высших учебных заведений на рабочие места в соответствии с приобретенной квалификацией;



– нарушение общественных отношений в различных рыночных институтах. Молодые люди совершают различные виды преступлений в поисках источника дохода, поскольку им нужны средства на питание и проживание. Степень дифференциации социальных слоев населения по материальному обеспечению необычайно высока.

Сегодня большинство подростков и молодых людей – будущих соискателей работы – психологически не готовы к нынешней экономической ситуации. Потому что в поисках работы юноши и девушки хотят получить все или ничего сразу. Отсюда и односторонний взгляд молодежи на новые экономические условия.

С точки зрения государственной работы можно выделить следующие причины роста безработицы среди молодежи:

– увеличение минимального размера оплаты труда. Государство повышает минимальную заработную плату, что приводит к увеличению издержек производства и, как следствие, к сокращению спроса на многие ресурсы, особенно на рабочую силу, что означает сокращение численности работников и добавление безработных [40].

– рост населения. Население увеличивается – увеличивается количество трудоспособных людей. Правительства не имеют времени для создания новых рабочих мест и распределение работы на рабочие места [45].

Особое беспокойство вызывают факторы, влияющие на молодежную безработицу в России: экономические, демографические и организационно-экономические.

1) экономическим фактором является состояние национального производства, инвестиционная активность, финансово-кредитная система, уровень цен и инфляция. Согласно закону, сформулированному А. Оукеном, между уровнем безработицы и объемом ВВП существует отрицательная взаимосвязь, причем любое «увеличение» безработицы связано с уменьшением фактического объема ВВП;

2) демографический фактор – изменение доли экономически активно-

го населения в связи с изменениями рождаемости, смертности, продолжительности жизни по направлениям и объемам миграционных потоков;

3) организационно-экономический фактор – изменение организационно-правовых форм предприятий, которые происходят при приватизации государственного имущества, корпоративном акционировании, структурных корректировках, существенно влияют на безработицу, поскольку усиливают процессы исключения работников из этой компании и привлекательности для других секторов, других сфер, то есть колебаний на рынке труда.

Поэтому проблема занятости населения в целом, особенно молодежи, является острой проблемой современного российского общества. Так, одним из приоритетов в снижении остроты проблемы занятости молодежи является механизм регулирования рынка труда как важного элемента социальной системы, обеспечивающий нормальное функционирование экономики. Проблема безработицы среди молодежи требует комплексного решения, в котором будут участвовать образовательные учреждения – государство – работодатели.

Причиной безработицы среди молодежи является не только социально-экономическая ситуация в стране, но и искажение ценностных ориентаций молодых людей, их психологическая неподготовленность, неправильная мотивация (не стимулирование молодых людей к творчеству и инициативе в новых формах самоутверждения на работе).

## **1.2 Социальные проблемы безработной молодежи**

Проблема трудоустройства безработной молодежи стала одной из самых острых социальных проблем, стоящих перед человечеством. Безработица несет с собой не только бедность значительных слоев населения, но и духовную, моральную, нравственную деградацию людей. Поэтому решение проблемы трудоустройства молодых людей является одной из наиболее важных и приоритетных задач в любой цивилизованной стране.

Социальная проблема – это объективно возникающее в процессе функционирования и развития общества противоречие; задача, требующая решения средствами социального управления. Социальные проблемы варьируются в за-

висимости от глубины социальных преобразований, обеспечивающих их решение. Например, существуют социальные проблемы, которые затрагивают частную сферу общественной жизни; выходят на уровень социальных институтов; и, в конечном счете, требуют структурных изменений в социальном обществе. Под социальной проблемой следует понимать отклонение от принятых социальным субъектом (обществом, социальной организацией, социальной группой) социальных норм [29].

Для конкретного человека безработица означает потерю постоянного дохода, необходимого для его жизни. Вынужденное бездействие приводит к возникновению социальной напряженности в обществе, снижению моральных норм, ведет к утрате профессиональных навыков и т.д. Анализ статистических данных показывает, что наиболее уязвимой на рынке труда является молодежь. Высокий уровень безработицы среди молодежи негативно сказывается на социальном климате в нашей стране, и его последствия в будущем трудно просчитать.

Исследования показывают, что когда человек безработный, он не сразу понимает, что с ним произошло. Сначала он не верит, что потерял работу, он в оцепенении, в шоке. Это – *первая фаза* с присущей дезориентацией, путаницей сознания и неспособностью планировать будущее. Это не займет больше недели.

*Вторая фаза* характеризуется негативным отношением к потерянной работе. Потеря предыдущей работы считается увольнением, положение безработного считается временным явлением, готовятся планы на будущее. Эта фаза длится несколько недель.

*Третья фаза* показывает увеличение тревоги и страданий. Есть ощущение непреднамеренного отдыха, деньги уходят, планов по улучшению жизни и организации семейной жизни больше нет. Это время, когда предыдущая работа идеализируется, но постепенно ассимилируется новая идентичность – личность безработного, человек замечает личные изменения, изменения в отношениях с другими. В этот период, исчисляемый месяцами, они наиболее активно ищут

работу.

*Четвертая фаза* – этап институционализированной (формальной) безработицы – характеризуется адекватной идентичностью, смирением и адаптацией к новой ситуации. Тревога и депрессия на предыдущем этапе еще больше возрастают, а уровень жизни и ожидания безработных и всей семьи стремительно снижаются. Поиск работы становится нерегулярным, без надежды получить ее. Все дни идут как в летаргии, друг за другом, без праздников и выходных. Основным развлечением становится сон. Существует явный отход от социальных связей, основным источником информации являются СМИ.

Ведущие научные сотрудники, которые занимались изучением проблематики социальной работы Е.И. Холостова, М.В. Фирсов и П.Д. Павленок, выделяют *малообеспеченность*, как одну из наиболее острых социальных проблем безработных молодых людей. Это отражается в снижении уровня жизни, уровня потребления, возможностей удовлетворения их потребностей и потребностей их семьи. Лишение их источника регулярного дохода, превращает не бедствующую семью в нуждающуюся [44].

Если хотя бы один из супругов потеряет работу в семье со скромным доходом, эта семья начнет испытывать серьезные финансовые трудности и может стать бедной. В некоторых случаях трудности с деньгами вынуждают распродавать свои вещи, накопленное имущество или долгое время «зависеть» от помощи родственников, жить на социальные пособия.

Еще одной из наиболее серьезных социальных проблем безработных является *социальная деградация*. Если период безработицы продлевается, и безработный не может найти равноценную работу, подходящую для его квалификации и специальностей, это может привести к депрессии жизни, потере социальных качеств. Кратковременная потеря работы и связанные с этим временные трудности, обычно не вызывает социальных проблем для безработных и их семей, в том случае, если молодой безработный гражданин через короткое время трудоустраивается на такую же работу с таким же статусом и доходом.

Очень важно, если молодой безработный человек остается без работы в

течение длительного времени, то он теряет уверенность в себе, приобретает состояние обрыва и безразличия. Со временем появляется желание оставить свою профессию интеллектуального труда и принять работу с более низким уровнем квалификации, менее престижной. Имея опыт отторжения от своей профессиональной среды, и испытывая психологическую неопределенность социального статуса, безработный, имеет мало шансов, вступить в отношения с какими-либо социальными организациями, кроме служб занятости.

*Дискриминация* также является социальной проблемой для безработной молодежи. Дискриминация молодежи на рынке труда является актуальной проблемой любой рыночной экономики, особенно в России. Когда во время перехода на рынок труда, безработными становятся выпускники профессионально-технических училищ, университетов и колледжей – молодые люди с образованием, но не имеющие опыта работы по специальности.

Различные категории молодых работников могут подвергаться дискриминации на рынке труда. Различают дискриминацию по полу, национальности, расе, возрасту и т. д. Конечно, для нашей страны важны вопросы равных возможностей молодежи и старшего поколения на рынке труда. Примерно 33% молодых людей сталкиваются с дискриминацией по возрасту при приеме на работу в России [28].

Около 23,5% – с занижением заработной платы; 6,9% – с трудностями в профессиональном росте; 5,7% – с трудностями при построении карьеры; 35,2% имеют проблемы с профессиональной конкуренцией [12].

Следующей социальной проблемой безработной молодежи является *проблема в семейных отношениях* – проявляется в осложнении отношений между супругами, а также между родителями и детьми, что ухудшает дистанцирование детей с родителями. Ухудшение отношений с родителями приводит к тому, что дети эмоционально отдаляются от родителей и им становится стыдно за них [37].

Фактором, смягчающим переживание такого явления, как безработица, и помогающей справиться с ней, является большая сильная или патриархальная

семья. Безработица, однако, является тяжелой проверкой для семьи и не все брачные союзы могут выдержать такое жестокое и разрушительное воздействие. Мало что известно о «пределе терпимости», когда члены семьи безработного по-прежнему сохраняют способность заботиться о себе. Существует основание считать, что стресс, связанный с безработицей, ослабляет эту способность, в итоге подростки часто вынуждены убегать из дома, а лица (дети или пожилые родственники), находящиеся на длительном или постоянном материальном или денежном обеспечении, помещаются в учреждения социального обеспечения; семья отвергает тех, кого они считают обременительными.

У семей со статусом безработных гораздо больше проблем с проведением досуга, занятиями спортом и посещением детей в разных кружках и секциях. Поскольку клубы и секции стали работать на коммерческой основе, безработным родителям относительно трудно оплачивать их услуги. Те же проблемы возникают при посещении театров, кинотеатров и музеев. В семьях возникают проблемы с отдыхом и отпуском, если один из супругов длительно находится в статусе безработного.

Кроме того, социальной проблемой безработных молодых граждан, а также значительной части населения России является *низкий уровень правосознания*. Сектор труда не является исключением в этом отношении. Согласно Трудовому кодексу Российской Федерации, если вы зарегистрируетесь в центре по трудоустройству и не найдете работу в течение 2 недель после увольнения по сокращению штата, то вы можете получить еще 2 зарплаты от прежнего работодателя – среднюю за второй и третий месяцы после увольнения. В периоды вынужденной безработицы большинство безработных выполняют временную работу, вступают в полулегальные или нелегальные отношения с работодателями, что серьезно ограничивает способность работника защищать свои права и настаивает на их требованиях [47].

Не стоит забывать, *о проблемах со здоровьем*, включая проблемы, связанные со стрессом (особенно болезни сердца и почек, алкоголизм и цирроз печени). У работников, которые имели нормальное кровяное давление после объяв-

ления об увольнении – повышалось и оставалось высоким, пока они не трудоустроивались снова.

*Отсутствие желания у безработных обращаться за услугами по трудоустройству* – также относится к социальной проблеме безработицы среди молодежи. Молодые безработные стыдятся идти в центр занятости, не хотят чувствовать себя «просителями» или боятся негативного отношения работников служб занятости, а также низкой суммой пособия по безработице.

Также группой социологов были выделены социальные проблемы безработной молодежи на уровне отдельных лиц и групп.

На уровне отдельных лиц: понижение социального статуса, потерю социальных и профессиональных ролей и отношений, неспособность создать семью, понижение социальной активности, склонность к негативному девиантному поведению и социальную изоляцию в целом.

На уровне группы представлены социальные проблемы безработной семьи: ухудшение социальной ситуации, изменение в худшую сторону социального положения каждого члена семьи, социально-психологический стресс в семье, разлад семейных отношений, рост числа семейных конфликтов, проблемы с выполнением образовательных и семейных функций, интеграция семьи в «семьи группы риска», социокультурная деградация семейных отношений [23].

Отсутствие рабочих мест для молодых людей, из-за специфики их еще не сформировавшейся психики, чрезмерных амбиций новых экспертов, подростковым максимализмом, являются еще более серьезными проблемами. Молодые специалисты – это гордость и надежда каждого развитого государства, и если эта «надежда» не будет иметь адекватной социальной защиты, то «дефицит рабочих мест для молодежи» превратится в одну из наиболее серьезных угроз экономической безопасности и социальной стабильности государства. Безработица среди молодежи приводит:

– к ухудшению бедности и разорению бюджетов молодых семей (в результате чего будет расти количество разводов, аборт, снизится рождаемость, увеличится численность беспризорных и брошенных детей, сирот и детей с

ограниченными возможностями);

– *снижение социального обеспечения и неадекватная оценка работы молодых специалистов*, способствует снижению национального патриотизма, приводит к оттоку молодых специалистов в развитые капиталистические страны, вызывает интерес к поиску альтернативных форм заработка в неформальной экономике и теневом предпринимательстве и снижает интерес к образованию;

– *криминальная ситуация в стране ухудшается*: растет число экономических и уголовных преступлений, возрастает алкоголизм и наркомания, увеличивается число заболеваний, передающихся половым путем, и других заболеваний, продолжительность жизни уменьшается, смертность увеличивается – которые способствуют естественному вырождению нации.

Молодое поколение выполняет особые социальные функции. Иногда они бывают, неоднозначны и противоречивы [16]:

1) молодежь наследует достигнутый уровень развития общества и государства, и сегодня формирует образ будущего, выполняет функцию общественного воспроизводства, преемственности развития общества;

2) у молодежи есть свои цели и интересы, которые не всегда полностью совпадают с целями и интересами всего общества;

3) молодые люди характеризуются недостаточной сформированностью ценностей, духовно-нравственных ориентиров и отсутствием жизненного опыта, что повышает вероятность принятия неверных решений. В свою очередь, вступая в трудовую и общественную жизнь, молодежь является главным объектом и субъектом образования, социализации, воспитания и адаптации;

4) с одной стороны, молодёжь является главным участником социальной мобильности и экономической инициативы, с другой стороны ей присуще неполное включение в существующие социально-экономические и политические отношения;

5) молодое поколение – это социальный слой общества, которое с одной стороны является источником социально-экономического и духовного воз-



рождения России, а с другой – источником пополнения преступности, наркомании и социальной напряженности.

В зависимости от качества реализации этих функций, молодёжь может явиться фактором, как ускорения, так и торможения общественного развития.

Это зависит от того, насколько молодёжь:

- знает, разделяет и принимает цели и задачи государственного и общественного развития, связывает с ними свои жизненные перспективы;
- обладает необходимыми качествами (физическими, личностными, образовательными, профессиональными) для решения стоящих задач;
- обеспечена необходимыми ресурсами и возможностями для активного включения в решение проблем повышения конкурентоспособности страны.

Таким образом, к социальным проблемам безработной молодежи относятся: низкий уровень правосознания, усиление психологических и психических расстройств; низкий уровень доходов, что выражается в снижении уровня жизни, потребления; снижение адаптационных качеств человека. Благополучная семья за короткое время становится нуждающейся семьей из-за отсутствия источника постоянного дохода. А также различные проявления дискриминации на рынке труда, плохое состояние здоровья; изменение отношений с другими людьми. Появление проблем в семейных отношениях, то есть ухудшение отношений между супругами, а также между родителями и детьми, усугубляется эмоциональной дистанцией детей от родителей. Когда безработный молодой гражданин долгое время не работает, начинается социальная деградация, которая проявляется потерей самоуважения и утратой социальных качеств. Государство оказывает значительную помощь и социальную поддержку молодым безработным, что бы решить рассмотренные выше проблемы. Конечно, молодые граждане, потерявшие работу, нуждаются в различных мерах социальной поддержки.

## 2. ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ ОСНОВЫ СОЦИАЛЬНОЙ РАБОТЫ С БЕЗРАБОТНОЙ МОЛОДЕЖЬЮ

### 2.1. Понятие, сущность и содержание социальной работы с безработной молодежью

Социальная работа с молодежью в нашей стране и во многих других странах является частью государственной молодежной политики. Одним из направлений деятельности социальной работы является работа с безработной молодежью.

В.Т. Лисовский под социальной работой с молодежью понимает: «профессиональную деятельность по оказанию помощи, как отдельному молодому человеку, так и группам молодых людей в целях улучшения или восстановления их способности к социальному функционированию; создание условий, благоприятствующих достижению этих целей в обществе, а также работа с молодыми людьми на коммунальном уровне, по месту жительства или в трудовых коллективах» [26].

Социальная работа с безработной молодежью – это вид практической деятельности, который направлен на реализацию политики занятости.

Политика содействия занятости населения – это часть социальной политики государства, по обеспечению социальной поддержке безработных, она реализуется в соответствии с законодательством Российской Федерации.

Основной элемент в области законодательства – Закон «О занятости населения в Российской Федерации» от 19.04.1991 № 1032-1 (в ред. от 07.04.2020). Данный закон определяет правовые, экономические и организационные основы государственной политики о занятости населения, в том числе гарантиях государства по реализации конституционных прав на труд и социальную защиту от безработицы [50].

Основная цель социальной работы с безработной молодежью состоит в том, чтобы оптимизировать и/или преодолеть трудную жизненную ситуацию, в которой оказывается потерявший работу человек.

Достижение основной цели социальной работы с безработной молодежью осуществимо путем решения следующих задач:

- содействие трудоустройству незанятого населения, то есть искать и подбирать подходящую работу;
- обеспечить реализацию государственных гарантий безработной молодежи в сфере занятости населения;
- защита от безработицы;
- осуществлять социальную защиту и поддержку безработной молодежи;
- способствовать скорейшему возвращению безработной молодежи к нормальной жизни, то есть социальная адаптация.

А также развитие у молодежи навыков решения собственных проблем, адаптации к новым социально-экономическим условиям рыночной экономики, приобретения навыков самостоятельной жизни и участия в самоуправлении [10].

В социальной работе с безработной молодежью применяются различные формы деятельности, которые условно можно разделить на 2 группы:

1) общие формы:

- социальная поддержка – это система мер, направленная на обеспечение государственных гарантий и прав безработной молодежи в сфере занятости населения.

Направления социальной поддержки: пособия, бесплатное информирование и консультирование, бесплатная профессиональная ориентация, профессиональная подготовка и переподготовка, повышение квалификации, бесплатное медицинское обслуживание и освидетельствование, компенсация материальных затрат безработного, в связи с направлением на работу в другую местность по предложению службы занятости, участие в оплачиваемых общественных работах, помощь в организации собственного дела.

А так же психологическая поддержка – это система психологических приемов и методов работы, способ социально-профессионального самоопределения личности, в ходе формирования способностей, ценностных ориентаций,

повышение конкурентоспособности на рынке труда, адаптированности к условиям реализации собственной профессиональной карьеры. Она реализуется в двух вариантах.

Первый вариант – оказание психологической помощи в рамках деятельности специального структурного подразделения службы занятости.

Второй вариант – изучение личности безработной молодежи и психологического влияния на его поведение, которое вводится в обязательный инструментарий (необходимые минимальные знания) практической деятельности эксперта.

2) специальные формы:

– поддержка молодежи – это комплекс мер, которые способствуют молодежи в короткие сроки приобрести практические навыки. Направления: создание условий для повышения конкурентоспособности за счет внедрения современных обучающих программ, квотирование рабочих мест для молодежи, организация курсов для самозанятости, создание бирж труда.

Е. И. Холостова в учебнике «Технологии социальной работы», выделяет две модели социальной работы с молодежью – интегративную и дефицитную. Интегративная модель – это социальная работа в широком смысле этого слова, которая должна способствовать социализации молодежи. С этой точки зрения социальная работа практически связана с таким видом профессиональной деятельности, как социальная педагогика [51].

Дефицитная модель – основное внимание уделялось социально уязвимым слоям населения, группам риска, людям с инвалидностью и одиноким, а также детям и подросткам. Первостепенной задачей социальной работы является развитие способности у молодых людей решать свои проблемы и приобретать жизненные навыки самостоятельно, адаптироваться к новым социально-экономическим условиям рыночной экономики, а также участвовать в самоуправлении.

Особая, в методологическом отношении, социальная работа проводится с безработной молодежью в центрах занятости населения. В основе социальной

работы с данной категорией лежит вывод человека из кризисной ситуации.

Рассмотрим технологию социальной работы, используемой при работе с безработной молодежью, которая реализуется в центрах занятости населения.

Такой технологией является социальная адаптация безработной молодежи на рынке труда.

Исходя из идей Д. Константиновского, адаптация молодежи к рынку труда должна пониматься не как пассивное привыкание к рыночным условиям, а как активная реакция на меняющиеся события в форме самоопределения и интеграции, демонстрация личных установок, отраженных в ценностных ориентациях и адаптационных стратегиях в направлениях работы [19].

Большое внимание уделяется социальной адаптации безработной молодежи на рынке труда, направленной на получение навыков активного, самостоятельного поиска работы, написания резюме, проведения собеседований с работодателями, преодоления последствий длительной безработицы и повышения мотивации к труду.

Государственная услуга по социальной адаптации может, предоставляется безработной молодежи, в специальных учреждениях (например, ЦЗН), зарегистрированной в центре занятости населения, и в установленном законодательством порядке признанной безработными.

Государственная услуга по социальной адаптации безработной молодежи на рынке труда направлена на:

- 1) получение навыков активного, самостоятельного поиска работы, составления резюме, проведения деловой беседы с работодателем, самопрезентации;
- 2) преодоление последствий длительной безработицы;
- 3) повышение мотивации к труду;
- 4) получение навыков саморегуляции;
- 5) формирование активной жизненной позиции, направленной на поиск работы и трудоустройство [22].

Социальная адаптация может предоставляться в виде проведения занятий

с одним безработным молодым человеком (по индивидуальной форме проведения) и/или с группой безработной молодежи (по групповой форме проведения). При проведении групповой социальной адаптации осуществляется профилирование безработной молодежи. Безработный молодой человек имеет право на неоднократное и бесплатное обращение за государственной услугой по социальной адаптации.

Этапы социальной адаптации безработной молодежи:

*На первом этапе* безработные молодые люди будут ознакомлены с различными методами поиска работы, с помощью (РПУ – банк вакансий и работодателей; средствами массовой информации, Интернет-ресурсами, путем прямого обращения к работодателям, обращении в организации по содействию в трудоустройстве населения, путем обращения к знакомым, рассылки резюме и др.), узнает информацию о ситуации на рынке труда, о динамике спроса и предложения, составляет индивидуальный план поиска работы.

*На втором этапе* используются методы для повышения мотивации, уверенности в себе, методов самопрезентации; основы создания делового имиджа; разбираются проблемные области собеседования.

*На третьем этапе* сотрудник центра занятости помогает безработной молодежи составить резюме, обсуждает результаты собеседования с работодателем и развивает навыки телефонного разговора с работодателем. «деловые игры», тренинги и видеоролики используются в работе для закрепления результатов.

*На четвертом этапе* рассматриваются детали выхода на новое рабочее место и адаптации в новой рабочей команде.

Количество занятий по социальной адаптации, их продолжительность и время перерывов между занятиями определяются с учетом индивидуальных особенностей и ограничений жизнедеятельности безработной молодежи. Рекомендовано не менее 4 сеансов [27].

Социальная адаптация безработной молодежи проводится в Центре занятости населения, которое является учреждением социальной сферы, и обеспе-

чивается на территории своего района реализацию гарантированного государством права граждан на оказание государственных услуг населению и работодателям в сфере содействия занятости, оказания социально-психологической помощи.

При участии безработной молодежи в программах по социальной адаптации значительно возрастает деятельность по поиску работы людей, улучшается их психическое состояние и, самое главное, предоставляются необходимые знания и навыки самопрезентации.

Прием безработной молодежи сотрудниками службы занятости и работа с ними, на самом деле являются взаимодействием, которое активизирует внутренние ресурсы человека, его личностный потенциал, и способствует формированию у него новой социальной позиции.

Далее рассмотрим государственную услугу по осуществлению социальных выплат молодым гражданам, признанным в установленном порядке безработными.

Такая услуга может принимать форму следующих социальных выплат:

– *пособие по безработице*. Это основной инструмент в сфере социальной работы с безработными молодыми гражданами, источником оплаты является федеральный бюджет, а функции по организации и обеспечению молодых граждан переданы на региональный уровень.

Согласно Закону РФ от 19 апреля 1991 № 1032-1 «О занятости населения в Российской Федерации» (в ред. от 07.04.2020), предусмотрено два способа определения величины пособия по безработице [50]:

- 1) в процентном соотношении к прошлому среднему заработку;
- 2) в размере минимальной величины пособия по безработице, то есть не ниже 1500 рублей (Постановление Правительства РФ от 27.03.2020 № 346 «О размерах минимальной и максимальной величин пособия по безработице на 2020 год») [36].

Также необходимо отметить многофункциональность пособия по безработице:

- 1) обеспечительная функция – направлена на обеспечение достаточного уровня безопасности для молодых безработных граждан и их семей;
- 2) компенсационная функция – включает компенсацию за утраченный доход или доход безработного молодого гражданина;
- 3) производственная функция – рассматривается как положительное влияние пособий по безработице на экономику и стимулирование молодежи искать работу;
- 4) защитная функция – это защита безработной молодежи и их семей от неблагоприятных последствий жизненных обстоятельств, а именно, потери работы, заработка;
- 5) социально-психологическая функция – формирование доверия у безработной молодежи в будущем, укрепление социально-психологической среды в семье.

Из вышеизложенного следует, что предоставление пособий по безработице является лишь одной из мер по организации социальной работы с безработной молодежью, направленной на поддержание экономического статуса этой категории граждан.

– *стипендия на период обучения по направлению службы занятости.* Основанием для начала предоставления данной государственной услуги является распоряжение образовательного учреждения о принятии молодого гражданина на профессиональное обучение по направлению органов службы занятости.

– *материальная помощь безработным и членам их семей.* Данная социальная выплата предназначена для молодых граждан, признанными в установленном порядке безработными, утратившим право на пособие по безработице в связи истечением установленного периода его выплаты, а также гражданам в период профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации по направлению органов службы занятости.

Анализируя все вышесказанное можно сделать вывод, что государственная услуга по осуществлению социальных выплат гражданам, признанным в установленном порядке безработными фактически пассивна и необходима



лишь для обеспечения элементарных условий для выживания молодых безработных и членов их семей.

Кроме того, существуют государственные услуги, которые можно отнести к активным формам поддержки безработной молодежи. Целью этих услуг является создание благоприятных условий для максимальной интеграции молодых безработных в занятость. Это такие услуги как: профессиональное обучение и рассмотренные выше психологическая поддержка и социальная адаптация.

Таким образом, под социальной работой с безработной молодежью понимается профессиональная деятельность специалиста в системе занятости, связанная с применением экономических, социологических, психологических и педагогических методов и приемов для решения адресных проблем молодых безработных граждан. Как следствие, сущностью социальной работы с молодыми безработными является совокупность различных видов деятельности работников центров занятости, ориентированная на помощь данной категории граждан.

Также сотрудниками центра занятости разрабатываются социальные программы для решения проблем безработной молодежи. Данные программы отражают специфику положения безработной молодежи на рынке труда, реальные аспекты мотивации, профессиональной ориентации и трудоустройство молодежи.

## **2.2. Основные направления социальной работы с безработной молодежью в центре занятости населения**

Основным нормативно-правовым актом в сфере труда и занятости является Закон РФ от 19 апреля 1991 г. № 1032-1 «О занятости населения в Российской Федерации» (в ред. от 07.04.2020). В данном Законе занятость понимается как деятельность граждан, связанная с удовлетворением личных и общественных потребностей, не противоречащая законодательству Российской Федерации и приносящая им, как правило, заработок, трудовой доход [50].

В целях создания эффективных условий занятости и решения адресных

проблем безработных и членов их семей были созданы службы занятости, обеспечивающие комплексное регулирование трудовых вопросов. Задачи службы занятости в нашей стране очень большие, затрагивают не только решения проблем безработных, но и изменения в трудовом поведении в рыночных условиях всех субъектов хозяйствования (нанимателей и наемных работников). Содействие в трудоустройстве молодежи является одним из приоритетных направлений деятельности Центра занятости населения [42].

Служба занятости проводит активную работу, на основе организационной и денежной поддержки реализации соответствующих социальных программ для молодежи, их методического обеспечения, различных форм дополнительного образования. Среди перспективных направлений развития молодежи – содействие образованию, обучению молодежи и содействие трудоустройству.

Служба занятости решает не только социальные, экономические, но и психологические проблемы безработных. Прогнозирование действий безработных на рынке труда, диагностика и коррекция негативных психологических состояний являются одним из основных направлений деятельности службы занятости при работе с безработной молодежью. Стабильное эмоциональное состояние способствует быстрой занятости.

Опыт показывает, что наиболее результативной является комплексная психологическая помощь безработной молодежи, которая включает консультирование, психодиагностику, коррекцию, психопрофилактику и различные виды психотерапии.

Социальная адаптация безработных молодых граждан происходит в рамках группового взаимодействия в «Клубе поиска работы». Участие в такого рода мероприятиях, позволяет молодым людям преодолеть негативные психологические последствия безработицы и усилить самостоятельный поиск работы.

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

Профессиональное обучение безработной молодежи решает следующие задачи:

- повышение конкурентоспособности реального человека на рынке труда;
- снижение уровня безработицы;
- изменение профессиональной квалификации рабочей силы в соответствии с потребностями экономики;
- минимизация денежных затрат государства.

Этот вид деятельности службы занятости один из основных элементов системы социальной защиты молодежи, поскольку он помогает одолеть основную причину безработицы – несоответствие между качественными характеристиками вакансий и безработных.

В соответствии с законодательством данная форма работы ведется с безработной молодежью, если:

- гражданин не имеет профессии (специальности);
- невозможно подобрать подходящую работу из-за отсутствия у гражданина необходимой профессиональной квалификации;
- необходимо изменить профессию (специальность, род занятий) в связи с отсутствием работы, отвечающей имеющимся у гражданина профессиональным навыкам;
- гражданином утрачена способность к выполнению работы по прежней профессии (специальности).

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

Молодые люди с ограниченными возможностями здоровья, длительно безработные (по истечении шестимесячного периода безработицы), уволенные с военной службы, выпускники образовательных учреждений, а также гражд-

дане, впервые ищущие работу (ранее безработные) и не имеющие профессии (специальности) и др. – они имеют право на обучение, переподготовку и повышение квалификации в приоритетном порядке.

В России большое количество молодых людей, состоящих на учете в центре по трудоустройству довольно продолжительный период. Оказывая помощь этой категории безработных граждан, необходимо работать по следующим направлениям:

- 1) комплексная психологическая поддержка для снятия напряжения от временной потери работы;
- 2) меры, направленные на активный поиск работы (создание новой активной позиции);
- 3) консультирование в области трудового законодательства, которое заключается в объяснении молодым безработным их прав в соответствии с Трудовым кодексом;
- 4) социальное обеспечение лиц, признанных в установленном порядке безработными (выплата пособий по безработице, финансовая помощь);
- 5) помощь молодым безработным в поиске подходящей работы:

В соответствии со статьей 4 закона РФ «О занятости населения в Российской Федерации» подходящей считается такая работа, которая соответствует профессиональной пригодности работника с учетом его профессиональной подготовки, условиям последнего места работы (за исключением оплачиваемых общественных работ), состоянию здоровья, транспортной доступности рабочего места [50].

В течение 10 дней со дня регистрации специалист центра занятости населения должен по возможности предложить обратившемуся два варианта подходящей работы, включая работу временного характера, а впервые ищущему (ранее не работавшему), не имеющему профессии (специальности) – два варианта профессиональной подготовки или оплачиваемой работы, включая работу временного характера. Предоставление молодому безработному гражданину помощи в поиске работы осуществляется исходя из наличия в информационном

банке данных органов по вопросам вакансий. Личное дело будет оформлено на каждого молодого безработного гражданина, который зарегистрировался для поиска подходящей работы. В личном деле работник центра занятости делает нужные записи всех предложений центра занятости, в том числе по предоставлению подходящей работы, о направлении к работодателям для трудоустройства, на профессиональное обучение, о приглашении граждан в органы по вопросам занятости и других действиях, связанных с поиском подходящей работы, а также о согласии/отказе граждан с предложениями органов по вопросам занятости.

- б) профконсультирование и профориентационные услуги с учетом деловых качеств молодого безработного;
- 7) обучение по профессии, пользующейся спросом на рынке труда;
- 8) организация проведения оплачиваемых общественных работ:

Государственное финансирование общественных работ и привлечение молодежи к ним является элементом поддержки безработных молодых граждан.

Под общественными работами понимается трудовая деятельность, имеющая социально полезную направленность и организуемая в качестве дополнительной социальной поддержки граждан, ищущих работу. К общественным работам не относится деятельность, связанная с необходимостью срочной ликвидации последствий аварий, стихийных бедствий, катастроф и других чрезвычайных ситуаций и требующая специальной подготовки работников, а также их квалифицированных и ответственных действий в кратчайшие сроки [50].

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

ловека.

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

- впервые ищущих работу (ранее не работавших) и при этом не имеющих профессии (специальности);

- уволенных более одного раза в течение одного года, предшествовавшего безработице, за нарушение трудовой дисциплины или другие виновные действия, предусмотренные законодательством Российской Федерации;

- прекративших индивидуальную предпринимательскую деятельность в установленном законодательством Российской Федерации порядке;

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

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

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

- обратившихся в органы службы занятости после окончания сезонных работ.

Общественная работа может снизить социальную напряженность, в то время как некоторые молодые безработные граждане получают оплату за свой труд [42].

#### 9) организация ярмарок вакансий:

Чтобы предоставить безработным гражданам дополнительные услуги для облегчения трудоустройства, служба занятости организует ярмарки вакансий, в сотрудничестве с работодателями. Данная форма работы позволяет всем, кто хочет ознакомиться с базой вакансий, самостоятельно выбрать работу и в прямом общении с работодателем выяснить возможности и условия трудо-

устройства. В последнее время широкую распространенность приобрели мини-ярмарки, специализированные ярмарки для определенных групп населения (молодежь, люди с ограниченными возможностями, специалисты в определенной области работы, высококвалифицированные работники и т. Д.).

10) организация временного трудоустройства безработных граждан, испытывающих трудности в поиске работы, безработных граждан в возрасте от 18 до 20 лет из числа выпускников образовательных учреждений начального и среднего профессионального образования, ищущих работу впервые;

11) социальная адаптация, адресованная для преодоления трудностей в поиске работы;

12) социально-психологическую поддержку молодым безработным;

13) оказание содействия в организации предпринимательской деятельности:

В системе занятости молодежи типична частичная или скрытая безработица, когда работодатель дает возможность работать неполный рабочий день, неделю, или официально не регистрирует работника. По мнению многих экспертов, нормализация ситуации с занятостью требует развития бизнеса, особенно в малых городах и сельской местности. Малые и средние предприятия в значительной степени иницируют создание дополнительных рабочих мест и способствуют предпринимательской деятельности граждан, в том числе тех, кто менее конкурентоспособен на рынке труда [42].

В стратегическом плане, имеется в виду, подготовка поколения людей, способных увеличивать финансовые, экономические, научные, образовательные, общественно-политические, культурные и духовные ресурсы страны. Учитывая специфику и стратегическое значение для будущего страны, обучение предпринимательству должно рассматриваться как отдельная область образования и развиваться в двух направлениях. Первый касается всех молодых людей без исключения и направлен на развитие их навыков, знаний, умений, и навыков в проектно-практической деятельности, а также на создание предпринимательского имиджа. Второе направление – это тренинг для профессионалов,

которые профессионально занимаются предпринимательской деятельностью в сфере промышленного производства, услуг, торговли, рекламы, СМИ, банковского дела и т. д. и создающие новые источники ресурсов для получения прибыли.

Территориальные органы служб занятости и молодежные биржи создают региональные программы занятости для несовершеннолетних, что повышает конкурентоспособность молодежи на рынке труда и облегчает дальнейшую занятость [50].

Основными направлениями работы с этой категорией являются:

- 1) введение курсов профессиональной ориентации в учебных заведениях, в том числе обучение молодежи навыкам поиска работы;
- 2) информирование молодежи о ситуации на рынке труда и рынке образовательных услуг;
- 3) реализация политики активной профориентации;
- 4) психологическая подготовка к конкурентной борьбе за рабочие места;
- 5) организация временного трудоустройства безработной молодежи;
- 6) активная помощь молодежи в организации профессиональной деятельности;
- 7) обучение типовых моделей занятости.

Для эффективной социальной работы в этих направлениях нам необходим качественный анализ профессий и специальностей, по которым молодые люди обучаются в учреждениях профессионального обучения, и количества молодых специалистов, которые завершившие свое обучение, с учетом спроса на рынке труда.

Таким образом, реализация данных направлений в центре занятости населения дает возможность эффективно и целенаправленно решать проблему профилактики безработицы среди молодежи. Профилактика молодежной безработицы является ключевой областью работы для специалистов в системе занятости, помогая снизить напряженность на рынке труда. Внедрены обучающие



программы для успешной адаптации несовершеннолетних к предстоящему трудоустройству, которые разрабатываются в сотрудничестве со школами и должны сыграть важную роль в профессиональном самоопределении учащихся средних школ. Для обучения выпускников учреждений профессионального образования используются интерактивные программы для развития навыков эффективного поведения на рынке труда, что способствует повышению конкурентоспособности молодежи. Для безработных молодых людей, которые не могут определиться с выбором профессии, в центре занятости проводится профориентационная работа. Длительно безработной молодежи оказывают психологическую помощь и помощь в переобучении.

### 3. АНАЛИЗ СОЦИАЛЬНОЙ РАБОТЫ С БЕЗРАБОТНОЙ МОЛОДЕЖЬЮ В ГКУ АО ЦЗН Г. БЛАГОВЕЩЕНСКА

#### **3.1. ГКУ АО ЦЗН г. Благовещенска, как субъект социальной работы с безработной молодежью**

Государственное казенное учреждение Амурской области Центр занятости населения города Благовещенска создано в соответствии с Гражданским кодексом Российской Федерации, постановлением Правительства Амурской области от 30.11.2010 № 672 «О создании казенных учреждений Амурской области» в результате изменения типа Государственного учреждения Амурской области Центра занятости населения города Благовещенска, являющегося правопреемником Государственного учреждения Центра занятости населения города Благовещенска, образованного на основании приказов Министерства труда и социального развития Российской Федерации от 11.09.2000 №1000/5-рк и от 28.07.2003 № 1979-рк и переданного в государственную собственность Амурской области в соответствии с Федеральным законом от 22.08.2004 № 122-ФЗ (с учетом положений Федерального закона от 31.12.2005 № 199-ФЗ) и в связи с этим переименованного в Государственное учреждение Амурской области Центр занятости населения города Благовещенска.

Учреждение находится в ведомственном подчинении (подотчетно и подконтрольно) управления занятости населения Амурской области, которое осуществляет функции и полномочия его учредителя.

Собственником имущества Учреждения является Амурская область, от имени которой соответствующие полномочия осуществляет министерство имущественных отношений Амурской области.

Государственное казенное учреждение Амурской области Центр занятости населения города Благовещенска создано для достижения следующих целей:

– обеспечение на территории Благовещенского района реализации государственных гарантии в области занятости населения;

– оказания, в соответствии с законодательством о занятости населения, государственных услуг в сфере содействия занятости и защиты от безработицы, трудовой миграции.

В настоящее время, Центр занятости населения – это современное учреждение, оборудованное в соответствии с требованиями Административного законодательства федеральной службы по труду и занятости по предоставлению государственных услуг в области занятости населения. Функциональная структура учреждения представляет собой следующее:

*1. Справочно-консультационный сектор*

В функционале, которого располагается рабочее место диспетчера-консультанта, который ориентирует клиента выбрать нужный сектор.

*2. Сектор самостоятельного поиска работы*

Функциональное содержание деятельности, включает стенды с карточками вакансий, с которыми каждый посетитель центра может работать самостоятельно.

*3. Регистрационно-приемный сектор*

Функциями этого сектора является регистрация клиентов Центра занятости, которые заинтересованы в трудоустройстве. Собеседование, которое специалисты проводят с гражданами, направлено на выявление потребностей, намерений и ситуации клиента, что может ускорить их трудоустройство.

*4. Профессионально-информационный сектор*

Здесь размещены профессионально-информационные данные:

- a) литература с описаниями профессий;
- b) справочные материалы об учебных заведениях;
- c) перечень профессий, по которым центр занятости организует обучение;
- d) видеоматериалы;
- e) папки с информацией о предприятиях, учреждениях, организациях города с описанием их производственной деятельности.

*5. Сектор активной поддержки безработных*

Информирование и предоставление безработным возможности участвовать во временных оплачиваемых общественных работах, сезонных работах, организации обучения безработных и предоставлении консультаций, является функциями данного сектора.

*6. Сектор по работе с работодателями*

Функциональное содержание деятельности, заключающееся в отборе работников в соответствии с требованиями работодателей, организации ярмарки вакансий, собеседований с соискателями, организации предоставления субсидий работодателям на создание дополнительных рабочих мест для трудоустройства длительно безработных граждан.

*7. Административно-хозяйственный сектор*

Работа этого сектора выполняет следующие функции – финансовую и хозяйственную деятельность центра занятости населения.

ЦЗН ведёт активную политику на рынке труда г. Благовещенска и Благовещенского района, строит свою работу в соответствии с Законом РФ «О занятости населения в Российской Федерации» и внесенными в него изменениями, нормативными актами, связанными с вопросами занятости населения, Административными регламентами в тесном взаимодействии с органами управления, работодателями и населением.

В рамках написания бакалаврской работы было проведено исследование в ГКУ АО ЦЗН г. Благовещенска, направленное на изучение социальной работы с безработной молодежью [Приложение А, Б].

Методом эмпирического исследования был экспертный опрос, в рамках которого автором были разработаны программа исследования и прилагаемый к ней инструментарий.

В ходе эмпирического исследования был опрошен ряд экспертов, среди которых – 25% имеют степень бакалавра и 75% являются специалистами. Стаж работы экспертов от 3-х до 5-ти лет (40%), остальные работают в социальной сфере больше 5-ти лет (60%). Основную часть опрошенных составляют рядовые специалисты – 71%, руководители отделов составляют – 29%.

Сравнивая возрастные категории молодежи, специалисты ЦЗН г. Благовещенска, отметили, что к ним чаще всего обращается молодежь 22 – 35 лет (60%); от 16 – 18 (30%) и реже 18 – 22 года (10%).

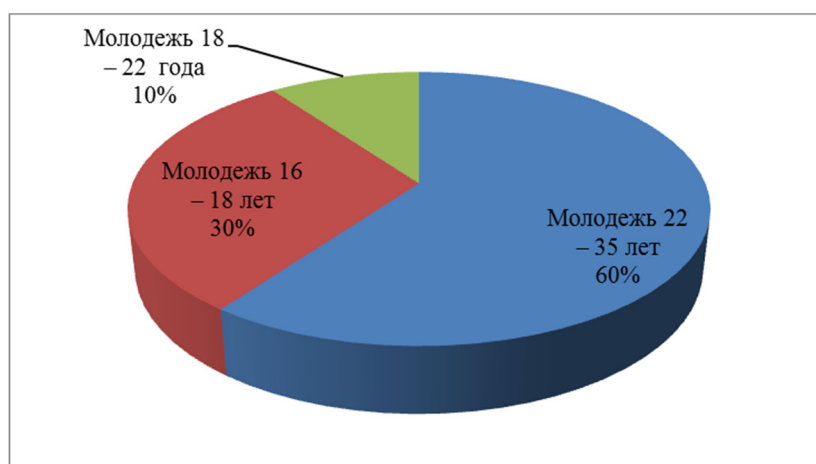


Рисунок 1 – Возрастные категории молодежи

По мнению респондентов ЦЗН, для *возрастной категории молодежи от 16 – 18 лет* характерны следующие проблемы при трудоустройстве: повышенные требования работодателей – 66% и низкая конкурентоспособность рассматриваемой категории – 33%.

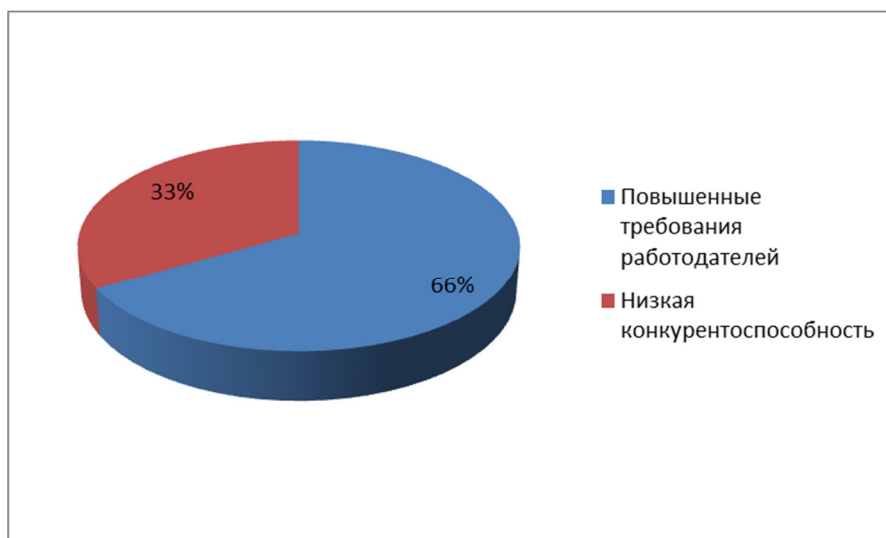


Рисунок 2 – Причины проблемы трудоустройства молодежи от 16 – 18 лет

Молодые люди направляются в ЦЗН с целью поиска работы в летний период (50%) и получения денежных средств – так считают 50% опрошенных сотрудников, а так же выделили часто задаваемые вопросы: о наличии вакансий (50%), какие услуги оказывает центр занятости (25%) и как встать на учет (25%).

Опрашиваемые эксперты выделили важные проблемы при трудоустройстве *возрастной категории молодежи от 18 – 22 лет*: отсутствие баланса между спросом и предложением – 66% и неудовлетворительные условия труда – 33%.

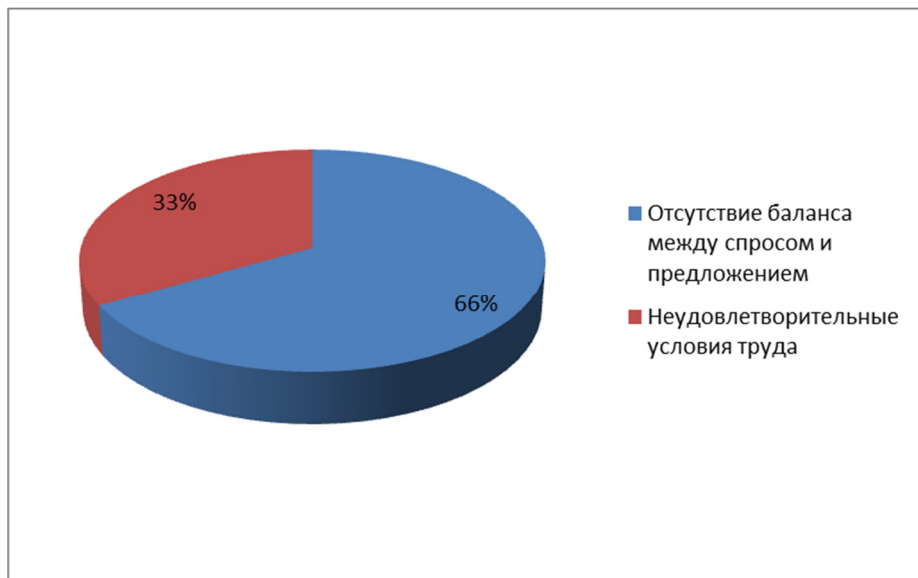


Рисунок 3 – Причины проблемы трудоустройства молодежи от 18 – 22 лет

Безработная молодежь обращается в ЦЗН с целью получения дополнительного дохода (50%) и прохождения профессионального обучения и переобучения, повышения своей квалификации (50%). К часто задаваемым вопросам, эксперты отнесли: какие есть вакансии – 33%, возможность переобучения – 33%, какие нужны документы для назначения пособия – 33%.

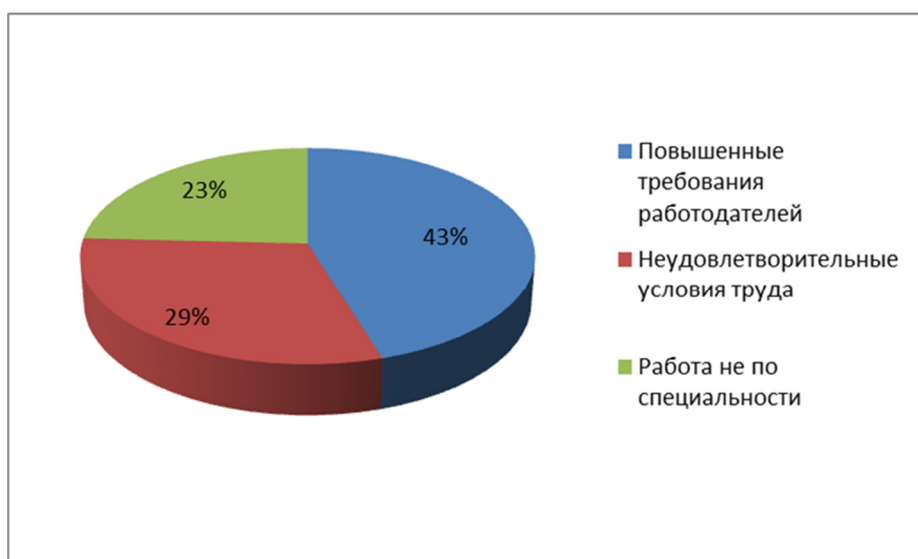


Рисунок 4 – Причины проблемы трудоустройства молодежи от 22 – 35 лет

Исходя из ответов респондентов, для возрастной категории молодежи 22 – 35 лет характерны такие проблемы при трудоустройстве, как: повышенные требования работодателей – 43% (работодатели обращают внимание на профессиональный опыт, высокий уровень квалификации, сосредоточенность на работе, а не на «болтающую по телефону молодежь»); неудовлетворительные условия труда – 29% и работа не по специальности – 23% .

«Рассматриваемая категория молодежи, обращается в ЦЗН с целью первичного и вторичного поиска работы на полный рабочий день, со средним и высшим образованием – 50%; получения поддержки со стороны государства на время поиска работы (пособия, субсидий) – 25%, а также 25% повышения квалификации и переобучения. К часто задаваемым вопросам респонденты относят: наличие вакансий – 44%, возможности переобучения – 44%, а так же, как долго можно состоять на учете – 11%» [49].

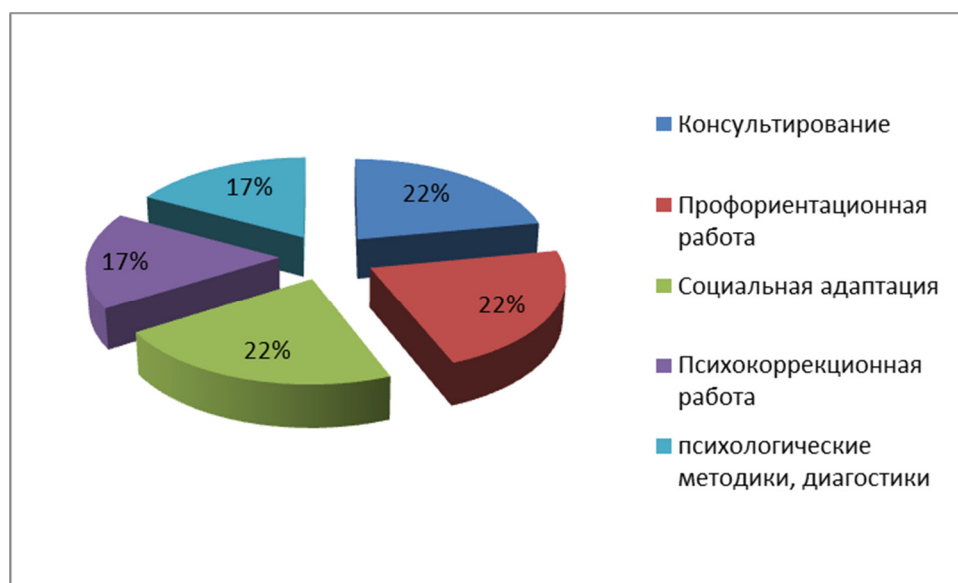


Рисунок 5 – Используемые методы при работе с молодежью

Сотрудники ЦЗН при работе с молодежью используют разнообразные технологии, такие как консультирование – 22% (этот процесс позволяет клиенту принимать оптимальные решения и решения, основанные на измененном видении, осознании и переоценке ситуации и себя в ней); профориентационную работу – 22% (упорядоченное психолого-педагогическое сотрудничество специалиста и клиента, при подготовке второго к осознанному выбору профессии.

В рамках профессиональной консультации решаются как минимум три задачи: кем быть, чем быть и как выбрать); социальную адаптацию – 22% и психокоррекционную работу – 17% (способы и средства преодоления переживаемых затруднений при поиске и потери работы), а так же психологические методики и диагностики – 17%.

Абсолютное число экспертов на вопрос о предоставлении услуг для молодежи, выделили все предоставленные варианты – это означает, что сотрудники ответственно подходят к выполнению своей работы; клиенты получают ее в должном объеме.

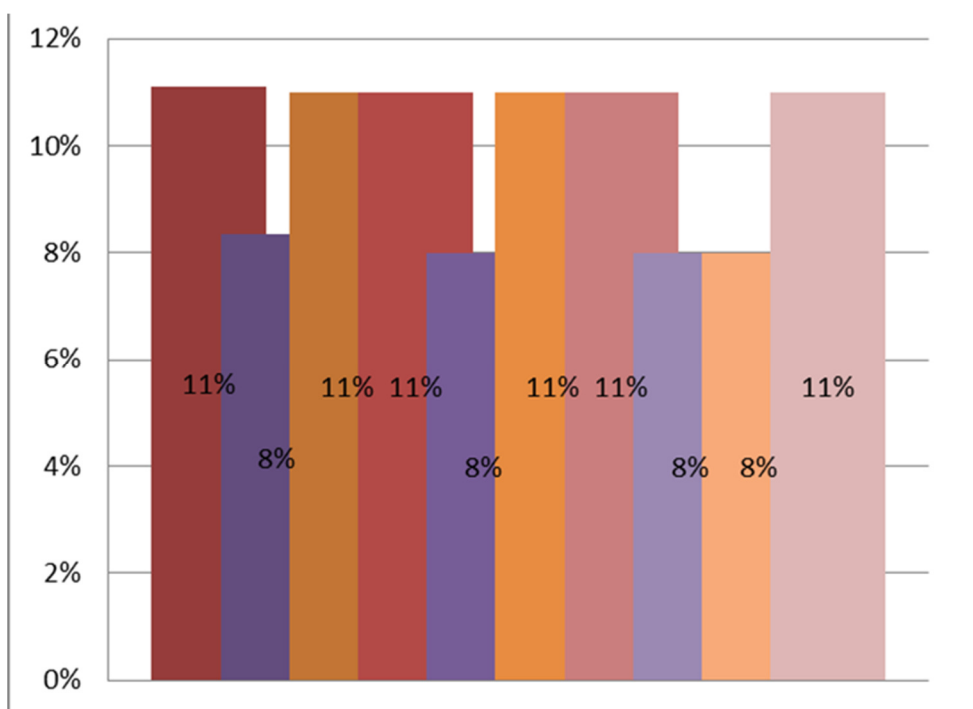


Рисунок 6 – Услуги, предоставляемые ЦЗН для молодежи

На гистограмме показаны услуги, предоставляемые сотрудниками центра занятости для молодежи.

Итак, профессиональное консультирование; организация временного трудоустройства подростков в свободное от учебы время; ознакомление с базой данных учебных заведений региона, а также профессиональное обучение и дополнительное профессиональное образование молодежи – отмечены на гистограмме – 8% (в общем – 32%).

Далее, содействие молодежи в поиске подходящей работы; информиро-



вание о положении на рынке труда; организация профессиональной ориентации в целях выбора сферы деятельности, трудоустройства, профессионального обучения; помощь в составлении резюме и психологическая поддержка молодежи, а также организация и проведение ярмарок вакансий – отмечены на гистограмме – 11% (что в общем процентном соотношении составляет – 68%).

Было также выявлено, что 75% опрошенных экспертов, считают приоритетным направлением в учреждении – трудоустройство молодежи. Свой ответ они аргументировали следующим образом. Трудоустройство молодежи является приоритетным направлением в ЦЗН, потому что сокращает рост безработицы среди молодежи, а также является профилактикой правонарушений среди молодежи.

Осуществляя работу с молодежью ЦЗН предоставляет услуги, ориентируясь на способности и индивидуальные интересы каждого – 40%, в частности, предоставляют помощь молодым специалистам в прохождении социально-психологической адаптации и выхода на современный трудовой рынок – 30%, обеспечивают свободу выбора профессии и охрану труда молодого специалиста – 20%, защищают молодежь от ничем не аргументированного отказа в приеме на работу или увольнения, на законодательном уровне – 10%.

Эксперты в полной мере на вопрос является ли, получение услуг в ЦЗН г. Благовещенска бесплатным – ответили, положительным вариантом ответа (100%). В соответствии с законом РФ «О занятости населения в Российской Федерации» от 19.04.1991 № 1032-1 (в ред. от 07.04. 2020): все услуги, которые оказываются центрами занятости, являются бесплатными [24].

60% опрошенных респондентов отмечают, что предлагают данной категории для трудоустройства, переехать в другой населенный пункт. Чаще всего, таким пунктом является город Хабаровск. Гражданам, пожелавшим принять участие в данной программе, центром занятости предоставляется возможность пройти собеседование с работодателем посредством телефонной или видеосвязи с использованием сети Интернет. Безработным гражданам при переезде в другую местность для трудоустройства по направлению органов службы заня-

тости оказывается материальная помощь.

Периодичность проведения ярмарок вакансий, была отмечена 75% респондентами – один раз в месяц. Ярмарка вакансий зарекомендовала себя как самый короткий путь к заполнению свободных рабочих мест.

На вопрос «Может ли иностранный гражданин встать на учет в центр занятости», мнение экспертов разделилось: 50% отмечают, ответ положительным и считают, что для данной категории имеется отдельный сотрудник, другая половина экспертов, в свою очередь, считают ответ также положительным, но уточняют, что для данной категории нет отдельного сотрудника, но с этой категории может работать любой сотрудник нашего Учреждения.

Респонденты ЦЗН г. Благовещенска к проблемам, при работе с молодежью, относят:

- 1) отсутствие опыта работы у молодежи – 50%;
- 2) неравномерное распределение кадровой политики и низкая конкурентоспособность среди молодежи – 25%;
- 3) незаинтересованность молодежи в производительном труде и низкая мотивация к трудоустройству – 25%.

Для оптимизации существующих недостатков сотрудники предлагают: стажировку в организациях и взаимодействие образовательных учреждений с компаниями/фирмами.

В результате экспертного опроса, можно более точно охарактеризовать молодежь от 16 до 35 лет: трудоспособные граждане, которые не имеют работы и заработка, в некоторых случаях – опыта, ищут работу и готовы приступить к ней, и имеющие выше перечисленные трудности в поисках работы, с которыми обращаются за помощью в центры занятости населения.

При этом не все услуги, предоставляемые учреждением, пользуются большим спросом, такие услуги как: информирование о положении на рынке труда и помощь в составлении резюме. Респонденты ЦЗН г. Благовещенска фиксируют, что к наиболее востребованным услугам, предоставляемым молодежи относятся: профессиональное обучение и дополнительное профессио-

нальное образование – 40%; организация временного трудоустройства подростков – 30% и поиск работы – 30%.

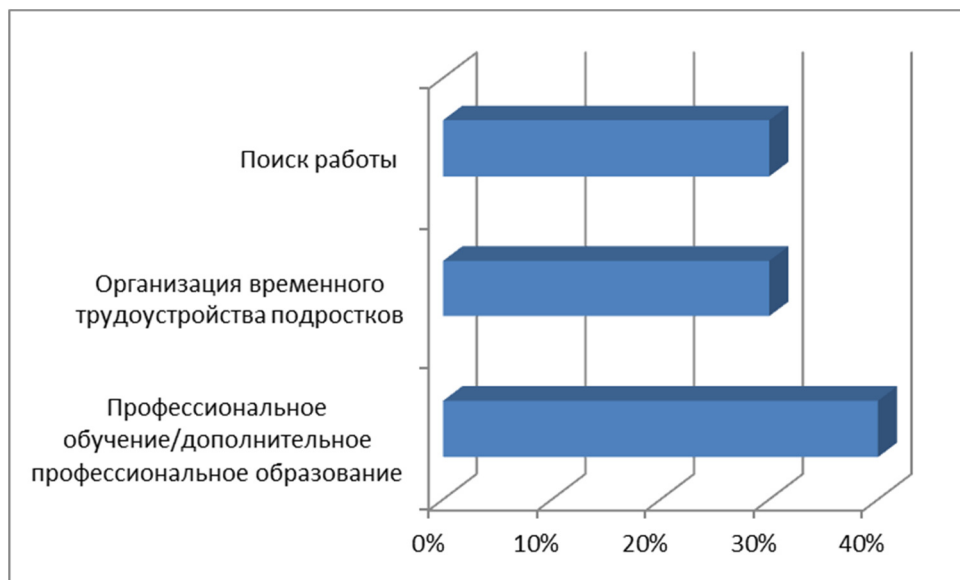


Рисунок 7 – Востребованные услуги, предоставляемые молодежи

В целом, Государственное казенное учреждение Амурской области Центр занятости населения г. Благовещенска является важным субъектом, признанным обеспечивать координацию, вопросы трудового законодательства, регулировать спрос и предложение рабочей силы, оказывать содействие гражданам в поиске работы, организовывать их профессиональную подготовку, оказывать социальную поддержку безработной молодежи, а также социальную адаптацию на рынке труда.

### **3.2 Практические рекомендации по оптимизации социальной работы с безработной молодежью в ГКУ АО ЦЗН г. Благовещенска**

Для решения выявленных проблем, нами были разработаны общие рекомендации по оптимизации социальной работы с безработной молодежью:

*Для государства:*

1. Разработка правовых и экономических мер, способствующих квотировать место работы для молодежи. В целях усиления социальной защиты молодежи в некоторых субъектах Российской Федерации действуют положения о квотировании рабочих мест для молодежи. Разработка и внедрение данного указа на территории Амурской области упростит трудоустройство молодых

граждан и обеспечит льготы некоторым предпринимателям нашего города.

2. Государственная поддержка и стимулирование потенциала молодежи. Такая поддержка оказывается путем формирования и реализации соответствующих программ и проектов, нацеленных на раскрытие потенциала молодежи.

3. В соответствии с потребностями рынка необходимо разработать рекомендации для учреждений профессионального образования относительно приема абитуриентов, внесения изменений в учебный план, а так же введение дополнительных курсов.

4. Скорректировать вопрос об обязательной отработке на рабочем месте полученной в ВУЗе специальности после его окончания, что позволит получить опыт работы и дать перспективу в дальнейшем.

*Для работодателей:*

1. Работодатель должен быть ближе к потенциальным подчиненным – посещать ярмарки, быть снисходительнее к молодежи, понимать, что опыт приходит с годами, выделять своих наставников для обучения молодежи.

2. Партнерство вузов и работодателей, которое обеспечивает качественную и востребованную целевую подготовку и повышение квалификации специалистов, повышение конкурентоспособности вуза на рынке труда и образовательных услуг, повышение качества профессиональной подготовки и конкурентоспособности выпускников.

3. Отправлять новых работников на курсы повышения квалификации, тем самым доводя работника до необходимого для организации уровня.

*Для безработной молодежи:*

1. Молодежи, вступающей на биржу труда, не следует завышать свои требования и претендовать на престижные профессии, не рассматривая при этом другие, которые могут дать хорошие стартовые возможности.

2. Начинать работать на 3-4 курсе учебы в ВУЗе, чтобы к моменту выпуска из образовательного учреждения имелся опыт работы. Это так же помогает избавиться от завышенных ожиданий.

3. Работать официально. Зачастую молодежь официально не имеет опыта работы потому, что работала, не трудоустроиваясь официально.

*Для центра занятости населения:*

1. Организация последовательной профориентационной и информационной работы со школьниками и студентами, при активном взаимодействии ЦЗН и образовательной организации, посредством организации экскурсий на предприятия, а так же установления стендов с информацией о работе ЦЗН в образовательной организации.

2. Подъем престижа технических специальностей – и морального его аспекта, и материального (решит такую проблему, как незаинтересованность молодежи в производительном труде. Ведущие инспекторы ЦЗН, совместно с педагогами образовательного учреждения, проводят профориентационную работу, чтобы сориентировать ребят на работу по технической специальности).

3. Расширить охват нанимателей, включая не только крупный бизнес, но и средний и малый, а также государственный и общественный сектор.

4. В целях устранения чрезмерных требований к соискателю, ввести практику социального информирования, обсуждения и сравнения условий труда между различными работодателями. Необходимо, чтобы работодателю было невыгодно управлять судьбой соискателей индивидуально.

5. Повышение эффективности работы сотрудников ЦЗН.

Практические рекомендации по оптимизации социальной работы с безработной молодежью в ГКУ АО ЦЗН г. Благовещенска.

1. В связи с выявленными проблемами и рекомендациями сотрудников ЦЗН, предлагаем реализовать социальный проект по оптимизации социальной работы с безработной молодежью в ЦЗН г. Благовещенска.

Цель данного проекта – оптимизировать социальную работу безработной молодежью в ГКУ АО ЦЗН г. Благовещенска.

Объектом социального проекта является социальная работа с безработной молодежью в ГКУ АО ЦЗН г. Благовещенска.

Задачи социального проекта:

1) повышение мотивации к труду, получение навыков саморегуляции, формирование активной жизненной позиции, направленной на поиск работы и трудоустройство;

2) разработка мероприятий, направленных на получение навыков активного, самостоятельного поиска работы, проведения деловой беседы с работодателем;

3) выход на новое место работы, адаптация в новом рабочем коллективе.

Для решения этих задач были предусмотрены следующие мероприятия:

1) знакомство безработной молодежи (далее – стажера) с перечнем организаций, осуществляющих стажировку. Стажировка – рабочая деятельность, включающая получение дополнительного профессионального образования по определенной специальности, а также способ приложения своих теоретических знаний для доказательства компетентности руководству предприятия и будущего трудоустройства;

2) собеседование с руководителем выбранной организации, происходящее в ЦЗН. Происходит знакомство с составленным положением об испытательном сроке, в котором указан период подготовки, права и обязанности служащего и нанимателя;

3) документальное оформление стажировки. Руководитель организации, в которой стажер будет проходить стажировку, официально назначает стажировку и составляет программу испытательного периода;

4) прохождение стажировки в выбранной организации. Сейчас испытательный срок для стажеров определяет начальник отдела, в котором будет трудиться служащий. При наличии у стажера необходимых для специальности умений, навыков и опыта выполнения обязанностей на идентичной должности, время переподготовки может составлять от 3 до 19 дней, без учета выходных.

Если же стажер не обладает необходимой квалификацией или не имеет схожего опыта на идентичной должности, то период его переподготовки будет составлять от одного месяца до шести месяцев на усмотрение начальника отде-

ла;

5) составление отзыва руководителем организации. По окончании испытаний руководитель составляет отзыв на стажера и определяет его профпригодность, на основе чего выносится вердикт о дальнейшем трудоустройстве;

6) завершающий этап стажировки, на котором стажер становится трудоустроенным.

Преимущества данного проекта:

– помощь в приобретении уверенности в своих силах, возможность конструктивно ориентироваться в различных жизненных ситуациях;

– содействие быстрому поиску рабочего места и легкой адаптации на новом рабочем месте, где они могут реализовать свой профессиональный потенциал в полном объёме;

– осознание себя частью общности, в тоже время, актуализируя свою аутентичность осозная свои переживания и чувства, делая их доступными для себя самого, проживая, испытывая и выражая их вовне, в общении с другими людьми;

– получение новых профессиональных навыков;

– возможность оценить собственные способности;

– изменение социального статуса клиента.

При реализации данного социального проекта планируется профилактика такой проблемы, как безработная молодежь; уменьшение количества безработной молодежи, путем стажировки и трудоустройства, а также решение социального неблагополучия данной категории (Приложение В).

2. Разработаны требования к оформлению программы испытательного периода для работодателей, предоставляющих рабочее место молодым специалистам (Приложение Д).

3. Разработан образец оформления программы испытательного периода для работодателей, предоставляющих рабочее место молодым специалистам (Приложение Е).

4. Для преодоления такой проблемы как низкая мотивация к трудо-

устройству мы предлагаем реализацию социально-психологического тренинга, направленного на повышение уровня мотивации. Мы разработали социально-психологический тренинг, который направлен на повышение мотивации к трудоустройству у безработной молодежи. Этот тренинг можно использовать в ГКУ АО ЦЗН г. Благовещенска. Он рассчитан и направлен на такую категорию клиентов учреждения как: безработная молодежь, состоящая на учете в центре занятости.

При выполнении всех инструкций нашего социально-психологического тренинга, ГКУ АО ЦЗН г. Благовещенска может решить следующие задачи: повысить уверенность участников в себе, усилить поиск внутренних ресурсов безработной молодежи; мотивировать участников к позитивному отношению к жизни; создать позитивное эмоциональное состояние в группе, помочь снизить утомляемость, негативные высокоэмоциональные состояния и их проявления, связанные с работой и жизнью безработной молодежи (Приложение Г).

Учитывая вышесказанное, можно сделать вывод, что предложенные общие и практические рекомендации могли бы оптимизировать деятельность Центра занятости г. Благовещенска и решить часть проблем, возникающих в социальной работе с безработной молодежью.



## ЗАКЛЮЧЕНИЕ

В процессе написания бакалаврской работы была достигнута цель, а именно: проанализирована социальная работа с безработной молодежью в ГКУ АО ЦЗН г. Благовещенска, посредством проведения эмпирического исследования в виде экспертного опроса, для последующей разработки практических рекомендаций по ее оптимизации, а также были решены поставленные задачи, в связи с чем, можно сделать следующие выводы:

1. Рассмотрев причины молодежной безработицы с точки зрения экономистов различных направлений, с точки зрения работодателей и потенциальных работников, а также со стороны работы государства, мы пришли к выводу, что причины молодежной безработицы кроются не только в социально-экономической ситуации в стране, но и в искажениях ценностных ориентаций молодых людей, их психологической неготовности, неправильной мотивации (которые не стимулируют молодежь к творческой активности и новым формам утверждения своей личности в работе).

2. Безработная молодежь сталкивается с огромным количеством проблем, к которым относятся проблемы не только материального характера, но и психологического. Человеку, не имеющему постоянной работы и стабильного заработка, очень трудно самостоятельно решать свои социальные проблемы. Когда человек не трудоустроен, он не может в полной мере осознавать себя гражданином, членом семьи и вообще человеком.

3. Социальная работа с безработной молодежью представлена в деятельности сети государственных учреждений, использующих различные формы и методы работы, а также основные технологии социальной работы в виде профориентации, адаптации, консультирования и др. Они направлены на активизацию безработной молодежи, повышение ее конкурентоспособности на рынке труда и содействие скорейшему устройству на рабочем месте.

4. К основным направлениям социальной работы с безработной молодежью в центре занятости населения относят:

– комплексная психологическая поддержка для снятия напряженности от временной потери работы, а также профконсультирование и профориентационные услуги;

– меры, направленные на активный поиск работы (формирование новой активной позиции), а также организация проведения оплачиваемых общественных работ;

– консультирование по вопросам законодательства о занятости населения, заключающееся в разъяснении молодым безработным их прав согласно трудовому кодексу;

– социальное обеспечение гражданам, признанным в установленном порядке безработными (выплата пособий по безработице, материальная помощь);

– содействие молодым безработным в поиске подходящей работы, а также организация ярмарок вакансий;

– оказание содействия в организации предпринимательской деятельности.

Реализация данных направлений в центре занятости населения позволяет эффективно и целенаправленно решать вопросы профилактики безработицы в молодежном кругу.

5. Анализ социальной работы с безработной молодежью в ГКУ АО ЦЗН г. Благовещенска показал, что не все услуги, предоставляемые учреждением, пользуются большим спросом. Были определены проблемы, с которыми сталкиваются сотрудники ЦЗН при работе с молодежью, в связи с этим автором разработаны практические рекомендации по оптимизации деятельности ГКУ АО ЦЗН г. Благовещенска.

6. В заключении автором, в течении исследования были разработаны практические пути оптимизации социальной работы с безработной молодежью в ГКУ АО ЦЗН г. Благовещенска:

– социально-психологический тренинг, помогающий повысить мотивацию к трудоустройству у безработных молодых людей;

– социальный проект, в целях оптимизации социальной работы с безработной молодежью в ЦЗН г. Благовещенска;

– требования к оформлению программы испытательного периода, для документального оформления стажировки руководителем выбранной организации;

– образец оформления программы испытательного периода для работодателей, предоставляющих рабочее место молодым специалистам.

Таким образом, социальная работа с безработной молодежью является весьма актуальной темой, это связано с тем, что молодежь является самой перспективной и сильной категорией, которая оказывается одновременно и самой уязвимой. Молодежь – будущее нашей страны, которое влияет на наше экономическое благополучие.

## БИБЛИОГРАФИЧЕСКИЙ СПИСОК

- 1 Башкирова, В.Е. Занятость и безработица. Методы борьбы / В.Е. Башкирова // Гуманитарные научные исследования. – 2016. – №2. – С. 27-30.
- 2 Бестужев-Лада, И.В. Социальное прогнозирование: Курс лекций / И.В. Бестужев-Лада. – М. : Педагогическое общество России, 2018. – 48 с.
- 3 Бородянский, Э. Реальный путь противодействия безработице / Э. Бородянский, В. Кузьмин // Человек и труд. – 2017. – №9.
- 4 Бреев, Б. Безработица в современной России / Б. Бреев. – М. Наука, 2017. – 99 с.
- 5 Бутрим, Г.А. Современные приоритеты воспитания студенческой молодежи / Г.А. Бутрим // Высшая школа. – 2016. – №1. – С. 10-12.
- 6 Вавилина, Н.Д. Кризис занятости: пути преодоления / Н.Д. Вавилина. – М. : Наука, 2018. – 280 с.
- 7 Волошина, И.А. Психологическое исследование изменения личностных характеристик безработных / И.А. Волошина, В.А. Гребенников // Вестник Российского гуманитарного научного фонда. – 2019. – №3. – С. 45-50.
- 8 Воржецов, А.Г. Основы социального прогнозирования / А.Г. Воржецов – Казань, 2017. – 44 с.
- 9 Галаева, Е. Теория кризисов применительно к современной действительности: анализ и прогноз / Е. Галаева, Ю. Россикова // Общество и экономика. – 2015. – №1. – С. 40-52.
- 10 Гладышева А.С. Особенности молодежной безработицы / А.С. Гладышева, О.А. Чупрунов – М. Наука, 2018. – 245с.
- 11 Гордон, Л.А. Социальные эффекты и структура безработицы в России / Л.А. Гордон. // Социологические исследования. – 2018. – №2. – С. 29-31.
- 12 Горшков, М.К. Молодёжь России: социологический портрет / М.К. Горшков, Ф.Э. Шереги. – М. Изд-во ЦСПиМ, 2018. – 592 с.
- 13 Дановский, С.Л. Социологическая и психологическая характеристика безработных / С.Л. Дановский // Социологические исследования. – 2017. – №1.

– С. 10-15.

14 Демин, А.Н. Способы адаптации безработных в трудной жизненной ситуации / А.Н. Демин, И.П. Попова // Социологические исследования. – 2018. – №7. – С. 23-25.

15 Джиоев, С.Х. Содействие трудовой занятости / С.Х. Джиоев. – М. : Велби, 2017. – 167 с.

16 Жукова, С.А. Культура межпоколенных взаимоотношений / С.А. Жукова. – М. Наука, 2017. – 30 с.

17 Загребин, В. В. Подходы к определению категории «молодёжь» / В.В. Загребин // Концепт. – 2019. – № 2. – С. 30-36.

18 Ильина, Л.О. рынок труда и управление человеческими ресурсами / Л.О. Ильина. – М. : Феникс, 2017. – 221 с.

19 Константиновский, А. Неравенства: российская молодежь в меняющемся обществе / А. Константиновский. – М. : Велби, 2017. – 67 с.

20 Корель, Л. В. Социальная адаптация: этюды апологий / Л. В. Корель. – Новосиби. : Феникс, 2018. – 110 с.

21 Котляр, А.Э. О понятии рынка труда / А.Э. Котляр // Вопросы экономики. – 2018. – № 1. – С. 33-45.

22 Кузнецова, Л.П. Основные технологии социальной работы / Л.П. Кузнецова. – В.: ДВГТУ, 2016. – 47 с.

23 Кузнецова, О.И. Регулирование занятости и безработицы как социальных явлений на региональном рынке труда: на материалах Подмосковья: дис. ....канд. соц. наук: 12.00.05 / О.И. Кузнецова ; МГУ. – Москва, 2008. – 25с.

24 Кулаженкова, К.А. Особенности безработицы и пути ее преодоления / К.А. Кулаженкова // Студенческие научные исследования. – 2017. – № 8. – С. 54-60.

25 Леньков, Р.В. Социальное прогнозирование и проектирование : учеб. пособие / Р. В. Леньков. – М. : ЦСП и М, 2017. – 192 с.

26 Лисовский, В.Т. Социология молодежи / В.Т. Лисовский. – СПб. Наука, 2016. – 192 с.

- 27 Машковская, А. Технология работы с клиентами службы занятости / А. Машковская // Человек и труд. – 2017. – №9. – С. 49-56.
- 28 Меликьян, Г.Г. Экономика труда и социально-трудовые отношения / Г.Г. Меликьян, Р.П. Колосова. – М. : Наука, 2015. 186 с.
- 29 Осипов, Г.В. Социологический словарь / Г.В. Осипов, Л.Н. Москвичев. – М. : Наука, 2017. 358 с.
- 30 Павленок, П.Д. Теория, история и методика социальной работы / П.Д. Павленок. – М. Наука, 2016. – 30 с.
- 31 Парсонс, Т. Системы современных обществ / Т. Парсонс. – М. Наука, 2018. – 45 с.
- 32 Пельцман, Л. Стрессовые состояния у людей, потерявших работу / Л. Пельцман // Психологический журнал. – 2019. – №1. – С. 5-10.
- 33 Петров, А. занятость и трудоустройство – комплексный институт российского права и некоторые новации в его регулировании / А. Петров // Вопросы трудового права. – 2016. – №11. – С. 30-35.
- 34 Порядок регистрации безработных граждан, утвержденным Постановлением Правительства РФ от 07.09.2012 № 891 (ред. от 06.03.2015, с изм. от 26.03.2019) // Собр. Законодательства Российской Федерации
- 35 Пристанева, А.А. Рынок труда: занятость и безработица / А.А. Пристанева. – М. : Наука, 2019. – 180 с.
- 36 Рикка, Р. Служба занятости: природа, назначение, функционирование : моногр. : пер.с фр / Р. Рикка. – М. :КРАСАНД, 2016. – 156 с.
- 37 Ростовский, В. Социально – психологический анализ безработицы / В. Ростовский // Экономика и управление. – 2015. – №5. – С. 55-63.
- 38 Ростовский, В. Социально – экономический анализ безработицы / В. Ростовский // Экономика и управление. – 2019. – №3. – С.64-68.
- 39 Ручкин, Б.А. Российская молодежь: десять главных проблем / Б.А. Ручкин, Е. А. Гришина, Н.А. Серикова // Социум. – 2018. – № 12. – С. 30-36.
- 40 Саликова, Н.М. Правовое регулирование оплаты труда в РФ: Вопросы теории и практики: дис.....доктор юрид. наук: 12.00.05 / Н. М. Саликова ;

УГПУ. – Екатеринбург, 2003. – 441с.

41 Сафронова, В.М. Прогнозирование и моделирование в социальной работе : учеб. пособие / В. М. Сафронова. – М. : Академия, 2019. – 218 с.

42 Смоленский, М.Б. Право социального обеспечения / М.Б. Смоленский. – Р. н/Д. Феникс, 2019. – 123 с.

43 Ставицкая, Е.И. Социальное прогнозирование и проектирование / Е.И. Ставицкая. – Пенза : ПГПУ, 2017. – 65 с.

44 Сыроежкин, А.И. проблема бедности и социально – экономическая политика государства по ее преодолению в России / А.И. Сыроежкин // Отечественный журнал социальной работы. – 2016. – №3. – С. 41-51.

45 Текуева, Т.Г. Проблемы молодежной безработицы в регионах: социально-экономический аспект / Т.Г. Текуева. // Экономические науки. – 2018. – №7. – С. 23-25.

46 Толочек, В.А. Современная психология труда / В.А. Толочек. – СПб. : Питер, 2018. – 479 с.

47 Трудовой кодекс Российской Федерации : принят Гос. думой 21 декабря 2001г. : одобр. Советом Федерации 26 декабря 2001г. : по состоянию на 5 февр. 2018г. – М. : Эксмо, 2018. – 100 с.

48 Ушакова, М.Ю. Профорientация молодежи как социальная технология / М.Ю. Ушакова // Современные социальные технологии работы с молодежью в интернет-коммуникациях. – 2019. – Ч. 2. – С. 279-284.

49 Ушакова, М.Ю. Сравнительный анализ проблем трудоустройства молодежи на примере ГКУ Амурской области ЦЗН г. Благовещенска и ЦЗН Мазановского района / М.Ю. Ушакова // Вестник Амурского государственного университета. – 2019. – № 86 – С. 67-69.

50 Федеральный закон от 19 апреля 1991 г. № 1032-1 ( в ред. ФЗ от 07.03.2018 № 1032-1) «О занятости населения в Российской Федерации» // Собр. Законодательства Российской Федерации. – 2017. № 1. ст. 4 , ст. 6.

51 Холостова, Е.И. Технология социальной работы / Е. И. Холостова. – М. : Наука, 2019. 280 с.

## ПРИЛОЖЕНИЕ А

**Министерство науки и Высшего образования Российской Федерации**  
Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение  
высшего образования  
**«АМУРСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ»**  
**(ФГБОУ ВО «АмГУ»)**

Факультет социальных наук  
Кафедра социальной работы  
Направление подготовки 39.03.02 – Социальная работа

### **ПРОГРАММА СОЦИОЛОГИЧЕСКОГО ИССЛЕДОВАНИЯ**

на тему: «Социальная работа с безработной молодежью (на примере ГКУ АО ЦЗН г. Благовещенска)»

Исполнитель  
студент группы 661-об

М.Ю. Ушакова

Руководитель  
доцент, канд.соц.наук

Н.Ю. Щека

Нормоконтроль  
доцент, канд.пед.наук

Л.Л. Романова

Благовещенск 2020



**Программа социологического исследования на тему:**  
**«Социальная работа с безработной молодежью (на примере ГКУ АО ЦЗН г. Благовещенска)»**

*1. Методологический раздел*

*1.1 Формулировка проблемы, определение объекта и предмета исследования*

**Постановка проблемы**

Безработица среди молодежи является актуальной проблемой в Российской Федерации сегодня.

Вывод человека из кризисной ситуации, его реализация, достойная жизнь в обществе лежит в основе социальной работы, поэтому в первую очередь безработного молодого человека, у которого снижается способность адаптироваться к новым и сложным для него жизненным условиям, поддерживает социальный работник. Он выступает как посредник между государством, призванным быть защитником прав своих граждан и человеком. Социальный работник на основе знания социальных закономерностей и различных форм их практической реализации адаптирует интересы государства и человека.

Проблему социальной работы с безработной молодежью мы рассмотрим на примере ГКУ АО ЦЗН г. Благовещенска.

**Объект исследования:** специалисты ГКУ АО ЦЗН г. Благовещенска

**Предмет исследования:** социальная работа с безработной молодежью на примере ГКУ АО ЦЗН г. Благовещенска

*1.2 Определение цели и постановка задач исследования*

**Цель исследования:** изучить социальную работу, проводимую с безработной молодежью на примере ГКУ АО ЦЗН г. Благовещенска

**Задачи исследования:**

- 1) охарактеризовать социальные проблемы безработной молодежи;
- 2) выявить причины проблемы трудоустройства разных возрастных

## Продолжение ПРИЛОЖЕНИЯ А

категорий молодежи;

3) рассмотреть технологии, используемые при работе с безработной молодежью;

4) определить востребованные услуги, предоставляемые молодежи.

### *1.3 Эмпирическая интерпретация понятий*

Центральными терминами в методологии данного исследования являются: молодежь, безработица, молодежная безработица, рынок труда, социальная работа, центр занятости населения. Интерпретация этих понятий означает поиск эмпирических признаков, поясняющих их значения в некотором существенном отношении.

Ниже представлены характеристики понятий:

**Молодежь** – социально-демографическая группа, имеющая социальные и психологические черты, обусловленные возрастными особенностями молодых людей, процессом становления их духовного мира, спецификой положения в социальной структуре общества. Обычно к молодежи относят людей в возрасте от 16 до 35 лет.

**Безработица** – это социально-экономическое явление, при котором часть экономически активного населения (рабочей силы) не занята в производстве товаров и услуг.

**Молодежная безработица** – это социально-экономическое явление, где лица в возрасте 16-35 лет пытаются найти себе работу и готовы приступить к ней, но по некоторым причинам сделать этого не могут.

**Рынок труда** – это совокупность экономических отношений, связанных с отношениями купли-продажи специфического товара – рабочей силы, на котором совершается обмен труда на заработную плату.

**Социальная работа** – профессиональная деятельность, имеющая цель содействовать людям, социальным группам в преодолении личностных и социальных трудностей посредством поддержки, защиты, коррекции и реабилита-

ции.

**Центр занятости населения (ЦЗН)** – местное отделение службы занятости, непосредственно работающие с населением в области труда и занятости, непосредственно оказывает государственные услуги населению в сфере занятости.

**Социальная адаптация** – особый процесс, который оказывает влияние на приспособление отдельной личности или более широкой социальной группы к новым условиям, или же к условиям, которые претерпевают постоянные изменения по различным параметрам (экономическим, политическим, социальным, духовным и иным).

**Социальное консультирование** – это квалифицированный совет, помощь лицам, испытывающим различные проблемы, с целью их социализации, восстановления и оптимизации их социальных функций, выработки социальных норм общения.

**Профориентационная работа** – это практические мероприятия рекомендательного характера по выбору будущей профессиональной деятельности на основе информации о профессиях и требованиях к соискателю рабочего места, особенностей и способностей выбирающего и прогноза его успешности в предпочитаемом виде деятельности.

**Психокоррекционная работа** – это вид психологической помощи, который предусматривает активное целенаправленное воздействие на личностный, поведенческий и интеллектуальный уровень функционирования человека.

**Трудоустройство** – это система мероприятий, проводимая государственными органами и общественными организациями в целях содействия населению в подыскании, направлении и устройстве на работу, в соответствии с призванием, способностями.

**Резюме** – документ, содержащий информацию о навыках, опыте работы, образовании, и другую относящуюся к делу информацию, обычно требуемую

## Продолжение ПРИЛОЖЕНИЯ А

при рассмотрении кандидатуры человека для найма на работу.

**Ярмарка вакансий** – это мероприятие (выставка) в сфере карьеры и трудоустройства, основными участниками которой являются работодатели, которые демонстрируют имеющиеся вакансии, карьерные возможности для выпускников и специалистов, удовлетворяют потребности в работниках путем непосредственного контакта с гражданами-соискателями.

**Занятость** – это деятельность граждан, связанная с удовлетворением личных и общественных потребностей, не противоречащая законодательству Российской Федерации и приносящая, как правило, им заработок, трудовой доход.

**Малообеспеченность** – особое состояние материальной необеспеченности людей, когда доходы человека или семьи не позволяют поддерживать общественно-необходимое для жизнедеятельности потребление, что выступает фактором социального риска.

### 1.4 Операционализация

#### Структурная операционализация:

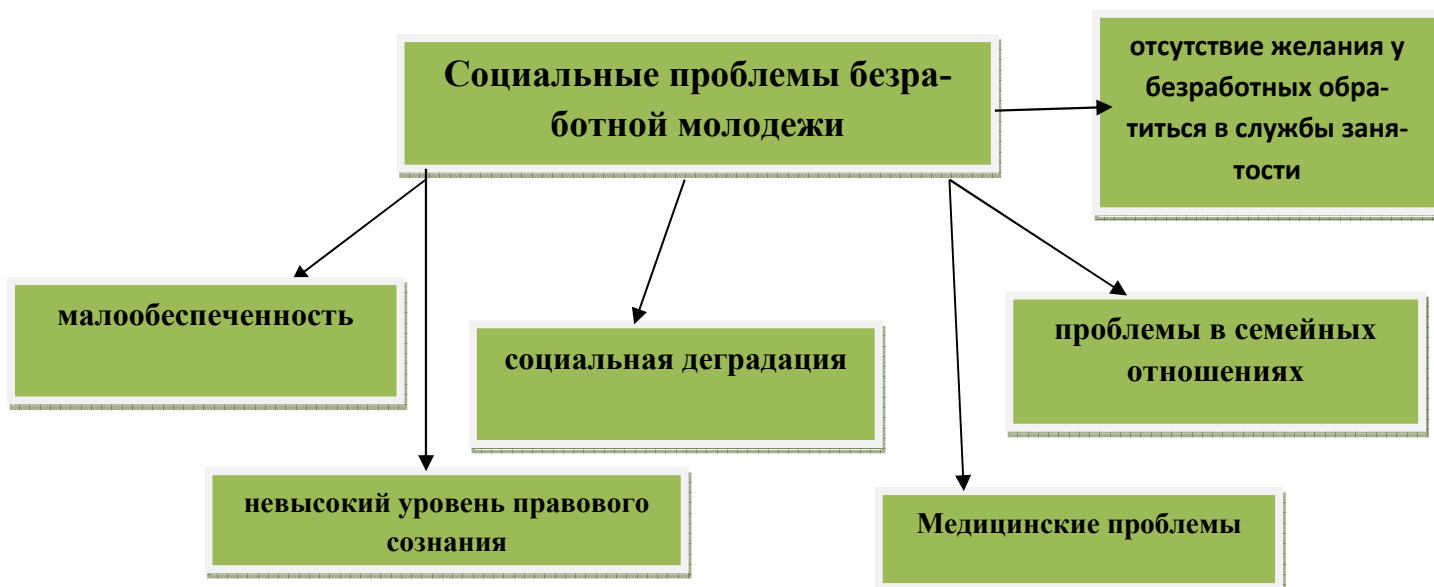


Рисунок А.1 – Социальные проблемы безработной молодежи

#### Факторная операционализация:

Таблица А.1 – Факторная операционализация

Продолжение ПРИЛОЖЕНИЯ А

<i>Факторы</i>	
Объективные	Критерии компетентности
А1. Сотрудники ГКУ АО ЦЗН г. Благовещенска	В1. Уровень образования; В2. Стаж работы; В3. Должность

*1.5 Выдвижение рабочих гипотез*

**Гипотеза:** В ГКУ АО ЦЗН г. Благовещенска осуществляется социальная работа с безработной молодежью и в рамках данной работы реализуются такие технологии: консультирование, профориентационная работа, психологические методики и диагностики.

*2. Процедурный раздел*

*2.1 Принципиальный план исследования*

Таблица А.2 – План исследования

Этапы	Сроки	Основное содержание
Подготовительный	7 дней	Разработка программы исследования (определение объекта, предмета исследования, постановка задач, уточнение и интерпретация основных понятий, операционализация, развертывание рабочих гипотез, составление плана, обоснование системы выборки, определение основных процедур сбора данных, составление анкеты, апробация инструмента.
Основной	20 дней	Проведение анкетирования, сбор анкет, выбраковка, кодировка, обработка данных
Заключительный	5 дней	Анализ полученных данных, представление полученной информации (диаграммы), представление выводов отчета, разработка и предоставление практических рекомендаций

## Продолжение ПРИЛОЖЕНИЯ А

### *2.2 Обоснование системы выборки и единиц измерения*

Выборка исследования:

Для достаточно полного осознания этой темы, на примере ГКУ АО ЦЗН г. Благовещенска, необходимо опросить сотрудников, работающих с безработной молодежью.

Таким образом, количество опрашиваемых составило 20 человек.

Критерии компетентности:

1. Стаж работы от 5 лет;
2. Должность:
  - заместители начальника отделов – 3 человека;
  - ведущий инспектор ЦЗН – 7 человек;
  - инспектор ЦЗН – 10 человек.

3. Практический опыт работы с безработной молодежью

В связи с небольшой генеральной совокупностью был проведен сплошной опрос.

В этом социологическом исследовании будет использован один из методов сбора информации – анкетирование. Выбор в его пользу обоснован тем, что данный метод обладает следующими преимуществами:

- 1) анкета позволит вам привлечь к исследованию довольно большое количество респондентов;
- 2) возможность получать информацию от большого количества людей в короткие сроки;
- 3) вы можете получить более правдивые и открытые высказывания, задав анонимный запрос.

*2.3 Основные процедуры сбора и анализа исходных данных (смотреть Приложение Б)*

## ПРИЛОЖЕНИЕ Б

**Министерство науки и Высшего образования Российской Федерации**  
Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение  
высшего образования  
**«АМУРСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ»**  
**(ФГБОУ ВО «АмГУ»)**

Факультет социальных наук  
Кафедра социальной работы  
Направление подготовки 39.03.02 – Социальная работа

### АНКЕТА

на тему: «Социальная работа с безработной молодежью (на примере ГКУ АО ЦЗН г. Благовещенска)»

Исполнитель  
студент группы 661-об

М.Ю. Ушакова

Руководитель  
доцент, канд.соц.наук

Н.Ю. Щека

Нормоконтроль  
доцент, канд.пед.наук

Л.Л. Романова

Благовещенск 2020

## Продолжение ПРИЛОЖЕНИЯ Б

### ***Уважаемый респондент!***

*Приглашаем Вас ответить на вопросы анкеты. Данная анкета – часть социологического исследования по теме «Социальная работа с безработной молодежью на примере ГКУ АО ЦЗН г. Благовещенска» исследование носит анонимный характер и его результаты будут использоваться в научных целях. Просим Вас ответить на вопросы анкеты, выбрав подходящий с Вашей точки зрения вариант ответа.*

Техника заполнения анкеты: Внимательно прочтите вопрос и варианты ответов. Под номером вопроса поставьте любой знак рядом с ответом, который соответствует выбранному Вами ответу.

***Заранее благодарю за участие!***

1. Выберите категорию, с которой вы чаще работаете. Возможно несколько ответов:

- 1) От 16 – 18 лет;
- 2) 18 – 22 года;
- 3) 22 – 35 лет.

2. Если вы выбрали 1 категорию:

✓ Укажите цель обращения данной категории:

1. поиск работы преимущественно в летний период;
2. получение денежных средств;
3. свой вариант ответа \_\_\_\_\_.

✓ С какими вопросами к вам обращается молодежь?

1. как встать на учет?
2. какие есть вакансии?
3. какие услуги оказывает центр занятости?
4. свой вариант ответа \_\_\_\_\_.

✓ К наиболее острым проблемам в трудоустройстве относят:

1. низкая конкурентоспособность;
2. повышенные требования работодателей;
3. незаинтересованность несовершеннолетних к трудовой деятельности.

3. Если вы выбрали 2 категорию:

✓ Укажите цель обращения данной категории:

1. получение дополнительного дохода;
2. приобретение дополнительных навыков будущей профессии;



## Продолжение ПРИЛОЖЕНИЯ Б

3. прохождение производственной практики;
  4. для прохождения профессионального обучения и переобучения или повысить свою квалификацию;
  5. свой вариант ответа \_\_\_\_\_.
- ✓ С какими вопросами к вам обращается молодежь?
1. как встать на учет?
  2. какие есть вакансии?
  3. можно ли получить профессию?
  4. как получить пособие? Какие документы мне для этого нужны?
  5. свой вариант ответа \_\_\_\_\_.
- ✓ К наиболее острым проблемам в трудоустройстве относят:
1. отсутствие баланса между спросом и предложением;
  2. низкая конкурентоспособность;
  3. отсутствие четких представлений об уровне молодежной занятости;
  4. неудовлетворительные условия труда;
  5. нежелание проходить переобучение.
4. Если вы выбрали 3 категорию:
- ✓ Укажите цель обращения данной категории:
1. первичный и вторичный поиск работы на полный рабочий день, со средним и высшим образованием;
  2. получение поддержки со стороны государства на время поиска работы – пособия, субсидий;
  3. свой вариант ответа \_\_\_\_\_.
- ✓ С какими вопросами к вам обращается молодежь?
1. какие есть вакансии?
  2. можно ли пройти переобучение?
  3. как долго можно состоять на учете?
  4. как не потерять пособие по безработице и как часто надо посещать центр?
  5. свой вариант ответа \_\_\_\_\_.
- ✓ К наиболее острым проблемам в трудоустройстве относят:
1. высокая вариативность профессий;
  2. неудовлетворительные условия труда;
  3. повышенные требования работодателей;
  4. работа не по специальности;
  5. нежелание проходить переобучение.
  6. свой вариант ответа \_\_\_\_\_.

## Продолжение ПРИЛОЖЕНИЯ Б

5. Укажите технологии социальной работы при работе с молодежью, которые вы используете:

- ✓ консультирование;
- ✓ профориентационная работа;
- ✓ социальная адаптация;
- ✓ психокоррекционная работа;
- ✓ психологические методики и диагностики;
- ✓ свой вариант ответа \_\_\_\_\_.

6. Какие услуги предоставляются в ЦЗН г. Благовещенска для молодежи?

- ✓ содействие молодежи в поиске подходящей работы;
- ✓ профессиональное консультирование;
- ✓ информирование о положении на рынке труда;
- ✓ организация профессиональной ориентации в целях выбора сферы деятельности, трудоустройства, профессионального обучения;
- ✓ помощь в составлении резюме;
- ✓ психологическая поддержка молодежи;
- ✓ профессиональное обучение и дополнительное профессиональное образование молодежи;
- ✓ ознакомление с базой данных учебных заведений региона;
- ✓ организация временного трудоустройства подростков в свободное от учебы время;
- ✓ организация и проведение ярмарок вакансий.

7. Какие услуги, предоставляемые молодежи, являются наиболее востребованными?

- ✓ \_\_\_\_\_;
- ✓ \_\_\_\_\_;
- ✓ \_\_\_\_\_;
- ✓ \_\_\_\_\_;
- ✓ \_\_\_\_\_.

8. Укажите мероприятия, которые проводятся в ЦЗН г. Благовещенска по содействию занятости молодежи:

- ✓ \_\_\_\_\_;
- ✓ \_\_\_\_\_;
- ✓ \_\_\_\_\_.

9. Считаете ли вы, что приоритетным направлением в ГКУ Амурской области ЦЗН г. Благовещенска является трудоустройство молодежи?

## Продолжение ПРИЛОЖЕНИЯ Б

- ✓ да;
- ✓ нет.

10. Если вы ответили положительно на 9 вопрос, то ответьте, почему приоритетным направлением в ГКУ Амурской области ЦЗН г. Благовещенска является трудоустройство молодежи?

- ✓ для сокращения роста безработицы среди молодежи;
- ✓ для профилактики правонарушений среди молодежи;
- ✓ для развития потенциала молодежи в интересах России;
- ✓ свой вариант ответа \_\_\_\_\_.

11. Что предпринимается в ЦЗН г. Благовещенска, чтобы сделать работу с молодежью приоритетной?

- ✓ молодым специалистам помогают пройти социально-психологическую адаптацию и выйти на современный трудовой рынок;
- ✓ молодежь стараются трудоустроить, исходя из способностей и индивидуальных интересов каждого;
- ✓ обеспечивается свобода выбора профессии и охрана труда молодого специалиста;
- ✓ молодежь защищена от ничем не аргументированного отказа в приеме на работу или увольнения, на законодательном уровне.

12. Получение услуг в ЦЗН г. Благовещенска является бесплатным?

- ✓ да;
- ✓ нет.

13. Предлагаете ли вы молодежи переехать для трудоустройства в другой населенный пункт?

- ✓ да
- ✓ нет

14. Если при ответе на 13 вопрос вы ответили ДА, то укажите, куда именно вы предлагаете переехать? \_\_\_\_\_.

15. С какой периодичностью проводятся в ЦЗН г. Благовещенска ярмарки вакансий?

- ✓ 1 раз в месяц;
- ✓ 1 раз в 2 месяца;
- ✓ 1 раз в квартал.

16. Может ли иностранный гражданин встать на учет в центр занятости?

- ✓ да, для данной категории имеется отдельный специалист

## Продолжение ПРИЛОЖЕНИЯ Б

- ✓ да, для данной категории нет специалиста, но с этой категории может работать любой специалист нашего Учреждения
- ✓ нет

17. Укажите недостатки, с которыми вы сталкивались, при работе с молодежью в ЦЗН г. Благовещенска:

- ✓ неравномерное распределение кадровой политики;
- ✓ низкая конкурентоспособность среди молодежи;
- ✓ неудовлетворительные условия труда;
- ✓ незаинтересованность молодежи в производительном труде;
- ✓ низкая мотивация к трудоустройству;
- ✓ отсутствие опыта работы у молодежи;
- ✓ свой вариант ответа \_\_\_\_\_.

18. Как можно оптимизировать эти недостатки?

- ✓ \_\_\_\_\_.
- ✓ \_\_\_\_\_.
- ✓ \_\_\_\_\_.

*Паспортчика:*

**Укажите, пожалуйста, следующую информацию о Вас:**

Название отдела: \_\_\_\_\_

Ваша должность: \_\_\_\_\_

Стаж работы: \_\_\_\_\_

Образование: \_\_\_\_\_

## ПРИЛОЖЕНИЕ В

**Министерство науки и Высшего образования Российской Федерации**  
Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение  
высшего образования  
**«АМУРСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ»**  
**(ФГБОУ ВО «АмГУ»)**

Факультет социальных наук  
Кафедра социальной работы  
Направление подготовки 39.03.02 – Социальная работа

### СОЦИАЛЬНЫЙ ПРОЕКТ

на тему: «Оптимизация социальной работы с безработной молодежью в ЦЗН г.  
Благовещенска»

Исполнитель  
студент группы 661-об

М.Ю. Ушакова

Руководитель  
доцент, канд.соц.наук

Н.Ю. Щека

Нормоконтроль  
доцент, канд.пед.наук

Л.Л. Романова

Благовещенск 2020

Продолжение ПРИЛОЖЕНИЯ В

ПАСПОРТ СОЦИАЛЬНОГО ПРОЕКТА

Таблица В.1 Паспорт социального проекта

Название проекта	<b>«Оптимизация социальной работы с безработной молодежью в ГКУ АО ЦЗН г. Благовещенска»</b>
Оргкомитет проекта, ФИО	Ушакова Милана Юрьевна
География проекта	Амурская область
Срок реализации проекта	1 месяц
	Предполагается реализовать в Амурской области в 6 этапов: I. Этап: Знакомство с перечнем организаций, осуществляющих стажировку (1 – 2 дня). II. Этап: Собеседование с руководителем выбранной организации (1 день). III. Этап: Документальное оформление стажировки (1 день). IV. Этап: Прохождение стажировки в выбранной организации (15 дней). V. Этап: Составление отзыва руководителем организации (4 – 5 дней). VI. Этап: Завершающий этап стажировки (4 – 5 дней) .
1.Краткая аннотация	Проект направлен на повышение степени адаптированности безработной молодежи, приводящее к более уверенному противодействию различным негативным влияниям и росту возможностей самореализации. Проект реализуется посредством содействия быстрому поиску рабочего места и легкой адаптации на новом рабочем месте. Целевой группой

Продолжение ПРИЛОЖЕНИЯ В

	<p>проекта является безработная молодежь. Итогом проведения оптимизации социальной работы будет считаться уменьшение количества безработной молодежи и ее трудоустройство.</p>
<p>2.Описание проблемы, решению/снижению остроты которой посвящен проект</p>	<p>На сегодняшний день проблема трудоустройства молодежи связаны с конкретными особенностями данной социальной группы и обстановкой на рынке труда. Проблемы трудоустройства молодежи в России могут коснуться каждого выпускника. Возрастной порог, с которого человек должен начать свою трудовую жизнь начинается все раньше и раньше.</p>
<p>3.Актуальность проекта для целевой группы (безработная молодежь)</p>	<p>Поскольку эта проблема уже некоторое время стоит перед государством, оно постоянно улучшает выход из кризиса на рынке труда молодежи. Создаются специальные службы занятости для быстрого регулирования и решения всех проблем в сфере труда. Именно трудоустройство безработных молодых людей является высшим приоритетом таких центров занятости, которые расположены в каждом регионе нашей страны. Причем каждый человек может рассчитывать на помощь в поиске подходящей работы и всяческую поддержку в данной отрасли совершенно бес-</p>

Продолжение ПРИЛОЖЕНИЯ В

	платно.
4. Основные целевые группы, на которые направлен проект	Целевой группой проекта является безработная молодежь.
5. Основная цель проекта	Оптимизировать социальную работу безработной молодежи в ГКУ АО ЦЗН г. Благовещенска.
6. Задачи проекта	<ul style="list-style-type: none"> <li>– повышение мотивации к труду, получение навыков саморегуляции, формирование активной жизненной позиции, направленной на поиск работы и трудоустройство;</li> <li>– разработка мероприятий по социальной адаптации, направленной на получение навыков активного, самостоятельного поиска работы, проведения деловой беседы с работодателем;</li> <li>– выход на новое место работы, адаптации в новом рабочем коллективе.</li> </ul>
7. Содержание проекта	
7.1 Знакомство с перечнем организаций, осуществляющих стажировку	
Сотрудники центра занятости знакомят клиента с различными организациями, осуществляющими стажировку, такими как: «Оранжевый», «DNS», «Столовая №1 Копейка», Частное охранное общество «Авангард» и другие.	
7.2 Собеседование с руководителем выбранной организации	
В ЦЗН приглашается руководитель организации, выбранной стажером. Происходит знакомство с составленным положением об испытательном сроке, в котором указан период подготовки, права и обязанности служащего и нанимателя, сумма оплаты, условия успешного прохождения и дальнейшая судьба стажера.	
7.3 Документальное оформление стажировки	
В ЦЗН совместно с руководителем и стажером происходит документальное оформление стажировки. Здесь же руководитель официально назначает стажировку и составляет программу испытательного периода. 1 экземпляр остается в	



## Продолжение ПРИЛОЖЕНИЯ В

ЦЗН в личном деле стажера.	
7.4 Прохождение стажировки в выбранной организации	
Заключение срочного трудового договора. После этого стажер допускается к прохождению стажировки. Также подписывается приказ о стажировке. В течение 15 дней осуществляется прохождение стажировки. В случае появления вопросов, в процессе стажировки, стажер может проконсультироваться по телефону с сотрудником центра занятости, за которым он закреплен.	
7.5 Составление отзыва руководителем организации	
За 5 дней, в некоторых случаях меньше, руководитель должен составить отзыв на стажера и определить его профпригодность, на основе чего выносится вердикт о дальнейшем трудоустройстве. Данный вердикт направляется в ЦЗН. Организация производит выплату денежных средств стажеру.	
7.6 Завершающий этап стажировки	
В оставшиеся 4-5 дней сотрудник центра занятости приглашает стажера на оглашение вердикта руководителя организации, обсуждает процесс работы стажера, выясняет, желает ли стажер трудоустроиться в данной организации. В случае если стажер получил обоснованный отказ руководителя организации, то сотрудник ЦЗН проводит работу над ошибками со стажером, затем возвращаются к 1 этапу.	
8. Ожидаемые результаты (Описание позитивных изменений, которые произойдут в результате реализации проекта по его завершению и в долгосрочной перспективе)	
Количественные показатели (указать подробно количественные результаты, включая численность вовлечения молодежи в мероприятия проекта)	<ul style="list-style-type: none"> <li>– количество безработной молодежи – 5;</li> <li>– количество индивидуальных консультаций 2 на каждого клиента);</li> <li>– количество консультаций, совместно с руководителем и стажером – 2</li> </ul>
Качественные показатели (указать подробно качественные изменения)	<ul style="list-style-type: none"> <li>– приобретение уверенности в своих силах;</li> <li>– приобретение возможности конструктивно ориентироваться в различных жизненных ситуациях;</li> <li>– быстрый поиск рабочего места и легкая адаптации на новом рабочем месте, где безработная молодежь может реализовать свой профессиональный потенциал в полном объеме;</li> </ul>

Продолжение ПРИЛОЖЕНИЯ В

	<ul style="list-style-type: none"> <li>– осознание себя частью общности;</li> <li>– получение новых профессиональных навыков;</li> <li>– возможность оценить собственные способности;</li> <li>– изменение социального статуса;</li> <li>– повышение самооценки.</li> </ul>			
<p>9.Мультипликативность</p> <p>Возможно распространение опыта реализации проекта на регионы Дальневосточного федерального округа</p>				
<p>10.Детализированная смета расходов</p>				
№	Статья расходов	Стоимость (ед.), руб.	Кол-во единиц	Всего, руб.
1.	Печать информации о организациях, осуществляющих стажировку	100	2	200
2.	Печать программы испытательного периода	70	5	350
3.	Печать образца договора	10	5	50
	Итого:			600

## ПРИЛОЖЕНИЕ Г

**Министерство науки и Высшего образования Российской Федерации**  
Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение  
высшего образования  
**«АМУРСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ»**  
**(ФГБОУ ВО «АмГУ»)**

Факультет социальных наук  
Кафедра социальной работы  
Направление подготовки 39.03.02 – Социальная работа

### **СОЦИАЛЬНО-ПСИХОЛОГИЧЕСКИЙ ТРЕНИНГ**

на тему: «Повышение мотивации к трудоустройству у безработной молодежи в  
ГКУ АО ЦЗН г. Благовещенска»

Исполнитель  
студент группы 661-об

М.Ю. Ушакова

Руководитель  
доцент, канд.соц.наук

Н.Ю. Щека

Нормоконтроль  
доцент, канд.пед.наук

Л.Л. Романова

Благовещенск 2020

## Продолжение ПРИЛОЖЕНИЯ Г

### СОДЕРЖАНИЕ

1. Цели и задачи социального тренинга
2. Общая структура тренинга и ожидаемый результат
3. Проведение тренинга
4. Оценка эффективности тренинга

## Продолжение ПРИЛОЖЕНИЯ Г

### **1. Цели, задачи, методы, необходимое оборудование для социально-психологического тренинга**

*Цель социально-психологического тренинга* – формирование мотивации к трудоустройству у безработной молодежи.

*Задачи социально-психологического тренинга:*

1. Оказывать содействие в повышении самооценки участников.
2. Расположить участников на позитивный подход к жизни.
3. Обеспечить позитивный эмоциональный настрой в группе.
4. Помочь снизить утомляемость, негативные эмоциональные состояния и их проявления, связанные с работой и жизнью безработной молодежи.

*Методы и приемы социально-психологического тренинга:*

- 1) словесный метод (объяснение, обсуждение);
- 2) способы стимулирования интереса (поиск решения).

*Участники социально-психологического тренинга:* безработная молодежь.

*Оборудование для социально-психологического тренинга:* значки (по количеству участников); маркеры, краски, карандаши, альбомный лист, офисный стенд, цветная бумага, аудиозапись для релаксации.

### **2. Общая структура тренинга и ожидаемый результат**

- приветствие (создание позитивного отношения и объединение группы);
- разминка (влияние на эмоциональное состояние участников, повышение уровня их активности, повышение их настроения или устранение чрезмерного эмоционального возбуждения);
- основная часть (комплекс психологических упражнений и методик, направленных на решение задач);
- рефлексию занятия (как себя чувствуете «здесь и сейчас»).

*Ожидаемые результаты социально-психологического тренинга:*

- 1) увеличение самооценки участников;

## Продолжение ПРИЛОЖЕНИЯ Г

- 2) стимуляция участников тренинга на поиск работы;
- 3) приобретать навыки построения конструктивных отношений;
- 4) создание ценностного подхода к пониманию занятости.

*Рекомендуемое время проведения социально-психологического тренинга:*

1 час.

*Место проведения социально-психологического тренинга:* ГКУ АО ЦЗН г. Благовещенска.

### **3. Проведение тренинга**

#### *1. Правила групповой работы:*

- искренность (каждый участник говорит то, что думает, а не то, что желают остальные);
- эквивалентность (все участники равны);
- «Я» (говорят от 1-го лица – «Я считаю...»);
- «Стоп» (если вы не хотите участвовать в упражнении, то можете отказаться, но этим правилом нельзя часто пользоваться!);
- активность (положительные результаты будут достигаться от активности каждого);
- дружелюбие (предоставляются только положительные оценки);
- воспринимать другого (относиться с уважением к разговаривающему);
- негласность (только то, что происходит здесь и сейчас, является предметом споров, ничего не выходит за двери учреждения).

#### *2. Знакомство.*

Карточки:

- одна из его положительных характеристик указана рядом с именем; на обороте – одно негативное качество.
- обсудить (по порядку): из отрицательного к положительному качеству помогает вся группа.

#### *3. Упражнение «Завершите фразу: « Мой девиз – жизнь ... » (фраза*

## Продолжение ПРИЛОЖЕНИЯ Г

заканчивается цитатой). По очереди по кругу.

4. *Заполнить бланки:*

1. Желаю и Обладаю	3. Не Желаю, но Обладаю
2. Желаю, но не Обладаю	4. Не Желаю и не Обладаю

Анализ:

- 1) читать, аплодировать читателю;
- 2) разработать план действий по реализации плана;
- 3) продолжить предложение: «Но у меня есть...»;
- 4) читая абзаца со слов: «Мне очень приятно, что...».
5. *Упражнение для размышления, нахождения смысла.*

Твой крест (христианская притча).

«Одному человеку казалось, что он живёт очень тяжело. И пошёл он однажды к Богу, рассказал о своих несчастьях и попросил у него:

– Можно, я выберу себе иной крест?

Посмотрел Бог на человека с улыбкой, завёл его в хранилище, где были кресты, и говорит:

– Выбирай.

Зашёл человек в хранилище, посмотрел и удивился: «Каких только здесь нет крестов – и маленькие, и большие, и средние, и тяжёлые, и лёгкие». Долго ходил человек по хранилищу, выискивая самый малый и лёгкий крест, и, наконец, нашёл маленький-маленький, лёгонький-лёгонький крестик, подошёл к Богу и говорит:

– Боже, можно мне взять этот?

– Можно, – ответил Бог. – Это твой собственный и есть».

6. *Рисунок «Какие у меня ассоциации» (под музыку).*

Анализ:

– получилось ли изобразить свой план на чертеже?

## Продолжение ПРИЛОЖЕНИЯ Г

- с какой целью вы выбрали этот рисунок?
- какие эмоции вы чувствовали при рисовании?

### *7. Дискуссия. Способы саморегуляции.*

(медитация; физическая активность; изменение жизненных позиций)

### *8. Упражнение «Рамки, через которые мы смотрим на мир».*

*Цель:* помочь человеку сравнить свои взгляды на мир с другими (противоположными) взглядами; помочь человеку понять, как его взгляды на мир влияют на восприятие жизни в целом; привести человека к мысли о возможности сознательного выбора своего подхода к жизни; укрепить веру в возможность продуктивных отношений с людьми.

#### *Необходимое оборудование:*

Для специалиста: две большие рамки из картона и большие листы бумаги разных цветов, две большие фотографии (грустные и смешные). На одном кадре пессимистические высказывания пишутся заранее, на другом – оптимистично.

Специалист: (обращается к участникам). Вот две отличные фотографии. Я покажу вам эти фотографии на фоне листов бумаги разных цветов, чтобы вы могли определить, как цвет рамки повлияет на ваше настроение. Когда мы смотрим на мир, мы также используем разноцветные кадры, только наши мысли становятся такими кадрами. Иногда мы смотрим на мир через рамки черных мыслей (показывает кадр с пессимистическими фразами и предлагает вспомнить моменты, когда участники смотрели на мир через аналогичный кадр), иногда – например, через образы ясных и радостных мыслей (показывает кадр с оптимистическими фразами) и призывает вспомнить периоды жизни, когда участники воспринимали окружающую среду через такие рамки)

#### *Вопросы для размышления:*

- Как вы себя чувствуете, когда смотрите на мир через пессимистические рамки?



## Продолжение ПРИЛОЖЕНИЯ Г

– Чего можно достичь, если посмотреть на мир через оптически-мистическую рамку?

### *9. Рефлексия.*

– Что вы узнали сегодня?

– Что ты будешь применять в жизни?

– Какие изменения произошли за час?

### *10. Прощание. Упражнение «Пожелание».*

Каждый участник пишет желание на красивом листе бумаги, складывает лист и кладет его в коробку. Все пожелания смешиваются, и затем каждое из них выбирает одно желание, и получается, что все члены группы обменялись желаниями.

## 4. Оценка эффективности тренинга

По мнению автора, данный социально-психологический тренинг способствует повышению уровня мотивации к трудоустройству безработной молодежи. Тренинг можно проводить среди безработных граждан, стоящих на учете в ГКУ АО ЦЗН г. Благовещенска.

## ПРИЛОЖЕНИЕ Д

**Министерство науки и Высшего образования Российской Федерации**  
Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение  
высшего образования  
**«АМУРСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ»**  
**(ФГБОУ ВО «АмГУ»)**

Факультет социальных наук  
Кафедра социальной работы  
Направление подготовки 39.03.02 – Социальная работа

### **Требования к оформлению программы испытательного периода для работодателей, предоставляющих рабочее место молодым специалистам**

Исполнитель  
студент группы 661-об

М.Ю. Ушакова

Руководитель  
доцент, канд.соц.наук

Н.Ю. Щека

Нормоконтроль  
доцент, канд.пед.наук

Л.Л. Романова

Благовещенск 2020

## Продолжение ПРИЛОЖЕНИЯ Д

### **Требования к оформлению программы испытательного периода для работодателей, предоставляющих рабочее место молодым специалистам**

*Цель программы испытательного периода:* регулирование процесса проведения обучения/переобучения стажера, руководителем/директором учреждения.

*Задачи программы испытательного периода:*

- 1) усвоить теоретические и практические основы, необходимые для выполнения функций и задач;
- 2) ознакомиться с деятельностью компании/учреждения, ее спецификой;
- 3) приобрести опыт работы в соответствии с занимаемой должностью.

В соответствии с поставленной целью и сформулированными задачами, были даны следующие требования к оформлению программы испытательного периода для работодателей, предоставляющих рабочее место:

- программа испытательного периода должна составляться в индивидуальном порядке для каждого стажера;
- программа испытательного периода может быть оформлена как отдельный документ, может быть приложением к приказу.
- программа испытательного периода в каждой организации должна быть разной, не стоит ее копировать;
- разрабатывайте программу испытательного периода в табличном виде. Предусмотрите ячейки для описания задач, отметок о их выполнении и оценок руководителей или наставников. Так вам будет значительно легче проводить финальную оценку успеваемости стажера;
- формулировки в плане задач должны быть внятными, конкретизированными;
- программа испытательного периода должна детализировать необходимые мероприятия, порядок и сроки их выполнения и ответственных лиц приме-

## Продолжение ПРИЛОЖЕНИЯ Д

нительно к работнику;

– составьте план работ на испытательный период. При установлении двухнедельной стажировки, пропишите, что и в какой день должен сделать стажер;

– список дел должен быть посильным. Не заставляйте молодых специалистов делать то, что должны уметь только опытные работники.

– следите за сложностью, сопоставляйте задачи с должностными обязанностями и трудовыми функциями. Например, менеджер по продажам не должен уметь заполнять бухгалтерские отчеты, поэтому такой пункт будет неуместным.

– в первую неделю работы не следует намечать грандиозных мероприятий, так как стажер адаптируется, и большой объем работы может его спугнуть.

– программа испытательного периода может корректироваться, если стажер совсем не справляется или, наоборот, ему дается все очень легко. Но не забудьте объяснить стажеру, почему вы решили так поступить.

## ПРИЛОЖЕНИЕ Е

**Министерство науки и Высшего образования Российской Федерации**  
Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение  
высшего образования  
**«АМУРСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ»**  
**(ФГБОУ ВО «АмГУ»)**

Факультет социальных наук  
Кафедра социальной работы  
Направление подготовки 39.03.02 – Социальная работа

### **Образец оформления программы испытательного периода для работодателей, предоставляющих рабочее место молодым специалистам**

Исполнитель  
студент группы 661-об

М.Ю. Ушакова

Руководитель  
доцент, канд.соц.наук

Н.Ю. Щека

Нормоконтроль  
доцент, канд.пед.наук

Л.Л. Романова

Благовещенск 2020

Продолжение ПРИЛОЖЕНИЯ Е

**ПРОГРАММА СТАЖИРОВКИ**

\_\_\_\_\_  
(название учреждения)

\_\_\_\_\_  
(наименование отдела)

Выдал: \_\_\_\_ \_\_\_\_ 2020 г.

Руководитель отдела

\_\_\_\_\_  
(ФИО, должность)

\_\_\_\_\_  
(подпись)

Получил: \_\_\_\_ \_\_\_\_ 2020 г.

Стажер

\_\_\_\_\_  
(ФИО, должность)

\_\_\_\_\_  
(подпись)

Срок стажировки с «\_\_» по «\_\_» \_\_\_\_\_ 2020 г.

Рабочие смены/дежурства:

\_\_\_\_ 2020 с \_\_\_\_ до \_\_\_\_  
\_\_\_\_ 2020 с \_\_\_\_ до \_\_\_\_  
\_\_\_\_ 2020 с \_\_\_\_ до \_\_\_\_  
\_\_\_\_ 2020 с \_\_\_\_ до \_\_\_\_  
\_\_\_\_ 2020 с \_\_\_\_ до \_\_\_\_

Закреплен инструктор

\_\_\_\_\_  
(ФИО, должность)

\_\_\_\_\_  
(подпись)

**ПЛАН РАБОТ**

План задач стажировки	Дата стажировки	Роспись инструктора	Роспись стажера
Первичный инструктаж на рабочем месте. Ознакомление с: 1) рабочим оборудованием/инвентарем; 2) правилами электро- и пожарной безопасности; 3) правилами внутреннего распорядка. 4) .....	.....		