

ФЕДЕРАЛЬНОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ АВТОНОМНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ
**«БЕЛГОРОДСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ НАЦИОНАЛЬНЫЙ
ИССЛЕДОВАТЕЛЬСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ»
СТАРООСКОЛЬСКИЙ ФИЛИАЛ
(С О Ф Н И У « Б е л Г У »)**

**ФАКУЛЬТЕТ ЭКОНОМИКИ И УПРАВЛЕНИЯ
КАФЕДРА МЕНЕДЖМЕНТА**

**СОВЕРШЕНСТВОВАНИЕ СИСТЕМЫ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ОРИЕНТАЦИИ
БЕЗРАБОТНЫХ НА МУНИЦИПАЛЬНОМ УРОВНЕ (НА ПРИМЕРЕ ОКУ
«СТАРООСКОЛЬСКИЙ ГОРОДСКОЙ ЦЕНТР ЗАНЯТОСТИ НАСЕЛЕНИЯ»)**

Выпускная квалификационная работа
обучающегося по направлению подготовки 38.03.04 Государственное и
муниципальное управление
заочной формы обучения, группы 92071251
Бородиной Ирины Викторовны

Научный руководитель
к.и.н., доцент
Шамрина Е.А.

СТАРЫЙ ОСКОЛ 2017

СОДЕРЖАНИЕ

ВВЕДЕНИЕ	3
РАЗДЕЛ I. ОРГАНИЗАЦИОННЫЕ И ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ ОСНОВЫ СИСТЕМЫ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ОРИЕНТАЦИИ БЕЗРАБОТНЫХ ГРАЖДАН	8
РАЗДЕЛ II. АНАЛИЗ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ОКУ «СТАРООСКОЛЬСКИЙ ГОРОДСКОЙ ЦЕНТР ЗАНЯТОСТИ» ПО ОКАЗАНИЮ УСЛУГ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ОРИЕНТАЦИИ	25
РАЗДЕЛ III. ПРИОРИТЕТНЫЕ НАПРАВЛЕНИЯ СОВЕРШЕНСТВОВАНИЯ СИСТЕМЫ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ОРИЕНТАЦИИ НАСЕЛЕНИЯ ОКУ «СТАРООСКОЛЬСКИЙ ГОРОДСКИЙ ЦЕНТР ЗАНЯТОСТИ НАСЕЛЕНИЯ»	41
ЗАКЛЮЧЕНИЕ	50
БИБЛИОГРАФИЧЕСКИЙ СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННОЙ ЛИТЕРАТУРЫ	54
ПРИЛОЖЕНИЯ	62

ВВЕДЕНИЕ

Актуальность исследования. Профессиональная ориентация населения – многоаспектная проблема, являющаяся одной из важнейших в развитии региона, так как речь идёт о руководстве профессиональным развитием личности, формировании в ней направленности и способности к самопознанию, самооценке и сознательному выбору профессии. Это сложное и многоплановое явление, в котором образовательные процессы переплетаются с экономическими, социальными, психологическими и правовыми.

Задачи перевода российской экономики на траекторию инновационного роста актуализируют проблему качества подготовки квалифицированных кадров рабочих и специалистов. Глубокие профессиональные знания работников становятся стратегическим фактором развития бизнеса. На рынке труда востребованы мобильные адаптивные кадры. В связи с этим возрастает роль профессиональной ориентации и психологической поддержки молодежи как ключевых форм социального регулирования, способствующих адаптации работников к перспективе выбора профессии. Подсистемы профессиональной ориентации молодежи и профессиональной подготовки кадров России как взаимообуславливающие элементы единой системы управления профессиональным самоопределением молодежи призваны обеспечивать структурные сдвиги в занятости при одновременном регулировании безработицы. Вместе с тем в посткризисных условиях именно система социально-трудовых отношений сфокусировала в себе ключевые проблемы современного этапа экономического развития России: рост безработицы; неконтролируемую миграцию рабочей силы; регрессивные изменения в качестве рабочей силы; снижение уровня реальных доходов населения. На этапе

посткризисной модернизации отечественный рынок труда приобретает специфические черты: в наукоемких и высокотехнологичных сферах экономической деятельности сохраняется дефицит трудовых ресурсов; нерационально используются государственные средства на подготовку и переподготовку специалистов; усиливаются диспропорции спроса на труд и его предложения; отсутствуют эффективные механизмы координации процессов профессиональной подготовки работников и профессионального самоопределения молодежи.

Профессиональная ориентация населения происходит в настоящее время в чрезвычайно жёстких условиях. Она сопровождается болезненной адаптацией к новой социальной обстановке, что оказывает серьёзное влияние на духовный мир молодёжи, систему её ценностных ориентаций. Задача выбора профессии и поиска места работы осложняется и тем, что качественные характеристики образования современной российской молодёжи часто не соответствуют характеру и содержанию общественного труда. Академические знания в повседневной жизни часто не находят практического применения. Немногие молодые люди связывают возможность служебной карьеры с уровнем образования и степенью полученной квалификации. Поэтому проблема профессиональной ориентации в современных условиях приобретает большую значимость и играет важную роль в целенаправленном регулировании профессиональной структуры общества. Она выступает составным элементом системы подготовки кадров и является регулятором связи между системой образования и производством, а также призвана способствовать удовлетворению потребностей предприятий и организаций в рабочей силе в необходимом качественном и количественном отношении для повышения их прибыльности и конкурентоспособности. В связи с этим необходимо определить и обобщить теоретические и практические положения, способствующие совершенствованию всей системы профессиональной ориентации на предмет её целесообразности и эффективности проведения.

Степень научной изученности темы. Теоретический фундамент учения о

занятости населения был заложен еще представителями классической школы экономической науки, такими как Д. Риккардо, А. Смит, Ж.-Б. Сэй¹. В конце XIX и в XX в. теория занятости значительно обогатилась за счет исследований таких выдающихся ученых-экономистов, как Дж.М. Кейнс, К. Маркс, А. Маршалл, П.Э. Самуэльсон². В советской экономической науке рынок труда перестал быть предметом отдельного исследования в конце четвертого десятилетия XX в., когда была провозглашена ликвидация безработицы в стране. С этого времени до начала переходного периода его воспринимали как составную часть капиталистической экономики, не являвшую собою отдельной социально-экономической проблемы. Это во многом предопределило направленность хода исследований того времени, которые в основном касались воспроизводства рабочей силы, трудового потенциала, эффективности использования трудовых ресурсов и повышения трудовой активности населения.

Переходный период в России ознаменовал собой появление большого количества исследований, посвященных различным сторонам функционирования рынка труда и занятости населения. Охват проблем достаточно обширен: от попыток углубиться в теорию, ее систематизации, преломления западных доктрин к российской действительности, от комплексного анализа сложившихся на российском рынке труда тенденций и отдельных его сегментов до конкретных региональных и местных исследований. Необходимо отметить особый вклад таких ученых, как Л.И. Абалкин³, Б.Д. Бреев⁴, Н.А. Волгин⁵, И.Е. Заславский⁶, Р.И. Капелюшников⁷, С.А

¹ Кенэ Ф. Физиократы: избр. экон. Произведения. М., 2014; Риккардо Д. Начала политической экономии и налогового обложения. М., 2014; Сэй Жан-Батист. Трактат по политической экономии. М., 2009;

² Маркс К., Энгельс Ф. Сочинения. М., 1982.; Маршалл, А. Основы экономической. М., 2014; Самуэльсон Пол Э. Экономика. М., 2013.

³ Абалкин Л.И. Россия: поиск самоопределения: очерки. М., 2013.

⁴ Бреев Б.Д. Безработица в современной России. М., 2013.

⁵ Государственное регулирование рыночной экономики / Под общ. ред. В.И. Кушлина, Н. А. Волгина. М., 2013.

⁶ Заславский И.Е. Труд, занятость, безработица. М., 2013.

⁷ Капелюшников Р.И. Конец российской модели рынка труда? М., 2016.

Карташов¹, Л. П. Киян², Л.А. Костин³, А.Э. Котляр⁴, И.С. Маслова⁵, А.А. Никифорова⁶, А.И. Рофе⁷, Л.Л. Рыбаковский⁸ и др.

Проведя анализ степени изученности темы исследования, можно сделать вывод о том, что проблема работы по профессиональной ориентации населения на муниципальном уровне не достаточно раскрыта и нуждается в дальнейшей разработке.

В качестве **проблемы** исследования выступает противоречие между необходимостью совершенствования системы профессиональной ориентации населения и недостаточной разработанностью практических рекомендаций по управлению данной системой на местном уровне.

Гипотеза исследования базируется на представлении о том, что эффективность деятельности Центра занятости и совершенствование системы профессиональной ориентации населения может быть успешной при систематической и целенаправленной работе.

Объектом исследования является государственная политика в сфере организации профессиональной ориентации населения.

Предметом исследования является деятельность областного казенного учреждения «Старооскольский городской центр занятости населения» по осуществлению профессиональной ориентации населения в Старооскольском городском округе.

Цель дипломного проекта – охарактеризовать систему профессиональной ориентации населения и выработать рекомендации по совершенствованию деятельности областного казенного учреждения «Старооскольский городской центр

¹ Карташов С.А. Трудоустройство: поиск работы М., 2007.

² Киян Л.П. Экономическая теория рынка труда. Воронеж, 2013.

³ Костин Л.А. Международная организация труда. М., 2014.

⁴ Котляр Э.А. Искусство и методы финансового анализа и планирования. М., 2014.

⁵ Маслова И.С. Рабочая сила в пореформенной России // ЭКО. 2014. № 12.

⁶ Никифорова А.А. Рынок труда: занятость и безработица. М., 2014.

⁷ Рофе А.И. Рынок труда. М., 2014.

⁸ Рыбаковский Л.Л. Динамика населения России и ее компоненты в 2001-2025 гг. // СОЦИС (Социологические исследования). 2011. № 12.

занятости населения» в данной сфере.

Реализация поставленной цели предусматривает решение следующих исследовательских задач:

1. Осуществить анализ теоретических основ профессиональной ориентации населения.

2. Проанализировать состояние и выявить основные проблемы организации профессиональной ориентации населения на примере Центра занятости населения Старооскольского городского округа.

3. Выработать практические рекомендации по совершенствованию деятельности областного казенного учреждения «Старооскольский городской центр занятости населения» в сфере организации профессиональной ориентации населения.

Теоретико-методологическую базу исследования составили научные труды российских и зарубежных ученых и практиков в области экономики, менеджмента, социологии, а также экономики и организации профессиональной ориентации населения.

Логика структуры дипломного проекта определена поставленными целями и задачами научного исследования. Дипломный проект состоит из введения, трех разделов, заключения, списка использованной литературы, и приложений.

РАЗДЕЛ I. ОРГАНИЗАЦИОННЫЕ И ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ ОСНОВЫ СИСТЕМЫ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ОРИЕНТАЦИИ БЕЗРАБОТНЫХ ГРАЖДАН

Занятость населения - важнейшая социально-экономическая проблема и главный критерий эффективности проводимой в стране социально-экономической политики. Во многих странах данная проблема рассматривается как ключевая, определяющая потенциал общества и его перспективы, поскольку именно в сфере занятости удовлетворяются жизненно важные потребности человека и реализуются его возможности. Можно с уверенностью сказать, что занятость является одним из важнейших индикаторов, по которому в целом необходимо судить о направлении развития общества и общественных преобразований. Состояние безработицы в странах ставит государства перед необходимостью включать проблему занятости в число приоритетных национальных проблем. С этой целью в западноевропейских странах определены направления деятельности всех государств в области оптимизации занятости на основе скоординированной макроэкономической политики в рамках единого рынка при опоре на согласованные действия государств, социальных партнеров и институтов ЕС.¹

Российская современная модель содействия занятости населения сформировалась в результате трансформации социально-экономической и политической системы на рубеже 1980 – 1990-х гг.²

Переход от командно-административной системы управления к рыночным механизмам управления экономикой представляет собой исключительно сложный и ответственный этап в развитии страны и общества в целом. Смена приоритетов, огромные структурные сдвиги, кризисные явления в экономике, социальной сфере – все это потребовало переосмысления существующих и выработки новых механизмов социального планирования и управления.

¹ Герций Ю. В. Российский рынок труда в статистике кризиса // СОЦИС (Социологические исследования). 2014. № 5. С. 53-61.

² Степин Е.И. Государственное регулирование Рынка труда в посткризисных условиях (на примере Кемеровской области) // Российское предпринимательство. 2011. № 7. Вып. 1. С. 126.

В связи с экономическими преобразованиями в Российском обществе, прямое государственное управление занятостью населения уступило место рыночным трудовым отношениям, основанным на механизме саморегулирования занятости населения через рынок труда.

В настоящее время проблемам занятости посвящены труды следующих ученых. Б.Д. Бреев дает следующее определение занятости: «Занятость населения – сложное социально-экономическое явление, выступающее важнейшей составной частью общественного производства. С точки зрения экономической категории занятость сегодня практически рассматривается как общественное отношение не только обеспечения населения рабочими местами (т.е. с позиции производства и накопления), но и обеспечения человека необходимыми средствами существования (т.е. в связи с формированием и использованием фонда потребления)¹.

Несколько другое определение категории занятости дает Э.Р. Саруханов, который считает, что «...общественно-экономические отношения, в которые вступают люди между собой по поводу участия в общественно полезном труде на том или ином рабочем месте», т.е. «это практическая деятельность людей по производству материальных благ, общественные отношения между ними по поводу включения работника в конкретную кооперацию труда на определенном рабочем месте»².

Н. Гаузнер считает, что занятость как основная жизненная потребность населения одновременно обеспечивает формирование главной производительной силы общества³.

Наиболее развернутое обоснование содержания занятости, на наш взгляд, дает в своих работах А. Котляр, считая, что занятость «является всеобщей экономической категорией, существующей во всех общественных формациях», и таким образом, он отождествляет «занятость с трудом и рабочей силой».

¹ Бреев Б.Д. Новые формы занятости и информационные технологии // Российский экономический журнал. 2014. № 9. С. 12–13.

² Красноженова Г.Ф. Управление трудовыми ресурсами. М., 2012. С. 78.

³ Алиев И. М. Экономика труда. М., 2014. С. 134.

В другой работе А. Котляр, также как Э. Саруханов определяет занятость как «общественные отношения между людьми, прежде всего экономические и правовые, по поводу включения работника в конкретную кооперацию труда на определенном рабочем месте»¹.

На основе обобщения вышеприведенных и других определений содержания занятости, встречающихся в экономической литературе, на наш взгляд, можно определить занятость, во-первых, как экономическую категорию, представляющая собой совокупность отношений по поводу участия населения в трудовой деятельности. Во-вторых, как общественно-полезная деятельность граждан, связанная с удовлетворением личных и общественных потребностей.

В настоящее время система регулирования занятости населения в нашей стране отражены в ряде нормативно-правовых актов РФ – Конституции Российской Федерации, Трудовом кодексе Российской Федерации, Законе РФ «О занятости населения в Российской Федерации» и ряде других.

В основе российского правового регулирования занятости населения лежит признание международных норм в этой сфере. Конвенция Международной организации труда № 122 «О политике в области занятости», принятой в 1964 г., провозгласила цель, к которой должны стремиться государства мира – полная, продуктивная и свободно избранная занятость.² По определению данной конвенции решение проблемы занятости должно быть основной целью политики правительства, и оно должно изыскать способы подчинять этой цели решение остальных задач: рост материального благосостояния или же максимальное увеличение экспорта. Политика занятости предусматривает экономическую перестройку программы инвестиций и промышленную конверсию. Этим обусловлена важность служб занятости как организатора перераспределения рабочей силы, предусмотренного экономической программой правительства как органа, способного выполнить задачу по

¹ Котляр А. О понятии рынка труда // Вопросы экономики. 2011. № 1. С. 3-4.

² О политике в области занятости: Конвенция Международной организации труда от 9 июля 1964 № 122 // Справочная правовая система «Консультант Плюс». URL: <http://www.consultant.ru/> (дата обращения 14.10.2016)

трудоустройству и переподготовке рабочей силы. Данная конвенция рекомендует осуществлять активную политику, направленную на содействие полной занятости в целях стимулирования экономического роста и развития стран, повышения уровня жизни, удовлетворения потребностей в рабочей силе и решения проблемы безработицы.

Политика в области занятости в соответствии с Конвенцией № 122 должна учитывать стадию и уровень экономического развития страны и взаимную связь между целями в области занятости и другими экономическими и социальными целями. Она должна осуществляться с помощью методов, соответствующих национальным условиям и практике. Меры, которые следует принять для достижения провозглашенных целей, должны быть определены, и их необходимо периодически пересматривать в рамках координированной экономической и социальной политики. Принятие решений в сфере занятости требует согласованных действий со стороны государства, представителей предпринимателей и трудящихся. Большое внимание в политике занятости должно быть уделено обеспечению социальной защиты в области занятости населения, проведению специальных мероприятий, способствующих обеспечению занятости граждан, особо нуждающихся в социальной защите и испытывающих трудности в поиске работы.

Конституция РФ устанавливает основы занятости населения, свободу труда, запрещение принудительного труда, вознаграждение за труд без какой-либо дискриминации, право свободно распоряжаться способностями к труду, выбирать род деятельности и профессию.¹

Трудовой кодекс Российской Федерации, действующий с 1 февраля 2002 г., обозначает цели и задачи трудового законодательства. Главная его цель – установление государственных гарантий трудовых прав и свобод граждан, создание благоприятных условий труда, защита прав и интересов работников и

¹ Конституция Российской Федерации: офиц. текст. М., 2005. С. 23.

работодателей.¹

Основными задачами трудового законодательства являются создание необходимых правовых условий для достижения оптимального согласования интересов сторон трудовых отношений, интересов государства, а также правовое регулирование трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений по: организации и управлению трудом; трудоустройству; профессиональной подготовке, переподготовке и повышению квалификации работников; социальному партнерству, ведению коллективных переговоров, заключению коллективных договоров и соглашений.²

Исходя из общепризнанных принципов и норм международного права и в соответствии с Конституцией Российской Федерации в статье 2 Трудового кодекса даны принципы правового регулирования трудовых отношений, в основе которых лежат: равенство прав и возможностей работников; обеспечение права каждого работника на своевременную и в полном размере выплату справедливой заработной платы, обеспечивающей достойное человека существование для него самого и его семьи, не ниже установленного федеральным законом минимального размера оплаты труда.

Большое место в правовом регулировании занятости населения занимает Закон РФ «О занятости населения в Российской Федерации», принятый 19 апреля 1991 г. С тех пор он претерпел 13 редакций, последняя из которых вступила в силу с 1 января 2007 г. в соответствии с Федеральным законом от 31 декабря 2005 г. № 199-ФЗ «О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации в связи с совершенствованием разграничения полномочий». В нем определены правовые, экономические и организационные основы политики

¹ Российская Федерация. Государственная Дума. Трудовой кодекс Российской Федерации: принят Гос. Думой 21 дек. 2001 г. Одобрен Советом Федерации 26 дек. 2001 г. / М-во юстиции Рос. Федерации. М.: Юрайт, 2002. 175 с.

² Российская Федерация. Государственная Дума. Трудовой кодекс Российской Федерации: принят Гос. Думой 21 дек. 2001 г. Одобрен Советом Федерации 26 дек. 2001 г. / М-во юстиции Рос. Федерации. М.: Юрайт, 2002. С. 123.

содействия занятости населения, в том числе гарантии государства по реализации конституционных прав граждан Российской Федерации на труд и социальную защиту от безработицы. Вопросы регулирования занятости населения нашли свое отражение в статьях 5, 7, 12, 14.¹

Регулирование занятости имеет несколько уровней:

- общегосударственный уровень, где решаются кардинальные социально-экономические задачи общества, причем большинство принимаемых решений в той или иной степени отражаются на занятости;

- региональный уровень, находящийся в пределах компетенции местных властей и возможностей соответствующих бюджетов, где принимаются решения по вопросам регулирования рынка труда, включая вопросы сдерживания массового высвобождения работников, расширения социальной помощи безработным и другое;

- муниципальный уровень, где осуществляются взаимоотношения субъектов рынка труда, конкретного человека с работодателем, Центром занятости, местными органами исполнительной власти.²

В обеспечении занятости населения участвуют органы двух видов: органы общей и специальной компетенции.³

К числу органов общей компетенции относятся федеральные органы государственной власти и управления, органы государственной власти и управления субъектов Российской Федерации и органы местного самоуправления, работодатели, коллективы работников и профессиональные союзы. В Российской Федерации выработка основных направлений социальной политики возложена на Министерство труда и социальной защиты под руководством Топилина М. Основными задачами Министерства в сфере содействия занятости населения является выработка государственной политики и нормативно-правовое регулирование трудовых

¹ О занятости населения в Российской Федерации: Федер. закон от 25 декабря 2008 г. № 36-ФЗ // Российская газета. 2008. 29 декабря.

² Адамчук В.В., Экономика и социология труда. М., 2014. С. 245.

³ Бердычевский В.С. Трудовое право. Ростов н/Д: Феникс, 2010. С. 345.

отношений, занятости населения и безработицы, трудовой миграции, альтернативной гражданской службы, государственной гражданской службы.¹

В Белгородской области с 1 ноября 2007 года в результате реорганизации двух управлений распоряжением правительства области от 29 октября 2007 года №202-рп было создано управление по труду и занятости населения. Руководит Управлением в настоящее время Полевой Игорь Николаевич. Основными направлениями деятельности Управления являются содействие гражданам в поиске подходящей работы, содействие работодателям в подборе необходимых работников, информирование населения в сфере занятости, организация профессиональной ориентации и профессиональной подготовки граждан, социальные выплаты и материальная поддержка безработных, профессиональная реабилитация инвалидов, разработка и реализация программ содействия занятости, содействие самозанятости населения, организация временного трудоустройства граждан, испытывающих трудности в поиске работы, анализ и регулирование процессов трудовой миграции на территории области и за ее пределами, обеспечение реализации государственной политики в сфере охраны труда, регулирование социально-трудовых отношений и уровня жизни, организация ярмарок вакансий и учебных рабочих мест.²

Специальными органами, занимающимися вопросами трудоустройства и занятости населения являются Федеральная государственная служба по труду и занятости, координационные комитеты содействия занятости населения, негосударственные организации, оказывающие услуги по трудоустройству. Федеральная служба по труду и занятости, возглавляемая Герций Юрием Викторовичем, является федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по контролю и надзору в сфере труда, занятости и альтернативной гражданской службы, по оказанию государственных услуг в сфере содействия занятости населения и защиты от безработицы, трудовой миграции и

¹ URL:<http://www.government.ru>

² URL : <http://www.belregion.ru/>

урегулирования коллективных трудовых споров.¹

Роль государства заключается в реализации стратегического управления занятостью, оно формирует общую политику занятости, под которой понимается совокупность мер прямого и косвенного воздействия на социально-экономическое развитие общества.

Одним из важнейших механизмов регулирования рынка труда является система профессиональной ориентации безработных. Система профессиональной ориентации сегодня становится специализированным социальным институтом, значение которого в условиях трансформации социальных отношений, сопровождающейся системным социальным кризисом, значительно возрастает. Повышение ее роли в оптимизации социальных процессов связано с направленностью профориентации на усиление адаптационных возможностей индивида не только в сфере труда, но и в широком социальном контексте его жизнедеятельности. В этом своем значении система профессиональной ориентации выходит на уровень институтов социализации, социального контроля и социальной защиты, интегрируя их возможности в обеспечении социальной адаптированности и конкурентоспособности населения, конкретизируя формы и способы их деятельности в средства достижения эффективной занятости конкретного индивида.

В литературе существует 2 подхода к понятию профессиональная ориентация. Условно, первый подход определяет профориентацию как комплекс психологических, педагогических и медицинских мер, направленных на оказание помощи индивиду в выборе профессии, которые могут осуществляться семьей, школой или социальными учреждениями.

Второй подход рассматривает профессиональную ориентацию как самостоятельный осознанный выбор профессии. В соответствии с Положением профориентация – это обобщенное понятие одного из компонентов общечеловеческой культуры, проявляющегося в форме заботы общества о

¹ Федеральная государственная служба по труду и занятости: информационный портал. URL: <http://www.rostrud.ru/> (дата обращения 14.11.2016)

профессиональном становлении подрастающего поколения, поддержки и развития природных дарований, а также проведения комплекса специальных мер содействия человеку в профессиональном самоопределении и выборе оптимального вида занятости с учетом его потребностей и возможностей, социально-экономической ситуации на рынке труда.

В настоящее время профессиональная ориентация в России регулируется нормативно - правовыми актами: Законом Российской Федерации «Об образовании», Федеральным Законом «О занятости населения в Российской Федерации», Основными направлениями развития государственной системы профессиональной ориентации и психологической поддержки населения в Российской Федерации, утвержденными постановлением Министерства труда Российской Федерации от 29 августа 1995 г. № 47, постановлением Министерства труда и социального развития Российской Федерации от 27.09.1996 № 1 «Об утверждении Положения о профессиональной ориентации и психологической поддержке населения в Российской Федерации». В соответствии с Федеральным Законом «О занятости населения в Российской Федерации», гражданам предоставляется право на бесплатное получение информации и услуг, которые связаны с профессиональной ориентацией, а безработным гражданам гарантируется осуществление мер активной политики занятости населения, включая Постановление Минтруда и социального развития «Об утверждении Положения о профессиональной ориентации и психологической поддержке населения в Российской Федерации» от 27 сентября 1996 г. № 1.

Профессиональная ориентация выступает как общая идеология непрерывного управления карьерой на основе его способностей, призванная постоянно готовить сотрудника к меняющимся условиям жизни и профессиональной деятельности.

Основные задачи в области профориентации, решаемые в современных условиях, сводятся к проведению: во-первых, учебной ориентации, т.е. оказание помощи трудоспособному гражданину в выборе видов и форм профессиональной

подготовки, в преодолении им сложностей в процессе профессионального обучения; во-вторых, профессионального информирования, т.е. оказание помощи трудоспособному гражданину в выборе профессии, соответствующей его интересам и способностям; в-третьих, психологической поддержки, т.е. оказание помощи в решении личных и социальных проблем; в-четвертых, переориентации, т.е. оказание помощи трудоспособному человеку в выборе программы профессиональной переподготовки с учетом его профессионального опыта, стажа работы, состояния здоровья, профессиональных интересов и способностей.

Профориентация – это сложное и многоплановое явление, в котором сочетаются экономические процессы с социальными, образовательные - с психологическими, медицинские - с биологическими.¹

Основным рабочим документом для реализации комплекса мероприятий по профинформации является профессиограмма.

Профессиограмма - это описательная характеристика общих особенностей специальностей, входящих в в ту или иную профессию, а также требований предъявляемых к работнику для успешной работы в данной области (в частности, к общеобразовательной и профессиональной подготовке, к его физическим и психофизиологическим качествам. Основными блоками профессиограммы являются: общая характеристика профессии, подготовка кадров, типовые производственные показатели работы, санитарно-гигиенические условия труда, квалификационный профиль

Психограмма - это модифицированное описание конкретного вида работы, предназначенное для проведения психологического изучения рабочего места и использования в дальнейшей практической деятельности. Она содержит описание основных личностных характеристик сотрудника, его способности к выполнению определенных трудовых функций на конкретном рабочем месте. В идеале психограмма позволяет получить информацию об профессионально-значимом

¹ Основы профориентологии. М., 2014. С. 23-24.

уровне развития коммуникативной, эмоциональной, волевой, интеллектуальной, мотивационной, психодинамической сфер личности, а также системы отношений (отношения к работе, взаимоотношения с руководителем и с коллегами, взаимоотношения в семье).

Профессиональная консультация - это комплекс мероприятий, направленный на оказание помощи трудоспособному человеку в обоснованном выборе профессионального пути с учетом профессионального призвания.¹

В настоящее время в практике профессиональной консультации реализуются независимо друг от друга два подхода:

- профконсультация при выборе профессии (информационная профконсультация),
- профконсультация в процессе самоопределения (мотивационная профконсультация).²

В зависимости от объекта исследования профессиональная консультация бывает медицинская, психологическая, педагогико-воспитательная и экономико-профессиологическая.

Профессиональная консультация - это не единовременный акт. В реализации ее можно выделить предварительный этап, уточняющий, коррекционный и контрольный.

Для выявления и оценки степени профессионального самоопределения у человека используются, главным образом, наблюдение, интервьюирование, анализ результатов деятельности, обобщение независимых характеристик, самооценка, тестирование и анкетирование.

Профессиональный отбор - это комплекс мероприятий, направленный на определение степени соответствия комплекса личностных характеристик человека рыночной потребности в рабочей силе с целью прогнозирования успешности

¹ Шепеленко Г.И. Антикризисное управление производством и персоналом. Ростов н/Д : Феникс., 2014. С. 109.

² Шепеленко Г.И. Антикризисное управление производством и персоналом. Ростов н/Д : Феникс., 2014. С. 109.

овладения профессией и эффективности профессиональной деятельности.

Итак, профессиональная ориентация - это научно-обоснованная система форм, методов и средств воздействия на обучающихся и трудоустраивающихся лиц, способствующая своевременному привлечению их в общественное производство, рациональной расстановке, эффективному использованию и закреплению по месту работы на основе объективной оценки склонностей, способностей и других индивидуальных качеств человека с учетом рыночной потребности в рабочей силе.¹

Профессиональное самоопределение длится в течение всей жизни: человек выбирает профессию, проходя стадии фантазии, проб, выборов, их реализации, затем вступает в профессию, позднее меняет порой саму профессию или специальности внутри неё, в зависимости от изменений в мире профессии, от изменений в самом себе, от отношения к труду.

Профессиональное развитие человека – это непрерывная цепь профессиональных выборов. На каждом этапе на эти выборы могут оказывать влияние профориентационные факторы, исходящие как от социальной среды, так и от самого человека.

Выделяют следующие типы профессиональной ориентации:

- образование, получение и обновление знаний;
- реализация своих физических качеств и практического интеллекта;
- ориентация на досуговую деятельность;
- высокие требования к материальным условиям жизни;
- ориентация на материальную обеспеченность.

Профессиональная ориентация является одним из средств повышения адаптивности и конкурентоспособности граждан. Она определяется направленностью на формирование соответствия профессиональных притязаний человека и ситуации на рынке труда, активизацию возможностей человека по обеспечению индивидуальной занятости, формирование мотивации к

¹ Шпильберг С.А. Кадровое обеспечение инновационных процессов в современной экономике . Красноярск, 2014. С. 78.

профессиональному обучению как средству повышения гарантии занятости. Профессиональная ориентация – одна из функций центров занятости, основной элемент политики занятости.

Рыночные отношения формируют новые требования к работнику. Привычные ценностно-нормативные стереотипы в сфере занятости ориентировали на стабильность, неизменность, гарантированность. В современных условиях одним из главных факторов, определяющих комплекс социально-экономических условий осуществления трудовой деятельности, становится негарантированная занятость.¹

Динамичность сферы трудовой деятельности определяется рядом дополнительных факторов:

- появление новых рыночных профессий, связанных с необходимостью обеспечения специфических процессов и решения специфических задач (менеджмент, маркетинг, реклама, страхование, налоговые агентства, социальные службы, информационные системы);

- появление новых специализаций, форм профессиональной деятельности в рамках уже существующих профессий (бухгалтер-аудитор, бухгалтер-оператор ПЭВМ, профконсультант);

- появление новых видов деятельности, имеющих профессиональный характер, но не предъявляющих жестких требований к уровню профессиональной подготовки (малый бизнес, посредническая и торговая деятельность);

- институализация различных видов занятости в форме индивидуальной деятельности (услуги, мелкотоварное производство сельско-хозяйственной продукции, товаров народного потребления, торговля и др.).

Таким образом, в рыночных условиях становится актуальным возрастание потенциала трудовой мобильности, под которой понимается изменение трудового статуса (переход из состояния занятости в состояние незанятости, смена профессий и т.д.).

¹ Шпильберг С.А. Кадровое обеспечение инновационных процессов в современной экономике. Красноярск, 2014. С. 82.

Можно выделить основные особенности современного рынка труда:

1. Содержание труда (управление сложными техническими системами, что требует принятия решений в условиях проблемных, а также критических ситуаций);
2. Характер труда (высокая степень интеллектуальной нагрузки, когда трудовые операции перемещаются на уровень внутренних психических процессов);
3. Режим труда (повышенная напряженность, обусловленная ответственностью за успешность трудового процесса, когда значительно возрастает цена ошибок).

Наряду с профессиональной ориентацией рассматривается понятие «психологическая поддержка». Это система социально-психологических способов и методов, способствующих социально-профессиональному самоопределению личности в ходе формирования ее способностей, ценностных ориентаций и самосознания, повышению ее конкурентоспособности на рынке труда и адаптированности к условиям реализации собственной профессиональной карьеры.

Таким образом, можно сделать вывод, что профессиональная ориентация достаточно широко представлена в законодательстве РФ, однако, состояние и функционирование данной системы в стране оставляет желать лучшего.

Кроме того, сегодня проблема профориентации приобретает особый вес, так как условия жесткой конкуренции на рынке труда затрудняют адаптацию подростков в обществе. И здесь грамотная профориентационная работа специалистов может сыграть свою позитивную роль в воспитании молодого поколения профессионалов различных профилей.

И очень важно построить работу по профориентации и профконсультированию, в частности, таким образом, чтобы решение о выборе профессии стало самостоятельным, рожденным в совместной работе учащегося и консультируемого, так как профессиональная направленность подростка во многом зависит от его личностных особенностей.

Выводы к разделу I:

- 1) Занятость представляет собой, во-первых, экономическую категорию,

совокупность отношений по поводу участия населения в трудовой деятельности; во-вторых, общественно-полезную деятельность граждан, связанную с удовлетворением личных и общественных потребностей. Изменение модели общественного развития, переход к рыночной системе хозяйствования привел к обострению проблемы занятости, что объективно требует разработки государственной политики в данной области и создания механизма ее реализации.

2) Одним из важнейших механизмов регулирования рынка труда является система профессиональной ориентации безработных. Система профессиональной ориентации сегодня становится специализированным социальным институтом, значение которого в условиях трансформации социальных отношений, сопровождающейся системным социальным кризисом, значительно возрастает. Профессиональная ориентация выступает как общая идеология непрерывного управления карьерой на основе его способностей, призванная постоянно готовить сотрудника к меняющимся условиям жизни и профессиональной деятельности.

3) Профессиональная ориентация может быть эффективной лишь тогда, когда ее организация отвечает целому ряду требований, важнейшими из которых являются, во-первых, свободный выбор профессии в соответствии с профессиональным признанием, способностями, профессиональной подготовкой, образованием и с учетом рыночной потребности в рабочей силе. Во-вторых, комплексность, предполагающая учет и оценку социально-экономических, медико-биологических и психолого-педагогических аспектов профориентации. В-третьих, дифференцированность, предполагающая реализацию профориентационных мероприятий с учетом возрастных и других личностных особенностей профориентируемых. В-четвертых, системность, утверждающая, что эффективность профориентации в значительной мере зависит от способов связи профориентационных воздействий, чем от уровня развития каждого из них. В-пятых, гибкость, предусматривающая направленность профориентационных воздействий не на отдельные профессии, а на комплекс профессий, которые близки по общности и

преимущества технологических процессов, орудий и продуктов труда. И, наконец, непрерывность, предусматривающая длительность и многоэтапность профориентационных воздействий на трудоспособного человека.

РАЗДЕЛ II. АНАЛИЗ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ОКУ «СТАРООСКОЛЬСКИЙ ГОРОДСКОЙ ЦЕНТР ЗАНЯТОСТИ» ПО ОКАЗАНИЮ УСЛУГ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ОРИЕНТАЦИИ

Старооскольский городской округ – высокоразвитый индустриально-аграрный центр Белгородской области и Центрального Черноземья, обладающий высоким ресурсно-сырьевым, технологическим и интеллектуальным потенциалом.

Старооскольский городской округ Белгородской области является самостоятельным муниципальным образованием в составе Белгородской области.

Муниципальное образование – Старооскольский городской округ Белгородской области – наделено статусом городского округа законом Белгородской области от 7 сентября 2007 года № 138 «Об объединении поселений, входящих в состав муниципального района «Город Старый Оскол и Старооскольский район», и наделении вновь образованного муниципального образования статусом городского округа.

Одна из функций местного самоуправления – регулирование занятости населения, устранение негативных последствий безработицы.

В Старооскольском городском округе регулирование вопросов занятости и трудоустройства осуществляется ОКУ «Старооскольский городской центр занятости населения» (далее – Центр занятости)¹.

¹ Устав областного казенного учреждения «Старооскольский городской центр занятости населения». URL: http://oskol-zan.ru/labor_market.html (дата обращения 17.12.2016)

Центр занятости населения создан 23 сентября 1991 года по решению Старооскольского горисполкома за № 586 «О создании городского центра занятости населения».

Центр занятости обслуживает население Старооскольского городского округа. Трудовые ресурсы составляют 167,6 тысяч человек. Численность населения занятого в экономике равна 138,6 тысяч человек¹.

В Центре занятости работает более 50 квалифицированных специалистов, осуществляющих сотрудничество с каждым работодателем по подбору соискателей на вакантные рабочие места и с каждым гражданином желающим найти работу.

Структура Центра занятости представляет 8 отделов, осуществляющих свою работу по оказанию государственных услуг в области занятости населения (приложение 1).

Центр занятости является юридическим лицом, от своего имени приобретает и осуществляет имущественные и личные неимущественные права, несет обязанности, выступает истцом и ответчиком в суде.

Центр занятости является учреждением социальной сферы и обеспечивает на территории Старооскольского городского округа реализацию гарантированного государством права граждан на защиту от безработицы, оказание государственных услуг населению и работодателям в сфере содействия занятости, трудовой миграции².

В своей деятельности Центр руководствуется Конституцией Российской Федерации, федеральными конституционными законами, федеральными законами, указами и распоряжениями Президента Российской Федерации, постановлениями и распоряжениями Правительства Российской Федерации, нормативными правовыми

¹ Сайт областного казенного учреждения «Старооскольский городской центр занятости Центр занятости»: официальный сайт. URL: <http://oskol-zan.ru/> (дата обращения 12.12.2016)

² Устав областного казенного учреждения «Старооскольский городской центр занятости населения». URL: http://oskol-zan.ru/labor_market.html (дата обращения 24.12.2016)

актами Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации, нормативными правовыми актами органов государственной власти Белгородской области и муниципальными правовыми актами, принимаемыми в пределах их компетенции, а также настоящим Уставом.

Основным назначением Центра занятости является профилактика безработицы и содействие гражданам в трудоустройстве.

Основным назначением Центра занятости является профилактика безработицы и содействие гражданам в трудоустройстве.

Положение в сфере занятости на Старооскольском рынке труда отражает результаты экономических процессов в стране. В целом для Старооскольского региона в 2014-2016 годах характерна тенденция к экономическому росту производства. Темпы роста промышленности в городе превысили среднероссийские на 1,2 процентных пункта. В этом заслуга бюджетоформирующих предприятий:

- горно-металлургического комплекса (ОАО Оскольский электрометаллургический комбинат, Стойленский горно-обогаительный комбинат);
- машиностроения и металлообработки (АО Старооскольский завод автотракторного оборудования, завод металлургического машиностроения, механический завод);
- строительных материалов (АО Старооскольский цементный завод, завод силикатно-стеновых материалов);
- пищевой промышленности (кондитерская фабрика «Славянка», молочный комбинат «Авида»).

За 2016 год на территории Старооскольского городского округа создано 2 085 новых рабочих мест, что составляет 110,4 % к предыдущему году. Численность официально зарегистрированных безработных на конец 2016 года составила 1 422 человека, что ниже уровня 2015 года на 193 человека (на 01 января 2012 года - 1 615 человек). При этом уровень безработицы снизился до 1,05 %. Количество вакансий составило 2 231 единицу, напряженность на одну вакансию относительно

соответствующего показателя на начало 2016 года осталась на том же уровне и составила 0,7 человека на одну вакансию.

Определённое влияние на рынок труда в регионе оказывает миграция населения, которая сглаживает негативное влияние естественной убыли населения. В то же время существенное влияние на рынок труда региона оказывает не миграция, а присутствие на рынке труда нелегальных мигрантов, которые заняты в сфере торговли, сельском хозяйстве и строительстве. Приток иностранной рабочей силы с одной стороны частично восполняет недостаток работников низкой квалификации (например, в сельском хозяйстве), способствует созданию новых рабочих мест в торговле, с другой стороны уходит в теневую экономику.

На предприятиях увеличилось число увольнений по собственному желанию, особенно среди молодёжи (около 40 процентов всех безработных), которая в большинстве своём оказалась психологически неподготовленной к смене профессий и возвращению в сферу материального производства. Многие молодые люди предпочли неформальную занятость, прежде всего в сфере торговли.

Центральной проблемой на рынке труда является не столько нехватка рабочих мест для всех желающих трудоустроиться, сколько профессионально - квалификационный дисбаланс спроса на рабочую силу и её предложения. Сохраняется дискриминация при приёме на работу: по полу, возрасту, наличию детей. Около половины клиентов службы занятости – социально незащищенные категории граждан.

Проводимая Центром занятости работа в течение 2015- 2016 года способствовала смягчению социальной напряжённости на рынке труда и позволила сдержать уровень регистрируемой безработицы в пределах 2 процентов.

Валовой муниципальный продукт достиг в 2016 году 114 000 000,0 тыс. руб., что в сопоставимых ценах на 5 % больше, чем в 2015 году¹.

Рынок труда отражает основные тенденции в динамике занятости,

¹ Отчет главы администрации Старооскольского городского округа за 2016 год. URL: <http://oskolregion.ru> (дата обращения 11.12.2016)

мобильности рабочей силы, масштабы и динамику безработицы. Изменения, которые происходящие в Старооскольском городском округе, отражаются на показателях его социально-экономического развития и на показателях занятости и безработицы населения (Таблица 1).

Таблица 1

**Информация о состоянии рынка труда
по Старооскольскому городскому округу**

№ п/п	Наименование	на 01.03.2016	на 01.03.2015
1	Состоит на учете, чел.	1404	1658
2	Численность безработных, чел.	1200	1344
3	Уровень безработицы %	0,85	0,96
4	Численность работников, предполагаемых к увольнению по сокращению штатов, чел.	123	263
5	Численность уволенных по сокращению штатов с начала отчетного года, чел.	91	93
6	Количество граждан, уволенных по сокращению, состоят на учете в ЦЗН, чел.	249	246
7	Количество вакансий, един.	5018	2587
8	Напряженность на одну вакансию, чел./един.	0,3	0,6
9	Трудоустроено за период с начала года, чел.	305	482

Анализ материалов таблицы свидетельствует о значительном снижении напряженности на рынке труда, уровня безработицы в 2016 г.

Деятельность Центра занятости по регулированию ситуации на рынке труда организована в соответствии с:

-Законом Российской Федерации от 25 декабря 2008 года №36-ФЗ «О

занятости населения в Российской Федерации» (с изменениями)¹;

-Административным регламентом № 281-н от 16.06.2008 г. предоставления государственной услуги по содействию самозанятости безработных граждан²;

-Долгосрочной целевой программой «Содействие занятости населения и социальная поддержка безработных граждан» государственной программы Белгородской области «Содействие занятости населения Белгородской области на 2014 - 2020 годы»³

В 2015-2016 гг. ОКУ «Старооскольский городской центр занятости населения» активно работал над выполнением показателей долгосрочной целевой Программы содействия занятости населения со сроком действия до 2020 года.

Анализ выполнения показателей мероприятий Программы по направлениям деятельности показывает, что наиболее высокий уровень достигнут по:

- организации общественных работ для трудоустройства незанятых граждан – фактическое выполнение составило 517чел. (167,9% от плановых показателей). Этому способствовало тесное сотрудничество службы занятости с администрацией городского округа, работодателями. С целью обеспечения занятости жителей сельских территорий в 2016 году главой администрации Старооскольского городского округа было принято решение об организации общественных работ на сельских территориях. В соответствии с постановлением главы администрации Старооскольского городского округа № 816 от 20.03. 2015 г. «Об организации общественных работ в Старооскольском городском округе» организатором общественных работ определено предприятие МУП «Старооскольское городское

¹ О занятости населения в Российской Федерации: федер. закон от 25 декабря 2008 г. № 36-ФЗ // Российская газета. 2008. 29 декабря.

² Административный регламент предоставления государственной услуги по содействию самозанятости безработных граждан: Приказ Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 16 июня 2008 г. N 281н // Российская газета. 2008. 11 июля.

³ Содействие занятости населения Белгородской области на 2014 - 2020 годы: государственная программа Белгородской области: Постановление Правительства Белгородской области от 16 декабря 2013 г. № 527-пп. URL: <http://www.garant.ru/hotlaw/belgorod/524263>. (Дата обращения 21.03.2017)

многоотраслевое производственное объединение коммунального хозяйства».¹ Постановлением было установлено финансирование затрат по зарплате за счет средств бюджета городского округа. Общественные работы были организованы на всех сельских территориях Старооскольского городского округа, общее количество мест составило – 82². Эффективность реализации этого мероприятия показывает, что практически все участники общественных работ желают продолжать дальше участвовать в общественных работах, поскольку трудоустроиться в селах крайне сложно, и общественные работы для многих являются единственным доходом;

- организации временного трудоустройства несовершеннолетних граждан в возрасте от 14 до 18 лет - фактическое выполнение составило 1286чел. (108,1% от плановых показателей).

В 2016 году ОКУ «Старооскольский городской центр занятости населения» заключил 7 договоров по организации временного трудоустройства несовершеннолетних граждан в возрасте от 14 до 18 лет в свободное от учебы время со следующими организациями: МУП «Зеленстрой», «Старооскольский дом-интернат для престарелых и инвалидов», ОАО «СОЭМИ», ЗАО «Осколцемент», ООО «ОСМиБТ».³

Таблица 2

Содействие занятости несовершеннолетних в 2016 г.

Всего	1 кв.	1 п/г	3 кв.	За год
Обратилось	596	1336	2416	2016
Трудоустрое	437	919	1822	2262

¹ Об организации общественных работ в Старооскольском городском округе: Постановление Главы администрации Старооскольского городского округа Белгородской области от 20.03.2014 № 816. URL: <http://oskolregion.ru> (Дата обращения 21.03.2017)

² Об организации общественных работ в Старооскольском городском округе: Постановление Главы администрации Старооскольского городского округа Белгородской области от 20.03.2014 № 816. URL: <http://oskolregion.ru> (Дата обращения 21.03.2017)

³ Сайт областного казенного учреждения «Старооскольский городской центр занятости Центр занятости»: официальный сайт. URL: <http://oskol-zan.ru/> (Дата обращения 21.03.2017)

но				
Признано безработны ми	373	41	1207	1590
Переобучен о	39	105	207	256

Результатом реализации этого мероприятия является то, что у подростков происходит:

- формирование трудовых навыков;
- приобретение опыта работы в коллективе.

Кроме того, организация занятости подростков способствует профилактике безнадзорности и правонарушений среди несовершеннолетних.

- организации временного трудоустройства безработных граждан в возрасте от 18 до 20 лет из числа выпускников образовательных учреждений начального и среднего профессионального образования, ищущих работу впервые - фактическое выполнение составило 54чел. (101,9% от плановых показателей).

Для обеспечения занятости выпускников центром занятости была проведена большая работа с работодателями всех форм собственности – заключено 19 договоров по временному трудоустройству выпускников.

Эффективность этого мероприятия заключается в приобретении необходимых трудовых навыков выпускниками на рабочем месте, опыта работы в коллективе.

- оказании содействия самозанятости безработных граждан - фактическое выполнение составило 212чел. (100,5% от плановых показателей). Из них 28 индивидуальных предпринимателей создали 35 дополнительных рабочих мест. Для выполнения этого мероприятия службой занятости была проведена большая подготовительная работа для безработных граждан, желающих организовать собственное дело:

- организованы курсы;
- встречи;

-обучающие семинары.

Наиболее эффективно это мероприятие по виду деятельности «Оказание услуг населению» – 53,3%, «Семейные фермы Белогорья» – 31,1% (от общего числа участников).

- организации временного трудоустройства безработных граждан, испытывающих трудности в поиске работы - фактическое выполнение составило 103чел. (100% от плановых показателей).

Для организации временного трудоустройства были заключены 85 договоров с работодателями. Наибольший интерес это мероприятие вызвало среди граждан относящихся к категории «инвалиды» (27,2%) и «лица предпенсионного возраста» (33,0%) от всех участников. Трудоустройство этой категории граждан способствует снижению напряженности на рынке труда в городском округе.

Важное место в структуре мероприятий содействия занятости населения на территории Старооскольского городского округа принадлежит системе профессиональной ориентации.

Анализ архивных и отчетных материалов Центра занятости позволил определить основные направления работы по профориентации с различными категориями граждан.

Одной из категорий населения, которая является получателем услуги по профориентации являются незанятые граждане, ищущие работу.

В отношении этой категории населения проводятся следующие мероприятия:

– организация ярмарок вакансий. В 2016 г. проведено 17 ярмарок вакансий, в которых приняли участие 4037 человек, в том числе: 1676 безработных и 2361 незанятых (58,5%);

– организация групповых консультаций. В 2016 г. было проведено на 96 групповых консультациях для граждан, обратившихся в центр занятости в течение 10 дней со дня обращения (еще не признанных безработными); получили услуги по профессиональной ориентации 1950 человек.

В целом, услуги по профориентации получили 6072 человек, из них 503 – это незанятые граждане. Итогом данного направления является трудоустройство 2091 чел.

Еще одной категорией граждан, в отношении которых предоставляется услуга профориентации, являются безработные граждане. В 2016 г. 5569 безработных получили услугу по профессиональной ориентации. Категории безработных граждан, получившие услугу по профессиональной ориентации в 2016 г., представлены в материалах диаграммы.

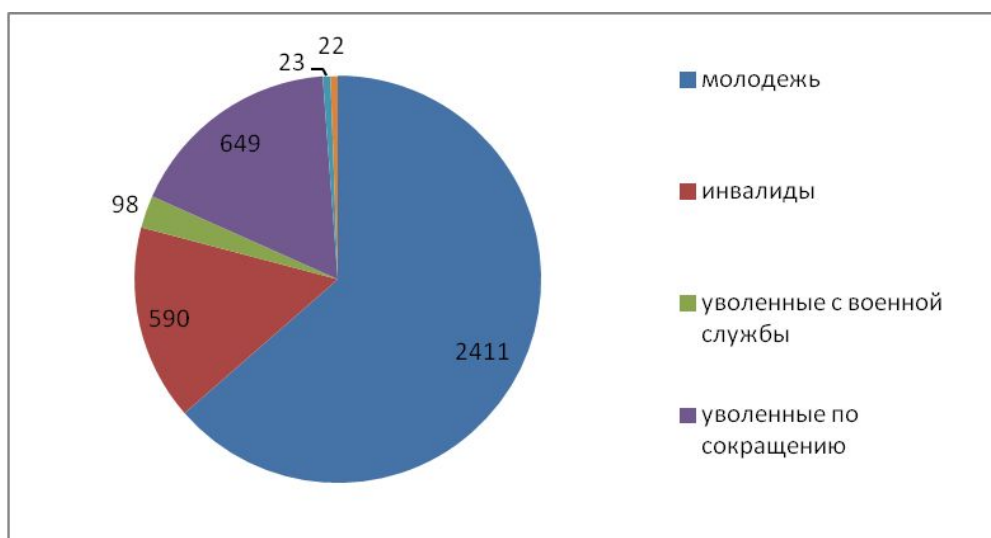


Диаграмма 1. Безработные граждане, получившие услуги по профессиональной ориентации в 2016 г.

Материалы диаграммы свидетельствуют о том, что самая большая категория граждан, воспользовавшаяся услугой по профессиональной ориентации, является молодежь. В данной связи отметим, что специалисты профконсультанты способствуют включению молодежи в активную трудовую деятельность в оптимально короткие сроки. Одним из наиболее массовых мероприятий оказания услуг по профессиональной ориентации являются ярмарки учебных и рабочих мест для молодежи. 16 апреля 2016 года совместно с управлением образования проведена ярмарка учебных мест для учащихся 9,11 классов, участие в ярмарке приняли около тысячи учащихся. Налажены и действуют партнерские отношения с работодателями в вопросах реализации программ занятости молодежи, в том числе выпускников

профессиональных учебных заведений по программе стажировки. 529 безработных получили услугу перед направлением на профессиональное обучение.¹

Для такой категории как учащиеся школ Центром занятости проводятся выездные занятия в сельских и городских школах, организация профессионального тестирования, информирование о наиболее востребованных профессиях на рынке труда, ярмарка учебных мест для выпускников школ, организация уроков по профессиональной ориентации для воспитанников Детского Дома выпускных классов.

Для выпускников профессиональных училищ основными мероприятиями по профессиональной ориентации в 2016 г. стали: совещание в центре занятости по вопросу трудоустройства выпускников; направлены письма 53 – руководителям предприятий и организаций с просьбой организовать рабочие места для прохождения стажировки молодыми специалистами- 16 работодателей подали 123 вакансии для трудоустройства молодых специалистов; проведены встречи с выпускниками всех учебных заведений высшего, среднего, начального профобразования с информацией о состоянии рынка труда, трудоустройства по программе стажировка, по вопросу выбора сферы деятельности; проведена ярмарка вакансий для молодежи «Новое поколение»; заключен договор с ОАО «ОЭМК» об организации стажировки для молодых специалистов².

В отношении безработных граждан в рамках профессиональной ориентации обучение проводилось по 42 профессиям, по рабочим профессиям обучено 328 человек (62%), 311 человек трудоустроились и проинформировали ЦЗН о том, что нашли доходное занятие (59,5%), повторно обратились в ЦЗН 35 человек, из них:

- 17 чел. трудоустроены
- 7 – отказались от услуг

¹ Сайт областного казенного учреждения «Старооскольский городской центр занятости Центр занятости»: официальный сайт. URL: <http://oskol-zan.ru/> (дата обращения 01.02.2017)

² Отчет главы администрации Старооскольского городского округа за 2016 год: URL <http://oskolregion.ru> (дата обращения 01.02.2017)

- 1 чел снят с учета за длительную неявку
- 10 чел состоят на учете.

Еще одной категорией населения в отношении которых предоставляется услуга профессиональной ориентации являются граждане, находящиеся в трудной жизненной ситуации.¹

В 2016 году Центр занятости расширил сферу работы с асоциальной группой населения. Заключен договор о совместной работе с наркологическим диспансером по ресоциализации пациентов наркологического профиля. За 5 месяцев центром занятости было передано 390 вакансий, по которым 13 человек были трудоустроены.

В течение года в центр занятости обратились 30 человек, прибывших из мест лишения свободы, из них:

- 13 человек трудоустроены, в т.ч. 1 чел на общественные работы
- 1 чел направлен на профессиональное обучение.

Специалисты центра занятости принимали участие в заседаниях общественности при опорных пунктах милиции.

В целом, процент трудоустройства данной категории населения составил 43,3.

В 2016 году на учете состояло 25 чел. незанятых граждан, относящихся к категории «Участники боевых действий»:

- 5 чел. принимали участие в боевых действиях в Афганистане;
- 17 чел. в Чечне;
- 1 чел в Египте;
- 1 чел в Ингушетии

Трудоустроено 8 чел, в т.ч. на обществ.работы – 1 чел

16 чел получили услуги по профессиональной ориентации

1 чел прошел обучение по профессии «Электрогазосварщик»

¹ Сайт областного казенного учреждения «Старооскольский городской центр занятости Центр занятости»: официальный сайт. URL: <http://oskol-zan.ru/> (дата обращения 01.02.2017)

В целом, процент трудоустройства составил 25%.¹

Лица с ограниченной трудоспособностью особо нуждаются в профориентационных услугах. Адаптация инвалидов к трудовой деятельности проводится специалистами центра занятости в тесном сотрудничестве с органами социальной защиты, центрами медико-социальной экспертизы. Профориентационные мероприятия направлены на оказание помощи в подборе рабочего места или получении новой специальности. Выбор сферы деятельности осуществляется с учетом потребности рынка труда.

Таблица 3

Численность инвалидов, направленных Центром занятости на профессиональное обучение в 2015-2016 гг.

Показатели	год		в % соотношении
	2015	2016	
Численность безработных граждан, направленных на профессиональное обучение	774	507	65,5
Относящиеся к категории инвалидов	29	23	79,3

¹ Сайт областного казенного учреждения «Старооскольский городской центр занятости Центр занятости»: официальный сайт. URL: <http://oskol-zan.ru/> (дата обращения 01.02.2017)

В 2016 году в центр занятости состояли на учете 777 инвалидов, из них:

- 590 чел. получили услуги по профориентации
- 97 человек трудоустроены
- 7 чел. принимали участие в общественных работах
- 20 чел направлены на профессиональное обучение

В целом, процент трудоустройства составляет 12,5%

Центр занятости является одним из участников социального проекта «Ничьих детей не бывает». В рамках проекта специалистом центра занятости была проведена работа с 15 ее участницами.

Из них на учет поставлено 7 женщин, которые попали в трудную жизненную ситуацию. Им оказаны услуги по содействию в трудоустройстве, профессиональной ориентации, психологической поддержке, социальным выплатам.

Подводя итог анализу деятельности по оказанию профориентационных услуг населению отметим, что в 2016 году государственную услугу по профессиональной ориентации получили 7559 человек, что в сравнении 2015 годом составляет 76,3 % (9912 человек). Обратились за предоставлением государственной услуги 5226 человек, что составляет 79,7 % по отношению к 2015 году (6554 человек) (Таблица 4).

Таблица 4

Количественные показатели организации профессиональной ориентации граждан в 2015-2016 гг¹.

Показатели	год		в % соотношении
	2015	2016	
Численность граждан, обратившихся за предоставлением государственной услуги	6554	5226	79,7
из них безработные граждане	6331	5028	79,4

¹ Отчет главы администрации Старооскольского городского округа за 2016 год. URL: <http://oskolregion.ru> (дата обращения 01.02.2017)

Численность граждан, получивших государственную услугу	9912	7559	76,7
--	------	------	------

Анализируя материалы таблицы, отметим, что количество граждан, получивших услуги по профессиональной ориентации снизилось в связи со стабилизацией ситуации на рынке труда. Заявленная потребность в работниках в 2016 году увеличилась по сравнению с 2015 годом.

Выполнение мероприятий программы содействия занятости населения способствовало снижению напряженности на рынке труда в 2016 г.:

-уровень безработицы снизился с 1,16% на начало 2015 г. до 1,05% на 1 января 2016 г., т.е. на 0,11 процентных пункта;

-коэффициент напряженности на начало 2016 года составлял 0,7 человек на 1 рабочее место, на 01.03.16 г. – 0,8чел./место. на 01.07.16 г. 0,4 чел./место, на 01.10.16 г. – 0,3чел./место, на 01.01.2016 г. - 0,7чел./место.

Вместе с тем, профессиональное самоопределение, трудоустройство и занятость молодежи в современных условиях характеризуются рядом противоречий:

наличием территориального и структурного дисбалансов спроса и предложения рабочей силы на рынке труда, формирующих кадровый дефицит;

необходимостью рационального распределения трудовых ресурсов и противоречащими этому личными интересами молодежи при выборе профессии;

социальной значимостью и низкой оплатой некоторых видов труда;

потребностью рынка труда в повышенной квалификации и отсутствием ее у молодежи;

необходимостью самообеспечения жизнедеятельности в новых конкурентных условиях и традицией полагаться на социальную защиту со стороны государства.

Проводя анализ организации системы профессиональной ориентации граждан отметим, что наряду с положительными тенденциями в данной сфере, фиксируется и ряд проблем:

отсутствие звена, связывающего в единое целое субъекты профориентационной

работы;

несовершенство межведомственного взаимодействия участников системы профессиональной ориентации: органов и учреждений образования, службы занятости, молодежной и социальной политики, здравоохранения, средств массовой информации, работодателей;

неопределенность функций, недостаточный уровень, либо отсутствие специальной подготовки специалистов по сопровождению профессионального самоопределения;

отсутствие отдельного нормативно-правового акта по организации профориентационной работы в Старооскольском городском округе, как и в целом в Белгородской области.

Таким образом, подводя итог анализу системы профессиональной ориентации на территории Старооскольского городского округа Белгородской области, можно сделать вывод, что

1) важнейшим направлением муниципального управления является содействие занятости населения, осуществляемого в Старооскольском городском округе ОКУ «Старооскольский городской центр занятости населения».

2. Важное место в структуре мероприятий содействия занятости населения на территории Старооскольского городского округа принадлежит системе профессиональной ориентации. Профессиональная ориентация – одно из основных направлений деятельности службы занятости населения в решении проблемы спроса и предложения рабочей силы на рынке труда.

3. Основными механизмами профессиональной ориентации являются профессиональная информация; профессиональная консультация; профессиональный подбор; профессиональный отбор.

4. Проводя анализ организации системы профессиональной ориентации граждан отметим, что наряду с положительными тенденциями в данной сфере, фиксируется и ряд проблем:

отсутствие звена, связывающего в единое целое субъекты профориентационной работы;

несовершенство межведомственного взаимодействия участников системы профессиональной ориентации: органов и учреждений образования, службы занятости, молодежной и социальной политики, здравоохранения, средств массовой информации, работодателей;

неопределенность функций, недостаточный уровень, либо отсутствие специальной подготовки специалистов по сопровождению профессионального самоопределения;

отсутствие отдельного нормативно-правового акта по организации профориентационной работы в Старооскольском городском округе, как и в целом в Белгородской области

РАЗДЕЛ III. ПРИОРИТЕТНЫЕ НАПРАВЛЕНИЯ СОВЕРШЕНСТВОВАНИЯ СИСТЕМЫ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ОРИЕНТАЦИИ НАСЕЛЕНИЯ ОКУ «СТАРООСКОЛЬСКИЙ ГОРОДСКИЙ ЦЕНТР ЗАНЯТОСТИ НАСЕЛЕНИЯ»

В формирующейся системе непрерывного образования процесс сопровождения профессионального самоопределения характеризуется непрерывностью, охватывая период жизни человека от школьного до предпенсионного и пенсионного возраста.

Профессиональная ориентация молодежи и взрослого населения сможет достичь более эффективных результатов, если она будет обеспечиваться через единый устойчивый динамический механизм. Существующий дисбаланс на рынке труда во многом обусловлен отсутствием комплексного, эффективного взаимодействия всех субъектов системы социально-профессиональной ориентации. Сложившаяся в области система профессиональной ориентации нуждается в дальнейшем развитии и совершенствовании и должна стать неотъемлемым элементом всей кадровой политики, частью совместной работы сопряженных систем: производственной сферы, непрерывного образования и эффективной занятости.

Возникла необходимость создания комплексной рыночно-ориентированной системы профориентационной работы, направленной на:

- оптимизацию данного процесса;
- поиск, апробацию и внедрение новых подходов к содержанию и формам

организации профессиональной ориентации, способствующих непрерывности профессионального самоопределения;

- формирование новых моделей сопровождения, реализующих деятельностный подход к профессиональному самоопределению и планированию карьеры;

- осуществление целостного подхода за счет реализации всех компонентов профессиональной ориентации;

- создание комплекса профориентационных мероприятий: от информационной составляющей до практических профессиональных действий (профессиональных проб).

Для реализации поставленных задач требуется создание Центра профессиональной ориентации и актуализация работы с работодателями, которые являются важным звеном в системе профориентационной работы.

Центр профессиональной ориентации планируется создать в структуре ОКУ «Старооскольский городской центр занятости населения» как подразделение.

Основные направления деятельности Центра профессиональной ориентации:

- прием граждан и оказание государственных услуг по организации профессиональной ориентации граждан в целях выбора сферы деятельности (профессии), трудоустройства, профессионального обучения; по психологической поддержке безработных граждан; по социальной адаптации безработных граждан на рынке труда;

- организация работы мастерских профориентационных проб, с участием работодателей;

- психологическое сопровождение в прохождении профессиональных проб;

- организация и проведение массовых и групповых профориентационных мероприятий, с участием различных ведомств, работодателей;

- организация межведомственных конференций, обучающих семинаров, мастер-классов по организации работы, освоению и внедрению новых

профориентационных технологий;

- методическое обеспечение, включая разработку технологии и проведения профориентационных проб;

- организация и проведение опросов, социологических исследований.

Состав штатов будет формироваться за счет единиц, выделенных для функционирования ОКУ «Старооскольский городской центр занятости населения» и не потребует выделения дополнительных штатных единиц.

Материально-техническое оснащение Центра профессиональной ориентации (общая площадь 743,8 м², 1 этажей) включает оборудование кабинетов после проведения капитального ремонта площадей:

- мастерские профессиональных проб по отраслям экономики, в том числе: промышленное производство, энергетика, строительство, транспорт, здравоохранение, образование, сфера обслуживания (с привлечением средств работодателей) - 15 кабинетов;

- компьютерный класс профдиагностики – 1 кабинет;

- массовая интерактивная аудитория для проведения занятий по профессиональному информированию – 1 кабинет;

- «интерактивная арена», с подвижным полом и сплошным экраном по периметру помещения для проведения профессиональных игр «на территории предприятия» путем организации виртуального присутствия на производственных объектах, где человеку предоставляется возможность не просто изучить профессию, например, токаря, а реально «побыть токарем».

С помощью специального созданного цифрового контента (программного обеспечения) пространство является универсальным для различных профессий, может меняться под конкретную профессию (вид деятельности)

-1 кабинет;

- кабинеты приема граждан и оказания государственных услуг – 3 кабинета;

- кабинеты для специалистов редакционного-издательского сектора,

организационного методического сектора, системного администратора, руководства – 2 кабинетов.

В результате реализации мероприятий Центра профессиональной ориентации в 2017-2020 гг. планируется обеспечить комплексом профориентационных мероприятий ежегодно не менее 48,9% от численности граждан, обратившихся в органы службы занятости населения в целях поиска подходящей работы.

Услуги по психологической поддержке безработных граждан и социальной адаптации на рынке труда безработных граждан получают 5,7 тыс. чел

Создание системы профессиональной ориентации означает разработку и внедрение механизмов взаимодействия различных институтов и структур. В современных постоянно развивающихся социально-экономических условиях продолжает оставаться важным совершенствование системы социального партнерства, организация постоянного социального диалога между образовательными учреждениями, работодателями, органами службы занятости, общественными организациями на взаимовыгодных и равноправных условиях.

На сегодняшний день особо важное значение приобретает вопрос активного вовлечения в процессы профессиональной ориентации представителей предприятий различных форм собственности.

Работодатели по определению обладают более эффективным и направленным на результат типом мышления. Задачи выстраивания стратегии развития бизнеса позволяют им определять потребности в количестве и квалификационных компетенциях персонала. Именно работодатели создают условия труда, которые являются одним из ключевых факторов для определения престижности должности для будущих молодых специалистов.

Современный рынок труда, характеризующийся высокой инновационной динамикой, заставляет по-новому осмыслить роль работодателя в системе профориентационной работы, который не просто должен предоставлять рабочие места, а участвовать во всем цикле профессионализации, начиная с этапа

профессиональной ориентации и заканчивая планированием и управлением карьерой персонала.

Целью данного направления работы является создание направленной на установление долговременного взаимовыгодного партнерства системы эффективного взаимодействия с работодателями.

Основной задачей профориентационной работы на современном этапе является укрепление старых связей с предприятиями и постоянная работа по поиску новых предприятий. В условиях социального диалога потенциальные работодатели, заинтересованные в поднятии престижа рабочих профессий, подготовке высококвалифицированных кадров и возможности выбора потенциальных работников, могут оказывать определенную помощь в организации и проведении разнообразных профориентационных мероприятий.

На этапе профориентации работодатели не должны ограничиваться предоставлением сведений об имеющихся вакансиях и характеристикой рабочих мест, важно предоставлять потенциальным работникам возможность познакомиться с корпоративной культурой организации, ее философией и миссией, участвовать в мероприятиях по популяризации востребованных профессий и специальностей, формированию у учащихся сознательного подхода к выбору профессии, планированию своей профессиональной карьеры, соответствующей мотивации к труду. Иными словами, максимально активизировать возможности, разнообразить средства, не только формирующие имидж предприятия, но и способствующие созданию в регионе системы профессиональной ориентации и достижению сбалансированности на региональном рынке труда.

Центр профориентации совместно с Работодателями:

- осуществляют систему мер по пропаганде рабочих профессий и специальностей, необходимых отраслям экономики;
- способствуют формированию и закреплению у обучающихся профессиональных намерений;

- внедряют в практику работы принципы профессионального отбора и профессионального подбора;
- проводят профессиональную, производственную и социальную адаптацию будущих квалифицированных рабочих и специалистов;
- обеспечивают обучающихся необходимой информацией о требованиях, предъявляемых к профессиональной подготовке по конкретной профессии и ее содержанию, о профессиональных возможностях в выбранных областях;
- осуществляют разработку профессиографических материалов по профессиям, востребованным на региональном рынке труда;
- разрабатывают и реализуют профориентационные проекты, направленные на привлечение молодежи, на обучение и пропаганду рабочих профессий;
- проводят работу по профессиональной ориентации учащихся и выпускников образовательных учреждений, вступающих в трудовую деятельность, формированию у них интересов к профессиям данного производства в процессе их производственной практики и трудового процесса на предприятиях;
- осуществляют взаимодействие со средствами массовой информации в части, касающейся профориентационной работы.

Анализ работы, проводимой различными социальными институтами в области профессиональной ориентации, показывает, что любые разовые мероприятия, как бы они хороши не были, большого эффекта не приносят. Нужен целенаправленный комплекс, предполагающий проведение совместных мероприятий в нескольких направлениях.

Направления деятельности по созданию системы эффективного взаимодействия с предприятиями – работодателями:

1. Создание в Центре профессиональной ориентации профессионально-ориентирующей и развивающей среды с участием работодателей:

- оформление и наполнение оборудованием профессиональных кабинетов,

мастерских профессиональных проб по отраслям и отдельным востребованным профессиям;

- организация на территории Центра профессиональной ориентации постоянных экспозиций, оформление информационных стендов, представляющих региональные промышленные предприятия и рассказывающих об основных направлениях их деятельности;

- проведение временных тематических экспозиций, приуроченных к определенным датам, юбилеям, а также посвященных различным проблемам науки и техники;

- совместное издание информационных буклетов, брошюр по вопросам профориентации.

2. Участие работодателей в мероприятиях по профессиональной ориентации, организуемых Центром занятости населения:

- Организация и проведение тематических мероприятий «Презентации профессий», «Дня профессий» с приглашением сотрудников предприятий, представителей рабочих профессий;

- Организация встреч школьников с успешными работниками производства, победителями и призёрами конкурсов профессионального мастерства;

- Проведение «Часов вопросов и ответов» с руководителями и специалистами предприятия в режиме видеоконференций;

- Организация профориентационных экскурсий на промышленные объекты, в мастерские корпоративных учебных заведений;

- Проведение круглых столов для выпускников образовательных учреждений на темы: «Какой работник нужен работодателю», «Требования рынка труда и работодателя к современному работнику»;

- Проведение мастер – классов и профессиональных проб для старшеклассников с привлечением высококвалифицированных специалистов;

- Участие в Днях открытых дверей, проводимых для отдельных категорий

граждан: людей с ограниченными возможностями, молодых мам, граждан пенсионного и предпенсионного возраста и др.

3. Участие работодателей совместно со службой занятости населения в создании новых информационных ресурсов:

- Создание презентационных фильмов о предприятиях, их структурных подразделениях, высококвалифицированных работниках;
- Создание на сайте ОКУ «Старооскольский городской центр занятости населения» информационных страниц предприятий с материалами о их миссии, структуре, основных направлениях деятельности, социальной и кадровой политике, наличии вакансий др.

Предполагается следующий механизм взаимоотношений с работодателями: все направления профориентационной работы будут реализовываться на основе соглашений о сотрудничестве между предприятиями и учреждениями, подведомственными исполнительным органам государственной власти.

Выводы к разделу III:

1) Старооскольский городской округ - центр крупной агломерации Центрального Черноземья, на территории которого реализуются инвестиционные проекты, как федерального, так и регионального уровня.

В округе существует, а в дальнейшем с учетом задач по модернизации экономики будет только увеличиваться потребность в квалифицированных работниках.

2) Профессиональное самоопределение, трудоустройство и занятость населения в современных условиях характеризуются рядом противоречий:

наличием территориального и структурного дисбалансов спроса и предложения рабочей силы на рынке труда, формирующих кадровый дефицит; необходимостью рационального распределения трудовых ресурсов и противоречащими этому личными интересами молодежи при выборе профессии; социальной значимостью и низкой оплатой некоторых видов труда; потребностью рынка труда в повышенной

квалификации и отсутствием ее у молодежи; необходимостью самообеспечения жизнедеятельности в новых конкурентных условиях и традицией полагаться на социальную защиту со стороны государства.

3) Главной задачей органов местного самоуправления должно стать - создание системы, способствующей удовлетворению потребностей рынка труда Старооскольского городского округа в квалифицированных, мотивированных и конкурентоспособных кадрах, с учетом личностных особенностей граждан и соблюдением интересов работодателей, общества, государства. В развитие предложенных приоритетных направлений актуальным является создание на территории Старооскольского городского округа Центра профессиональной ориентации.

4) Основным результатом реализации обозначенных приоритетных направлений будет являться создание комплексной системы координации деятельности всех субъектов профориентационного процесса по сопровождению профессионального самоопределения и построения профессиональной карьеры различных групп населения, направленной на реализацию личностного потенциала и содействие обеспечению кадровой потребности социально-экономического развития Старооскольского городского округа.

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

Экономические и социальные изменения, происходящие в государстве и социуме, предъявляют повышенные требования к мобильности и адаптивности поведения человека, его личной ответственности за свою профессиональную карьеру, что делает весьма актуальными проблемы профессиональной ориентации.

Профессиональная ориентация и профессиональная подготовка населения

служат активными методами формирования цивилизованного рынка труда и рациональной занятости населения, способом социальной защиты человека от безработицы.

Система профессиональной ориентации и образования в России проходит адаптацию к требованиям рынка труда. Вместе с тем, наблюдается ее запаздывающая реакция на происходящие в базисной сфере преобразования, отставание от них. Такой разрыв неизбежно приводит к искажению реально требуемой структуры подготавливаемых кадров, не способных воспринять и использовать новые возможности экономики и производства. Именно поэтому высокую научную и практическую актуальность имеет поиск зависимостей базиса и инфраструктуры современного общества, экономики и социальной сферы, а применительно к нашему исследованию - способов организации рациональной занятости и профессиональной ориентации и обучения незанятого населения.

Занятость представляет собой, во-первых, экономическую категорию, совокупность отношений по поводу участия населения в трудовой деятельности; во-вторых, общественно-полезную деятельность граждан, связанную с удовлетворением личных и общественных потребностей. Изменение модели общественного развития, переход к рыночной системе хозяйствования привел к обострению проблемы занятости, что объективно требует разработки государственной политики в данной области и создания механизма ее реализации.

Одним из важнейших механизмов регулирования рынка труда является система профессиональной ориентации безработных. Система профессиональной ориентации сегодня становится специализированным социальным институтом, значение которого в условиях трансформации социальных отношений, сопровождающейся системным социальным кризисом, значительно возрастает. Профессиональная ориентация выступает как общая идеология непрерывного управления карьерой на основе его способностей, призванная постоянно готовить сотрудника к меняющимся условиям жизни и профессиональной деятельности.

Профессиональная ориентация может быть эффективной лишь тогда, когда ее организация отвечает целому ряду требований, важнейшими из которых являются, во-первых, свободный выбор профессии в соответствии с профессиональным признанием, способностями, профессиональной подготовкой, образованием и с учетом рыночной потребности в рабочей силе. Во-вторых, комплексность, предполагающая учет и оценку социально-экономических, медико-биологических и психолого-педагогических аспектов профориентации. В-третьих, дифференцированность, предполагающая реализацию профориентационных мероприятий с учетом возрастных и других личностных особенностей профориентируемых. В-четвертых, системность, утверждающая, что эффективность профориентации в значительной мере зависит от способов связи профориентационных воздействий, чем от уровня развития каждого из них. В-пятых, гибкость, предусматривающая направленность профориентационных воздействий не на отдельные профессии, а на комплекс профессий, которые близки по общности и преемственности технологических процессов, орудий и продуктов труда. И, наконец, непрерывность, предусматривающая длительность и многоэтапность профориентационных воздействий на трудоспособного человека.

Старооскольский городской округ - центр крупной агломерации Центрального Черноземья, на территории которого реализуются инвестиционные проекты, как федерального, так и регионального уровня.

В округе существует, а в дальнейшем с учетом задач по модернизации экономики будет только увеличиваться потребность в квалифицированных работниках.

Важное место в структуре мероприятий содействия занятости населения на территории Старооскольского городского округа принадлежит системе профессиональной ориентации. Профессиональная ориентация – одно из основных направлений деятельности службы занятости населения в решении проблемы спроса и предложения рабочей силы на рынке труда.

Основными механизмами профессиональной ориентации являются профессиональная информация; профессиональная консультация; профессиональный подбор; профессиональный отбор.

Профессиональное самоопределение, трудоустройство и занятость молодежи в современных условиях характеризуются рядом противоречий: наличием территориального и структурного дисбалансов спроса и предложения рабочей силы на рынке труда, формирующих кадровый дефицит; необходимостью рационального распределения трудовых ресурсов и противоречащими этому личными интересами молодежи при выборе профессии; социальной значимостью и низкой оплатой некоторых видов труда; потребностью рынка труда в повышенной квалификации и отсутствием ее у молодежи; необходимостью самообеспечения жизнедеятельности в новых конкурентных условиях и традицией полагаться на социальную защиту со стороны государства.

В данной связи приоритетными направлениями совершенствования системы профессиональной ориентации населения на муниципальном уровне должны стать:

нормативно-правовое, методическое, организационное, финансовое обеспечение и информационное сопровождение профориентационной деятельности; проведение регулярных мониторингов и форсайт-исследований профориентационной направленности;

проведение профориентационной работы с учетом тенденций развития рынка труда и мониторинга кадровой потребности экономики Старооскольского городского округа;

активизация процесса профессионального и личностного самоопределения учащихся общеобразовательных учреждений, как средства укрепления взаимосвязи рынка образовательных услуг с рынком труда и перспективами его развития;

обеспечение непрерывности сопровождения профессионального самоопределения, формирование профориентационной культуры населения и значимости профориентации в общественном сознании, в том числе с

использованием возможностей добровольческого профориентационного движения и других социальных практик;

внедрение новых подходов к содержанию и формам организации профориентационной работы, в том числе с использованием профессиональных проб, информационных, телекоммуникационных технологий и других; совершенствование системы профессиональной подготовки и переподготовки кадров, обеспечивающих профориентационную деятельность.

Основным результатом реализации обозначенных приоритетных направлений будет являться создание комплексной системы координации деятельности всех субъектов профориентационного процесса по сопровождению профессионального самоопределения и построения профессиональной карьеры различных групп населения, направленной на реализацию личностного потенциала и содействие обеспечению кадровой потребности социально-экономического развития Старооскольского городского округа.

БИБЛИОГРАФИЧЕСКИЙ СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННОЙ ЛИТЕРАТУРЫ

1. Конституция РФ от 25 декабря 1993 года, с изменениями от 30 декабря 2008 г. [Текст] // Научное издательство «Большая Российская энциклопедия». - 2009. – 47 с.
2. Об общих принципах организации местного самоуправления в РФ [Текст]: федер. закон от 6 октября 2003 года № 131 - ФЗ // ЮНИТИ – ДАНА, Законы права. - 2004. – 399 с.
3. О занятости населения в Российской Федерации [Текст]: федер. закон от 19 апреля 1991 г. № 1032-1 – ФЗ, с изменениями от 27 декабря 2009 года // Собр. Законодательства Рос. Федерации. – 2003. - №26. – Ст. 2374.
4. Трудовой кодекс Российской Федерации от 30 декабря 2001 г. № 197-ФЗ

[Текст] // Российская газета. – 2001. – 31 декабря

5. Концепция действий на рынке труда на 2008 - 2010 годы [Текст] : Распоряжение Правительства РФ от 15 августа 2008 г. №1193 – р // Собр. Законодательства Рос. Федерации. – 2008. - №34. – Ст. 3964.

6. Об утверждении Программы стабилизации ситуации на рынке труда Белгородской области в 2010 году [Текст] // Постановление Правительства Белгородской области от 16 ноября 2009 г. N 357-пп – 5 с.

7. Устав Государственного учреждения «Центр занятости населения Города Старого Оскола» [Текст] // Распоряжение правительства Белгородской области от 30 ноября 2006 г. 153. – 7 с.

8. Положение об отделе анализа и прогнозирования рынка труда [Текст] // Решение директора Государственного учреждения «Центр занятости населения города Старого Оскола» от 24 мая 2006 г. 148. – 3 с.

9. Абрамов, М. О налогах, зарплате и экономическом росте [Текст] / М. Абрамов // Вопросы экономики. – 2008. - №3. – С. 134 – 140.

10. Авдеева, Т. Т. Основы развития местного хозяйства [Текст]/ Т. Т. Авдеева, Ю. В. Филиппов. – М.: Издательство «Дело», 2010. – 268 с.

11. Адамчук, В.В. Экономика и социология труда [Текст] / В.В. Адамчук, О.В. Ромашов, М.Е. Сорокина. – М.: ЮНИТИ, 2009. – 391 с.

12. Андреев, В.А. Регулирование отношений внутреннего рынка труда [Текст] / В. А. Андреев // Проблемы экономики и управления. – 2009. - №2. – С. 221 – 224.

13. Андреев, С.В. Экономика и социология труда [Текст] / С.В. Андреев. – М: Инфро, 2008. – 349 с.

14. Апокин, А. Анализ студенческой занятости в контексте российского рынка труда [Текст] / А. Апокин, М. Юдкевич // Вопросы экономики. – 2008. - №6. – С. 98 – 110.

15. Баранов, А.В. Социально-экономические проблемы депопуляции и

- старения населения [Текст] / А.В. Баранов // Вопросы экономики. – 2009. – № 7. – С. 15.
16. Бердычевский, В. С. Трудовое право [Текст] / В.С. Бердычевский. – Ростов н/Д: Феникс, 2008. – 481 с.
17. Блинова, О. Н. Определение эффективности труда [Текст] / О. Н. Блинова // Проблемы экономики и управления. – 2009. - №2. – С. 208 – 212.
18. Бреев, Б.Д. Новые формы занятости и информационные технологии [Текст] / Б.Д. Бреев // Российский экономический журнал. – 2008. – № 9. – С. 12–13.
19. Бреев, Б.Д. Современные тенденции развития занятости населения [Текст] / Б.Д. Бреев // Эконом. наука соврем. России. – 2009. – 1. – С. 83-92.
20. Буланов, В.С. Рынок труда [Текст] / В. С. Буланов, Н. А. Волгин. - М.: Издательство «Экзамен», 2010. – 480 с.
21. Булгаков, М., Бабордина, О. Эффективная занятость персонала как фактор роста продуктивности труда [Текст] / М. Булгаков, О. Бабордина // Человек и труд. – 2010. – № 10. – С. 20-34.
22. Бурак, Н. Региональные программы социального развития в условиях формирования рынка [Текст] / Н. Бурак // Российский экономический журнал. – 2009. – № 3. – С. 14-15.
23. Бухтаяров, А.А. Региональный рынок труда: особенности функционирования и методика оценки [Текст] / А. А. Бухтаяров, Г. Г. Вукович, В. А. Новоковский, А. В. Тюткалова // Современные наукоемкие технологии. – 2009. - № 6. – С. 46 – 47.
24. Васильев, А. В. Оптимизация методов государственного регулирования рынка труда [Текст]: автореф. дис. канд. экон. наук. / А. В. Васильев. - М., 2009. - 21 с.
25. Васильев, Я.Т. Совершенствование региональной занятости населения в условиях становления рынка труда [Текст]: Дис. . доктора экон. наук. / Я. Т. Васильев. - М., 2009. -304 с.

26. Ведерникова, Н. Информационная асимметрия на российском рынке труда [Текст] / Н. Ведерникова // Человек и труд. - 2010. - №2. - С. 57-59.
27. Вишневская, Н. Законодательство о защите занятости и рынок труда (международный опыт) [Текст] / Н. Вишневская // Вопросы экономики. - 2008. - №4. - С. 114-122.
28. Вишневская, Н. Рынок труда: проблемы и решения [Текст] / Н. Вишневская // Мировая экономика и международные отношения. – 2007. - № 1. - С. 28 - 33.
29. Вишневская, Н. Формирование заработной платы в России: роль отраслевых тарифных соглашений [Текст] / Н. Вишневская, О. Куликов // Вопросы экономики. – 2009. - №4. – С. 91 – 103.
30. Волгин, Н. Германия: эффективное решение социально-трудовых проблем [Текст] / Н. Волгин // Человек и труд. - 2009.- №4. - С. 104-107.
31. Воронин, А. Г. Муниципальное хозяйство и управление [Текст] / А. Г. Воронин. - М.: Издательство «Финансы и статистика», 2008. – 409 с.
32. Воронин, А. Г. Основы управления муниципальным хозяйством [Текст] / А. Г. Воронин, В. А. Лапин, А. Н. Широков; - М.: Изд – во «Дело», 2007. - 396 с.
33. Гаузнер, Р. Экономика малого предприятия [Текст] / Р. Гаузнер. – М: СПб, 2009. – 519 с.
34. Генкин, Б.М. Экономика и социология труда [Текст] / Б.М. Генкин. – М.: НОРМА – ИНФРА-М, 2009. – 345 с.
35. Гимпельсон, В. Е. Нестандартная занятость в российской экономике [Текст] / В. Е. Гимпельсон, Р. И. Капелюшников // Вопросы экономики. – 2007. - №9. – С. 154 – 162.
36. Гимпельсон, В. Формирование заработной платы: взгляд сквозь призму профессий [Текст] / В. Гимпельсон, Т. Горбачева, Р. Капелюшников // Вопросы экономики. – 2007. - №10. – С. 52 – 68.
37. Гневко, В.А. Государственное и муниципальное управление [Текст] /

В.А. Гневко. – СПб.: Бизнес – центр, 2010. – 308 с.

38. Денисова, И. Программы переобучения – панацея для российского рынка труда? [Текст] / И. Денисова, М. Карцева // Вопросы экономики. – 2009. - №4. – С. 104 – 112.

39. Збышко, Б.Г. Рынок труда, занятость населения [Текст] / Б.Г. Забышко // Вопросы экономики. – 2009. – № 4. – С. 32-40.

40. Зибарев, Д.Б. Совершенствование форм и методов государственного регулирования занятости в современной России: автореф. дис. ... канд. экон. наук [Текст] / Д.Б. Зибарев. – М.: Изд-во Негосударственного коммерческого образовательного учреждения «Московский гуманитарный университет», 2007. – 24 с.

41. Зотов, В. Б. Система муниципального управления [Текст] / В. Б. Зотов. - Изд. 4-е, исправ. и доп. - СПб.: Изд – во «Питер», 2008. – 512 с.

42. Зябликов, Д.В. Теоретические аспекты эффективной занятости населения [Электронный ресурс] / Д.В. Зябликов // Электронный журнал «Исследовано в России». – 192/041023. – С. 2030-2063. Режим доступа <http://zhurnal.apec.relearn.ru/articles/2004/192.pdf>

43. Игнатов, В. Г. Экономика муниципальных образований [Текст] / В. Г. Игнатов. - М.: ИКЦ «МарТ», 2007. – 537 с.

44. Ильина, Л.О. Рынок труда и управление человеческими ресурсами [Текст] / Л.О. Ильина. – Ростов н/Д : Феникс, 2008. – 198 с.

45. Иванова, В. Н. Управление занятостью населения на местном уровне [Текст] / В. Н. Иванова. - М.: Изд – во «Финансы и статистика», 2008. – 365 с.

46. Карпова, Н. В. Экономика и социология труда: социально – трудовые процессы в системе рыночного хозяйства [Текст] / Н. В. Карпова, В. Б. Крахт, А. Г. Схиртладзе. - Старый Оскол: Издательство ООО «ТНТ», 2008. – 368 с.

47. Корнюшин, В.Ю. Управление трудовыми ресурсами [Текст] / В.Ю. Корнюшин. – М.: Московский институт экономики, менеджмента и права, 2009. –

267 с.

48. Котляр, А. О понятии рынка труда [Текст] / А. Котляр // Вопросы экономики. – 2010. – № 1. – С. 3-13.

49. Кулькова, И. Поиск работы как составляющая трудового поведения [Текст] / И. Кулькова // Вопросы экономики. – 2008. - №6. – С. 111 – 117.

50. Макарова, М.Н. Модель взаимодействия региональных рынков труда и образования в теории социального партнерства [Текст] / М. Н. Макарова, О. М. Медведева, О. М. Перминова // Проблемы экономики и управления. – 2009. - №4. – С. 187 – 191.

51. Мартынова, А. П. Оценка эффективности и спрос на оценку эффективности государственных программ на рынке труда [Текст] / А. П. Мартынова, С. Ю. Рощин // Вопросы государственного и муниципального управления. – 2008. - №4. – С. 27 – 32.

52. Медведев, Д.А. Послание Федеральному Собранию Российской Федерации, 30 ноября 2010 г. Д. А. Медведев // [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.kremlin.ru/text/appears/2008/11/208749.shtml>.

53. Медведева, О. М. Управление взаимодействием регионального рынка труда и образования [Текст] / О. М. Медведева, О. М. Перминова // Проблемы экономики и управления. – 2009. - №3. – С. 213 – 217.

54. Муниципальное управление [Текст] : справочное пособие / сост. В. В. Иванов, А. Н. Коробова. - М.: Изд – во ИНФРА – М, 2006. – 718 с.

55. Моисеев, А. Формирование новых моделей занятости в экономике, основанной на знаниях [Текст] / А. Моисеев, А. Шурупова // Управление персоналом. – 2010. - №14. – С. 61 - 67.

56. Низова, Л.М. Правовое регулирование занятости населения в условиях разграничения полномочий (региональный аспект на примере Республики Марий Эл) [Текст] / Л.М. Низова // Управление персоналом. – 2008. – № 1. – С. 45.

57. Основы профориентологии / С. И. Вершинин, М. С. Савина. – М.:

Академия, 2011. – 98 с.

58. Павлов, К. В. Эффективность использования основных фондов с учетом региональных различий трудообеспеченности г. Белгород, г. Старый Оскол [Текст] / К. В. Павлов // Проблемы экономики и управления. – 2006. - №4. – С. 85 – 90.

59. Рикка, С. Служба занятости: природа, назначение, функционирование [Текст] / С. Рикка. – М.: Центр учебных и информационных технологий, 2010. – 211 с.

60. Рой, О. М. Система государственного и муниципального управления [Текст] / О. М. Рой. - СПб: Издательство «Питер», 2009. – 336 с.

61. Рофе, А. И. Рынок труда [Текст] / А. И. Рофе. - М.: Издательство «МИК», 2008. – 272 с.

62. Руденко, Г.Г. Служба занятости и её функции [Текст] / Г.Г. Руденко. – М.: Изд-во Рос. Экон. Акад., 2009. – 385 с.

63. Рынок труда и доходы населения [Текст] / Под ред. Н.А. Волгина. – М.: Информационно-издат. Дом «Филинь», 2009. – 194 с.

64. Рычихина, Э.Н. Мониторинг как общая функция управления [Текст] / Э.Н. Рычихина. – Ухта: УГТУ, 2007. – 352 с.

65. Рычихина, Э. Н. Показатели эффективности управленческого мониторинга муниципального образования [Текст] / Э. Н. Рычихина // Вопросы государственного и муниципального управления. – 2009. - №1. –С. 33 – 47.

66. Саруханов, Э.Р. Занятость и безработица [Текст] / Э.Р. Саруханов. – М: Прогресс, 2008 – 678 с.

67. Степин, Е.И. Государственное регулирование Рынка труда в посткризисных условиях (на примере Кемеровской области) [Текст] / Е.И. Степин // Российское предпринимательство. – 2011. – № 7 – Вып. 1. – С. 126.

68. Тарлавский, В.И. Основы профессиональной ориентации в образовательном учреждении / В. И. Тарлавский. – Воронеж: ВГПУ, 2012. – 356 с.

69. Чукреев, П.А., Корытова, Е.В. Занятость населения и ее регулирование

[Текст] / П.А. Чукреев, Е.В. Корицова. - Улан-Удэ: Издательство ВСГТУ, 2010 – 284 с.

70. Чиркин, В.Е. Государственное и муниципальное управление [Текст] / В.Е. Чиркин. – М.: ЮристЪ, 2009. – 320 с.

71. Шепеленко, Г.И. Антикризисное управление производством и персоналом / Г.И. Шепеленко. – Ростов н/Д : Феникс: МарТ, 2010. – 291 с.

72. Шликите, И. А. Проблемы и перспективы развития системы мониторинга социально – экономического развития региона г. Белгорода [Текст] / И. А. Шликите // Проблемы экономики и управления. – 2006. - №4. – С. 63 – 67.

73. Шпильберг, С.А. Кадровое обеспечение инновационных процессов в современной экономике / С. А. Шпильберг. – Красноярск: СибГТУ, 2010. – 262 с.

74. Щедровицкий, Г. П. Методология и философия оргуправленческой деятельности: основные понятия и принципы [Текст] / Г. П. Щедровицкий. — М.: Издательство «МИК», 2010. — 288 с.

75. Экономическая теория [Текст] / Под общ. ред. М.А. Винокурова, М.П. Деминой. – Иркутск: Изд-во ИТЭА, 2008. – 307 с.

76. Сайт администрации старооскольского городского округа [электронный ресурс] официальный сайт- режим доступа: <http://oskolregion.ru>.

77. Сайт Государственного Учреждения «Центр занятости населения города Старого Оскола» [электронный ресурс] официальный сайт- режим доступа: <http://oskol-zan.ru/>

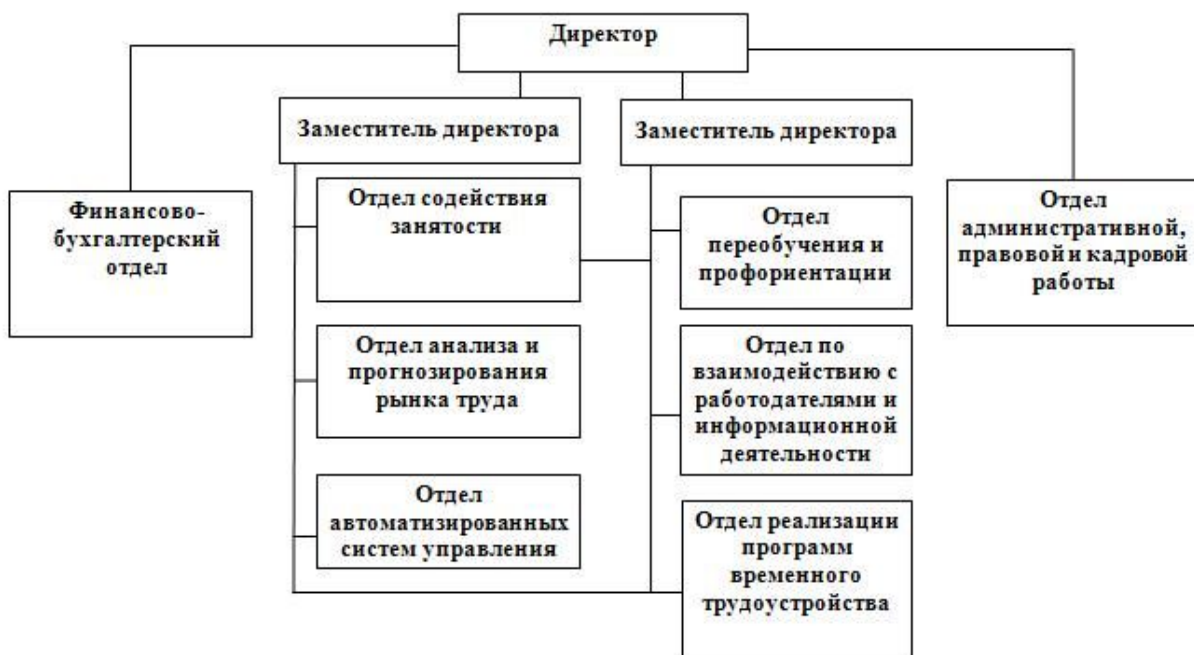
78. Сайт Управления по труду и занятости населения Белгородской области [электронный ресурс] официальный сайт – режим доступа <http://www.bel-zan.ru/>

79. Сайт Федеральной службы по труду и занятости [электронный ресурс] официальный сайт – режим доступа <http://www.rostrud.ru/>

ПРИЛОЖЕНИЕ

Приложение 1

СТРУКТУРА
Областного казенного учреждения «Старооскольский городской центр занятости населения»



Приложение 2

Информация о состоянии рынка труда в Старооскольском городском округе в 2016

№	Наименование	01.01	01.02
1	Состоит на учете на дату	1529	1601
2	Численность безработных граждан на дату	1422	1377
3	Уровень безработицы, %	1,05	1,02
4	Численность работ. предполаг. к увольн. по сокращению штатов	153	89
5	Численность уволенных по сокращению штатов с начала отчетного года	453	53
6	Количество граждан, уволенных по сокращению, состоят на учете в ЦЗН	239	264
7	Количество вакансий по сост. на дату, ед.	2231	2186
8	Напряженность на 1 вакансию, чел./единиц	0,7	0,7
9	Трудоустроено за период с начала года	4262	184
10	Направлено безраб граждан на проф. обучен	529	11
11	Направлено / трудоустроено на общес. работы	470/ 280	4/3
12	Заключено договоров на общес. работы, ед./чел.	11/ 410	1/10
13	Временное трудоустройство безработных граждан от 18 - 20 лет	22	1
14	Временное трудоустройство безработных гражд., испытывающих трудности в поиске раб.	86	3

15	Направлено на проф. обучение женщин, наход в отпуске по уходу за ребенком до 3-х лет	22	0
16	Трудоустроено на оборудованные рабочие места, в том числе:	22	1
17	-инвалиды	6	0
18	- родители, воспитывающие детей-инвалидов	3	0
19	- многодетные родители	13	1
20	Содействие самозанятости безработных граждан	87	0
21	Состоит на учете гражд, прибывших из рядов Российской армии (РА)	7	21
22	Трудоустроено граждан, прибывших из РА	71	5
23	Состоит на учете гражд, прибывших из мест лишения свободы (МЛС)	4	2
24	Трудоустроено граждан, прибывших из МЛС	13	0
25	Направлено на общественные работы граждан, прибывших из МЛС	1	0
26	Признано безработными гражд., прибыв. из МЛС	10	0
Экономически активное население на 01.01.2013г. – 135,1 тыс. чел.			