

**Материалы
межрегиональной конференции
«Позиционирование службы занятости
в условиях трансформации
рынка труда»**

г. Томск
2018

УДК 331.526
ББК 65.240

Материалы межрегиональной конференции «Позиционирование службы занятости в условиях трансформации рынка труда». – Томск: Интегральный переплет, 2018. – 80 с.

ISBN 978-5-9500973-7-9

В данном издании собраны тезисы докладов участников межрегиональной конференции «Позиционирование службы занятости в условиях трансформации рынка труда», которая состоялась 17 октября 2018 года в городе Томске. Сборник отражает актуальную для службы занятости Российской Федерации тематику, связанную с вопросами модернизации центров занятости населения и тенденциями их развития, выработки эффективных стратегий и форм сотрудничества с работодателями, использования новых форм профориентации. Освещаются механизмы межведомственного взаимодействия, технология содействия трудоустройству и сопровождения инвалидов и другие актуальные вопросы.

Рукописи не рецензируются. При полном или частичном воспроизведении материалов ссылка на сборник обязательна. За достоверность опубликованной информации, точность приведенных цитат, а также за то, что материалы не содержат данных, не подлежащих открытой публикации, ответственность несут авторы материалов.

Редколлегия:

Заместители директора ОГКУ ЦЗН города Томска и Томского района
Е.К. Прохорец, Е.Л. Перевозчикова, Н.В. Сиротина

Ведущий инспектор отдела анализа рынка труда и информационной политики
ОГКУ ЦЗН города Томска и Томского района Л.В. Бакшт

Подготовка оригинал-макета: ООО «Интегральный переплет»

Подписано к печати 18.04.2018. Бумага офсетная. Формат 60×84¹/₁₆.
Гарнитура Times. Печать офсетная. Заказ 997. Тираж 150 экз.

ООО «Интегральный переплет»,
634040, г. Томск, ул. Высоцкого, 28, стр. 1.

© ОГКУ ЦЗН города Томска и Томского района, 2018
© ООО «Интегральный переплет», оригинал-макет, 2018

Содержание

| | |
|---|----|
| 1. «Тенденции и стратегия развития современного центра занятости» <i>Кравченко О.И., директор ОГКУ ЦЗН города Томска и Томского района</i> | 6 |
| 2. «Новые подходы к взаимодействию с работодателями» <i>Ягина Е.А., заместитель директора ОГКУ ЦЗН города Томска и Томского района,</i> <i>Прохорец Е.К., заместитель директора ОГКУ ЦЗН города Томска</i> <i>и Томского района</i> | 12 |
| 3. «Организация работы по содействию в трудоустройстве выпускников Томского политехнического университета» <i>Гребенников В.В., начальник Отдела практик и трудоустройства</i> <i>Томского политехнического университета,</i> <i>Бельская Е.Я., ведущий эксперт Отдела практик и трудоустройства</i> <i>Томского политехнического университета</i> | 20 |
| 4. «Игровые формы работы с обучающимися общеобразовательных организаций в ходе профессиональной ориентации» <i>Глазырина А.В., ведущий инспектор ОГКУ ЦЗН города Томска</i> <i>и Томского района</i> | 22 |
| 5. «Роль личностных ресурсов в процессе социальной адаптации лиц с ограниченными возможностями здоровья» <i>Горячкина И.В., ведущий психолог ОГКУ ЦЗН города Томска и Томского</i> <i>района</i> | 24 |
| 6. «Особенности организации профессиональной ориентации для различных категорий граждан» <i>Мельникова А.В., ведущий инспектор ОГКУ ЦЗН населения Каргасокского</i> <i>района</i> | 26 |
| 7. «Система профессиональной ориентации молодежи» <i>Ильина Т.В., начальник отдела профориентации и профконсультации</i> <i>ГКУ ЦЗН г. Новокузнецка</i> | 28 |
| 8. «Новые формы содействия трудоустройству граждан с инвалидностью» <i>Аразова Е.Б., начальник отдела ОГКУ ЦЗН Молчановского района</i> | 32 |
| 9. «Новые механизмы деятельности ОГКУ ЦЗН Зырянского района, направленные на повышение занятости безработных граждан с инвалидностью в рамках мероприятия самозанятости» <i>Венкина О.В., заместитель директора ОГКУ ЦЗН Зырянского района</i> | 34 |
| 10. «Работодатель – главный партнер службы занятости населения» <i>Гафиева А.М., ведущий инспектор ГКУ ЯНАО ЦЗН г. Губкинский</i> | 36 |
| 11. «Содействие трудоустройству граждан» <i>Дубская С.А., директор ГКУ ЯНАО ЦЗН г. Губкинский</i> | 38 |

| | |
|---|----|
| 12. «Содействие самозанятости граждан как одно из важных мероприятий активной политики занятости» <i>Попова Н.В., ведущий инспектор ОГКУ ЦЗН города Томска и Томского района</i> | 39 |
| 13. «Особенности организации профессиональной ориентации “Шаги к успеху”» <i>Пянзина С.С., ведущий инспектор ОГКУ ЦЗН Шегарского района</i> | 41 |
| 14. «Содействие предпринимательской инициативе безработных граждан с целью увеличения количества работодателей в сельской местности» <i>Васина А.Г., ведущий инспектор ОГКУ ЦЗН Каргасокского района</i> | 43 |
| 15. «Работа колл-центра на примере Центра занятости населения города Томска и Томского района» <i>Богданс О.А., ведущий инспектор ОГКУ ЦЗН города Томска и Томского района, Старкова С.А., ведущий инспектор ОГКУ ЦЗН города Томска и Томского района</i> | 46 |
| 16. «Дни карьеры как форма содействия профессиональному самоопределению и трудоустройству студентов педагогического вуза» <i>Шалыпина С.В., начальник отдела содействия занятости Томского государственного педагогического университета</i> | 48 |
| 17. «Новые формы профориентационной работы со школьниками» <i>Александрова И.А., директор ОГКУ ЦЗН Бакчарского района и города Кедрового</i> | 50 |
| 18. «Проект «Школьный учитель» как инструмент повышения конкурентоспособности граждан на рынке труда» <i>Саватеева А.К., заместитель начальника отдела профессиональной ориентации и профессионального обучения ОГКУ ЦЗН города Томска и Томского района</i> | 52 |
| 19. «Решение проблемы нехватки специалистов в системе общего образования» <i>Трифонов О.А., инспектор 1 категории ОГКУ ЦЗН города Асино</i> | 53 |
| 20. «Взаимодействие службы занятости с работодателями в он-лайн режиме: использование портала «Работа в России», интерактивного портала службы занятости населения Томской области» <i>Досужева Л.А., директор ОГКУ ЦЗН Верхнекетского района</i> | 55 |
| 21. «Формы взаимодействия с работодателями и привлечения граждан с инвалидностью на площадки службы занятости» <i>Сасина Н.Г., директор ГКУ ЯНАО ЦЗН г. Муравленко</i> | 58 |
| 22. «Межведомственный характер системы профессиональной ориентации граждан» <i>Ткачева Н.А., заместитель директора ОГКУ ЦЗН Кривошеинского района</i> | 60 |
| 23. «Профессиональная ориентация как элемент регулирования рынка труда» <i>Лабай М.Э., главный специалист отдела развития человеческого капитала Комитета по труду и занятости населения Санкт-Петербурга</i> | 62 |

| | |
|---|----|
| 24. «Трудоустройство подростков на основе постоянного партнерства: новые формы, проекты, проблемы и перспективы» <i>Агафонова М.В., ведущий инспектор ОГКУ ЦЗН города Томска и Томского района,</i> <i>Мыльникова О.В., ведущий инспектор ОГКУ ЦЗН города Томска и Томского района</i> | 65 |
| 25. «Межведомственное взаимодействие как основа реализации профессиональной ориентации молодежи на примере моногорода» <i>Казиева Ю.Г., начальник отдела профориентации и профобучения ОГКУ ЦЗН ЗАТО город Северск</i> | 68 |
| 26. «Опыт реструктуризации центра занятости населения для улучшения качества услуг» <i>Сурмина У.Н., начальник отдела профессиональной и трудовой адаптации граждан с инвалидностью ОГКУ ЦЗН города Томска и Томского района,</i> <i>Прохорец Е.К., заместитель директора ОГКУ ЦЗН города Томска и Томского района</i> | 70 |
| 27. «Развитие социального партнерства как основа повышения уровня занятости инвалидов» <i>Колганова С.А., начальник отдела содействия в трудоустройстве населения ОГКУ ЗАТО город Северск</i> | 73 |
| 28. «Взаимодействие службы занятости с органами местного самоуправления и работодателями по организации временных рабочих мест для несовершеннолетних граждан» <i>Елисеева А.Л., ведущий инспектор ОГКУ ЦЗН ЗАТО город Северск</i> | 75 |
| 29. «Современные практики содействия трудоустройству и сопровождения инвалидов» <i>Екусова Н.В., ведущий инспектор ОГКУ ЦЗН города Томска и Томского района,</i> <i>Перевозчикова Е.Л., заместитель директора ОГКУ ЦЗН города Томска и Томского района</i> | 78 |

Тенденции и стратегия развития современного центра занятости

Центры занятости населения – государственные биржи труда. Именно Центры занятости являются институтом создания и развития человеческого капитала и потенциала в регионах. Задачей каждого нашего специалиста является социальное сопровождение клиентов на рынке труда, начиная от стадии их профессионального становления, помогая, при необходимости, сменить сферу трудовой деятельности (тем самым повышая мобильность трудовых ресурсов), и, заканчивая стадией завершения активного трудового долголетия. Однако при отсутствии организационных и содержательных изменений процессы учреждения через некоторое время перестанут быть оптимальными по отношению к быстро меняющейся среде.

Стратегические линии развития службы занятости населения Томской области, декларируемые Департаментом труда и занятости населения Томской области (далее ДТЗН Томской области), нашли свое воплощение в стратегии развития Центра занятости населения города Томска и Томского района (далее Центр). Был создан Проект «Умный центр» в качестве тиражируемой технологии для областных государственных казенных учреждений – Центров занятости населения.

Основная цель реорганизации Центра занятости – повышение доступности и качества услуг для населения и работодателей и внедрение новых форм работы посредством оптимизации и перераспределения штата сотрудников, а также повышение эффективности деятельности Центров занятости в улучшении сервиса в части степени комфорта, удобства, экономии времени, дизайна, удобной эргономики помещений, внешнего вида работников.

Технология включает в себя следующие этапы:

- 1. Социологическое исследование.**
- 2. Ребрендинг.**
- 3. Технологические и структурные изменения.**
- 4. Обучение персонала.**
- 5. Реализация проектных инициатив.**

На первом этапе проведены социологическое исследование и аудит, позволившие изучить общественное мнение и отношение населения и работодателей Томской области к службе занятости. Результаты исследования легли в основу определения проблемного поля и курса развития. В рамках проекта «Умный центр» в нашем Центре помимо анализа деятельности учреждения, опроса фокус-группы было проведено исследование вовлеченности сотрудников в деятельность учреждения и анализ содержания структурных процессов работы. На основании полученных результатов были выявлены следующие проблемы, которые явились **предпосылками** для осознания потребности в развитии Центра и осуществлении изменений:

- 1) остановка учреждения в организационном развитии;
- 2) отсутствие понимания единой стратегической цели у сотрудников;
- 3) недостаточно эффективное взаимодействие между отделами;

4) низкий уровень вовлеченности специалистов в процессы и выбор пассивной личностной позиции;

5) отсутствие системы развития и поддержки корпоративной культуры Центра;

6) низкий уровень доверия клиентов к службе занятости.

Ключевым вектором для проведения изменений была выбрана ориентация на клиента, благодаря чему мы хотим добиться максимально эффективной деятельности учреждения. Согласно этому определены основные **принципы** деятельности Центра:

1. Соответствие деятельности Центра актуальным и перспективным задачам социально-экономического развития региона (муниципалитета) и особенностям регионального (муниципального) рынка труда.
2. Ориентация на клиента.
3. Расширение перечня услуг (отталкиваясь от потребностей клиента).
4. Направленность на постоянное повышение качества услуг, а не только на количественные показатели.
5. Изменение стратегии управления по результатам.
6. «Открытый» (постоянно развивающийся) профессионализм персонала.
7. Приоритет диалога и интеграционной активности во взаимодействии со всеми субъектами, причастными к решению задач развития регионального (муниципального) рынка труда.

Вторым этапом стал **ребрендинг**, направленный на создание нового имиджа службы занятости населения Томской области. С этой целью был разработан брендбук для службы занятости населения Томской области – изменен логотип службы занятости, появился новый фирменный стиль, кардинально изменилось визуальное оформление Центров занятости населения.

Следующий этап – технологические и структурные изменения службы занятости, которые решили задачи развития горизонтальной и вертикальной ротации кадров, равномерного распределения нагрузки между специалистами, способствовали созданию комфортных условий для клиентов службы занятости (ресепшн, детский уголок, call-центр) при получении государственных услуг и развитию системы электронного взаимодействия службы занятости с работодателями и соискателями.

Была проведена реструктуризация внутри учреждения. В результате преобразований были созданы три новых отдела с измененной технологией работы.

Специалисты отдела содействия трудоустройству граждан с функционалом взаимодействия с работодателями были переведены в отдел реализации специальных программ. Был создан новый отдел с укрупненными функциями – Отдел взаимодействия с работодателями и реализации специальных программ. В основу работы нового отдела положен принцип универсальности специалиста. Каждый специалист отдела самостоятельно прорабатывает с работодателями вопросы предоставления в Центр качественных вакансий. При этом специальные программы используются как инструменты для привлечения работодателей к сотрудничеству. Исключены случаи, когда с одним работодателем взаимодействовали несколько специалистов Центра одновременно по разным вопросам, поскольку это зачастую вызывало негативную реакцию клиентов-работодателей.

В Отделе содействия трудоустройству граждан введены изменения по вторичному приему граждан. Работа специалистов, в том числе в результате повышения квалификации (см. ниже), приобрела элементы коучинга и индивидуализации в отношении граждан–получателей государственных услуг. Клиент закрепляется за определенным специалистом, который на основе знания индивидуального стиля

общения, проблем, особенностей, профессиональных и личностных возможностей клиента, использует доступные ему ресурсы (программы, инструменты, базы данных) и создает план последовательных действий по достижению успеха в поиске работы и, в результате, трудоустройства конкретного гражданина. Специалист Центра сопровождает гражданина всеми доступными способами: осуществляет подбор подходящей работы, направляет его при необходимости на консультацию по профессиональному обучению, на получение услуг по психологической поддержке и социальной адаптации, что позволяет более качественно содействовать его трудоустройству. Таким образом, создаётся дополнительная мотивация как у специалиста, так и у гражданина—получателя государственных услуг.

В плане оптимизации работы для разделения потока граждан и лиц с ограниченными возможностями здоровья был создан Отдел профессиональной и трудовой адаптации граждан с инвалидностью. Создание отдела позволило обеспечить индивидуальный подход и индивидуальное сопровождение каждого обратившегося гражданина с инвалидностью. Начиная с первого дня обращения, за таким гражданином закрепляется специалист, который сопровождает его до момента трудоустройства.

Специалисты отдела профессиональной и трудовой адаптации граждан с инвалидностью прошли обучение по программе дополнительного профессионального образования «Основы русской жестовой речи». В ходе программы изучили систему общения глухих. Благодаря полученным навыкам налажен подробный диалог с глухими и слабослышащими инвалидами, что эффективно применяется в работе.

Кроме того, с целью обеспечения доступности услуг в Центре была оборудована отдельная комфортная зона для граждан с инвалидностью.

Разработана система введения критериев эффективности, основанных на требованиях, предъявляемых к органам государственной службы занятости федеральным центром. Механизм внедрения взаимосвязан с показателями материального стимулирования, тем самым повышается мотивация работников к достижению результатов. Разработка дополнительных ключевых показателей эффективности (KPI) для руководителей и специалистов учреждения службы занятости населения позволяет более дифференцированно подходить к оценке работы не только каждого учреждения в целом, но и к оценке работы каждого специалиста. Внедрение KPI непосредственно побуждает специалистов к развитию потенциальных способностей, более интенсивной и продуктивной трудовой деятельности, творческому отношению к труду. Для подтверждения квалификации, уровня знаний и умений руководителей и специалистов службы занятости проводятся регулярные аттестационные компании (раз в три года).

Неотъемлемой частью «перезагрузки» стало **обучение персонала** службы занятости, что способствовало созданию новой коммуникативной среды, повышению внутренней мотивации и статуса специалиста службы занятости, актуализации знаний и умений, развитию новых компетенций специалистов.

Мы понимаем, что разработка и внедрение обновлённой идеологии и технологии работы с населением, работодателями, кадровыми агентствами и социальными партнёрами возможны лишь через повышение уровня образования, квалификации и культуры работников Центра занятости, предоставление широкому кругу работников условий для расширения профессиональных знаний, непрерывного совершенствования своего мастерства, предоставление условий для самовыражения и развитие корпоративной культуры. Профессиональная готовность кадров Центра к решению задач, связанных с новыми особенностями деятельности, является одним из ключевых

факторов эффективности проводимых изменений. Поэтому было проведено пролонгированное обучение руководителей и сотрудников Центра.

В последнее время в Центре работает много молодежи, и это радует, так как именно у них есть молодой задор, здоровые амбиции и именно они могут подсказать, в каком направлении нужно двигаться, чтобы стать интересными для современного поколения. Однако молодежи требуется помощь, когда она совершает первые шаги в службе занятости. Поэтому в 2018 году в Центре внедряется программа **«Наставничество»** на основе разработанных механизмов взаимодействия (Положение о наставничестве в Центре, индивидуальные планы), оценки (оценочные карты), наблюдения за процессом интеграции молодых новичков в коллектив как в профессиональном, так и в психологическом, корпоративном плане. На этапе приема на работу кандидаты проходят психодиагностическое тестирование, собеседование с психологом, на основе которых делаются выводы об индивидуально-психологических особенностях кандидата и соответствии их психологическим требованиям профессии (должности), выносится психологическое заключение на кандидата для начальника соответствующего отдела. При определении Наставника учитываются моменты психологической совместимости со стажером. На данный момент действуют три Программы, в ближайшее время планируется запуск еще одной.

В последующем (через две-три недели после устройства на работу в качестве стажера) проводится оценка успешности психологической адаптации стажера в коллективе, к содержанию работы через индивидуальное собеседование, консультирование, тестирование. По результатам выявляются проблемные «зоны» в адаптации, на основании чего организуются групповые или индивидуальные занятия по таким темам как методы эффективной коммуникации; конфликтные ситуации и стратегии совладания; методы управления психическим состоянием и основы саморегуляции; профилактика синдрома эмоционального выгорания. С начальниками отделов также проводится консультационная работа по организации лучших условий для эффективной адаптации стажера в коллективе, к содержанию работы.

Для того, чтобы помочь сотрудникам адаптироваться к нововведениям и соответствовать новому имиджу службы занятости, мы приняли в штат психолога, который работает только с нашими сотрудниками. Основной целью психологического сопровождения работников Центра занятости является профилактика нарушений психического здоровья и купирование синдрома эмоционального выгорания. Психолог занимается психодиагностическими мероприятиями как на этапе приема на работу, так и мониторинговыми исследованиями с целью выявления интересов и склонностей, удовлетворённости трудом, оценки развития индивидуально-психологических профессионально важных качеств, уровня накопления стрессорных нарушений.

Следующий, очень важный, пункт для развития любой организации – **корпоративная культура**. Департаментом труда и занятости населения Томской области был разработан «Кодекс этики», и сейчас мы работаем с этим документом и проводим обучение сотрудников.

В целях развития корпоративной культуры мы также проводим корпоративные праздники с участием всех сотрудников.

Заключительный этап – **реализация проектных инициатив** (имидж-проектов):

- социально-ориентированный профориентационный проект «Город профессий»;
- проект перетока кадров «Школьный учитель»;

- проект «Трудовое лето»;
- IT-Старт;
- проведение ярмарок вакансий в новом формате (общегородские, отраслевые, индивидуальные);
- ежемесячная газета «Кадры решают всё в Томской области»;
- фотоконкурс «Я люблю свою работу».

Грамотная реализация проектов является важным условием не только для развития Центров занятости, но и для позиционирования, создания положительного имиджа службы занятости. Это нелегко, каждый проект требует своей стратегии развития, работы со стейкхолдерами, тщательного планирования и соблюдения договоренностей всеми сторонами, и, конечно, учета проектных рисков. Кроме проведения ярмарок вакансий в различных форматах (общегородские, отраслевые, индивидуальные) мы начали внедрять систему обратной связи от потребителей услуг. Что-то находится в стадии зарождения – обсуждается, как можно модернизировать такие мероприятия на основе партнёрства с вузами с учетом прошлого опыта сотрудничества, привнести определенную нотку инноваций в работу службы занятости.

Тесное **взаимодействие с вузами** – партнёрство через стажировки, совместное участие в проектах, практики, совместные имиджевые мероприятия – является важнейшей предпосылкой успешности наращивания кадрового потенциала и помощи молодежи в трудоустройстве. Так, мы тесно сотрудничаем с Центром карьер НИ ТГУ. Центр занятости принял активное участие в «Бирже карьер» весной 2018 года в качестве работодателя, проинформировал об услугах, которые можно получить в службе занятости, были проведены индивидуальные и групповые мастер-классы по составлению резюме.

Кстати, по отзывам преподавателей вузов, в настоящее время среди студенчества есть некая тревожность по поводу трудоустройства, причем уже со второго, третьего курсов. Студенты нового поколения не просто получают образование и ждут либо распределения, либо просто получения диплома – а там как получится; нет, они понимают остроту конкуренции на рынке труда. На данный момент в основном тренируется создание «CV» – резюме для получения грантов, стипендий или стажировок за рубежом. В то же время, с принципами подготовки эффективного резюме для работодателя, для трудоустройства как визитной карточки молодого специалиста, многие студенты не знакомы. Существует определенная потребность в обучении молодежи тому, как построить самопрезентацию именно для работодателя, а не только в академической среде.

И тут могут помочь специалисты Центров занятости, которые постоянно держат руку на пульсе, находясь в контакте с кадровыми службами и отделами от работодателей, знают, как изменяются требования к кандидатам, какие Soft skills, универсальные компетенции, сейчас в тренде, какую стратегию нужно выбирать на устном собеседовании, поскольку работодатели озвучивают свои потребности. Поэтому существует необходимость в проведении таких мероприятий как мастер-классы, индивидуальные и групповые тренинги. Студенты не только будут знать основные тенденции в запросах работодателей, но и подготовятся заранее, выработают свою индивидуальную стратегию трудоустройства.

Все это возможно на основе обоюдного приложения усилий со стороны вузов как альма-матер, откуда выйдут выпускники, и со стороны Центра занятости как координатора кадрового обеспечения региона.

Особое направление сотрудничества – это студенты с ограниченными возможностями здоровья, которые нуждаются в психологической помощи и сопровождении не на этапе выпуска из вуза, а системно – с начальных курсов.

В Томске и Томской области планируется выстраивание той самой системы, о которой сейчас все говорят, – согласованные действия всех структур и организаций, в том числе Центров занятости населения, которые занимаются профориентацией. В настоящее время Центр разрабатывает план профориентационного взаимодействия с Национальным исследовательским Томским политехническим университетом (ТПУ), предполагается участие представителей «РосКосмоса» в мероприятиях в школах, и, наоборот, планируется приглашение школьников на площадки ТПУ и проведение профориентационного тестирования Центра занятости на базе ТПУ для создания базы абитуриентов, совместное проведение «Дней карьеры», а в дальнейшем – совместное проведение ярмарок вакансий для выпускников вуза. Также мы планируем на основе сотрудничества с некоммерческими организациями выработку совместных предложений для создания профориентационного парка в Томске, объединяющего усилия организаций в этой сфере.

Мы считаем, что для выстраивания единой логичной системы, необходимо знакомить педагогов-предметников и профориентаторов с деятельностью Центров занятости. По итогам рабочей встречи Департамента общего образования и Департамента труда и занятости населения Томской области была проведена экскурсия для учителей-предметников, профориентаторов, социальных педагогов, которые проходили обучение в Томском областном институте повышения квалификации работников образования в рамках Недели профориентации в Томской области, по Центру. Помимо экскурсии с целью ознакомления, кто мы, где мы и что мы делаем, учителя ознакомились с некоторыми услугами на практике. Была проведена творческая мастерская (workshop): педагоги сами прошли профориентационное тестирование в формате micro-teaching или симуляции. Мы считаем, что нужно выработать предложения по практическим рекомендациям для классных руководителей по работе с родителями и по организации обратной связи со школьниками по итогам профориентационных мероприятий специалистов службы занятости, так как без получения обратной связи от основного потребителя услуг мы не сможем узнать, что нам надо изменить, добавить или подкорректировать.

Об эффективности мероприятий, проведенных в Центре, говорит улучшение основных показателей, характеризующих деятельность Центра, а также изменение ассоциативного фона респондентов фокус-группы. В качестве обобщения результатов проделанной работы можно выделить следующие успешные **практики действий занятости населения**:

1. Рационализация сотрудничества с работодателями, введение элементов системы обратной связи с целью улучшения качества услуг и ориентации на потребителя.
2. Внедрение элементов коучинга и индивидуализации в практику работы специалистов с гражданами-получателями государственных услуг.
3. Налаживание более эффективного диалога с гражданами с инвалидностью по слуху.
4. Индивидуальное сопровождение граждан с инвалидностью.
5. Создание комфортной зоны для лиц с инвалидностью.
6. Интенсификация электронного взаимодействия.

Для закрепления полученных результатов, дальнейшего повышения эффективности деятельности мы определяем **стратегические направления развития** Центра следующим образом:

- Консолидация усилий всего коллектива на разных уровнях в достижении поставленных целей (повышение качества услуг, привлечение новых работодателей, качественных вакансий для высококвалифицированных специалистов т.д.).
- Создание системы эффективной обратной связи с потребителями услуг.
- Определение и внедрение в практику мероприятий по интенсификации электронного взаимодействия и увеличению объема услуг в электронной среде.
- Продолжение работы в области развития кадрового потенциала учреждения, повышение квалификации, выстраивание корпоративной культуры.
- Развитие проектной деятельности по приоритетным направлениям развития Центра на основе сетевого взаимодействия с основными стейкхолдерами и новыми партнерами.
- Участие в формировании трудового потенциала молодежи в сотрудничестве с вузами и ссузами.

*Ягина Е.А.,
заместитель директора
ОГКУ ЦЗН города Томска и Томского района,
Прохорец Е.К.,
заместитель директора
ОГКУ ЦЗН города Томска и Томского района*

Новые подходы к взаимодействию с работодателями

Изменения, происходящие на рынке труда, требуют от службы занятости поиска новых форм взаимодействия с нашим главным клиентом – работодателем. Начиная с 2014 года в Областном казенном государственном учреждении «Центре занятости населения города Томска и Томского района» (далее – Центр) в рамках реализации проекта «Умный центр», осуществляется непрерывный поиск новых технологий взаимодействия с работодателями. Служба занятости в данном направлении деятельности должна была стать основным связующим звеном, оператором, быстро реагирующем на любые изменения на рынке труда и умеющем устанавливать связь между потребностью работодателя в квалифицированных кадрах и соискателями, ищущими работу. Тем самым ускоряется процесс поиска работников, оптимизируются расходы работодателя.

Для достижения намеченной цели, в первую очередь, было проведено обучение специалистов Центра в Томском государственном педагогическом университете. Обучение стало стимулом, который позволил специалистам Центра поменять свое отношение к работе, осознать важность своей роли в установлении сотрудничества с работодателем и, в том числе, изменить отношение ко взаимодействию с работодателем как основным партнером службы занятости.

За период с 2015 по 2018 года были разработаны и апробированы две технологии работы нового отдела, созданного в результате объединения специалистов по взаимодействию с работодателями и специалистов по реализации специальных программ. В 2018 году была утверждена технология работы, в основе которой лежит взаимосвязанная работа специалистов двух направлений. Основные направления работы специалистов отдела прописаны в критериях эффективности, которые завязаны на основных показателях отдела.

Для эффективного развития рынка труда необходимо соответствовать современным запросам работодателей и повышать качество услуг. С этой целью, с одной стороны, мы наращиваем банк качественными вакансиями, а с другой стороны, привлекаем подходящих квалифицированных кандидатов на эти вакансии.

Для привлечения квалифицированных кадров со стороны Центр занятости постоянно проводит мощную информационную кампанию через новостные ленты, новостные порталы, Центры содействия трудоустройства выпускников при вузах, социальные сети, официальные сайты службы занятости, торговые центры, радио. Тем самым привлекаются не только безработные соискатели, но и те, кто хотел бы поменять работу. С целью привлечения молодых специалистов информирование проводится и среди выпускников. В ходе реализации совместных мероприятий с вузами Центр участвует в «Днях карьеры» вузов.

Наши сотрудники выезжают на предприятия, знакомятся с рабочими местами, условиями работы, социальными гарантиями, возможностями профессионального и карьерного роста, корпоративной культурой организации. В результате таких посещений специалисты Центра занятости получают полную информацию, они как бы «проживают» определенные моменты профессиональной жизни будущего кандидата и могут дать исчерпывающую консультацию соискателям по интересующим вопросам, что является ценным опытом и для сотрудников Центра, и для соискателей, и, как следствие, улучшает качество соискателей для работодателей.

Центром активно продолжается практика проведения общегородских и отраслевых ярмарок вакансий и при этом в организацию и проведение мероприятий вносятся изменения. Цифровизация современного общества выходит на первый план и играет свою роль. С целью более полного удовлетворения кадровой потребности работодателей мы решили расширить круг соискателей и выйти за рамки региона. Так, при проведении областной отраслевой ярмарки вакансий для сферы здравоохранения в 2018 году было организовано скайп-собеседование для выпускников медицинского колледжа г. Ленинск-Кузнецкий Кемеровской области. Предварительно в региональные службы занятости Сибирского федерального округа была выслана информация о кадровой потребности и условиях работы медицинских учреждений Томской области с предложением организовать скайп-собеседование для заинтересовавшихся соискателей. На наше предложение откликнулся Центр занятости населения города Ленинск-Кузнецкий. Скайп-собеседование было проведено в момент проведения ярмарки. Главные врачи двух центральных районных больниц беседовали с выпускниками медицинского колледжа, будущими фельдшерами и медсестрами. По результатам собеседования была достигнута предварительная договоренность о приезде двух специалистов в Молчановскую районную больницу с целью более детального ознакомления с рабочими местами и условиями работы.

Важнейшим аспектом для современной службы занятости является уровень удовлетворенности клиентов результатом полученных услуг. В связи с этим, для

получения оперативной и объективной информации от работодателей и соискателей в Центре введена практика применения анкеты обратной связи соискателя и анкеты обратной связи работодателя. Анкеты разработаны в Центре с применением технологии Google Forms, что позволяет получить практически моментальную и наглядную аналитическую обработку результатов опроса в виде диаграмм, графиков и текстовой подборки и являются авторской собственностью Центра.

Анализ анкеты обратной связи от соискателя позволяет выявить фактологическую информацию, например, демографическую: возрастные категории соискателей, уровень их образования, отношение к занятости, результаты посещения (вопросы № 1 и № 4). В целях анализа тех или иных способов информирования и интенсификации работы в данном направлении предлагается указать источник информированности о мероприятии (вопрос № 5). Но главные качественные характеристики заложены в вопросах № 6 и № 7. Конечно, не каждый соискатель может и желает сформулировать предложения по улучшению работы ярмарки вакансий, такой подход является пока новым и непривычным для наших клиентов, однако мы уже получаем интересную обратную связь. Ниже приводим пример анкеты для соискателей в формате MS Word.

| <p align="center">Анкета обратной связи (соискатели) <i>Подчеркните/обведите нужное</i></p> | | | | | | | | | | |
|--|---|---|---|---|---|---|---|---|----|--|
| 1. Возраст | | | | | | | | | | |
| <ul style="list-style-type: none"> • От 16 до 30 • От 31 до 45 • От 46 и старше | | | | | | | | | | |
| 2. Образование | | | | | | | | | | |
| <ul style="list-style-type: none"> • Начальное профессиональное • Среднее профессиональное • Высшее профессиональное • Другое | | | | | | | | | | |
| 3. Отношение к занятости | | | | | | | | | | |
| <ul style="list-style-type: none"> • Работающий • Не работающий • В отпуске по уходу за ребенком • Учащийся | | | | | | | | | | |
| 4. Результаты посещения ярмарки вакансий | | | | | | | | | | |
| <ul style="list-style-type: none"> • Нашли работу • Получили приглашение на собеседование • Договорились о профобучении • Не нашли работу (какую вакансию рассматривали) _____ | | | | | | | | | | |
| 5. Как вы узнали об этом мероприятии? | | | | | | | | | | |
| <ul style="list-style-type: none"> • В сети интернет • От знакомых • В Центре занятости населения • Из рекламы в торговых центрах • По радио | | | | | | | | | | |
| 6. Оцените, пожалуйста, Ваше общее впечатление от мероприятия по шкале от 1 (полностью не удовлетворен) до 10 (полностью удовлетворен): поставьте галочку. | | | | | | | | | | |
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 | |
| | | | | | | | | | | |
| 7. Ваши предложения по улучшению работы ярмарки вакансий | | | | | | | | | | |

Интересно сравнить результаты обратной связи на разных ярмарках. Так, большинство соискателей, участников ярмарки, для организаций в сфере здравоохранения (май 2018 года) – это молодежь в возрасте от 16 до 30 лет (41,3 %). Примерно одна треть респондентов – люди от 30 до 45 (33,7 %) и 25 % – это соискатели от 45 лет и старше. В основном это люди с высшим профессиональным и средним профессиональным образованием. При этом 51,1 % – неработающие, 27,2 % – работающие граждане и 15,2 % – учащиеся. Небольшой процент посетителей – женщины, находящиеся в отпуске по уходу за ребенком (6,5 %). Из общего количества опрошенных нашли работу 27,2 % (72,8 %, соответственно, не нашли). Соискатели оценили организацию ярмарки в целом довольно высоко. Общее впечатление от качества мероприятия по 10-балльной шкале, где 10 max: чуть более трети (31,5 %) – 10 баллов, около 10 % (9,8 %) – 9 баллов, около 20 % (20,7 %) – 8 баллов, итого 62 % респондентов дали высшие три балла (8, 9, 10 баллов).

На пункт «Ваши предложения по улучшению работы ярмарки вакансий» – особенно ценный для нас – люди высказали разные пожелания, предложения и мнения. Большинство высказали положительные комментарии (*«Чаще проводить такие ярмарки», «Оцениваю как хорошую», «Все прошло замечательно»*). В то же время сформулированы такие предложения как (*«Выделить отдельные специальности, которых мало в базе вакансий, например, администраторы», «Было бы удобнее, если бы работодатель выдавал визитные карточки», «Мало работодателей на одной ярмарке, хотелось бы больше»*) (сохранена транскрипция авторов).

Демографическая характеристика возраста большинства соискателей общегородской ярмарки вакансий (сентябрь 2018 года) уже отличается от предыдущей – более 46 лет (44 %), около трети респондентов (35 %) – люди от 31 до 45 лет, молодежь составляет 22 %. Однако, опять же, соискатели имеют достаточно высокий уровень образования – у половины респондентов (48 %) высшее образование, у 37 % – среднее профессиональное, у 4 % – начальное профессиональное. В категорию «другое» вошли респонденты со школьным образованием. Абсолютное большинство респондентов обратной связи (90 %) не заняты трудовой деятельностью в настоящий момент, 7 % – работают, 3 % – учатся. Доля соискателей, которые получили от работы ярмарки вакансий положительный результат, составляет 40 %. Они нашли работу, договорились о профобучении или получили приглашение на собеседование. В основном информацию о проведении ярмарки вакансий респонденты получили в Центре занятости населения (82 %), также в качестве актуальных каналов можно отметить сеть Интернет (10 %) и личные связи (7 %). Можно сказать, что ярмарку соискатели оценивают, безусловно, положительно: 95 % респондентов дали оценку «5» и более, средняя оценка составляет «7,7», то есть можно говорить о высоком качестве мероприятия.

Также для улучшения работы ярмарки вакансий в перспективе важно было определить, по каким вакансиям соискатели не нашли работу. Самые актуальные из них – администратор, сторож, бухгалтер, водитель, вахтер, секретарь, менеджер, экономист и пр.

Предложения респондентов-соискателей по улучшению работы общегородской ярмарки вакансий касались увеличения количества работодателей (*«Побольше работодателей и их представителей, хорошо знающих о предлагаемых вакансиях»*), вакансий (*«Побольше выбора вакансий»*), в частности, для инвалидов (*«Сложно найти вакансии по инвалидности»*), людей старшего поколения (*«Нужны вакансии для людей старше 50 лет»*), сельского населения (*«Нет предложений для сельского населения»*) и мастер-классов (*«Создать условия для распечатыва-*

ния резюме соискателей»). Замечания соискателей касались также физических условий помещения, в котором проводится ярмарка вакансий («Проводить мероприятие в более проветриваемом помещении», «Больше места между столами, так как много людей, не очень удобно») и информации о ее проведении («Побольше информации о мероприятии»). При ответе на этот вопрос соискатели высказывают не только предложения по улучшению ярмарки, но и оставляют положительные комментарии («Все отлично», «Мероприятие хорошо организовано» и пр.).

Резюмируя, говорим о том, что мнения соискателей о проведенной ярмарке в целом позитивные, они довольны организацией и работой данного мероприятия, предлагают расширить базу вакансий, увеличить масштаб информирования населения о предстоящей ярмарке вакансий и улучшить физические условия помещения, в котором проводится данное мероприятие.

Из анкеты обратной связи от работодателя мы получаем не только фактологическую (вопросы № 1, № 2) и важную статистическую информацию о количестве вакансий, представленных на ярмарку, предварительной договоренности о трудоустройстве (вопросы № 3, № 4, № 5), где мы можем проанализировать спрос и предложение на рынке труда на основе сравнения анкет соискателей и работодателей, но и качественную оценку организации мероприятия, компетентности сотрудников службы занятости и общего впечатления о мероприятии (вопросы № 6, № 7, № 8, № 9). Особую ценность представляют предложения по улучшению качества проведения подобных мероприятий в будущем (вопрос № 10). Однако на сегодняшний день не все работодатели выдвигают конкретные предложения, комментарии или замечания по вопросу № 10, но даже того, что мы уже получаем, достаточно, чтобы задуматься о возможных изменениях или нововведениях. При проведении следующей ярмарки вакансий мы обязательно учитываем результаты проведенного анализа анкет. Ниже представлен пример анкеты для работодателей, также в формате MS Word.

Ваше впечатление от ярмарки вакансий (для работодателей)

Оставьте отзыв о состоявшейся ярмарке вакансий. Оцените организацию, компетентность сотрудников службы занятости и ваше общее впечатление о мероприятии.

1. Адрес электронной почты
2. Название вашей организации
3. Количество заявленных вами вакансий: поставьте соответствующее число. Отметьте все подходящие варианты
Специалисты _____ Рабочие _____ Служащие _____
4. Количество проведенных собеседований
5. Предварительные итоги: достигнута предварительная договоренность (укажите количество и, по-возможности, вакансию)
6. Уровень организации мероприятия.

| | Очень плохо | Плохо | Удовлетворительно | Хорошо | Отлично |
|---|-------------|-------|-------------------|--------|---------|
| Помещение | | | | | |
| Техническое оснащение | | | | | |
| Брендовое сопровождение мероприятия | | | | | |
| Обеспечение расходными материалами (для заметок и т.п.) | | | | | |
| Логистика мероприятия | | | | | |

| 7. Компетентность и отзывчивость сотрудников службы занятости. | | | | | |
|--|-------------------|-----|-------------------------|----|------------------|
| | Однозначно нет | Нет | Затрудняюсь ответить | Да | Однозначно да |
| Сотрудники охотно отвечали на возникающие вопросы | | | | | |
| Помогали в решении проблем различного плана | | | | | |
| Старались учесть ваши пожелания | | | | | |
| Откликались на ваши просьбы по ходу мероприятия | | | | | |
| Вели себя корректно и доброжелательно | | | | | |

| 8. Ваша оценка соискателей. | | | | | |
|---|-------------------|-----|-------------------------|----|------------------|
| | Однозначно нет | Нет | Затрудняюсь ответить | Да | Однозначно да |
| Соискатели были заинтересованы в трудоустройстве в вашу организацию | | | | | |
| Образование / профиль соискателей соответствовал вашим интересам | | | | | |
| Соискатели задавали вопросы по существу | | | | | |

| 9. Оцените мероприятие по шкале от 1 (min) до 10 (max) | | | | | | | | | |
|--|---|---|---|---|---|---|---|---|----|
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| | | | | | | | | | |

10. Ваши предложения по улучшению подобных мероприятий.

Нам кажется, что в данной работе важнее привести данные о качественной оценке мероприятия, чем о статистике. На основе анализа вопроса № 6 (оценка уровня организации мероприятия по 5-балльной шкале, где 1 – «очень плохо», 5 – «отлично») стало ясно, что работодатели в основном удовлетворены качеством организации ярмарки вакансий: по всем предложенным пунктам средние оценки выше «4». Можно сказать, что более всего работодатели удовлетворены предоставленным помещением, техническим оснащением и логистикой мероприятия.

Следующий качественный параметр, заложенный в анкете обратной связи, – оценка компетентности и отзывчивости сотрудников службы занятости населения по различным категориям. Мы не случайно заложили этот аспект в анкету. Хотелось узнать, какие результаты принесло обучение сотрудников по программе Томского государственного педагогического университета, а также регулярные психологические тренинги в рамках корпоративного обучения сотрудников Центра. Абсолютно все респонденты (100 %) отмечают, что последние (сотрудники Центра) вели себя корректно и доброжелательно, откликались на просьбы (93 %), старались учесть пожелания работодателей (91 %), помогали в решении возникающих проблем (89 %), охотно отвечали на вопросы (98 %). Таким образом, работодатели довольны работой сотрудников службы занятости, что также подтверждается средними оценками по этому вопросу – все они выше «4, 5», а негативных оценок вовсе не зафиксировано.

Интересна оценка уровня мотивации кандидатов, которые участвовали в ярмарке, именно со стороны работодателей. Большинство респондентов полагают, что соискатели были заинтересованы в трудоустройстве (75 %) и задавали вопросы по существу (93 %), однако треть опрошиваемых (31 %) отмечает, что образование/профиль соискателей не соответствовал их интересам.

Наконец, респондентам было предложено дать общую оценку мероприятия по шкале от «1» до «10», где «1» – «полностью неудовлетворен», «10» – «полностью удовлетворен». Можно сказать, что работодатели оценивают мероприятие положительно: 97 % респондентов дали оценку «5» и более, средняя оценка составляет «8,5», то есть можно говорить о высоком уровне общегородской ярмарки с точки зрения работодателей.

Также было важно установить пожелания работодателей по улучшению работы ярмарки вакансий. Для этого в анкете был предусмотрен открытый вопрос (№ 10). Преобладали позитивные комментарии (*«Все хорошо, все понравилось, замечательно, спасибо и пр.»*), но были высказаны предложения: (*«Мероприятие делать с большим масштабом»; «На большее количество времени»; «Больше рекламы для соискателей»; «Пусть соискатели имеют с собой распечатанные резюме»; «Информировать большее количество соискателей»; «Оснастить помещение вентиляцией»*).

Однозначно следует учесть результаты анализа при проведении следующей ярмарки, сопоставив результаты анкет обратной связи работодателей и соискателей. Например, сразу видно, что нужно поработать по вопросу возможности распечатки резюме соискателей, так как этот вызов прозвучал и от соискателей, и от работодателей; проговорить с работодателями возможность подготовки визитных карточек для предоставления потенциальным кандидатам на ярмарке; подумать над выбором места проведения мероприятия, а также тщательнее продумать целевые аудитории и расширить возможности цифровизации для службы занятости согласно потребностям целевых аудиторий – современного молодежного поколения; мам, находящихся в отпуске по уходу за ребенком; людей предпенсионного возраста.

Очень важным и действенным инструментом для подбора работодателям квалифицированных кандидатов является проведение специализированных ярмарок вакансий.

Начиная с 2017 года, введена новая практика по проведению специализированных ярмарок вакансий. На первоначальном этапе подписывается план совместных действий по трудоустройству квалифицированных кадров на конкретное предприятие. Следующим этапом организуется встреча представителей работодателя со специалистами службы занятости. Работодатель рассказывает о кадровой потребности, условиях работы, системе вознаграждения, социальных гарантиях, возможностях профессионального и карьерного роста, корпоративной культуре. По итогам встречи специалисты службы занятости обладают полной информацией о работодателе и имеющихся вакансиях и могут дать полноценную консультацию соискателю по интересующим его вопросам. При необходимости в плане предусмотрены экскурсии специалистов службы занятости на рабочие места предприятия.

Далее начинается работа по организации ярмарки вакансий. Первым этапом проводится обширное информирование соискателей о проведении мероприятия через новостные ленты, новостные порталы, Центры содействия трудоустройства выпускников при ВУЗах, социальные сети, официальные сайты службы занятости, торговые центры, радио. Это позволяет привлечь на ярмарку широкий круг соиска-

телей. Ярмарка проводится в формате гарантированного собеседования. Для удобства работодателей на ярмарке организовано прохождение соискателями тестирования по выявлению профессиональных, личностных качеств. При отсутствии резюме соискатель может при помощи специалистов службы занятости составить свое профессиональное резюме. Тут же работает площадка, где специалист Центра занятости готов предложить соискателю дополнительное профессиональное обучение с целью повышения профессиональных компетенций по согласованию с работодателем. Тем самым организуется профессиональное обучение под гарантированное трудоустройство.

Первым опытом было проведение такой специализированной ярмарки вакансий для ООО «Томскнефтехим», входящего в состав ПАО «СИБУР ХОЛДИНГ». Организация, имеющая лучшую практику по подбору персонала, обратилась в службу занятости для решения кадрового вопроса по дефицитным техническим специалистам. В настоящее время ООО «Томскнефтехим» является площадкой для подготовки профильных специалистов для ЗапСибНефтехима по программе «Дублер», строительство, которого ведется полным ходом на Тобольской площадке СИБУРа. Был разработан и подписан план совместных действий по трудоустройству квалифицированных кадров в ООО «Томскнефтехим» на 2017-2018 гг., организовано и проведено две специализированные ярмарки вакансий. По итогам проведения ярмарок руководством компании ООО «Томскнефтехим» была дана высокая оценка проведенным мероприятиям, опыт был транслирован в другие регионы в качестве положительной практики взаимодействия со службой занятости Томской области в компании СИБУР.

В первом полугодии 2018 году были проведены аналогичные специализированные ярмарки вакансий для Отделения по Томской области Сибирского главного управления Центрального банка РФ, для АО «НПЦ «Полнос», который входит в состав Государственной корпорации по космической деятельности «Роскосмос», для трех предприятий, занимающихся пошивом одежды, – ООО «Лантана», ООО «Швейная фабрика «Тайга», ООО «Связь капитал».

Как показывает практика, чтобы соответствовать духу времени, нужен постоянный анализ удовлетворённости потребителей государственных услуг. Современные тенденции модернизации службы занятости на основе клиентоориентированного подхода требуют учета мнения наших партнеров, их потребностей и внедрения новых методик работы, которые предоставляют современные информационно-технологические возможности.

*Гребенников В.В.,
начальник Отдела практик и трудоустройства
Томского политехнического университета,
Бельская Е.Я.,
ведущий эксперт Отдела практик и трудоустройства
Томского политехнического университета*

Организация работы по содействию в трудоустройстве выпускников Томского политехнического университета

Важной частью государственной политики Российской Федерации является молодежная политика, поскольку молодежь – это основной инновационный, трудовой ресурс экономики. Несомненно, именно молодые специалисты будут составлять основной кадровый состав государства в ближайшем будущем. Одним из механизмов в реализации трудового потенциала молодежи является содействие занятости со стороны органов государственной и муниципальной власти [1].

Национальный исследовательский Томский политехнический университет (ТПУ) проводит большую работу по содействию в трудоустройстве выпускников. Определяющую роль в этом процессе играет Отдел практик и трудоустройства (ОПиТ) Управления проректора по образовательной деятельности.

Целью деятельности Отдела является создание и развитие эффективной системы взаимодействия с предприятиями и организациями различных форм собственности в целях повышения конкурентоспособности выпускников ТПУ на глобальном рынке труда. Одна из основных задач отдела – содействие трудоустройству и развитию карьеры студентов университета. Для этого в вузе создана и работает система содействия трудоустройству студентов (выпускников), представляющая собой комплекс организационных, экономических и правовых мер, направленных на обеспечение занятости студентов, позволяющий повысить уровень их профессиональной подготовки, развить способность к трудоустройству и дальнейшему карьерному росту [2].

Основная цель содействия трудоустройству студентов ТПУ – повышение конкурентоспособности студентов ТПУ на глобальном рынке труда, создание условий для взаимодействия выпускников и потенциальных работодателей через формирование и развитие эффективно функционирующей системы содействия трудоустройству выпускников университета. Работа по содействию занятости выпускников ТПУ направлена на решение следующих задач: содействие трудоустройству и развитию карьеры студентов ТПУ; развитие у студентов навыков ориентации на рынке труда; организация и поддержка взаимодействия университета с работодателями в части трудоустройства студентов; создание благоприятного имиджа университета как заинтересованного в карьерном росте своих студентов.

В основу деятельности ТПУ по содействию трудоустройству студентов положены следующие *принципы* – *гуманистической направленности* (включает ориентацию на развитие личности студента, создание условий для профессионального самоопределения, саморазвития, самореализации); *свободы выбора* (предполагает признание права студента на свободный выбор сферы профессиональной деятельности); *связи теории и практики* (предполагает связь теоретических знаний и практического опыта); *коллективности* (направлен на оптимизацию сочетания

коллективных, групповых и индивидуальных форм организации взаимодействия участников процесса трудоустройства); *преемственности, последовательности и систематичности* (направлен на закрепление, развитие и совершенствование универсальных и профессиональных компетенций); *учета возрастных и индивидуальных особенностей студентов*; *регионализации* (позволяет учитывать интересы конкретных работодателей, особенности и потребности рынка труда, социально-профессиональные запросы населения).

Система содействия трудоустройству молодых специалистов в ТПУ достаточно эффективно функционирует. Механизм реализации процесса содействия трудоустройству состоит из нескольких этапов – подготовительный этап; распределение выпускников (рассмотрение намерений выпускников в части их трудоустройства); работа комиссии по итогам распределения выпускников; обработка и анализ результатов распределения. Подготовительный этап включает возможность осуществления взаимодействия между вузом и предприятиями по следующим формам: привлечение студентов для прохождения производственных практик на предприятии; размещение вакансий на сайте отдела, информирование студентов о предприятии и программах для студентов; организация презентаций и Дней компаний в стенах вуза; участие в традиционных Днях карьеры в ТПУ и Ярмарках вакансий.

В Томском политехническом университете Дни карьеры – крупнейшее карьерное мероприятие, проводимое два раза в год (в ноябре и в апреле), участниками которого становятся от 600 до 1500 студентов и более 50 предприятий. Участие в Днях карьеры в ТПУ позволяет представить компанию студентам и выпускникам, ищущим работу и место для прохождения практики; привлечь к работе на предприятии молодых специалистов; сформировать кадровый резерв предприятия из числа студентов и выпускников ТПУ. Например, в мероприятиях «Дни карьеры в ТПУ» приняли участие более 1500 студентов; не менее 600 студентов и выпускников приняли участие в Ярмарке вакансий ТПУ; 60 организации и предприятий участвовали в Ярмарке вакансий в ТПУ. 11 видеороликов с презентациями организаций-участников Дней карьеры в ТПУ представлены на сайте Отдела практик и трудоустройства ТПУ. Около 10 компаний впервые стали участниками Дней карьеры в ТПУ; более 20 студентов приняли участие в мастер-классе «Как составить резюме. Работа над ошибками» от ОГКУ «Центр занятости населения г. Томска и Томского района» и в мастер-классе «Где и как молодому специалисту найти работу мечты» от «Expertum Group». Представители 45 компаний провели презентации, деловые игры, мастер-классы в рамках Дней карьеры в ТПУ с 5 по 13 апреля 2018 г. Кроме того, в 2018 году в ТПУ состоялись тематические дни, такие как «День Дальнего Востока», «День компании Huawei», «Ярмарка вакансий ПАО «Газпром» в ТПУ» и др. [3].

Приведенный комплекс мероприятий помогает выпускникам ТПУ принять взвешенное решение о намерениях в части трудоустройства. Как показывает статистика, более 98 % выпускников-бакалавров продолжают обучение, выпускники-магистры/специалисты (более 90 %) трудоустраиваются на различные предприятия РФ и других государств.

Оценка эффективности оказанной помощи студентам и выпускникам ТПУ при планировании стратегии профессиональной карьеры и адаптации к рынку труда, их трудоустройству осуществляется по данным мониторинга Министерства образования науки РФ, характеризующего трудоустройство выпускников образовательных организаций, на основании данных работодателей о перечислении страховых взносов в Пенсионный Фонд РФ за выпускника.

Определение факторов, способствующих трудоустройству выпускников и закреплению их на рабочих местах и, при необходимости, оказание консультативной помощи и содействие в их дальнейшем трудоустройстве, способствует совершенствованию системы содействия трудоустройству студентов Томского политехнического университета.

Список использованных источников

1. Киселёв А. В. Анализ системы содействия трудоустройства молодежи в Российской Федерации // Молодой ученый. — 2015. — №23. — С. 553-556. — URL <https://moluch.ru/archive/103/23861/> (дата обращения: 04.09.2018).
2. Отдел практик и трудоустройства // Сайт ТПУ. URL: http://web.tpu.ru/webcenter/portal/opit/news?_ (дата обращения: 04.09.2018).
3. Партнер ТПУ // Сайт ТПУ. URL: <http://portal.tpu.ru/partner> (дата обращения: 04.09.2018).

*Глазырина А.В.,
ведущий инспектор
отдела профессиональной ориентации и профессионального обучения
ОГКУ ЦЗН города Томска и Томского района*

Игровые формы работы с обучающимися общеобразовательных организаций в ходе профессиональной ориентации

Современный рынок труда претерпевает некоторые изменения в связи с социально-экономической ситуацией в стране и в мире. Во-первых, меняется состав профессий: появляются новые профессии, одни профессии трансформируются и требуют новых компетенций, а другие и вовсе исчезают с рынка труда («профессии-пенсионеры»). Во-вторых, современный мир с его интенсивным ритмом развития в некоторых отраслях отдает предпочтение тем работникам, которые владеют не одной, а несколькими специальностями. В других, наоборот, конкурентоспособными являются те, кто развивает свои знания, умения и навыки в определенной профессии. Соответственно, возрастают требования к профессиональным качествам, компетенциям, подготовке специалистов.

Выбор профессии является одним из самых важных решений в жизни, которое определит качество всей дальнейшей жизни, а правильный выбор профессии гарантирует удовлетворенность работой, профессиональную успешность, развитие и, следовательно, высокую производительность труда, что является важным ресурсом для любого предприятия.

Конечно, вопрос профессионального самоопределения наиболее актуален для старшеклассников, т.к. они находятся на пороге выбора профессии, но знакомство с миром профессий должно начинаться значительно раньше.

Перед специалистами Центра занятости населения стоит важная задача – создать условия и возможности для обучающихся общеобразовательных организаций, при которых они смогут глубоко познакомиться с профессиями, востребованными на рын-

ке труда, определить свои личностные интересы и склонности к определенной сфере деятельности.

Так, в рамках оказания государственной услуги по организации профессиональной ориентации граждан в целях выбора сферы деятельности (профессии), трудоустройства, прохождения профессионального обучения и получения дополнительного профессионального образования, специалисты отдела профессиональной ориентации и профессионального обучения используют игровые формы работы. В числе лучших практик можно назвать брейн-ринг «Профессии XXI века», дидактическую игру «Дорожный путь карьеры» и станционную игру «Профессиональный вектор». Например, с учащимися 10 класса МАОУ СОШ № 54 г. Томска был проведен брейн-ринг – игра, в которой побеждает самый эрудированный человек (или команда), отвечающий на вопросы ведущего. Брейн-ринг для учащихся 10 класса, в первую очередь, направлен на актуализацию вопроса профессионального самоопределения и знакомство с миром профессий, в том числе, профессий будущего. Он включает несколько раундов, каждый из которых состоит из ряда задач и вопросов:

1. По описанию определить, о какой профессии идет речь.
2. Назвать профессии, начинающиеся с определенной буквы.
3. По описанию личностных качеств определить, какая профессия будет наиболее подходящей.
4. Распределить профессии в соответствии с классификацией Е.А. Климова по сферам деятельности.
5. Ребусы о профессиях.
6. Объяснить, в чем заключается работа того или иного специалиста.

Команда, набравшая наибольшее количество баллов, выигрывает. Участникам выдаются сертификаты и дипломы.

Еще одной игровой формой работы по профессиональной ориентации с учащимися общеобразовательных организаций является дидактическая игра «Дорожный путь карьеры». Основная цель – профинформация, расширение знаний о профессиях, обмен знаниями со сверстниками, определение понятий профессионального пути. Данную игру проводят с детьми, отдыхающими в детских оздоровительных лагерях в период летних каникул. Она содержит игровое поле (карта пути из 50 шагов) и карточки со словами (профессии и термины, связанные с карьерой). Задача каждого участника – объяснить как можно больше значений слов для своей команды за одну минуту. Выигрывает та команда, которая первая дойдет до финиша. Во время проведения игры участники обмениваются знаниями о профессиях, погружаются в мир профессиональной деятельности, учатся брать на себя ответственность за команду и эффективно в ней участвовать.

Еще одна форма игровой работы – станционная игра «Профессиональный вектор» (далее «Вектор»). Эту игру апробировали с обучающимися МАОУ СОШ № 36 г. Томска. Игры по станциям (станции) организуются следующим образом: ставят несколько пунктов (станций), на каждом этапе есть человек, который будет давать задания и отмечать результаты в путевом листе. Формируются несколько команд. У каждой – свой маршрут, своя последовательность. В ее путевом листе отмечаются результаты. На последнем этапе все команды собираются в одной точке. Подведение итогов – по окончанию игры. «Вектор» предполагает участие трех команд и включает в себя шесть станций:

1. «Детективы»,

2. «Дорожная карта профессий»,
3. «Профессьянс»,
4. «Атлас новых профессий»,
5. Кроссворд «Мир профессий»,
6. Профессиональные ребусы.

На каждой станции, после успешного прохождения задания, команда получает запечатанный конверт. После того, как все станции пройдены, а маршрутный лист заполнен, команды собираются в одном кабинете и вскрывают конверты, которые получили. В каждом конверте – рисунок, относящийся к определенной профессии. Задача команды – понять, какая профессия зашифрована в рисунке. Далее дается время для подготовки презентации «Один день из жизни...» специалиста той профессии, которая им досталась. Презентация может быть в любой форме – миниатюра, рассказ, стихотворение, песня, танец. Победитель выбирается по громкости аплодисментов. Все участники получают дипломы, сертификаты. Благодаря «Вектору» школьники не только проявляют смекалку и эрудицию, не только знакомятся с новыми видами профессиональной деятельности, но и развивают творческое и аналитическое мышление, логику, скорость реакции, учатся более эффективно взаимодействовать в команде, слушать и слышать друг друга.

Все игровые формы с большим энтузиазмом воспринимаются обучающимися общеобразовательных учреждений, поскольку неформальная обстановка, возможность общения со сверстниками и в то же время проявление индивидуальности позволяют участникам не только раскрыться и погрузиться в тематику игры, но и активизируют их стремление к познанию в области профессий.

*Горячкина И.В.,
ведущий психолог
отдела профессиональной ориентации и профессионального обучения
ОГКУ ЦЗН города Томска и Томского района*

Роль личностных ресурсов в процессе социальной адаптации лиц с ограниченными возможностями здоровья

Одни люди проходят процесс адаптации к условиям окружающей среды с невероятной легкостью и быстротой, другие – с трудом входят в новую среду. С чем это может быть связано? Адаптацией считается процесс приспособления к постоянно меняющимся условиям. Социальная адаптация – это приспособление личности к условиям социальной среды [5]. В данном контексте социальная адаптация рассматривается в области рынка труда. На рынке труда средой, к которой нужно приспособливаться, являются экономические отношения, то есть поведение работодателей и работников в ответ на действие общих стимулов в виде заработной платы, прибыли и не денежных факторов в области трудовых взаимоотношений [1]. На этапе поиска работы такими взаимодействиями являются отношения соискателей с работодателями, сотрудниками службы занятости, знакомыми и другими посредниками, способствующими поиску работы [3]. Роль личностных ресурсов в

процессе такого взаимодействия занимает одно из лидирующих мест. А.Г. Маклаков [4] выделяет понятие «личностный адаптационный потенциал», которое полно отражено в описании концепции адаптации. Автором подчеркивается, что «адаптация – это как индивидуальное, так и личностное свойство человека, это процесс и свойство саморегулирующейся системы, выражающиеся в умении приспособиться к изменениям окружающей среды». Личностный адаптационный потенциал включает в себя следующие психологические характеристики человека:

1. нервно-психическую устойчивость, уровень развития которой обеспечивает толерантность к стрессу;
2. самооценку личности, являющуюся основой саморегуляции и влияющую на степень адекватности восприятия условий деятельности и своих возможностей;
3. ощущение социальной поддержки, определяющее чувство собственной значимости;
4. уровень конфликтности личности;
5. опыт социального общения.

Для лиц с ограниченными возможностями здоровья характерна тенденция формирования собственного отношения к жизни и к своей личности, накладываемая особенностями болезни [6]. Переживание инвалидности может значительно повлиять на самоотношение и личность в целом. В связи с этим иногда возникают изменения эмоционально-волевой сферы, мыслительных процессов, переоценка социальных ценностей, жизненных установок и, как следствие, возникает дезадаптация в поведении. Проявления дезадаптации выражаются в следующих критериях:

1. физических (вынужденная изоляция);
2. физиологических (различные соматические нарушения, связанные с существующими повреждениями и травмами);
3. социальных в виде установок относительно определенных предубеждений («Я не такой как все»);
4. психологических (депрессия, апатия, агрессия, обида, разочарование и вина).

Вынужденное пребывание в социальной изоляции обычно провоцирует формирование состояния социального аутизма, приводящего к стереотипному стилю жизнедеятельности и соответствующим психологическим нарушениям и личностным изменениям [2]. Параллельно с этим могут возникнуть сложности в установлении и выстраивании контактов с окружением, нарушиться работоспособность и общее мировосприятие, что также способствует развитию социальной изоляции. В результате образуется порочный круг: социальные и личностные факторы усугубляются взаимным негативным влиянием друг на друга.

На базе Центра занятости населения города Томска и Томского района регулярно проводятся тренинги, мастер-классы, семинары и другие формы психологической работы, направленные на выявление и укрепление личностного адаптационного потенциала лиц с ограниченными возможностями здоровья. В работе специалистами используются различные техники и методики. Самыми действенными и востребованными являются интерпретационные проективные методики (метафорические карты, ассоциативные диагностические материалы, кокология, притчи и пр.). Использование специалистами в работе таких вспомогательных средств открывает для клиентов возможность безболезненного способа прояснения собственного личностного адаптационного потенциала. Участникам таких мероприятий обычно предлагаются разноцветные карточки, картинки, притчи и прочие материалы, которые отражают относительно неопреде-

лённые ситуации, допускающие неоднозначную интерпретацию. В ходе данных тренингов приобретается опыт социального общения и социальной поддержки, так как участник находится в группе и может получать ценный опыт общения с другими. С помощью интерпретационной работы прорабатывается уровень нервно-психической устойчивости и самооценки: человек сам наделяет увиденное и услышанное смыслом (описывает происходящее в настоящий момент, мысли и чувства действующих лиц либо образов, чем завершается ситуация и др.). Предполагается, что происходит идентификация себя с «героем» сюжета, что побуждает возможность увидеть и заметить особенности собственного внутреннего мира, чувств, интересов и побуждений. Участники тренингов могут пережить волнующую их ситуацию безопасными для себя способами и выделить из них наиболее подходящий для разрешения затруднительной ситуации. Таким образом снижается уровень тревожности перед неопределенностью и выстраивается адекватное восприятие условий деятельности и своих возможностей. Пространство комнаты психологической разгрузки Центра занятости населения города Томска и Томского района позволяет проводить данные занятия для лиц с ограниченными возможностями, что способствует повышению их личностного адаптационного потенциала и, как следствие, успешному приспособлению в условиях современной трансформации рынка труда.

Список использованных источников

1. Адамчук В. В. // Экономика труда [Текст] / В. В. Адамчук. – М: ИНФРА – М, 2009.
2. Заболоцкий, Е. Ю. Особые дети и взрослые в России: закон, правоприменение, взгляд в будущее. Основные проблемы и пути их решения [Электронный ресурс] / Е. Ю. Заболоцкий. – 2-е изд. (эл.). – Электрон. Текстовые дан. – М. : Теревинф, 2015.
3. Калашникова С. А. Личностные ресурсы как интегральная характеристика личности // Молодой ученый. — 2011. — №8. — URL <https://moluch.ru/archive/31/3534/> (дата обращения: 07.09.2018).
4. Маклаков А.Г. Личностный адаптационный потенциал: его мобилизация и прогнозирование в экстремальных условиях. // Психологический журнал. – №1. – 2001.
5. Психология социальной работы. Учебник для вузов. Под редакцией Гулиной // ООО Издательство «Питер». – 2017.
6. Смирнов А. В. Исследование глубинных психологических особенностей инвалидов // Социальные технологии, исследования. — № 4. — 2003.

*Мельникова А.В.,
ведущий инспектор
ОГКУ ЦЗН Кургасокского района*

Особенности организации профессиональной ориентации для различных категорий граждан

Перед службой занятости населения встала необходимость создания эффективно действующей системы профессиональной ориентации безработных граждан и незанятого населения, оказывающей услуги различным социальным группам населения в соответствии с их потребностями.

В Каргасокском районе проводится ряд профориентационных мероприятий для различных категорий граждан. Особое внимание уделяется подрастающей молодежи.

Работу по вопросам профориентации надо начинать в дошкольном возрасте до момента сознательного выбора профессии в юности. Первый опыт с дошкольниками состоялся в апреле 2018 года в Каргасокском детском саду № 1. Дети подготовительной группы (в том числе один ребенок-инвалид) приняли участие в квест-игре «Мастер – град», где есть много разных профессий. На определенных станциях были остановки, где ребята смогли «примерить» на себя разные профессии. Например, на остановке «Повар-кондитер» дети сами приготовили из банана, яблока и мармелада «волшебное канапе», а на следующей – «Мастер по изготовлению мягкой игрушки» – сделали своими руками «Куклу на счастье».

В течение учебного года в школах Каргасокского района для подростков, в том числе детей-инвалидов (7 и 8 видов) проводятся тестирование; классные часы «Моя будущая профессия», «Думаем о будущем уже сегодня»; лекции, беседы «Мой выбор»; профориентационная викторина «Мир профессий». Все мероприятия направлены на то, чтобы расширить представление детей о различных профессиях; формировать позитивное отношение к труду, к профессиональному росту; побуждать детей к поиску информации о профессиях, к осознанному профессиональному выбору. Масштабно проходит акция «Неделя без турникетов»: ребята посещают различные организации, мастер-классы, встречи со специалистами. Совместно с отделом опеки и попечительства УООиП и Реабилитационным центром в Центре занятости проводится профориентационное мероприятие «Моя будущая профессия» для сирот и детей, оставшихся без попечения родителей.

В наше время проблемам инвалидов уделяется особое внимание. Большая часть граждан, имеющих инвалидность, не знают своих возможностей, неадекватно себя оценивают. Перед специалистами службы занятости стоит задача – помочь им реально оценить свое положение на рынке труда. На площадке Центра занятости проходят различные профориентационные мероприятия. Одно из них – мастер-класс «Десять шагов успеха», где с гражданами, имеющими инвалидность, разбирают вопросы правильного поиска работы (подготовка к собеседованию, прохождение собеседования, поведение при трудоустройстве, внешний вид и т.д.). Проводятся встречи с инвалидами по теме «Как изменить свою жизнь», где, в первую очередь, выявляются проблемы и индивидуальные особенности, затем определяются цели на будущее. После встречи гражданин, имеющий инвалидность, должен очень захотеть найти работу и быть абсолютно уверенным, что все получится.

Хотелось бы отметить ещё одно мероприятие, которое проходило в 2017 году в Декаду инвалидов. Классные часы со школьниками среднего звена «Чужой боли не бывает», «Дарите людям доброту». Цель данного мероприятия в том, чтобы сформировать в сознании нормально-развивающихся ребят социально-психологическую готовность к понятию «особый ребенок». В ходе занятий через создание проблемных ситуаций проходило знакомство с некоторыми проблемами детей с ограниченными возможностями здоровья; развивалось чувство эмпатии к людям с инвалидностью.

В 2018-2019 учебном году планируются беседа «Роль семьи в профессиональном самоопределении» с родителями детей инвалидов; тренинг с детьми-инвалидами «Твой шаг в будущее». В настоящее время идет разработка данных мероприятий.

Каждый квартал проходит профориентационное мероприятие «Мой выбор – моё будущее» для граждан в возрасте от 18 до 29 лет, состоящих на учете в Центре занятости. Часть из них – выпускники учреждений высшего и среднего образования, осознавшие, что приобретенная профессия либо не востребована на рынке труда, либо не обеспечивает достойного заработка или не приносит психологического и профессионального удовлетворения. Другая часть – люди, которые по различным причинам не приобрели никакого образования. На мероприятии проводится тестирование, обсуждаются его результаты, проходит информирование о востребованных профессиях, разбирается формула «Хочу. Могу. Надо». С гражданами, не имеющими образования, проводится лекция «Моя будущая профессия».

Есть отдельная проблемная категория лиц, в обязательном порядке направляемых на профконсультацию и обучение, – это люди, не работающие более года. Зачастую они старше 50 лет и не заинтересованы ни в профориентации, ни в переобучении. С такой категорией граждан проходит индивидуальная профориентационная работа.

Профессиональная ориентация и самоопределение необходимо для каждой категории граждан и, возможно, не один раз будет востребована гражданином, потому что современный мир профессий огромен, разнообразен, год от года расширяется и изменяется. В связи с этим существует необходимость правильного, объективного, обоснованного и нужного обществу в данный момент времени выбора профессии.

*Ильина Т.В.,
начальник отдела профориентации и профконсультации
ГКУ ЦЗН г. Новокузнецка*

Система профессиональной ориентации молодежи

Помочь сориентироваться в «море» информации о вакансиях, подсказать, как правильно и эффективно искать работу, подвести подростков к грамотному выбору будущей профессии, к самоопределению – неполный перечень задач, стоящих перед профконсультантами.

«Мы поможем выбрать профессию и добиться успеха!» – под таким девизом, используя новые формы работы, современные технические и информационные средства, специалисты Новокузнецкой службы занятости ежедневно оказывают квалифицированную помощь подросткам и взрослым в вопросах выбора профессии, вариантов обучения и профессионального самоопределения.

Формы работы профконсультантов различны и ориентированы на разные категории граждан. Что касается молодой аудитории, то широко применяются следующие мероприятия:

1. *Групповые и индивидуальные консультации, где школьники получают информацию о востребованных профессиях на рынке труда и т.д.*

Отдел профориентации регулярно проводит групповые и индивидуальные консультации школьников, где школьники получают информацию о том, как не ошибиться в выборе профессии, узнают о востребованных профессиях на рынке

труда, учебных заведениях нашего города и области. Профориентационные консультации проводятся как в Центре занятости населения, так и в учебных заведениях, детских лагерях, на других удобных для детей площадках.

2. Тестирование подростков с целью профессионального выбора (в т.ч. компьютерное тестирование).

В 2013 г. отделом профориентации в ГКУ ЦЗН г. Новокузнецка был открыт компьютерный класс, оснащенный самыми современными диагностическими методиками, позволяющими работать в нескольких направлениях:

- профориентационная диагностика для определения степени выраженности личностных качеств и свойств, необходимых для занятия определенной профессиональной деятельностью (предназначена для оказания содействия в профессиональном самоопределении и профориентации безработных зрелого возраста и учащейся молодежи от 14 лет);
- диагностика для выявления психологического состояния и отдельных личностных качеств, экспресс-модуль для выявления стрессоустойчивости, особенностей поведения в трудной жизненной ситуации;
- диагностика выраженности предпринимательских качеств – модуль для психологического тестирования с целью выявления интересов и склонностей к предпринимательской деятельности, экспресс-тест – модуль для выявления уровня знаний и начальной подготовки и готовности вести бизнес;
- диагностический модуль (более 50-ти тестов) для комбинирования тестов для любой диагностической задачи, позволяет выбрать определенный набор интеллектуальных и личностных тестов по другим конкретным запросам.

Помимо диагностической базы компьютерный класс оснащен информационной базой – мультимедийным оборудованием, информационными стойками, поддерживающими памятки и буклеты по актуальным профориентационным вопросам и др., информационными стендами по темам «Выбираем профессию правильно», «Хочу. Могу. Надо», «Востребованные профессии», «Выбор. Карьера. Занятость».

3. Профориентационный кинотеатр.

Профориентационный кинотеатр – место, где каждый желающий гражданин сможет ознакомиться с содержанием профессии посредством просмотра фильмов. В первую очередь предлагаются фильмы о тех профессиях, которые наиболее востребованы именно для нашего города, и, конечно, даётся возможность посетителям самим выбрать ролики. Позже к этой идее присоединились работодатели, пожелавшие оставить нам ролики о своих предприятиях, и учебные заведения. Кроме того компьютерный класс оснащен базой видеопрограмм, видеороликов о профессиях, киноуроками, видеопрезентациями, профессиограммами.

4. Консультации с использованием «Skype».

Информационные технологии плотно вошли в нашу повседневную жизнь. Сейчас мало кто может представить настоящее без компьютера и интернета. Служба занятости шагает в ногу со временем и осваивает новые формы работы. Так специалисты Новокузнецкой службы занятости проводят скайп-консультирование в режиме он-лайн. Такое взаимодействие имеет свои преимущества, позволяет экономить время и, главное, расширяет возможности оказания государственных услуг: теперь житель любой отдаленной территории, села или города, при наличии дома, в школе, клубе, библиотеке подключения к сети интернет и программы skype может получить квалифицированную помощь профконсультан-

та. Например, консультирование по скайпу позволило сельским школьникам, проживающим в отдаленных селах, в реальном времени получать информацию об учебных заведениях, о востребованности профессий, о содержании труда по отдельным профессиям, напрямую общаться с профконсультантом, смотреть профориентационные видеопрезентации и ролики о профессиях.

2. Экскурсии по Центру занятости населения г. Новокузнецка.

Одной из форм профориентационной работы являются экскурсии по Центру занятости. Во время экскурсии школьники знакомятся с ситуацией на рынке труда, востребованными профессиями, возможностью трудоустройства и получения профессии при содействии службы занятости, посещают информационный зал и профориентационный кинотеатр. Особый интерес у ребят вызывает компьютерный класс и возможность пройти тестирование.

Новой формой профориентационной работы можно назвать «формирование дорожной карты» для воспитанников коррекционных вспомогательных школ и ребят из детских домов, школ-интернатов. Сегодня, формируя «дорожную карту», мы готовим ребенка к самостоятельному обращению в службу занятости. Детей приводят в центр занятости и на месте рассказывают, показывают и учат обращаться к специалистам, пользоваться услугами Центра занятости. Например, Центр занятости (адрес, как добраться), администратор (какие вопросы задать, какие документы заполнить / получить талончик на регистрацию через информационный киоск/ пройти к специалисту-регистратору, согласно приглашению по громкой связи / самостоятельно посмотреть вакансии через информационный киоск, информационный зал. Таким образом педагоги и специалисты Центра занятости знакомят детей, у которых есть проблемы с восприятием информации и коммуникацией, с алгоритмом действий, необходимых для обращения в службу занятости, делают услуги более доступными.

3. Экскурсии на предприятия нашего города.

Еще одна форма работы отдела профориентации – экскурсии на предприятия нашего города. Например, для учащихся лицея № 84 специалисты организовали экскурсию на кондитерское предприятие «Сладкий Дом и К». Подростки познакомились с производством кондитерских изделий, профессиями «пекарь», «кондитер», «технолог», а также условиями и орудиями труда.

4. Выездные мероприятия в летние лагеря.

Профконсультанты – частые гости в школах, Домах творчества, загородных оздоровительных лагерях и в других детских учреждениях. Не остаются без внимания профконсультантов дети и в летний период. Так, совместно с МАОУ ДОД «Детско-юношеский центр «Орион» было организовано выездное мероприятие в пионерский лагерь «Карагай-Агаш». Для школьников было организовано профориентационное занятие «Лестница успеха».

5. Выездные мероприятия в сельские школы.

Использование мобильного центра для информирования населения о ситуации на рынке труда и услугах службы занятости позволяет проводить широкомасштабную профориентационную кампанию для старшеклассников сельских школ. Учащиеся знакомятся с информацией о рынке труда, о востребованных профессиях; узнают о нюансах технологии выбора профессии и наиболее типичных ошибках при выборе. Использование мобильного центра позволяет оперативно и на высоком техническом уровне проводить мероприятия различного масштаба и тематической направленности в самых отдаленных районах.

6. Ярмарки учебных мест.

Ярмарка учебных мест стала традиционным массовым профориентационным мероприятием для школьников нашего города. В ходе ярмарки выпускники и учащиеся школ города и сельских территорий знакомятся с профессиональными учебными заведениями всех уровней, с условиями приема, с востребованными на сегодняшний день на рынке труда профессиями и специальностями. В 2017 году в ярмарке приняли участие более 30 учреждений профессионального образования, в том числе 11 иногородних. Мероприятие посетили около 1500 старшеклассников. Профконсультанты службы занятости активно помогали старшеклассникам в выборе профессий и специальностей. Особое внимание уделялось рабочим профессиям, дефицит которых сегодня наиболее ощутим. В течение ярмарки работал «Профориентационный кинотеатр», который посетили порядка 300 школьников. Фильмы о профессиях и специальностях помогут ребятам в выборе будущей профессиональной судьбы.

Особое внимание при организации уделяется тому, чтобы мероприятие носило не только информационный характер, но было зрелищным и интересным. Студенты учебных заведений провели мастер-классы «3D моделирование», «Архитектурная мастерская», «Флористика», «Парикмахерское искусство», «Японская кухня» и другие. Школьники участвовали в создании архитектурных проектов, изготавливали шоколад, измеряли артериальное давление, учились определять подлинность денежных купюр, создавали флористические шедевры, пробовали себя в качестве визажистов и парикмахеров, осваивали рабочее место водителя автомобиля. Для участников мастер-классов были организованы «вкусные столы».

7. Работа с родителями.

Не остаются без внимания профконсультантов и родители старшеклассников. Используются как индивидуальные консультации, так и групповые формы работы. Так, например, в этом году специалисты Центра занятости принимали участие в городском родительском собрании «Роль семьи в профориентации подростка». На родительском собрании профконсультанты Центра рассказали родителям о ситуации на рынке труда и востребованности профессий, о современных подростковых приоритетах и ценностях, подсказали несложные правила общения с несовершеннолетними, дали полезные советы по выбору профессии и учебного заведения.

8. Мероприятия по ранней профориентации с использованием мультимедийных презентаций, игр, конкурсы рисунков и т.д.

Новокузнецкий Центр занятости ежегодно принимает участие во Всероссийском проекте «Дети – наше будущее». В этом проекте принимают участие более 25 городов России. Цель проекта – провести городской праздник для первоклассников, вовлечь их в различные кружки, секции и помочь определиться с будущей профессией. 10 сентября 2017 г. такой праздник состоялся на площади у Драматического театра. Для ребят были организованы игровые, развлекательные, тематические площадки. Городские организации дополнительного образования представили ребятам всю палитру творческих кружков и спортивных секций. В начале мероприятия была торжественно открыта «Аллея первоклассников – 2017», где представлены фотографии ребят с именами и мечтами, кем они хотят стать в будущем. На празднике работали профессиональные площадки, на которых ребята в игровой форме смогли освоить различные профессии. Каждый получил возможность почувствовать себя пожарным, спасателем, врачом, монтажником,

художником, кинологом, артистом и др. Многолюдно было на площадке Новокузнецкого центра занятости. Каждый желающий смог почувствовать себя в роли специалиста службы занятости, подобрать работу маме или папе, поработать в мобильном центре занятости. Школьники и воспитанники детских садов активно приняли участие в программе «Азбука профессий», которую для них подготовили профконсультанты Центра занятости. Ребята в игровой форме познакомились с разнообразным миром профессий, отгадывали загадки, рассказывали о том, кем работают их мамы и папы, представили свои мечты о будущей профессии в конкурсе рисунков «Кем быть?». Все участники веселых конкурсов и викторин получили сладкие призы и сувениры. Многие самостоятельно изготовили себе в подарок фигуру из шаров на организованном мастер-классе.

Также в 2017 г. в Кемеровской области началась реализация межведомственного профориентационного проекта «Сто дорог – одна моя». В проекте участвуют обучающиеся первых классов нескольких школ области, в том числе Лицея № 111 г. Новокузнецка. Проект реализуется педагогами образовательного учреждения и профконсультантами Центров занятости.

Заключение. Охват всех участников профориентационного процесса является необходимым условием при организации работы профконсультантов ГКУ ЦЗН г. Новокузнецка.

*Аразова Е.Б.,
начальник отдела
ОГКУ ЦЗН Молчановского района*

Новые формы содействия трудоустройству граждан с инвалидностью

Одним из основных прав каждого жителя нашего государства является право на труд. Его имеют все граждане Российской Федерации, в том числе и люди с инвалидностью. Проблема занятости и трудоустройства инвалидов является актуальной, важной и, можно сказать, одной из самых острых. Из-за череды событий XX века, происходивших в нашем государстве, люди с инвалидностью были забыты. Тем самым в обществе сложился стереотип, что человек с ограниченными возможностями не может и не хочет работать, что он живет на попечении родственников и государства. Работа для инвалида – это главное в его жизнедеятельности, так как работающий инвалид чувствует себя полноправным членом общества и перестает ощущать свою неполноценность. Инвалиды теряют стимул к трудоустройству, так как им без веских причин отказывают в приеме на работу. По данным Росстата, в 2017 году доля занятых лиц, имеющих инвалидность, в общей численности лиц в трудоспособном возрасте, составила 17,0 % [1].

В процессе взаимодействия с работодателями приходит понимание, что они с излишней настороженностью относятся к людям с инвалидностью, что мешает полноценному взаимодействию друг с другом. Большинство работодателей не имеют полной картины о жизни людей с инвалидностью, боятся брать на себя ответственность при приеме на работу. Существует много мифов о работниках с инвалидно-

стью. Например, что оформление на работу людей с инвалидностью создает много трудностей. Одной инициативы службы занятости мало, необходимо проводить ликбез среди работодателей. Каждый руководитель должен осознавать, что инвалидность – проблема не одного человека, а общества в целом. Зачастую работодатели намеренно квотируют рабочие места по невостребованным профессиям. Возможно, введение санкций за невыполнение квоты позволит решить данную проблему.

В условиях дефицита рабочих мест в сельской местности устроиться инвалиду становится еще сложнее. Необходимо создание предприятий, артелей, где могли бы трудиться люди с ограниченными возможностями.

«В условиях современной России лица с ограниченными возможностями и их семьи являются одной из наиболее ущемленных категорий населения. Помимо общих социальных трудностей, характерных для значительной части населения в кризисной ситуации, они с большими трудностями адаптируются к негативным социальным изменениям, обладают пониженной способностью к самозащите». [2] Большая масса инвалидов теряет желание трудиться. В данных условиях необходима психологическая поддержка для снятия коммуникативных, психологических барьеров, которые не позволяют активно участвовать в жизни общества. Данную поддержку могут оказать люди со знанием психологических особенностей личности индивида.

В целях решения задач по трудоустройству инвалидов Центр занятости осуществляет комплексную работу:

- проведение консультационно-разъяснительной работы с работодателями («круглых столов», рабочих встреч и т.д.) по вопросам трудоустройства инвалидов;
- индивидуальное сопровождение инвалида от момента обращения в службу занятости до уверенного закрепления на рабочем месте (собеседования организуются при непосредственном участии специалиста Центра занятости);
- психологическая поддержка (направлена на повышение мотивации к труду, активизацию позиции по поиску работы и трудоустройству);
- социальная адаптация (инвалиды готовят к проведению деловой беседы с работодателем, обучают социальным и коммуникативным навыкам, формируют активную жизненную позицию, направленную на поиск работы и трудоустройство);
- профориентация (направлена на профессиональное самоопределение граждан с учетом их потребностей и возможностей в целях выбора деятельности (профессии), трудоустройства, прохождения профессионального обучения и получения дополнительного образования);
- индивидуальное сопровождение инвалидов в процессе оформления документов на открытие собственного дела, а также после открытия бизнеса, включая содействие в получении консультаций разных ведомств, в том числе предоставляющих финансовую поддержку предпринимателям;
- проведение «горячих линий» по содействию в трудоустройстве граждан, имеющих инвалидность;
- формирование базы резюме граждан, имеющих инвалидность и желающих работать.

Специалисты Центра занятости, не дожидаясь обращения инвалида, связываются с ним в целях уточнения потребности в трудоустройстве. Оказание государственных услуг Центром занятости осуществляется в соответствии с индивидуальной программой реабилитации или абилитации инвалида (ИПРА), выдаваемой федеральными государственными учреждениями медико-социальной экспертизы. При оказании услуги содействия в поиске подходящей работы у специалистов

Центра занятости возникают трудности в подборе подходящей работы, так как в ИПРА не конкретизирован доступный вид труда, подходящий для трудоустройства людей с инвалидностью (отсутствуют конкретные профессии, специальности).

Чтобы решить проблему инвалидов в сфере занятости, необходимо с полной ответственностью и самоотдачей подходить к данному вопросу со всех сторон, придерживаться схемы по трудоустройству граждан с инвалидностью, своевременно вносить коррективы. Проводимые мероприятия должны быть четкими и эффективными. Необходимо присоединяться к сообществам, которые тесно взаимодействуют с гражданами, имеющими инвалидность, предлагать им свои проекты по трудоустройству. До работодателей необходимо донести, что люди с инвалидностью – неотъемлемая часть общества, и они хотят работать! Работодатели должны понимать ответственность за возложенные на них государством обязанности в разрешении вопроса трудоустройства людей с инвалидностью. Если все друг друга услышат, культура нашего региона и страны в целом резко возрастет.

Список использованных источников

1. Федеральная служба государственной статистики, <http://www.gks.ru>, 05.09.2018.
2. Холостова Е.И. Социальная работа с инвалидами//Учебное пособие – М.: Издательско-торговая корпорация «Дашков и К», 2006. — с.4.

*Венкина О.В.,
заместитель директора
ОГКУ ЦЗН Зырянского района*

Новые механизмы деятельности ОГКУ ЦЗН Зырянского района, направленные на повышение занятости безработных граждан с инвалидностью в рамках мероприятия самозанятости

В нашей стране отсутствует чёткая государственная политика в отношении проблем трудовой занятости лиц с инвалидностью, и нет эффективных государственных программ, способствующих их решению. Причиной данного положения является не столько нежелание чиновников и работодателей предпринять какие-либо шаги в этом направлении, сколько отсутствие механизмов, которые без особых системных преобразований могут быть внедрены и позволят изменить существующую ситуацию. Нынешние государственные программы и подходы к решению проблемы трудовой занятости инвалидов неэффективны и не дают возможности людям с инвалидностью стать полноправными участниками процесса трудоустройства. Нужны новые механизмы (модели), новые идеи и решения, и их обсуждение необходимо начать уже сегодня, в том числе в части реализации мероприятия самозанятости (создание собственного дела). Огромный неиспользуемый трудовой потенциал людей с инвалидностью при серьёзных демографических проблемах и нехватке трудовых ресурсов – это экономическая составляющая вопроса. Неустрашенная судьба каждого конкретного человека из многочисленного количества инва-

лидов нашего муниципалитета в связи с отсутствием реальных возможностей трудиться, а значит вести полноценный образ жизни, завести семью и т.д., – это общечеловеческая гуманистическая подоплёка. И Центр занятости постарался сделать ещё один шаг на пути к обществу, где каждый человек ценится; где создаются условия, чтобы все имели возможность реализовать свой потенциал, независимо от личных особенностей, одним из которых и является наличие инвалидности.

На территории муниципального образования «Зырянский район» зарегистрировано 416 инвалидов трудоспособного возраста, что составляет 5,9 % от численности экономически активного населения района (7100). Число работающих инвалидов от числа зарегистрированных составляет 90 человек (21,6 %).

Из числа опрошенных 326-ти неработающих инвалидов только 42 человека (12,9 %) заинтересованы в трудоустройстве, 10 человек (3,1 %) готовы пройти курсовое обучение и 5 человек (1,5 %) готовы заняться предпринимательской деятельностью.

Основные проблемы, возникающие при трудоустройстве граждан с инвалидностью:

- 1) низкая мотивация как самих инвалидов, так и работодателей;
- 2) ограниченная транспортная доступность (на территории МО «Зырянский район» в рамках договора осуществляет автотранспортные услуги Асиновское АТП «ООО «Перевозчик», рейсы автобусов в отдаленные населенные пункты осуществляются не чаще двух раз в неделю, причем, данные автотранспортные средства не оборудованы для инвалидов);
- 3) отсутствие у граждан с инвалидностью образования или наличие образования, которое не востребовано на рынке труда муниципалитета (основная специфика района – сельское хозяйство и лесоперерабатывающий комплекс)
- 4) отсутствие оборудованных рабочих мест для данных категорий граждан, с учетом нарушенных функций и ограничений их жизнедеятельности.



Но несмотря на проблемы, возникающие при трудоустройстве граждан с инвалидностью и незначительным числом инвалидов, желающих заняться предпринимательской деятельностью, Центр занятости все-таки решил проработать вопрос организация занятости этой категории граждан в рамках мероприятия самозанятости. На решение данного вопроса повлияли следующие причины – отсутствие рабочих мест по месту жительства инвалидов; возможность быстро и без посторонней помощи добраться до места работы; отношение общества к гражданам с инвалидностью; отсутствия образования или опыта работы; желание реализации себя на рынке труда.

Первым шагом в данном направлении было то, что Центр занятости собрал «круглый стол» для инвалидов, не только состоящих на регистрационном учете, но и по результатам анкетирования желающих трудоустроиться. На встречу были при-

глашены специалисты налоговой службы, социальной защиты населения, пенсионного фонда, администрации муниципального образования, Центра поддержки предпринимательства (далее ЦПП) и предприниматели. В рамках «круглого стола» обсуждались вопросы социальной поддержки со стороны государства; порядок реализации мероприятия самозанятости и оказание единовременной финансовой помощи; режимы налогообложения, налоговые ставки и порядок их уплаты; реализация программы «Первый шаг» на уровне Зырянского района и суммы выделяемой субсидии; услуги по ведению и сопровождению предпринимателей ЦПП. Ведущие предприниматели района делились опытом работы, обсуждали проблемы, риски и пути их решения. По результатам таких встреч в 2017 году две гражданки, имеющие инвалидность III группы, организовали собственное дело со следующими видами экономической деятельности (далее ВЭД) – разведение кроликов и выращивание свиней на мясо. В 2018 году данную услугу получили еще два гражданина, имеющие III группу инвалидности, с ВЭД – выращивание свиней на мясо и оказание швейных услуг. Причем гражданка, открывшая швейный салон, планирует в конце года участие в муниципальном конкурсе «Первый шаг». Кроме этого, Центр занятости через местную газету «Сельская правда» публикует информацию о реализации данного мероприятия в районе, интервью с новыми предпринимателями.

Для того, чтобы решить проблемы инвалидов в сфере занятости и трудоустройства или хотя бы минимизировать их, недостаточно просто какого-то набора нормативных документов соответствующего законодательства (пусть и отвечающего всем современным и гуманным требованиям). Только изменив менталитет людей, можно надеяться, что проблемы занятости и трудоустройства инвалидов в современном обществе исчерпают свою остроту.

*Гафиева А.М.,
ведущий инспектор
ГКУ ЯНАО ЦЗН г. Губкинский*

Работодатель – главный партнер службы занятости населения

За годы своей деятельности Государственное казённое учреждение Ямало-Ненецкого автономного округа «Центр занятости населения города Губкинский» успешно взаимодействует с социальными партнерами по решению проблем занятости населения, снижению социальной напряженности на рынке труда. В противостоянии безработице главным партнером является работодатель.

На территории города Губкинский зарегистрированы 625 предприятий и организаций. Основу экономического потенциала города составляют предприятия топливно-энергетического комплекса. Тесное взаимодействие Центра занятости населения с работодателями позволяет получать оперативную и достоверную информацию о спросе и предложениях на рынке рабочей силы, а также эффективно решать проблему трудоустройства населения с учетом их квалификации, образования, профессиональных интересов.

В соответствии со ст. 25 Закона РФ от 19.04.1991 г. №1032-1 «О занятости населения в Российской Федерации», работодатели ежемесячно предоставляют в Центр занятости населения города Губкинский информацию о наличии свободных рабочих мест. С начала текущего года 151 работодатель предоставили 1788 вакансий, на которые при содействии Центра занятости трудоустроено 419 человек.

Эффективной формой работы с населением и работодателями стало проведение «круглых столов», гарантированных собеседований, «социальных гостиных», целью которых является организация помощи гражданам в поиске подходящих вариантов для трудоустройства, а работодателям – в подборе кандидатов на имеющиеся вакансии, а также информирование работодателей о положении на рынке труда, совершенствование совместной работы и развитие сотрудничества работодателей и Центра занятости населения. Одним из приоритетных направлений взаимодействия работодателя и Центра занятости населения является организация ярмарок вакансий, в том числе специализированных и мини-ярмарок. Этот вид услуг удобен как для работодателей, так и для ищущих работу граждан. Работодателям предоставляется возможность оперативного подбора специалистов на вакантные рабочие места. В свою очередь, безработные граждане, не выезжая на предприятия, получают полную информацию о заинтересовавшем их месте работы, условиях и оплате труда.

При активном участии работодателей города Губкинский в программах активной политики занятости населения с начала текущего года в свободное от учебы время были трудоустроены 394 подростка, организованы оплачиваемые общественные работы для 37 безработных и ищущих работу граждан.

Еще одним направлением деятельности Центра занятости является координация работы по проведению контроля за приемом на работу инвалидов в пределах квоты. В соответствии с требованиями Закона Ямало-Ненецкого автономного округа от 27 июня 2008 года № 54-ЗАО «О квотировании рабочих мест для трудоустройства инвалидов в Ямало-Ненецком автономном округе», работодателям, имеющим численность работников 35 человек и более, устанавливается квота для приема на работу инвалидов. Ежемесячно до 15 числа месяца, следующего за отчетным, работодатели предоставляют в Центр занятости информацию:

- о выполнении квоты для приема на работу инвалидов, созданных или выделенных рабочих местах для трудоустройства инвалидов;
- о наличии свободных рабочих мест и вакантных должностей в счет установленной квоты для приема на работу инвалидов.

В текущем году 31 предприятие Губкинского заквотировали 100 рабочих мест для граждан с ограниченными возможностями здоровья. Центром занятости населения совместно с работодателями на постоянной основе проводится работа по перепрофилированию длительно незаполненных вакансий для граждан с ограниченными возможностями здоровья.

Для расширения деловых партнерских отношений с работодателями проводятся семинары, встречи, на которых обсуждаются проблемы трудоустройства различных групп населения, ситуация на рынке труда, изменения в законодательстве, обозначаются перспективы дальнейшего сотрудничества.

Специалисты Центра занятости населения города Губкинский при необходимости принимают участие в разработке плана совместных действий при сокращении работников, оказывают предувольнительные консультации работникам, знакомят их с услугами Центра и помогают в трудоустройстве до момента увольнения работников с предприятия.

Содействие трудоустройству граждан

В целях оказания содействия в трудоустройстве граждан, обратившихся в Центр занятости населения города Губкинский, проводится анализ ситуации на рынке труда, мониторинг соответствия спроса и предложения на рынке труда, исходя из анализа профессионально-квалификационного состава граждан различных категорий и анализа потребности рынка труда.

С одной стороны, работодатель предъявляет спрос на высококвалифицированную рабочую силу, с другой стороны, граждане, которые не могут найти подходящую работу, нуждаются в социальной защите.

Занятость граждан обеспечивается реализацией программных мероприятий окружных и муниципальных программ содействия занятости населения, направленных на эффективную работу с различными категориями безработных и ищущих работу граждан.

Основной целью работы с различными категориями граждан является максимальное сокращение сроков поиска работы, используя активные формы и методы трудоустройства:

- разъяснительно-пропагандистская работа о мероприятиях в области занятости населения посредством первичного информирования и консультирования граждан различных категорий до постановки их на учет в целях поиска подходящей работы;

- осуществление в приоритетном порядке профессиональной ориентации граждан, включая инвалидов, выпускников образовательных организаций, лиц предпенсионного возраста, одиноких и многодетных родителей, воспитывающих несовершеннолетних детей, детей-инвалидов;

- проведение мероприятий по внедрению эффективных механизмов профилирования безработных, ориентация мер по содействию в трудоустройстве на наиболее уязвимые категории безработных, выявляемые по результатам профилирования;

- организация ярмарок вакансий, специализированных ярмарок вакансий для определенных категорий населения (молодежь, инвалиды, женщины, выпускники образовательных организаций, лица предпенсионного возраста и т.д.), в том числе мини-ярмарок с целью оказания адресной поддержки в трудоустройстве граждан различных категорий;

- организация общественных работ;

- организация временного трудоустройства безработных граждан, испытывающих трудности в поиске работы;

- профессиональная подготовка, переподготовка, повышение квалификации безработных граждан (профессиональное обучение);

- содействие самозанятости безработных граждан;

- организация стажировки женщин, в том числе женщин, воспитывающих детей в возрасте от полутора до трех лет, прошедших профессиональное обучение или получивших дополнительное профессиональное образование по направлению органов службы занятости;

– содействие трудоустройству женщин, воспитывающих детей в возрасте от полутора до трех лет, многодетных родителей, родителей, воспитывающих детей-инвалидов;

– профессиональное обучение и дополнительное профессиональное образование женщин (мужчин) в период отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет, включая обучение в другой местности (приступившие);

– квотирование рабочих мест для инвалидов.

Данные формы и методы работы по содействию занятости населения позволяют повысить уровень трудоустройства граждан различных категорий муниципального образования «Город Губкинский».

*Попова Н.В.,
ведущий инспектор отдела
взаимодействия с работодателями и реализации специальных программ
ОГКУ ЦЗН г. Томска и Томского района*

Содействие самозанятости граждан как одно из важных мероприятий активной политики занятости

В рамках активной политики содействия занятости населения на рынке труда все более важное значение приобретают программы содействия развитию самозанятости, обучению предпринимательским навыкам и созданию малого бизнеса. Самозанятость в рыночных условиях — это обязательный объективно присущий элемент рыночных отношений. В Центре занятости населения города Томска и Томского района (далее Центр) реализуется мероприятие по организации самозанятости с 2009 года [2]. Людям, планирующим открыть собственное дело, в Центре оказывается единовременная финансовая помощь в размере 58800 рублей, а также 58800 рублей за каждого трудоустроенного гражданина при создании дополнительных рабочих мест в рамках предпринимательского проекта [1].

Информацию о возможности принять участие в программе можно получить на сайте Центра занятости – в новостной ленте регулярно освещаются мероприятия, проводимые Центром в рамках предоставления государственной услуги по самозанятости, защиты бизнес-планов, занятия по основам предпринимательской деятельности в клубе «Бизнес-старт», выездные проверки на предмет целевого использования финансовой помощи и др.

Для граждан, заинтересованных в участии в программе, организуются групповые консультации по самозанятости и семинары, на которых подробно рассказывается об условиях участия в программе, предоставляется информация об организациях города Томска, занимающихся вопросами развития предпринимательства.

В целях информирования населения города Томска и Томского района о мероприятиях по содействию самозанятости граждан на ярмарках вакансий работает консультационная площадка специалистов Центра занятости.

Кроме того, на общегородских ярмарках вакансий для всех желающих проводятся мастер-классы и семинары, для проведения которых приглашаются специа-

листы структур поддержки субъектов малого и среднего предпринимательства города Томска.

Безработным гражданам, пожелавшим открыть собственное дело через Центр, мы предлагаем принять участие в клубе «Бизнес-старт», где они знакомятся с основами предпринимательской деятельности и занимаются написанием бизнес-плана. Длительность занятий в клубе составляет 72 часа (2 недели). Курс включает в себя следующие темы обучения – психология предпринимательства, экономические расчеты бизнес-проекта, основы предпринимательской деятельности, методика составления бизнес-плана, налоговое планирование, бухгалтерский учет.

В 2018 году, в соответствии с заключенным Государственным контрактом, занятия проводил Ресурсный центр (ООО «Ресурсный центр»), где, в том числе преподавали индивидуальные предприниматели, знающие основы ведения бизнеса на практике. В текущем году клуб посетили 66 человек.

Проведение психологического тестирования, направленного на выявление способностей и готовности к осуществлению предпринимательской деятельности, и экспертиза бизнес-планов также проводятся с помощью привлеченных специалистов.

Заседания экспертной комиссии по проведению независимой оценки бизнес-планов проходят в Центре еженедельно. В состав экспертной комиссии входят представители организаций-партнеров Центра – Фонда развития малого и среднего предпринимательства Томской области, Союза «Томская Торгово-промышленная палата», Администрации города Томска, Уполномоченного по защите прав предпринимателей в Томской области.

В программе принимают участие самые разные люди – это и молодежь около 20 лет, и люди предпенсионного возраста. Обучение помогает взглянуть на имеющиеся бизнес-идеи по-новому, оценить реальный рынок с маркетинговой точки зрения, что-то подкорректировать или вообще составить новый бизнес-план. На защиту выносятся такие проекты как открытие мебельного салона, организация праздников, семейное психологическое консультирование, реставрация ванн, салон фуд-флористики, органическая ферма, творческая мастерская для женщин.

Молодой человек (24 года), ранее работавший консультантом в банке, представил бизнес-проект «Сервисный центр», который предполагает оказание услуг по ремонту компьютеров, ноутбуков, телефонов и другой техники. Один из участников (50 лет) свое хобби, рыбную ловлю, решил превратить в бизнес. Изучил рынок, просчитал расходы и возможную прибыль, и готов изготавливать силиконовые приманки для рыб. Его потребители – магазины для охотников и рыболовов. Аренда помещения, исходные материалы и инструменты заложены в сумму, которую он рассчитывает получить в качестве финансовой помощи от службы занятости.

Однако стоит отметить, что в силу экономических изменений, в том числе в связи с инфляцией, а также на фоне роста МРОТ в регионах, финансовая помощь в размере 58800 рублей в настоящее время является недостаточной для поддержки при открытии собственного дела. Многие клиенты службы занятости проявляют интерес к программе как возможности повысить качество жизни, но в то же время, ознакомившись с условиями получения финансовой помощи, отказываются от участия в программе, аргументируя свое решение тем, что процедура получения

финансовой помощи не из легких, а сумма, предоставляемая в качестве стартовой поддержки, недостаточна для начала собственного дела.

Список использованных источников:

1. Постановление Администрации Томской области от 29.12.2011 № 428а (ред. от 01.03.2017) «Об утверждении Порядка определения размеров единовременной финансовой помощи и финансовой поддержки гражданам при предоставлении государственных услуг в области содействия занятости населения».
2. Приказ Департамента труда и занятости населения Томской области от 05.02.2018 № 1 «Об утверждении ведомственных целевых программ Департамента труда и занятости населения Томской области на 2018–2020 годы».

*Пянзина С. С.,
ведущий инспектор
ОГКУ ЦЗН Шегарского района*

Особенности организации профессиональной ориентации «Шаги к успеху»

Процесс профессионального самоопределения охватывает длительный период жизни человека – от появления зачатков профессиональных интересов и склонностей в детском возрасте до окончательного утверждения в избранной сфере профессиональной деятельности в годы зрелости. Одной из важнейших составляющих процесса социализации ребенка является ее профессиональное самоопределение – процесс сознательного и самостоятельного выбора своего профессионального пути. [1]

Основные цели наших профориентационных мероприятий:

- информирование учащихся о многообразии мира профессий;
- формирование навыков работы в коллективе;
- содействие профессиональному самоопределению учащихся и популяризация рабочих профессий;
- осознание критериев выбора будущей профессии.

Профессиональное самоопределение – это не единовременное событие, а дело всей жизни человека, и начинается оно еще в дошкольном возрасте. Традиционно выделяют несколько этапов и подэтапов этого процесса:

1 этап. Развитие конкретно-наглядных представлений о мире профессий. Этот этап берёт своё начало в возрасте становления самосознания как такового в 2,5-3 года и продолжается вплоть до начала подросткового возраста (10-12 лет) [2].

Специалисты Центра занятости населения Шегарского района ежегодно посещают детские сады и проводят для дошкольников занятия в игровой форме. Под их руководством дети путешествовали в «Мир Профессий», становясь поварами, продавцами, врачами. Без внимания не остались и видеоролики «Навигатум», после которых у детей было много вопросов.

2 этап. Профессиональное самопознание. Ориентировочные границы этого этапа – 5-9 класс [2]. В юношеском возрасте человек постоянно сталкивает-

ся с проблемой выбора. Выбор профессии – одно из наиболее серьезных, важных жизненных решений. Мы помогаем сделать выбор, который, возможно, не только определит основное занятие на всю жизнь, но и, зачастую, определяет круг общения, стиль жизни, а иногда и судьбу. Чтобы дать гражданам четкое представление о сути профессий, ОГКУ ЦЗН Шегарского района ежегодно организует встречи представителей разных профессий с детьми для осознанного принятия решения о выборе деятельности. Каждый год появляются новые профессии, старые исчезают, стираются границы между некоторыми специальностями. Ориентироваться в этом огромном и динамичном мире профессий нелегко. С целью презентации появляющихся на рынке труда новых профессий и знакомства с наиболее востребованными в регионе специальностями и профессиями специалисты Центра занятости проводят для обучающихся классные часы. В рамках «Недели без турникетов» ежегодно проходит конкурс детских рисунков «Моя будущая профессия». Лучшие работы отмечаются грамотами.

У Центра занятости населения Шегарского района есть традиция: каждый год в самый разгар летнего сезона мы отправляемся с представителями самых интересных и впечатляющих профессий в детский спортивно-оздоровительный лагерь «Обская волна» в д. Оскино Шегарского района. В 2018 году прошла игра-квест «Мир профессий» с представителями МЧС и ГИБДД. Проходя по «станциям» и выполняя задания, команды получали подробную информацию о правилах дорожного движения, о правилах поведения во время пожарной опасности, смогли во время мастер-класса попробовать себя в роли пожарных. В 2016 году был проведен профориентационный квест и организована выставка спецтехники МЧС: ребята познакомились с профессией пожарного и спасателя. В 2017 году акцент был сделан на творческих специальностях – модельер, флорист, художник. В ходе игр и конкурсов ребята отвечали на вопросы, отгадывали загадки и рисовали профессии своей мечты.

3 этап. Собственно профессиональное самоопределение. Здесь выделяют три подэтапа: уточнение социально-профессионального статуса (характерен для учащихся 10 – 11 классов), вхождение в профессию (характерен для студентов) и развитие профессионализма в процессе трудовой деятельности (характерен для работающей части населения). [3] Для школьников помимо профориентационных тренингов были проведены экскурсии на предприятия села Мельникова: УМВД по Шегарскому району, МЧС по Шегарскому району, библиотека, Шегарская районная больница. Сотрудники полиции ознакомили школьников со структурой своей организации. Работники районной библиотеки организовали лекторий на тему «Дороги, которые мы выбираем». В Шегарской районной больнице были проведены экскурсии с демонстрацией медицинского оборудования; желающие поступить в медицинские учреждения работали в больнице в летний период.

Цели и задачи, которые были поставлены перед инспекторами Центра занятости населения по оказанию профориентационной поддержки учащимся в процессе выбора профиля обучения и сферы будущей профессиональной деятельности, успешно реализованы в ходе запланированных и проведённых мероприятий.

Список использованных источников

1. Захаров Н.Н. Профессиональная ориентация школьников.-М.,просвещение, 2006.
2. Заер, Е.Ф. Основы профориентологии / Э.Ф.Заер, А.М.Павлова, Н.О. Садовникова.- М.,2005.-157с.

Содействие предпринимательской инициативе безработных граждан с целью увеличения количества работодателей в сельской местности

Областное государственное казённое учреждение «Центр занятости населения Каргасокского района» со штатной численностью 18 человек расположен на территории муниципального образования «Каргасокский район» Томской области.

По площади наш район самый большой в Томской области (89,6 тыс. км²), приравнен к районам Крайнего Севера. Более половины площади (53 тыс. км²) занимают самые большие в мире Васюганские болота. На территории 12-ти муниципальных образований очень низкая плотность населения – 0,2 чел /км². На 01.01.2018 года численность экономически активного населения составляла 11800 человек при общей численности населения района почти 20000 человек. Такие географические данные как удаленность на север почти 500 тысяч км от областного центра и отсутствие круглогодичной транспортной доступности внутри района создают ряд особенностей, влияющих на рынок труда на территории Каргасокского района. Если не считать недропользователей, которые живут по своим правилам, производя работы на территории района, недостаточно взаимодействуют с Центром занятости, то рынок труда со стороны работодателей представлен малым и очень малым бизнесом. Большинство предпринимателей занимаются разного рода торговлей, небольшая часть оказывают услуги. Производственников, к сожалению, нет практически совсем. Единицы работодателей в отдаленных поселениях: бюджетные – школы, дома культуры, детские сады и администрация; одна – две маленькие торговые точки; предприниматели, добывающие рубу.

По представленной информации понятно, что бизнес по объективным причинам развит крайне слабо, бюджетные организации обеспечить рынок труда необходимыми вакансиями не смогут. С целью содействия снижению уровня регистрируемой безработицы и повышению уровня эффективной занятости населения специалистам службы занятости приходится использовать все, даже малейшие, шансы для увеличения количества работодателей. И содействие развитию предпринимательской инициативы безработных граждан – один из таких, иногда достаточно успешных, шансов. От качества оказания услуги по организации самозанятости, включая составление бизнес-плана, во многом зависит успешность будущего предпринимателя, перспектива развития созданного бизнеса, и, что наиболее ценно, – создание рабочих мест, активное сотрудничество со службой занятости: заключение договоров по различным программам, участие в ярмарках вакансий и других мероприятиях, освещение достигнутых результатов в средствах массовой информации. Тесное взаимодействие специалистов Центра занятости с гражданами в период безработицы является предпосылкой продолжения взаимоотношений на другом уровне: услуга по содействию занятости самого гражданина сменяется на услуги по подбору работников для его вновь созданного предприятия. Еще до регистрации предпринимательской деятельности в период написания бизнес-проекта с потенциальным бизнесменом обсуждаются различные стороны возможных взаи-

моотношений со службой занятости. Сотрудник Центра занятости подробно информирует о государственных и региональных программах, часть из которых напрямую несет экономическую выгоду работодателю (компенсация затрат по заработной плате, оснащение рабочего места для инвалида), другие помогают решать кадровые вопросы (ярмарки вакансий, временное трудоустройство различных категорий граждан, организация стажировки выпускников и другие), и, наконец, позволяют принимать активное участие в социальной жизни района (участие в акции «Неделя без турникетов», трудовая адаптация несовершеннолетних граждан, создание рабочих мест для инвалидов, участие в мероприятиях, проводимых службой занятости, в том числе на районном уровне, освещение проблем и достижений предприятия в СМИ).

В 2015 году в целях поиска работы обратилась гражданка Н., имеющая среднее образование, работавшая продавцом, кассиром, кредитным инспектором. В результате услуги по профориентации и социальной адаптации выяснилось, что женщина увлекается машинной вышивкой и вязкой трикотажных вещей. После нескольких встреч со специалистом службы занятости при предоставлении услуги по организации самозанятости было принято решение об открытии ателье «Клубочек» по производству, ремонту трикотажных изделий, домашнего текстиля, изготовления праздничной сувенирной продукции. С этим проектом заявительница стала победителем районного конкурса предпринимательских проектов «Первый шаг», на котором получила возмещение в размере 500 тысяч рублей на приобретение дорогостоящих профессиональных вязальных и вышивальных машин. Ателье разместилось в центре с. Каргасок, в его помещении находится и демонстрационный зал с готовыми предметами женской и мужской одежды, а перед праздниками, например Пасхой или Новым годом, – сувенирные изделия. В первый год было организовано два постоянных рабочих места для безработных граждан по профессии «швея». В начале текущего года в базе данных были размещены еще две вакансии – портного и вязальщицы, обе были закрыты гражданами из числа безработных. В год празднования 25-летия службы занятости предприниматель с удовольствием откликнулась на нашу просьбу и вышила логотип службы занятости на большой белой скатерти, а также украсила тематической вышивкой два настольных флажка. Эти предметы мы используем при проведении мероприятий. Также после проведения областного конкурса на лучший логотип «Трудового лета», на котором победил каргасокский подросток, символом трудового лета в Томской области является стилизованная пчелка. Именно ее вышила на флаге бывшая безработная, а теперь предприниматель Н. Этот флаг поднимается на флагштоке, знаменуя открытие и закрытие трудового лета в Каргасокском районе.

В конце 2016 года была зарегистрирована предпринимательская деятельность безработного гражданина К., проживающего в селе Новоюгино. Несколько лет назад он занимался пассажирскими перевозками, но наступила некая усталость от данного вида деятельности, и он планировал устроиться на работу. Задача была – вернуть человека, который занимался предпринимательской деятельностью, снова в бизнес сферу. Оказалось, что его супруга официально занимается торговлей продуктами питания на территории Новоюгинского сельского поселения; провели совместную семейную консультацию. В итоге родилась идея открытия пекарни, так как за хлебом и кондитерскими изделиями приходится ездить в Каргасок, что увеличивает издержки и ухудшает качество выпечки. В процессе написания бизнес-плана продумывали решение кадрового вопроса, обсуждали возможные про-

граммы. В селе Новоюгино проживает безработная гражданка, имеющая инвалидность. Будущий работодатель согласился организовать для нее рабочее место по профессии «уборщик производственных помещений». Таким образом специалисты Центра занятости параллельно решили задачу содействия трудоустройству инвалидов. Также на работу пекарем была принята еще одна безработная. Впоследствии предприниматель стал участником программы по организации временной занятости подростков. В 2017 году на томском телевидении снимался сюжет о развитии предпринимательства в Каргасокском районе, он был снят на пекарне, открытой при содействии службы занятости.

В начале 2018 года открылась станция технического обслуживания «Светорфор». Безработная К., ранее работавшая бухгалтером в аналогичной фирме, обратилась в Центр занятости в поиске работы. Было бы неразумно не использовать для развития профессиональной карьеры знание специфики предприятия и высшее экономическое образование. Помимо анализа рынка аналогичных услуг и расчета рентабельности при составлении бизнес-плана активно обсуждались сложности с кадровым вопросом в Каргаске, а также возможности взаимовыгодного сотрудничества Центра и работодателей. На сегодняшний день оба рабочих места – механик по ремонту транспорта и мойщик машин – заняты безработными гражданами. Весной для расчистки территории СТО от снега был заключен договор на организацию рабочего места для учащегося школы. В июле предприниматель организовала три рабочих места для подростков – для дочери и ее друзей. Ребята наводили порядок на складах, вымыли окна и стены в офисе, мастерской и на мойке автомобилей. Женщина очень ответственно подходит как к вопросу подбора кадров, так и к воспитанию подрастающего поколения, она видит значимость программы занятости школьников как со стороны профориентации и трудовой адаптации, так и со стороны правовой грамотности. На сегодняшний день с индивидуальным предпринимателем К. обсуждается вопрос рабочего места для молодого человека, имеющего инвалидность, на неполный рабочий день со свободным графиком для выполнения подсобных работ.

Приведенные примеры наглядно демонстрируют особенности работы службы занятости в условиях низкой деловой активности. При слабо развитой производственной сфере экономики, низкой плотности населения и низкой платежеспособности большей части жителей района, при отсутствии достаточного количества работодателей, а значит, свободных вакансий содействовать эффективной занятости населения, особенно тех, кто испытывает трудности в поиске работы, становится проблематичным. Поэтому для привлечения к сотрудничеству со службой занятости работодателей используется абсолютно любой шанс. Когда гражданин взаимодействует с Центром занятости в период безработицы, он готов слушать и слышать специалистов, вникать в предложенную тему, использовать предлагаемый раздаточный материал, он благодарен за консультационную и финансовую помощь и поэтому дальнейшие партнерские отношения в качестве работодателя становятся для него естественными. И как программа максимум – совместно решаются задачи по развитию реального сектора экономики, по улучшению качества жизни и по повышению привлекательности района для молодежи.

*Богданс О.А.,
ведущий инспектор отдела содействия трудоустройству граждан
ОГКУ ЦЗН города Томска и Томского района
Старкова С.А.,
ведущий инспектор отдела содействия трудоустройству граждан
ОГКУ ЦЗН города Томска и Томского района*

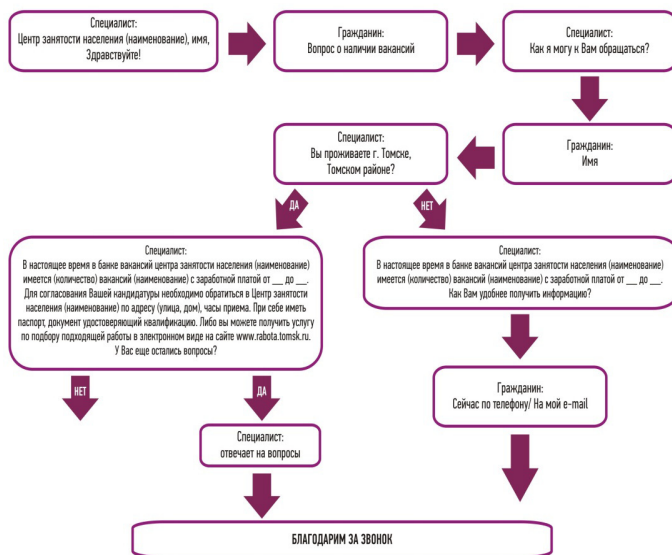
Работа колл-центра на примере опыта Центра занятости населения города Томска и Томского района

В августе 2015 года при введении в эксплуатации информационного портала «Работа в России», Интерактивного портала службы занятости на базе ОГКУ ЦЗН города Томска и Томского района (далее Центр) был создан колл-центр для ответов на вопросы пользователей порталов, а также информирования соискателей и работодателей о возможностях информационных ресурсов.

Для привлечения соискателей в Центр в качестве граждан, ищущих работу, в вакансиях, выгружаемых на портал «Работа в России» из информационных пакетов Центра занятости, указывались контакты колл-центра (телефон Центра).

Для работы колл-центра была разработана единая концепция телефонного разговора, которая предполагала информирование граждан о контактах работодателей только в случае их проживания в другой местности (если они не могли посетить Центр).

Единая концепция телефонных переговоров специалистов службы занятости с получателями государственных услуг



Жителям города Томска и Томского района предлагается посетить Центр лично, зарегистрироваться в целях поиска работы и получить перечень вакансий с контактами работодателей или направление на работу. В случае трудоустройства указанные граждане учитываются в доле трудоустроенных из числа обратившихся в центр.

Колл-центр наделен следующими функциями:

1. ответы на вопросы пользователей портала «Работа в России»;
2. модерация резюме, размещаемых соискателями на портале «Работа в России»;
3. работа с откликами соискателей на вакансии, размещенные на портале «Работа в России».

В первые три года функционирования колл-центра от пользователей портала ежедневно поступало более 100 звонков. Чаще всего соискатели интересовались вакансиями вахтовым методом. Звонили соискатели, проживающие в разных регионах России.

Специалистом колл-центра ежедневно обрабатывалось порядка 50 откликов на вакансии. Задача специалиста колл-центра заключалась в том, чтобы оценить, соответствует ли соискатель требованиям работодателя и перенаправить резюме в адрес работодателя.

По характеру вопросов звонивших соискателей стало ясно: граждане считают, что связываются напрямую с работодателями, хотят уточнить условия работы, задают вопросы о наличии вакансий по смежным профессиям. Услышав в ответ, что им отвечает не работодатель, выражали разочарование.

Проанализировав обращаемость соискателей, позвонивших в колл-центр, которым предложено обратиться в Центр занятости за контактной информацией работодателя, мы установили, что большинство соискателей в целях поиска работы так и не обращаются, а поскольку на портале содержится наименование работодателя, самостоятельно находят контакты работодателей и обращаются к ним напрямую, минуя Центр.

Учитывая обратную связь от соискателей, в целях улучшения качества оказания услуг соискателям в мае 2018 года было принято решение об открытии информации о контактах работодателей (с их предварительного согласия) в вакансиях, выгружаемых на портал «Работа в России». Соискатели смогли самостоятельно связываться с работодателями напрямую.

После изменения технологии работы поток входящих звонков и «откликов» на вакансии значительно уменьшился, установлена «прямая связь» соискателя с работодателем.

В настоящее время колл-центр функционирует как «горячая линия» по вопросам предоставления государственных услуг в сфере занятости населения, порядка регистрации в целях поиска работы и в качестве безработных, а также выполняет функцию консультационного пункта для граждан предпенсионного возраста.

«Дни карьеры» как форма содействия профессиональному самоопределению и трудоустройству студентов педагогического вуза

Проблема профессионального самоопределения последние десятилетия не теряет своей актуальности. Поступление в педагогический вуз зачастую носит не осознанный выбор педагогической специальности, а массовое желание получения высшего образования в принципе. Кроме того, часть студентов, осознанно выбравших педагогическую специальность при поступлении, имеют нечеткое представление о реальной практической деятельности, содержании и условиях труда педагогического работника либо теряют мотивацию в процессе обучения, в результате чего трудоустраиваются по окончании вуза не по профилю.

С другой стороны, если в годы СССР престиж педагогической профессии не вызывал сомнений, а процесс трудоустройства не вызывал затруднений (молодые педагоги по направлению педагогического вуза трудоустраивались в школы и становились частью уважаемого педагогического сообщества), то сегодня оба эти фактора очень неоднозначны.

С учетом вышеизложенного противоречия поддержка и содействие профессионально-педагогическому самоопределению студентов и подготовка их к процессу трудоустройства является важной задачей для всех субъектов данного процесса – студентов-выпускников, педагогического состава вуза, работодателей, нуждающихся в педагогических кадрах, руководителей муниципальных и региональных органов управления образованием.

Одной из форм содействия профессиональному (педагогическому) самоопределению и трудоустройству студентов педагогического вуза является реализуемое в ФГБОУ ВО «ТГПУ» региональное профориентационное событие «Дни карьеры в ТГПУ», направленное на подготовку студентов к процессу трудоустройства, адаптацию к рынку труда, осознание выпускниками своей востребованности и конкурентоспособности.

Ключевая идея реализуемого в ТГПУ профориентационного события заключается в создании площадки для встреч работодателей и молодых специалистов-выпускников ТГПУ и получения в процессе прямого общения конкретной информации (знаний), мотивирующей на развитие профессиональной (педагогической) траектории.

За основу содействия профессиональному (педагогическому) самоопределению взята позиция исследователей (например, А.М. Кухарчук и А.Б. Ценципер), которые считают, что «самостоятельный выбор профессии, осуществляемый в результате анализа своих внутренних ресурсов, в том числе и способностей, и соотношение их с требованиями профессии, следует назвать профессиональным самоопределением» [1].

Профессиональное самоопределение, являясь многоаспектной проблемой, в процессе «Дней карьеры в ТГПУ» предусматривает реализацию принципов полисубъектности, региональности, активности, индивидуализации.

В качестве ключевого механизма, реализующего событие, выступает взаимодействие отдела содействия занятости ТГПУ и совета по профориентации, в состав которого входят представители всех факультетов вуза. Посредством административного взаимодействия данных структур осуществляется организационное, нормативно-методическое, информационное, кадровое обеспечение «Дней карьеры».

Работая в направлении трудоустройства будущих педагогов, организаторы События ориентируются на определение термина «трудоустройство» как процесса поиска подходящей работы, подготовки к ней и устройства на эту работу [2].

В контексте вышеуказанных трех составляющих (поиска, подготовки, устройства) разработаны этапы «Дней карьеры в ТГПУ».

Поиск работы осуществляется через первый этап – практические занятия «Составление резюме» для студентов последнего курса обучения всех факультетов. В результате данного этапа каждый участник создает персональное резюме с учетом современных требований к структуре и содержанию. Также в рамках данного этапа проходит знакомство с региональными сайтами вакансий и базой педагогических вакансий Центра содействия трудоустройству ТГПУ.

Содействие в подготовке к новой работе реализуется в рамках второго и третьего этапов:

- второй этап – межфакультетские мероприятия «Профессиональный навигатор», объединившие две формы работы – лекцию по обобщению знаний о трудовом законодательстве «Трудовое законодательство: о чем важно знать, выходя на рынок труда» и встречи-знакомства студентов старших курсов с профессиональными траекториями заслуженных педагогов и молодых специалистов системы образования Томской области;
- третий этап – встречи студентов старших курсов с руководителями муниципальных органов управления образованием Томской области. Данный этап дает возможность студентам, уроженцам районов и городов Томской области, в процессе прямого общения с руководителями этих муниципальных органов узнать о структуре, вакансиях и предпочтениях для молодых специалистов, а студентам из других регионов и стран пообщаться с руководителями Департамента общего образования Томской области.

С целью содействия устройству на работу будущих педагогов реализуется четвертый этап – открытое общевузовское мероприятие «Ярмарка педагогических вакансий», в рамках которого для работодателей предлагается очная и заочная форма участия, что дает возможность выпускникам, пообщавшись с директорами и заместителями директоров образовательных организаций и просмотрев видеоролики и презентации из отдаленных районов региона, выбрать для себя наиболее интересный вариант и договориться о трудоустройстве.

Подводя итоги «Дней карьеры в ТГПУ», организаторы ориентируются на два основных показателя – результаты персонального распределения и результаты анкетирования выпускников.

Анализ состоявшегося персонального распределения показывает, что 80 % выпускников 2018 года, получая дипломы ТГПУ, были сориентированы относительно своей дальнейшей профессиональной траектории. Из оставшихся 20 % выпускников 12 % не планируют трудоустройство по причинам декретного отпуска, службы в вооруженных силах РФ, переезда либо возвращения на ПМЖ. И лишь 8 % не определились относительно будущей работы.

По завершении «Дней карьеры в ТГПУ» было проведено анкетирование выпускников, в результате которого 39 % анketируемых выпускников отметили, что именно мероприятия «Дней карьеры» помогли им найти подходящий вариант трудоустройства и 41 % студентов были сориентированы на работу в образовательных организациях после прохождения производственной практики.

Таким образом, представленный в докладе опыт ФГБОУ ВО «ТГПУ» по реализации регионального профориентационного события «Дни карьеры в ТГПУ» имеет положительные результаты и может быть использован в целях содействия профессиональному самоопределению и трудоустройству выпускников педагогических вузов.

Список использованных источников

1. Борисова Е. М. Понятие профессионального самоопределения в психологии // URL: https://superinf.ru/view_helpstud.php?id=5719 (дата обращения: 02.07.2018).
2. Шиян В. И. Трудовое право: Учебное пособие. 2008 // URL: <http://uchebniki-besplatno.com/pravo-uchebnik-trudovoe/ponyatie-trudoustroystva.html> (дата обращения: 15.07.2018).

*Александрова И.А.,
директор*

ОГКУ ЦЗН Бакcharского района и города Кедрового

Новые формы профориентационной работы со школьниками

Залог успеха в жизни любого человека – успешный выбор профессии, поэтому профориентация, безусловно, – важная составляющая в жизни школьника, ведь дети должны определить свою дальнейшую профессиональную, а зачастую и личную судьбу.

По статистике, каждый второй молодой человек из состоящих на учете в Центре занятости, не желает работать по полученной профессии и не знает, чем заниматься. Даже после проведенного тестирования молодые люди не всегда соглашались на предложенные варианты по профессиональному обучению. Как показывает опыт, они не мотивированы на трудоустройство в силу завышенных требований к условиям работы и к уровню заработной платы. Такую ситуацию можно расценивать как необходимость начинать профессиональную ориентацию в более раннем возрасте, возможно, с детского сада и начальной школы.

Профессиональную ориентацию учащихся следует рассматривать через разработку и реализацию целого комплекса мер и прежде всего межведомственного взаимодействия. У специалистов Центра занятости населения Бакcharского района сложились тесные взаимоотношения со всеми школами района и многими учреждениями высшего и среднего образования города Томска, Кривошеинского, Кожевниковского и Шегарского районов. За многие годы сотрудничества традиционным стало мероприятие районного масштаба – ярмарка учебных мест. Такая форма профориентационной работы, безусловно, используется многими Центрами занятости, но способы ее проведения у всех разные. Несмотря на традиционность ме-

роприятия, мы, например, постоянно ищем и применяем что-то новое при ее организации и проведении.

Среди мероприятий Центра занятости – тестирование детей по отдельному плану, при чем, главная задача здесь – охватить всю школьную аудиторию. В выпускных классах по итогам тестирования проводится анализ профессиональных намерений ребят, результаты которых доводятся до педагогов и родителей.

Положительный опыт сложился в проведении различных профориентационных мероприятий. Это, например, классные часы, тренинги, дискуссии. На этих встречах ребята знакомятся с ситуацией на рынке труда, осваивают систему понятий и представлений, необходимых для психологического анализа своей личности, для формирования правильного понимания проблемы выбора профессии и умения грамотно вести себя на рынке труда. Анализ занятий, анкетирование, отзывы учащихся показывают, что ребятам интересна информация, которую представляют специалисты службы занятости.

Начиная с 2017 года, специалистами Центра совместно с педагогами проводится анкетирование школьников для формирования целевых групп по интересам для более углубленной профориентационной работы. После анкетирования формируются группы школьников, планирующих связать свою жизнь с медициной, с ветеринарией. Далее с этими группами проводятся мероприятия для погружения в профессию. Для ребят, выбравших медицину, организуются ознакомительная экскурсия по районной больнице, встреча с главным врачом, мастер-классы с ведущими специалистами, а в летнее время – трудоустройство в медицинское учреждение. Для ребят, остановивших свой выбор на ветеринарии, также организуются экскурсии на ветстанцию, в музей ветеринарии, в рамках которых проводятся мастер-классы.

Уже традиционно два раза в течение учебного года – осенью и весной – специалисты ЦЗН принимают участие в Днях профориентации, когда для школьников проводятся профдиагностическое тестирование, показ роликов и видеофильмов о профессиях.

Новым направлением профориентационной работы мы считаем участие с 2017 года во Всероссийской акции «Неделя без турникетов», которая наглядно демонстрирует необходимость проведения экскурсий на предприятия для знакомства с профессиями. С каким неподдельным интересом, свежими эмоциями, новым взглядом на многочисленные профессии возвращаются ребята с экскурсий на ООО «АПК Чернышевская», МУЗ «Бакcharская РБ», ФГУП «Бакcharское» Россельхозакадемии, ОГБУ «Бакcharское райветуправление», Бакcharского филиала Кривошеинского агропромышленного техникума, ФГКУ «Третий отряд ФПС по Томской области», газеты «Бакcharские вести», филиала ФГУП «Почта России», хлебозавода Бакcharского ПО и других!

В настоящее время мы активно внедряем такие интересные, на наш взгляд, мероприятия со школьниками как

- проведение КВН на профессиональную тему;
- проведение конкурса рисунков, плакатов, сочинений, поделок, связанных с теми или иными профессиями.

Сегодня существует необходимость систематизировать профориентацию молодежи, объединив усилия образовательных учреждений и работодателей. И начинать ее следует с более раннего возраста, ведь профориентация имеет значение не только для каждого школьника, но и для страны в целом.

Проект «Школьный учитель» как инструмент повышения конкурентоспособности граждан на рынке труда

Рынок труда постоянно меняется, происходит автоматизация и модернизация производства, совершенствуются технологические процессы, начинается эра цифровой экономики. Активный темп развития рынка труда диктует соискателям новые требования к компетенциям.

В связи с этим перед службой занятости встает важная задача – помочь соискателям в выборе профессии, в получении недостающих компетенций, сориентировать по востребованным профессиям на рынке труда.

Дополнительное профессиональное образование граждан по направлению службы занятости имеет свою специфику и требует новых подходов к построению содержания, выбору технологий и организационных форм обучения. Широкий спектр учебных программ дополнительного профессионального образования, предлагаемых ОГКУ «Центр занятости населения города Томска и Томского района» (далее Центр занятости), позволяет выбрать как отдельный курс, так и комплексную программу обучения.

Успешным стал проект «Школьный учитель» дополнительного профессионального образования в рамках ведомственной целевой программы «Регулирование рынка труда Томской области». Проект стартовал с августа 2016 года и позволил привлекать кадры в систему общего образования города Томска и Томского района. С июля 2017 года он был распространен на сферы дошкольного и профессионального образования. Данное направление является новым в работе Центра занятости.

По условию, участниками проекта могут стать

- граждане, имеющие высшее или среднее профессиональное (педагогическое) образование, которые не работали по профессии или имеют длительный (более 5 лет) перерыв в работе;
- граждане, имеющие высшее или среднее профессиональное (непедагогическое) образование, желающие работать в сфере образования;
- граждане, имеющие среднее профессиональное образование по рабочим специальностям высокой квалификации. [1]

Все желающие участвовать в программе проходят входное тестирование, собеседование с работодателем и специалистами из Томского государственного педагогического университета. Будущие педагоги обучаются в малых группах по индивидуальным программам, учитывающим уровень их начальной подготовки, имеющееся образование и квалификацию. В рамках «Школьного учителя» участник может пройти переобучение в очно-заочной и заочной формах с применением методов дистанционного обучения. Программа обучения составляется индивидуально в зависимости от опыта и уровня подготовки соискателя.

Одним из преимуществ проекта является гарантированное трудоустройство граждан, поскольку по каждому участнику программы специалисты Центра занятости договариваются с конкретной школой под конкретное рабочее место.

В рамках проекта «Школьный учитель» в 2016 году прошли переподготовку и были трудоустроены в сферу дошкольного, общего и среднего профессионального пять граждан, в 2017 году – 13.

Наиболее востребованные направления обучения среди участников программы – математика и физика, педагогика и методика начального образования, физическая культура, безопасность жизнедеятельности, иностранный язык.

Участник проекта, старший оперативный уполномоченный из УМВД России по Томской области, уволенный за выслугу срока службы, дающего право на пенсию, решил связать свою дальнейшую жизнь с работой в школе. Прошел профессиональную переподготовку в ФГБОУ ВО «ТГПУ» по программе «Безопасность жизнедеятельности» и трудоустроился в СОШ № 50 учителем.

Гражданин, инженер по образованию, пять лет, проработавший в МУП БСП «ОРИОН», узнав о программе «Школьный учитель», решил сменить сферу деятельности. Прошел переподготовку под гарантированное трудоустройство по программе «Физическая культура». Трудоустроился в МАОУ СОШ № 2 г. Томска учителем физической культуры.

Мария, выпускница Томского политехнического университета 2013 года, получив специальность лингвиста-переводчика, занималась техническим переводом в сферах юриспруденции, геологии, финансов. Со временем поняла, что ей больше нравится работать с детьми. Захотела сменить род деятельности – уйти в преподавание. В июне 2017 года обратилась в Центр занятости населения, чтобы принять участие в программе «Школьный учитель», прошла переподготовку под гарантированное трудоустройство по программе «Иностранный язык». Трудоустроилась в Гуманитарный лицей учителем английского языка.

В настоящее время ситуация с востребованностью учителей в школах города Томска и Томского района стоит остро. Статистика показывает, на 1 сентября 2018 года количество вакансий составляет 74 рабочих места по разным направлениям. Проект «Школьный учитель» помогает решать проблему дефицита кадров в образовательной сфере города Томска и Томской района. Мы видим потребность целесообразного продолжения данного проекта и ищем новые более эффективные формы решения задач.

Список использованных источников

1. Приказ Департамента труда и занятости населения Томской области №104 от 19.06.2017.

*Трифонов О.А.,
инспектор 1 категории
ОГКУ ЦЗН города Асино*

Решение проблемы нехватки специалистов в системе общего образования

На протяжении последних нескольких лет в Асиновском районе, как и в целом по Томской области, сохраняется тенденция современного рынка труда – несоответствие спроса и предложения рабочей силы. В частности, такой факт актуален для системы общего образования – не хватает квалифицированных педагогов.

Например, по состоянию на сентябрь текущего года, в общеобразовательные школы района требуются семь учителей иностранного языка, пять учителей математики, учителя физики, русского языка и литературы, истории и обществознания, технологии и предпринимательства.

В середине 2016 года в Томской области стартовал проект «Школьный учитель» – одно из мероприятий по решению проблемы нехватки специалистов в системе общего образования. Участниками проекта могут стать граждане с педагогическим образованием, никогда не работавшие по профессии или имеющие длительный перерыв в работе, а также соискатели с высшим (непедагогическим) образованием, желающие работать в школе. Центр занятости населения организует для них переподготовку с последующим гарантированным трудоустройством. В итоге, человек осваивает профессию, по которой хочет работать, а школы получают квалифицированного педагога.

Важно понимать, что все претенденты проходят строгий отбор. Это делается для исключения случайных кандидатов. Во-первых, люди проходят входное тестирование, призванное определить готовность человека к работе с детьми, выявить его мотивацию, имеющиеся компетенции. Следующий этап – собеседование с потенциальным работодателем и с представителем Томского государственного педагогического университета (при необходимости в университете проводится тестирование кандидата), в процессе которого оцениваются уровень подготовки гражданина, его образование. Только после успешного прохождения всех процедур гражданин приступает к обучению (переподготовке или повышению квалификации) в Томском государственном педагогическом университете. Программа обучения составляется для каждого индивидуально в зависимости от уровня его первоначальной подготовки, имеющегося образования и квалификации. Обучение возможно по очной, заочной и комбинированной форме. При необходимости обучающийся проходит обучение по дистанционной форме.

ОГКУ ЦЗН города Асино с момента старта проекта на обучение были направлены шесть человек (пять мужчин и одна женщина). Четверо из них обучение завершили. Значим тот факт, что в учебные заведения района пришли учителя-мужчины. Один из получивших новую профессию – бывший безработный, а ныне учитель английского языка в общеобразовательной школе, ранее имел педагогическое образование по специальности «педагог-психолог», но не работал по ней: был охранником, кладовщиком, работал в учреждении исполнения наказания, корреспондентом районной газеты. Неплохо знал английский язык, вот и решил вернуться на преподавательскую стезю в роли учителя иностранного языка. Обратился в Центр занятости населения в целях поиска подходящей работы в начале марта 2017 года, а в начале апреля по направлению Центра уже приступил к переподготовке в ФГБОУ ВО «Томский государственный педагогический университет». Завершил обучение в октябре 2017 и в настоящее время преподаёт английский язык в МБОУ «Образовательная школа № 5 г. Асино». Двое мужчин, пожелавших с помощью службы занятости в корне изменить свою профессию, изначально были далеки от сферы образования – один экономист, другой инженер. После успешного завершения обучения один из них учит сельских детей математике, а второй тренирует в секции вольной борьбы в спортивной школе г. Асино.

Проект набирает обороты, первые его результаты обнадеживают. Для людей проект стал шансом возобновить трудовую деятельность, найти себя на другом поприще. Есть кандидаты для участия в проекте в следующем году, значит, он востребован теми,

кто хочет развиваться и попробовать свои силы в сфере образования, получив с помощью службы занятости такую возможность и помогая образовательным учреждениям Асиновского района решать застарелую проблему с кадрами.

*Досуужева Л.А.,
директор
ОГКУ ЦЗН Верхнекетского района*

Взаимодействие службы занятости с работодателями в он-лайн режиме: использование портала «Работа в России», Интерактивного портала службы занятости населения Томской области

В настоящее время меняются принципы государственной политики в области содействия занятости населения в связи с постоянно меняющимися процессами на рынке труда. На данном этапе Центру занятости необходимо расширять свое влияние на рынке труда, повышать уровень оказания государственных услуг, формировать позитивный имидж.

Одним из важнейших направлений деятельности Центра занятости является повышение качества предоставления государственных услуг в сфере занятости и, в первую очередь, эффективность взаимодействия с работодателями. Главным клиентом службы занятости является работодатель: от количества и качества, полученных от работодателей вакансий, напрямую зависит уровень трудоустройства граждан, обратившихся с целью поиска работы. Для привлечения к сотрудничеству максимального количества работодателей в районе развивается система электронных услуг службы занятости для населения и работодателей – Интерактивный портал службы занятости населения Томской области (далее ИАП), портал «Работа в России». Сотрудники Центра занятости выезжают в организации района для демонстрации преимуществ системы электронного взаимодействия и обучения сотрудников организаций правилам и возможностям использования Интерактивного портала службы занятости населения Томской области и портала «Работа в России».

Главная задача специалистов Центра занятости – установить контакт с руководителями предприятий, выяснить экономические перспективы работы и наличие вакансий, познакомить с программами, реализуемыми Центром занятости населения, выработать механизм подбора персонала. Портал «Работа в России» является инструментом, который формирует новый рынок труда, однако его «жизнь» напрямую зависит от работы специалистов Центров занятости, поэтому при оказании государственных услуг работодателям, акцент делается именно на электронное взаимодействие посредством порталов.

В июне 2015 года Департамент труда и занятости населения Томской области запустил Интерактивный портал службы занятости населения Томской области. Это инновационный проект в сфере труда и занятости населения Российской Федерации. Его внедрение обеспечивает удобный доступ к услугам в сфере занятости в электронном виде и в режиме он-лайн как работодателям, так и соискателям.

Работодатели, зарегистрировавшиеся на Интерактивном портале, могут в электронном виде получить услуги:

- содействия в подборе необходимых работников;
- информирования о положении на рынке труда субъекта РФ;
- предоставления сведений о высвобождении работников;
- предоставления отчетов о кадровом составе;
- предоставления отчетов о выполнении условий квотирования;
- предоставления сведений о вакансиях;
- предоставления табеля учета рабочего времени.

Перевод государственных услуг в электронный вид повышает качество оказания государственных услуг и решает следующие задачи:

- снижение необходимого количества личных обращений в службу занятости населения;
- снижение требуемого количества документов, которые необходимо предъявить заявителю для получения услуги;
- упрощение процедуры предоставления услуг;
- повышение удовлетворенности заявителей при получении услуг.

Регистрация на Интерактивном портале позволяет получать государственные услуги в электронном виде, которые предоставляет служба занятости населения. Зарегистрироваться можно любым из двух способов:

- личное обращение в службу занятости населения;
- автоматическая регистрация на основе учетной записи на Региональном портале госуслуг.

Статья 25 Закона РФ от 19 апреля 1991 года № 1032-1 «О занятости населения в Российской Федерации» указывает на то, что работодатели обязаны ежемесячно предоставлять органам службы занятости информацию о наличии свободных рабочих мест и вакантных должностей. Интерактивный портал дает возможность в режиме он-лайн предоставить данную информацию. Работодатель может разместить новые вакансии организации либо передать информацию об отсутствии вакансий одним нажатием клавиши.

Интерактивный портал службы занятости населения Томской области предоставляет работодателю:

- бесплатный доступ ко всем возможностям портала;
- удобный механизм поиска соискателей и управления вакансиями;
- возможность публикации вакансий со своего рабочего места;
- возможность предоставления сведений о высвобождении работников, о кадровом составе, отчетов по квотированию;
- открытый доступ к нормативно-правовой базе.

Численность населения Верхнекетского района, по состоянию на 1 января 2018 года, составляет 15 890 человек, экономически активное население составляет 9 500 человек. В экономике, по данным статистики, занято 4 262 человека. Ведущими отраслями экономики Верхнекетского района являются лесопромышленное производство (занято 799 человек или 19 % от занятых в экономике); переработка дикорастущих ресурсов.

На 1 июля 2018 года число учтенных в Статрегистре организаций составило 185 единиц, в том числе по видам экономической деятельности:

- оптовая и розничная торговля – 20 %;
- сельское, лесное хозяйство – 17 %;

– образование – 11 %.

Количество индивидуальных предпринимателей, по состоянию на 1 июля 2018 года, составило 317 единиц.

В настоящий момент в регистре получателей услуг в «Катарсисе» зарегистрировано 294 работодателя. Среднее количество работодателей, которые подают сведения о вакансиях ежемесячно, от 60 до 90; число рабочих мест, поданных в течение рабочего месяца, составляет 190 – 230.

Согласно приказу Федеральной службы по труду и занятости от 26 мая 2015 года № 158 «Об оценке деятельности органов исполнительной власти субъектов Российской Федерации, осуществляющих полномочия в области содействия занятости населения, по наполнению информационно-аналитической системы «Общероссийская база вакансий «Работа в России», оценка деятельности органов государственной службы занятости проводится с использованием показателей:

- качество свободных рабочих мест и вакантных должностей, информация о которых была размещена на портале (отношение средней зарплаты по вакансиям к среднемесячной номинальной начисленной по субъекту по данным Росстата);

- количество вакансий, информация о которых была размещена на портале (отношение количества размещенных вакансий к числу зарегистрированных граждан в качестве безработных в течение отчетного месяца);

- востребованность государственных услуг в сфере занятости населения среди работодателей (отношение числа работодателей, предоставивших вакансии, к числу работодателей (юр лиц), запись о которых занесена в ЕГРЮЛ, на конец месяца, предшествующего отчетному);

- качество описания вакансий (отношение суммы баллов, начисленных по каждой вакансии, к числу размещенных вакансий);

- соблюдение сроков проверки сведений, размещаемых на портале работодателями и соискателями, определяемое как общее число зафиксированных порталом случаев нарушения регламентных сроков;

- количество резюме, размещенных на портале (отношение резюме, размещенных на портале, к числу граждан, зарегистрированных в качестве безработных).

Выполнение указанных показателей контролируется путем анализа сформированной отчетности или запросов из фильтра «Катарсиса» (качество описаний вакансий на ежедневной основе не менее, чем каждые два часа).

Чтобы работодатели нашего района «не забывали» о возможности постоянного электронного взаимодействия с Центром занятости в части предоставления вакансий и отчетов, все организации из картотеки зарегистрированных в программном комплексе «Катарсис» разделены между сотрудниками отдела трудоустройства, которые ежедневно контролируют поступление вакансий и отчетов от своих «подопечных» и напоминают, если это необходимо, об электронном взаимодействии путем телефонных звонков или рассылкой писем с напоминаем по электронной почте.

В целом по Центру занятости, за направление и результат этой работы отвечает один инспектор для того, чтобы контролировать выполнение показателей критериев оценки эффективности работы каждого сотрудника Центра занятости, которые предусмотрены Положением о премировании и эффективными контрактами. Ответственный инспектор рассчитывает, сколько вакансий необходимо собрать каждому сотруднику, следит за датами последнего электронного взаимодействия, актуальностью вакансий, регистрирует вновь открытые организации в «Катарсисе» и на ИАПе, обучает представителей работодателей работе на портале.

В результате такого распределения в Центре занятости удалось наладить электронное взаимодействие со 100 % организаций, зарегистрированных в картотеке «Катарсиса» и добиться 100 %-го предоставления вакансий через ИАП в электронном виде, что значительно экономит время специалистов Центра занятости и работодателей.

Центр занятости населения оказывает большое внимание именно качественному оказанию услуг, для того, чтобы они и в дальнейшем были привлекательными для граждан и работодателей.

*Сасина Н.Г.,
директор
директор ГКУ ЯНАО ЦЗН г. Муравленко*

Формы взаимодействия с работодателями и привлечения граждан с инвалидностью на площадки службы занятости

Формирование у работодателей мотивационной основы к приему на работу людей с инвалидностью не может сводиться к простому информированию. Оно будет эффективным, только если будет обеспечиваться влияние на преодоление устаревших стереотипов работодателей.

В среде работодателей устойчивые мифы о возможностях инвалидов («инвалиды не могут работать так же, как не инвалиды», «приспособление рабочего места будет очень дорого», «инвалиды несамостоятельны»), становятся все менее актуальными.

Предоставление работы для людей с инвалидностью является важным общественным заданием. Это также способствует формированию имиджа предприятия как социально ответственного.

В настоящее время служба занятости населения г. Муравленко применяет инициативный характер действий по трудоустройству инвалидов, в том числе при взаимодействии с работодателями.

Центром занятости населения осуществляются маркетинговые визиты в организации, включающие в себя встречи с руководителями организаций, изучение условий труда; проводятся семинары и «круглые столы» с участием соискателей из числа инвалидов. Налажена работа по взаимодействию инвалидов с потенциальными работодателями для решения вопросов их трудоустройства. Актуально проведение городской ярмарки вакансий, позволяющей широкому кругу инвалидов, в том числе не зарегистрированных в службе занятости населения, получить реальную возможность общения с работодателями, а работодателям – представление о профессиональных качествах того или иного кандидата.

Проводимая Центром занятости населения адресная работа с инвалидами позволяет привлечь на площадки службы занятости все большее число соискателей с ограничениями к труду. Ведется мониторинг численности инвалидов в трудоспособном возрасте, проживающих на территории муниципального образования, желающих трудоустроиться. На постоянной основе осуществляется опрос инвалидов, в том числе посещение их на дому с целью информирования о государственных услугах в области занятости населения и определения их потребности к трудоустройству. За 9 месяцев 2018 года специалисты Центра занятости посетили более 170

инвалидов. Несмотря на незначительное количество обратившихся в центр занятости инвалидов можно говорить о результатах. Так, из числа инвалидов, к которым осуществлен выезд на дом, на данном этапе трудоустроены двое.

Повышение конкурентоспособности инвалидов на рынке труда

Для расширения возможности трудоустройства, повышения конкурентоспособности инвалидов на рынке труда оказано 1054 государственных услуги по информированию о положении на рынке труда, профессиональной ориентации, психологической поддержке и социальной адаптации безработных граждан. Государственная услуга по профессиональному обучению является одним из инструментов, позволяющих инвалидам достичь наибольшей социальной, экономической независимости и интеграции в обществе.

С целью повышения конкурентоспособности на рынке труда граждан с инвалидностью в рамках региональной программы содействия занятости населения за 9 месяцев 2018 года прошли профессиональное обучение по направлению Центра занятости четыре инвалида.

Кроме того, Центром занятости реализуется мероприятие по резервированию рабочих мест по профессиям, наиболее подходящим для трудоустройства инвалидов, проходящих профессиональное обучение. Данное направление предусматривает систему заключения договоров между Центром занятости и работодателем под гарантированное трудоустройство инвалидов. В 2018 году Центром занятости населения заключен договор на резервирование рабочего места для инвалида из числа инвалидов молодого возраста, в рамках которого он прошел профессиональное обучение по направлению Центра занятости и трудоустроен по профессии «Специалист техносферной безопасности».

Следует отметить, что инвалиды проявляют интерес к получению государственной услуги по организации самозанятости безработных граждан как к альтернативному способу трудоустройства. В 2018 году два инвалида обратились за предоставлением государственной услуги по самозанятости, подготовили и успешно защитили бизнес-планы, получили единовременную финансовую помощь и организовали предпринимательскую деятельность.

В рамках законодательства о квотировании рабочих мест для трудоустройства инвалидов, 52 работодателя города создали 85 рабочих места для трудоустройства инвалидов, из которых занято 55. Специалистами Центра занятости населения проводятся информационно-разъяснительные консультации для работодателей всех форм собственности, касающихся нормативных актов, регулирующих вопросы занятости инвалидов, в том числе выполнения установленной окружным законодательством квоты для трудоустройства инвалидов, переквалификации длительно незаполняемых квотируемых рабочих мест. За период с 2016 года по сентябрь 2018 года при содействии Центра занятости населения трудоустроены 28 инвалидов, из них 15 человек на квотируемые рабочие места. На предприятиях и в организациях города оборудованы три рабочих места, на которые трудоустроены четыре инвалида. В 2018 году в ЯНАО в городе Муравленко состоялся третий чемпионат профессионального мастерства людей с инвалидностью «Абилимпикс». Участниками стали шесть граждан, имеющих инвалидность, в том числе двое из числа безработных, зарегистрированных в Центре занятости населения. Программа конкурса включала в себя работу на производственных площадках по трем компетенциям «Фотограф-репортер», «Декоративное искусство – бисероплетение», «Ремонт и обслуживание автомобилей».

Межведомственный характер системы профессиональной ориентации граждан

Основным ресурсом развития экономики в целом являются кадровые ресурсы. В последнее десятилетие проблема развития кадрового потенциала для социально-экономического развития является особенно актуальной, при этом вопросы профессионального самоопределения личности для инновационной экономики становятся ведущими.

Очень важным в обновлении содержания профориентационной работы является решение проблемы профессионального самоопределения в системе непрерывного образования. Ее важнейший аспект – организация сопровождения профессионального самоопределения граждан с учетом их способностей и интересов, а также потребностей общества. Не менее важен и социальный аспект: оптимистичная перспектива жизни (и, прежде всего, реальная и привлекательная профессиональная перспектива) уберегают многих от необдуманных шагов. Таким образом, профессиональная ориентация – это не только решение «завтрашних» проблем, но и важный вклад в решение «сегодняшних» социальных проблем общества.

В настоящее время кардинально меняются характер и цели труда по сравнению со сложившимися трудовыми традициями: возрастает его интенсивность, напряженность, требующие от работника высокого профессионализма, повышенной выносливости и ответственности. В условиях жесткого рынка труда человек не обязательно будет иметь оплачиваемую работу на протяжении всей своей трудовой жизни, тем более связанную с одной и той же профессией, специальностью. Следовательно, одна из задач профессиональной ориентации – содействовать развитию таких качеств работника как способность самосовершенствоваться в профессии, готовность переключаться на другой вид деятельности, быть профессионально и социально мобильным. Другая ее функция – побуждать людей, прежде всего молодежь, создавать работу для себя, способствовать развитию у каждого экономической активности, трудовой и интеллектуальной независимости, предприимчивости, а не относиться к профессиональной ориентации как средству подгонки людей под предзаданные формы занятости. Третья, также нетрадиционная задача профориентации, – помочь человеку, особенно для отдельных категорий незанятых граждан, найти свое место в различных формах временной занятости.

Для этого необходимо осуществить серьезные меры по воспитанию, особенно у молодежи, уважения к труду, устранению перекосов в ценностных ориентациях, повышению у каждого заинтересованности в собственной профессиональной карьере.

В целях решения задач развития района необходимо создать все условия для грамотного и ответственного профессионального самоопределения населения независимо от территории проживания, социально-экономического положения и прочих условий.

В становлении и развитии системы профессиональной ориентации граждан особое значение должны приобрести скоординированные действия субъектов системы профессиональной ориентации:

- органов исполнительной власти;
- подведомственных учреждений соответствующей отраслевой принадлежности;
- объединений работодателей;
- органов местного самоуправления;
- образовательных учреждений всех уровней образования;
- центров занятости;
- предприятий, учреждений и организаций различных форм собственности;
- средств массовой информации;
- семьи;
- общественных объединений, организаций и др., ответственных за воспитание, образование, профессиональное обучение и трудоустройство граждан.

Цели межведомственной системы профессиональной ориентации граждан:

- реализация государственной политики в области профессиональной ориентации детей, подростков и молодежи, граждан пенсионного возраста, инвалидов, людей, имеющих опыт трудовой деятельности, иных категорий граждан, позволяющей сформировать гармоничную личность в единстве трудового, творческого, интеллектуального, физического, духовного, нравственного и психического развития;
- создание целостной профориентационной среды, которая предоставляла бы всем гражданам информацию и консультирование, поддерживающие их возможности получить образование, правильно выбрать профессиональную траекторию и приобрести умения, востребованные рынком труда.

Актуальность системы профессиональной ориентации граждан состоит в необходимости решения злободневных проблем рынка труда: наличие структурной безработицы, молодежная незанятость, с одной стороны, и дефицит востребованных квалифицированных кадров – с другой.

Инновационное развитие экономики невозможно без кадрового обеспечения.

Однако реалии сегодняшнего дня таковы, что существующая система профессионального образования не в полной мере адаптирована к меняющимся потребностям экономики, вследствие чего определенное количество выпускников организаций профессионального образования не трудоустраивается по полученной профессии.

Вместе с тем, опыт работы службы занятости населения в этом направлении показывает, что нередко выпускники организаций профессионального образования отказываются занимать рабочие места, организованные для их трудоустройства по полученной в учебном заведении профессии (специальности). Данная ситуация свидетельствует о слабо развитой системе профориентационной работы в школах с учениками и их родителями, вследствие чего молодые люди обучаются в образовательных организациях профессионального образования профессиям (специальностям), с которыми заведомо не связывают свою будущую трудовую деятельность.

Кроме того, у значительной части молодежи, в том числе и у тех, кто занимает ответственную позицию по отношению к собственному профессиональному будущему и связывает свою профессиональную карьеру с результатами собственной деятельности, завышен уровень притязаний. Это обусловлено незнанием реальности, желанием немедленного получения высоких карьерных результатов. Несоответствие притязаний реалиям снижает престиж деятельности в производственной сфере, приводит молодых людей к проявлению активности в иной, часто асоциальной, деятельности, к потере ориентиров и разочарованию в жизни. Поэтому система должна носить межведомственный характер и объединять различные субъекты, реализующие профориентационную деятельность и заинтересованные в

определенных результатах этой деятельности: органы службы занятости, управления образования, образовательные учреждения, работодатели, органы местного самоуправления, органы опеки и попечительства.

Список использованных источников

1. Всероссийский центр изучения общественного мнения <http://wciom.ru/> [Электронный ресурс] в тексте http://wciom.ru/fileadmin/file/reports_conferences/2011/2011-12-14-obrazovanie.pdf (дата обращения 03.09.2018)
2. Пиликян К. Г. «Консультирование по профессиональной ориентации: вчера, сегодня, завтра» // Инновационные проекты и программы в образовании — 2009. — вып. № 1. (дата обращения 29.08.2018)
3. Профориентация и карьера для молодежи — Образовательная Интернет сеть «Траектория успеха» <http://школа-профориентация.рф/> (дата обращения 03.09.2018).
4. Пряжников Н.С. Методы активизации личного и профессионального самоопределения. — МПСИ, 2002.
5. Пряжников Н.С. Активизирующая профконсультация: теория, методы, программы. — Академия, 2014

*Лабай М.Э.,
главный специалист
отдела развития человеческого капитала
Комитета по труду и занятости населения
г. Санкт-Петербурга*

Профессиональная ориентация как элемент регулирования рынка труда

Профессиональная ориентация – необходимый элемент функционирования рынка труда, обеспечивающий максимальную релевантность требований вакансий и личностных свойств соискателей. В механизме профориентационной работы на региональном и местном уровне задействованы центры профориентации, образовательные организации и служба занятости населения. Основными целями профориентации являются:

- наличие социальных гарантий на рынке труда при выборе профессии и способа занятости и обеспечение возможностей для личностно-профессиональной самореализации в условиях рыночной экономики с учетом текущей ситуации на рынке труда;
- содействие работнику и адаптация его в меняющихся условиях рыночной экономики;
- формирование положительного образа той или иной экономической деятельности, психологическое воздействие на работника в целях максимальной реализации его внутреннего потенциала.

Проведение профориентации предполагает, что лицо (или группа лиц), осуществляющее работу по профессиональной ориентации населения, знает особенности рынка труда, четко понимает требования и характеристики профессий, знает все смежные вакансии и районы распространения этих профессий, понимает перспективы той или иной профессии, понимает перспективы развития карьеры и уро-

вень дохода на каждом этапе профессионального роста, понимает особенности и требования к индивидуальным особенностям кандидатов, региональную специфику и много другое.

Оптимальное решение вопроса «кем быть?», поиском которого неизбежно приходится заниматься каждому человеку на определенном этапе возрастного и социального развития, является жизненно важным не только для него лично, но и для общества в целом. Помочь молодому человеку в его профессиональном самоопределении призвана профессиональная ориентация.

Е. А. Климов подчеркивал важность профориентационной работы: «Надо всячески помогать подростку получить широкую ориентировку в мире профессии. Он должен стать автором проекта и строителем своего жизненного пути».

В настоящее время система профориентационной работы включает в себя деятельность по следующим направлениям:

1. профессиональное просвещение, включающее профинформацию о востребованных профессиях на рынке труда, многообразии мира профессий и др.;

2. профессиональную диагностику – изучение личности в целях профориентации. В процессе профдиагностики изучают характерные особенности личности: потребности, ценностные ориентации, интересы, способности, склонности, мотивы, профессиональную направленность. Профдиагностика имеет целью установление соответствия индивидуальных личностных особенностей специфическим требованиям той или иной профессии;

3. профподбор, профотбор – определение круга профессий (одной профессии), наиболее соответствующих личностным особенностям подростка, при которых возможна успешная профессиональная деятельность.

Прежде чем приступать к рассмотрению профессионального самоопределения как результата профориентационной работы, необходимо понять взаимосвязи основных компонентов профессионального самоопределения.

По мнению ряда исследователей, одним из значимых компонентов профессионального самоопределения является **развитие интересов учащихся в различных сферах профессиональной деятельности**. Интерес к профессии занимает центральное место в процессе профессионального самоопределения личности.

С этой целью в рамках подпрограммы «Профессиональное самоопределение» государственной программы Санкт-Петербурга «Содействие занятости населения в Санкт-Петербурге на 2015-2020 годы» изданы и размещены на «Санкт-Петербургском портале по профессиональной ориентации граждан» (далее портал) видеоролики рабочих профессий и инженерно-технических специальностей (станочник деревообрабатывающих станков, закройщик, машинист крана, медицинская сестра операционная, монтажник санитарно-технических систем и оборудования и др.). Также с целью развития интереса к профессиональной деятельности на вышеуказанном портале созданы виртуальные экскурсии на предприятия Санкт-Петербурга (ЗАО «Невский завод», ОАО «Воздушные ворота Санкт-Петербурга», АО «ЛЮМО» – производство и реализация оптико-механических и оптико-электронных приборов, ООО «РАВИОЛИ» является лидером по производству замороженных полуфабрикатов Северо-Западного региона, ООО «Дресс-Проффи» — современное швейное производство в Санкт-Петербурге, основанное на базе производства компании «Первомайская заря», воплотившее лучшие традиции и опыт одного из лидеров российской индустрии моды и др.).

Важное место в развитии интереса к профессиональной деятельности, а также в расширении знаний о профессиях занимают профессиональные пробы. С этой целью в рамках подпрограммы «Профессиональное самоопределение» реализуется проект практической профориентации (далее Проект). Основной целью Проекта является создание системы практической профориентации детей и молодежи, основанной на развитии навыков научно-технического творчества, способствующей формированию профессионального самоопределения в соответствии с желаниями, способностями, индивидуальными особенностями каждой личности и с учетом требований работодателей и рынка труда. Подготовительный этап включает профориентационное тестирование в целях выявления учащихся, склонных к научно-техническому творчеству, разработку, издание и тиражирование учебно-методических материалов для участников Проекта. Основной этап включает проведение профориентационных занятий с учащимися под руководством опытных наставников. В ходе занятий учащиеся приобретают навыки по проектированию механизмов и устройств, осуществляют подготовительные работы к производству, на высокотехнологичном оборудовании изготавливают спроектированные механизмы, проводят испытания. Например, учащимся были изготовлены кинематический конструктор, робот Тео, стенд для контроля качества воды, беспилотный аппарат на воздушной подушке и другие. За два с половиной года в реализации проекта приняли участие 325 человек из 49 общеобразовательных организаций Санкт-Петербурга.

Важен подход к рассмотрению интересов Ф.Н. Гоноболина, который связывает **интересы и склонности с потребностями**. Он говорит, что потребность и интересы служат источником активности личности, т.е. ее стремление к деятельности в целях удовлетворения этих потребностей и интересов, возникнув на основе потребностей, сами могут служить причиной появления новых потребностей и склонностей. «На основе *потребностей* у людей возникают *интересы и склонности*. Под интересом понимается стремление человека обращать на что-то внимание, познавать какие-либо предметы и явления. Стремление к какой-либо деятельности называют склонностью» [2. С. 293].

Потребности и интересы являются условиями для дальнейшего формирования ценностных ориентаций. «Планируя свое будущее, намечая конкретные события, – планы и цели, человек исходит, прежде всего, из определенной иерархии ценностей, представленной в его сознании. Ориентируясь в широком спектре социальных ценностей, индивид выбирает те из них, которые наиболее тесно увязаны с его доминирующими потребностями. Предметы этих потребностей, будучи осознанными личностью, становятся ее ведущими жизненными ценностями» [9. С. 258–259]. Именно иерархия ценностей, их приоритет, а не их палитра оказывает решающее влияние на формирование индивидуальных ценностных ориентаций. «Но необходимо учитывать, что ценностные аспекты как общественные, так и личные, являются более обобщенными и обычно созревают позже, чем интересы и способности» [4. С. 197].

Ценности, в свою очередь, задают **мотив**. Выявление мотивов выбора профессии позволяет узнать, что именно побудило учащегося избрать данный вид труда. Это дает возможность выявить отношение личности к ценностям.

Исследователи Леонтьев А.Н., Мерлин В.С., Платонов К.К. рассматривают мотивационную сферу как связующее звено в профессиональной деятельности, которое обуславливает целенаправленный, сознательный характер действий человека.

Таким образом, *мотив* – причина, побуждающая к деятельности, а *цель* – это то, к чему стремится человек, выполняя определенную работу. Мотивы и цели более подвижны, чем ценности. Поэтому профориентационная работа должна быть направлена на развитие интересов, корректировку ценностей, мотивов и формирование целей. В этом контексте большая роль в профориентационной работе должна отводиться изучению личности школьника. Необходимо вовремя выявить, какими ценностными ориентациями руководствуется старшеклассник, каковы его мотивы выбора профессии, способности, профессиональные интересы.

Профессиональная ориентация учащихся должна быть органически увязана с их ценностными ориентациями [1. С. 124]. Ведь ценности – один из главных факторов, определяющих поведение человека, его активность, направленность значимых для него действий. В ценностях воедино соединяются личное и общественное, выстраиваются предпочтения. Каждая личность стремится к усвоению тех ценностей, которые наиболее соответствуют ее целям и интересам.

Применительно к профессиональной деятельности человека А.Д. Сазонов выделяет следующие ценности [8. С. 84]:

- самоутверждение в обществе, в ближайшей социальной среде;
- авторитет в трудовом коллективе;
- признание знакомых, друзей;
- самосовершенствование и самовыражение – интересная работа;
- применение своих знаний, умений, способностей;
- творческий характер труда;
- материально-практические, утилитарные ценности – хороший заработок;
- должность, удовлетворяющая личность, перспектива продвижения по службе.

Важным звеном в профориентационной работе школы является *работа с родителями*. Практика показывает, что проблемы профессионального самоопределения старшеклассников нередко являются следствием их личностной незрелости, в основе которого лежат трудности семейного воспитания – непонимание родителей своих задач в отношении взрослеющих детей, склонность родителей к авторитарному давлению и к гиперопеке, что тормозит развитие личности и, главное, мешает профессиональному самоопределению. Родители обычно принимают активное участие в определении жизненных и профессиональных планов своих детей. Вместе с тем, вопросы выбора профессии и определения путей образования представляет трудную задачу как для самих учащихся, так и их родителей. Как отмечает И.С. Кон [4. С. 200], попытки родителей ускорить, форсировать процесс профессионального самоопределения путем прямого психологического нажима, как правило, дают отрицательные результаты, вызывая у детей рост тревожности, а иногда и негативистский отказ от всякого самоопределения, нежелания вообще что-либо выбирать.

С целью совершенствования работы с родителями специалисты-психологи в рамках подпрограммы «Профессиональное самоопределение» заключают соглашения с общеобразовательными организациями Санкт-Петербурга, в рамках которых участвуют в проведении родительских собраний с лекциями «Как помочь ребенку в выборе профессии». На «Санкт-Петербургском портале по профессиональной ориентации граждан» есть подборка практических статей, среди которых важное место уделяется работе с родителями подростка.

Размышляя о проблемах профориентации в современной России, Н.С. Пряжников отмечает [7. С. 12–13], что все больше ощущается необходимость не только

в расширении ее масштабов, но и поднятие качественного уровня содействия в профессиональном и личностном самоопределении».

Список используемых источников

1. Головаха Е.И. Жизненная перспектива и профессиональное самоопределение молодежи / Е.И. Головаха. Киев. 1988. 198 с.
2. Гоноболин Ф.Н. Психология / Ф.Н. Гоноболин. М. 1964. 342 с.
3. Климов Е.А. Как выбирать профессию / Е.А. Климов. М.: Просвещение. 1990. 150 с.
4. Кон И.С. Психология ранней юности / И.С. Кон. М.: Просвещение. 1989. 254 с.
5. Коннычева Г.Г. Формирование мотивационной готовности к профессиональному самоопределению лицеистов: Дис.... канд. пед. наук. / Г.Г. Коннычева. Саратов. 2001. 143 с.
6. Назаренко В.В. Личностное самоопределение старшеклассников в контексте социальных изменений в российском обществе / В.В. Назаренко // Сборник: Психолого-педагогические исследования. Барнаул. 1997. С. 56–58.
7. Пряхников Н.С. Методы активизации профессионального и личностного самоопределения / Н.С. Пряхников. М. 2002. 400 с.
8. Профессиональная ориентация учащейся молодежи / Под ред. А.Д. Сазонова. М.: Просвещение. 1988. 223 с.
9. Психология личности в трудах отечественных психологов / Под ред. Л.В. Куликова. СПб. 2002. 480 с. <http://games.pkr.r21.spb.ru/> (29.08.2018)

*Агафонова М.В.,
ведущий инспектор
отдела взаимодействия с работодателями и реализации специальных программ
ОГКУ ЦЗН города Томска и Томского района,
Мильникова О.В.,
ведущий инспектор
отдела взаимодействия с работодателями и реализации специальных программ
ОГКУ ЦЗН города Томска и Томского района*

Трудоустройство подростков на основе постоянного партнерства: новые формы, проекты, проблемы и перспективы

Важное направление в работе Центра занятости населения – это организация временного трудоустройства несовершеннолетних граждан в возрасте от 14 до 18 лет во время каникул и свободное от учебы время. Реализация программы помогает профессиональному самоопределению подростков, уменьшению проявления девиантного поведения, содействовать включению подрастающего поколения в социальную, экономическую и культурную жизнь города. Реализация данной программы требует большого вклада времени и сил сотрудников для привлечения к вопросу трудоустройства школьников как можно более широкого круга работодателей города. С Центром занятости взаимодействуют постоянные партнеры – работодатели, которые трудоустраивают подростков на протяжении нескольких лет. Также представители Центра занятости принимают участие в совещаниях глав админист-

раций районов города Томска с главами управляющих компаний по вопросам трудоустройства подростков в летний период на временные работы.

Наиболее «горячая» пора для отдела – это летнее время. Озеленение, благоустройство скверов, парков, мелкий ремонт мебели и детских площадок, не требующие особой квалификации (подсобные, курьерские, сельскохозяйственные) – вот далеко не полный перечень того, чем могут заняться подростки в каникулы. Мероприятия, проводимые Департаментом труда и занятости населения Томской области совместно с Центром занятости в честь открытия и закрытия трудового лета, запоминаются яркой концертной программой, на которой Почетными грамотами награждаются подростки, отмеченные работодателями как лучшие работники, и все участники «Трудового лета» получают сладкие и памятные подарки.

Одно из направлений работы с несовершеннолетними гражданами – еженедельное участие специалистов отдела в заседаниях комиссий по делам несовершеннолетних и защите их прав при администрациях районов города.

Впервые в 2018 году в целях профессионального самоопределения подростков и получения трудовых навыков Департамент труда и занятости населения Томской области совместно с Департаментом здравоохранения Томской области выступил с инициативой организовать в июне-августе 2018 года рабочие места в медицинских учреждениях Томской области для школьников десятых классов, планирующих поступление в образовательные организации медицинского профиля. В данном проекте по городу Томску приняли участие 22 медицинских учреждения, принявших на работу 70 подростков.

Летом 2018 был впервые реализован пилотный проект «ИТ-Старт» совместно с ИТ-компаниями, одним из мероприятий которого стали летние стажировки школьников десятых классов.

Уже третий год Центр занятости совместно с Городским студенческим отрядом организывает временные рабочие места для трудоустройства подростков, состоящих на учете в Комиссии по делам несовершеннолетних и защите их прав, тем самым подростки вливаются в студенческий отряд, знакомятся с его традициями, приобретают опыт и наставников. Со студенческим отрядом «Память» подростки, состоящие на учете в КДН и ЗП, занимались благоустройством территории кладбища «Южное», подрезали кустарники, красили памятники.

В то же время можно назвать ряд проблем, возникающих при трудоустройстве подростков. Так, работодатели отказывают школьникам в трудоустройстве из-за отсутствия видов работ, которые могли бы выполнять подростки, и из-за большого количества документов. Работодатели отказываются брать на работу несовершеннолетних из-за их неисполнительности и необходимым постоянным контролем за ними на рабочих местах – не каждая организация и предприятие готово выделить и прикрепить наставника. У некоторых предприятий нет возможности выполнять сроки предоставления отчетных документов (зарплатная плата начисляется позже сроков, заявленных в договоре) или отсутствуют денежные средства для выплаты заработной платы подросткам.

Особого внимания заслуживает практика трудоустройства детей в организации, где работают их родители. Сейчас эта практика носит рабочее название «Династия» и уже была реализована в таких организациях как группа компаний «Лама», ОАО «ТЭМЗ им В.В. Вахрушева», ОАО «Манотомь». В настоящее время обсуждается перспектива трансформации данной практики в проект в 2019 г.

Межведомственное взаимодействие как основа реализации профессиональной ориентации молодежи на примере моногорода

Результаты анализа исследований специалистов в области рынка труда и многолетняя практика работы специалистов Центра занятости позволяют отметить прямую корреляцию проблемы безработицы с неправильно и необдуманно сделанным в юности выбором профессии и отсутствием сложившегося механизма построения своей профессиональной карьерной траектории. Сложность данной проблематики усугубляется причинами экономического характера, заключающегося в динамичности современного рынка труда, и отсутствием комплексной системы профориентации.

Институты рынка труда (образовательные учреждения общего образования, учреждения профобразования, служба занятости) решают задачи по реализации профориентационной помощи молодежи с учетом специфики их деятельности. Начиная с 2010 года, ОГКУ «ЦЗН ЗАТО Северск» в целях создания условий для комплексного решения проблем профориентации молодежи проводит мероприятия по объединению усилий институтов рынка труда. Необходимо выделить следующие принципы и подходы в организации данной работы:

- межведомственное взаимодействие;
- последовательность, непрерывность, гибкость;
- учет особенностей, запросов целевых групп молодежи;
- комплексный подход.

Цель данной работы – проработать и реализовать гибкую эффективную модель межведомственного взаимодействия институтов рынка труда, позволяющую оптимально организовать помощь молодежи в профессиональном самоопределении.

Для этого решены следующие задачи:

- Проанализированы практики и технологии по профессиональной ориентации, предлагаемые и реализуемые различными институтами рынка труда.
- Определены наиболее эффективные и результативные на современном этапе практики.
- Проанализированы формы и участники межведомственного взаимодействия.
- Определено поле для расширения межведомственного взаимодействия как в количественном (привлечение новых партнеров, расширение аудиторий для применения наиболее зарекомендовавших себя методик), так и в качественном аспекте (разработка новых проектов, методик).
- Оформлены отношения с партнерами соглашениями о сотрудничестве, согласована тактика планирования конкретных мероприятий.

Сегодня в результате решения перечисленных задач система межведомственного взаимодействия по вопросам профориентации в ЗАТО Северск представляет достаточно гибко и эффективно работающий механизм и включает взаимодействие Центра занятости с общеобразовательными организациями, организациями про-

фессионального образования, муниципальными структурами сферы образования, библиотекой, работодателями.

Действующие партнеры по реализации профориентационных проектов:

- Управление образования ЗАТО Северск,
- МАУ ЗАТО Северск «Ресурсный центр образования»,
- Образовательные учреждения общего образования ЗАТО Северск,
- Северский технологический институт – филиал ФГАОУ ВО «Национальный исследовательский ядерный университет «МИФИ»,
- ОГБПОУ «Северский промышленный колледж»,
- МБУ «Городская библиотека».

В 2017 году нашими партнерами в сфере профориентации стали:

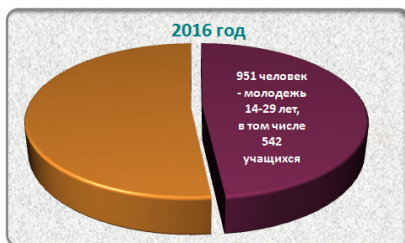
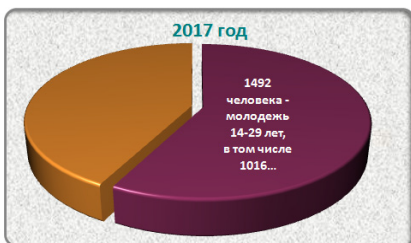
- Автономная некоммерческая организация «Центр поддержки гражданских инициатив»,
- Бизнес-инкубатор ЗАТО Северск.

Заключены соглашения о сотрудничестве, разрабатываются, согласовываются и реализуются планы совместной работы, разрабатываются новые организационные формы внедрения сложившихся и зарекомендовавших себя профориентационных практик, методик и мероприятий. Центр занятости выступает в этом сотрудничестве как инициатор соглашений, организатор мероприятий различного масштаба, организатор и непосредственный исполнитель профориентационных деловых игр, тренингов, бесед с учащимися общеобразовательных учреждений, эксперт по вопросам профориентации.

Результатом реализации задач по развитию системы межведомственного взаимодействия стало:

- налажен обмен методическими материалами, осуществление взаимодействия по определению содержания и организации совместных мероприятий, внедрению новых идей и форм работы;
- привлечены дополнительные организационные, административные, интеллектуальные, информационные и материальные ресурсы;
- увеличен количественный охват молодежи сотрудниками центра занятости комплексной профориентационной помощью.





Ключевой задачей в организации профессиональной ориентации молодежи в настоящем и последующие годы является развитие межведомственного взаимодействия как способа широкого охвата профориентационными услугами различных целевых групп в соответствии с их конкретными запросами.

Система межведомственного взаимодействия – это система, требующая непрерывности в количественном и качественном развитии, постоянной оценки результатов, коррекции планов. Работа по совершенствованию данной системы, повышению ее результативности и эффективности Центром занятости населения будет продолжена.

Сурмина У.Н.,
начальник отдела
профессиональной и трудовой адаптации граждан с инвалидностью
ОГКУ ЦЗН города Томска и Томского района,
Прохорец Е. К.,
заместитель директора
ОГКУ ЦЗН города Томска и Томского района

Опыт реструктуризации центра занятости для улучшения качества услуг инвалидам

С целью обеспечения доступности услуг для инвалидов в ОГКУ ЦЗН города Томска и Томского района (далее Центр занятости) с 19 апреля 2017 создан отдел профессиональной и трудовой адаптации граждан с инвалидностью. Создание специального отдела позволило выстроить более индивидуальную работу с инвалидами.

Для приема граждан, имеющих инвалидность, организована специальная зона с комфортными местами для ожидания приема, информационными досками, со специализированными раздаточными материалами. Установлен сенсорный терминал, учитывающий особенности граждан с инвалидностью. Он удобен для получения информации о возможностях трудоустройства, в том числе дистанционного поиска вакансий через Интерактивный портал Службы занятости, содержит данные о положении на рынке труда, практические знания о взаимодействии с государственными органами.

В кабинетах оформлена фотозона, способствующая поднятию мотивации и морального духа граждан, приходящих на прием, так как там представлены фотографии реальных людей, трудоустроенных при содействии службы занятости. Для максимальной адаптации инвалидов на рынке труда и психологической поддержки для них

при поиске работы проводится серия мастер-классов «Перспектива» в специально оборудованной комнате психологической разгрузки. В отделе работают шесть специалистов и два психолога, которые оказывают индивидуальную помощь гражданам с инвалидностью. Все специалисты отдела прошли специальное обучение по работе с гражданами с инвалидностью в Томском государственном педагогическом университете по программе «Развитие профессиональной компетентности на основе клиентоориентированного подхода» (72 часа). В процессе обучения специалисты были ознакомлены с основами психологии общения, технологии работы с «трудными» клиентами и инвалидами. На занятиях разбирались вопросы по психологическому профилю личности, представлена характеристика основных психологических типов личности, наиболее распространенных среди лиц, имеющих нарушения здоровья. Данная информация помогает специалистам правильно находить подход к гражданам с инвалидностью, которые обращаются в Центр занятости.

Четыре специалиста отдела прошли обучение по программе дополнительного профессионального образования «Основы русской жестовой речи» (72 часа). В ходе программы изучили систему общения глухих, жестовый язык как средство коммуникации, лексикологический диалог, прямой и обратный перевод. Благодаря полученным навыкам налажен подробный диалог с глухими и слабослышащими инвалидами, работа по трудоустройству проводится более успешно, граждане охотно идут на контакт, так как чувствуют, что их понимают, с ними «разговаривают».

В настоящее время на одного специалиста отдела приходится в среднем по 70 инвалидов (для сравнения, в отделе содействия трудоустройству граждан – 205 чел. на одного специалиста). Это позволяет специалистам уделять больше времени на поиск работы каждому инвалиду (порядка 30 минут вместо пяти – десяти), лучше узнать мотивацию к трудоустройству, а также пожелания инвалида к работе.

В основе работы отдела лежит активный подбор вакансий для каждого гражданина, а также подбор инвалидов на каждую новую вакансию, подходящую для их трудоустройства. Специалистами ведется постоянный мониторинг СМИ на предмет поиска вакансий для трудоустройства инвалидов, а также выход на профильных работодателей, у которых потенциально могут быть вакансии для данной категории граждан, исходя из их профессиональной подготовки (например, переговоры со специалистами по работе с персоналом в лечебных учреждениях для трудоустройства массажистов). При появлении подходящей вакансии специалист понимает, кому из инвалидов её можно предложить и оперативно связывается с гражданином.

Специалисты отдела посещают рабочие места, заявленными в соответствии с установленной квотой для приема на работу инвалидов с целью качественного подбора на данное рабочее место инвалида и его трудоустройства. Знакомство с рабочими местами позволяет более подробно рассказать инвалиду об условиях труда и должностных обязанностях. Во время встреч с работодателями проводится разъяснительная работа по вопросам трудоустройства инвалидов, обращается особое внимание на необходимость выполнения установленной квоты на предприятиях в соответствии с нормами действующего законодательства. С целью увеличения количества рабочих мест, подходящих для трудоустройства инвалидов, Центром занятости проводятся семинары для работодателей, посвященные вопросам квотирования и создания специальных рабочих мест. За последний год в семинарах приняли участие более 200 работодателей. Также специалисты Центра занятости информируют работодателей о возможности трудоустройства граждан с инвалидностью по программам «Трудоустройство незанятых инвалидов с ментальными рас-

стройствами»; «Трудоустройство безработных граждан в возрасте от 18 до 20 лет, имеющих среднее профессиональное образование и ищущих работу впервые»; «Организации стажировки выпускников образовательных учреждений в рамках реализации ведомственной целевой программы «Регулирование рынка труда Томской области»; «Временное трудоустройство безработных граждан, испытывающих трудности в поиске работы».

Ещё одно направление работы отдела – ведение персонифицированного учета инвалидов, проводится опрос и информирование граждан, в отношении которых поступили выписки из ИПРА. С каждым инвалидом устанавливается взаимодействие, граждан информируют об услугах и приглашают в Центр занятости. Сформирован реестр инвалидов, желающих трудоустроиться (далее реестр), содержащий сведения о профессионально-квалификационном составе граждан, информацию об образовании и опыте работы инвалидов, виде заболевания. Обезличенная информация о каждом зарегистрированном гражданине с инвалидностью передается по необходимости любому работодателю, который делает запрос на подбор необходимых ему сотрудников. Когда работодатель сделает выбор, специалист отдела сообщает работодателю необходимые данные по соискателям и организует собеседование работодателя с подходящими инвалидами. Благодаря данной работе за последний год более 120 работодателей получили реестр, 68 граждан были трудоустроены.

Взаимодействие с общественными организациями инвалидов – еще одно важное условие для привлечения незанятых граждан с инвалидностью. В 2018 году подписаны соглашения о взаимодействии и сотрудничестве Центра занятости с Томским региональным общественным движением «ДОСТУПНОЕ для ИНВАЛИДОВ ВЫСШЕЕ ОБРАЗОВАНИЕ» (ТРОД «ДИВО»), Томским региональным отделением общественной организации «Всероссийское общество инвалидов» (ТРООО «ВОИ»), АНО «Центр поддержки людей с нарушенным слухом «Созвучие», Томской областной организацией Общероссийской общественной организации инвалидов «Всероссийское Ордена Красного Знамени общество слепых» (ТОО ОООН «ВОС»). Организуются встречи с членами общественных организаций, нуждающихся в содействии поиска работы. В ходе этих встреч специалисты информируют граждан с инвалидностью об услугах, которые оказывает Центр занятости. Кроме этого, граждане заполняют анкету, где оставляют информацию о своем образовании, опыте работы, а также пожелания к будущей работе. Это позволяет индивидуально подходить к поиску работы для каждого гражданина, что приводит к положительному результату – трудоустройству. Так, после встречи специалистов Центра занятости с инвалидами по слуху АНО «Созвучие», состоялось трудоустройство двух соискателей в сеть магазинов «Постелька».

В отделе реализуются мероприятия «Дорожной карты по увеличению доли занятых инвалидов трудоспособного возраста в 2018 году», разработанной в Центре занятости, где прописаны мероприятия, направленные на содействие в трудоустройстве гражданам с инвалидностью и по сопровождению инвалидов при трудоустройстве. Специалисты отдела участвуют в планировании и реализации новых форм работы отдела, что позволяет еще более качественно осуществлять содействие в трудоустройстве гражданам с инвалидностью.

Развитие социального партнерства как основа повышения уровня занятости инвалидов

Проблема занятости и трудоустройства инвалидов в современном обществе является актуальной. Заседание Правительства Российской Федерации 9 марта 2017 года премьер-министр Дмитрий Медведев открыл вопросом о мерах по улучшению занятости инвалидов: «Люди с ограничениями по здоровью имеют право на труд, которое гарантировано Конституцией, Трудовым кодексом, но, к сожалению, на практике они встречают довольно много препятствий. Далеко не все работодатели готовы брать на работу инвалидов. Мы должны создавать условия, чтобы у них была возможность найти нормальную работу, получать за эту работу справедливую зарплату, достигать профессиональных успехов и, что самое важное, – жить полной жизнью и чувствовать себя нужными и самодостаточными. Необходимо стремиться к тому, чтобы к 2020 году создать условия, при которых подходящую работу могли бы найти не меньше половины лиц трудоспособного возраста с инвалидностью». [1]

Решение ключевых проблем занятости инвалидов возможно при объединении усилий и специалистов службы занятости, и работодателей, и органов власти, и самих инвалидов.

Особое внимание специалисты службы занятости уделяют информированию работодателей о возможности трудоустройства инвалидов.

Специалисты центра занятости ежемесячно проводят мониторинг организаций, обязанных выделять рабочие места для трудоустройства инвалидов в соответствии с установленной квотой, посещают организации, знакомятся с рабочими местами для инвалидов, чтобы в дальнейшем разъяснять инвалидам специфику, условия рабочего места. Анализируют все поступающие в службу занятости вакансии с целью выявления наиболее подходящих для трудоустройства инвалидов, информируют работодателей о региональных программах трудоустройства инвалидов, предоставляют реестр инвалидов, согласуют с ними кандидатуры инвалидов.

Сегодня много делается для интеграции граждан, имеющих инвалидность, в рынок труда. С 01.01.2018 г. существенные изменения затронули Закон Томской области «О социальной поддержке инвалидов в Томской области» в части установления квоты для приема на работу инвалидов. С конца 2017 – в течение 2018 гг. сотрудники службы занятости провели масштабную работу по информированию работодателей об изменении закона Томской области «О социальной поддержке инвалидов»: встречи с работодателями с привлечением представителей администрации ЗАТО Северск и Прокуратуры, информационные письма, размещение публикаций в средствах массовой информации, семинары о применении законодательства и ответственности руководителей организаций и должностных лиц за невыполнение требований закона. Информационная активность службы занятости уже дала свои результаты. В настоящее время информацию о квотировании рабочих мест для трудоустройства инвалидов предоставляют 140 организаций города, т.е. все организации, обязанные квотировать рабочие места. Увеличилось не только количество вакансий на квотируемые рабочие места, но количество трудоустроен-

ных инвалидов. В этом году северский банк вакансий предлагал трудоустройство в 80 организаций на 196 вакансий, в прошлом году 28 организаций и 75 рабочих мест. В счет квоты в 2018 году трудоустроены 26 человек, в 2017 – 2 (рисунок 1).

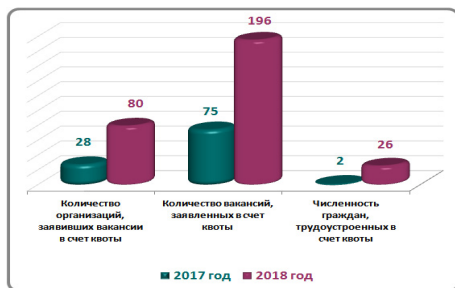


Рисунок 1. Количество вакансий и граждан, трудоустроенных в счёт выполнения квоты.

Особое место в мероприятиях по содействию занятости инвалидов занимают программы временного трудоустройства. По сути – это своего рода профессиональные и социальные пробы для особенных людей.

Психологически для граждан, которые, как правило, имеют длительный перерыв в работе или не работали (по статистике, более половины больше года не работают или не работали), комфортнее непродолжительное время работы, оговоренное заранее трудовым договором. Это время – восстановить утерянный опыт, коммуникативные навыки в коллективе и т.п.

Среди граждан, испытывающих трудности в поиске работы, трудоустроенных в рамках программы в 2017 году 35 % – это инвалиды, в 2018 году – 54 %.

В мероприятиях временного трудоустройства участвуют организации, индивидуальные предприниматели. На основании заключенных между Центром занятости и работодателем договоров работодатель организует либо выделяет временное рабочее место для трудоустройства инвалида, а служба занятости в период временной занятости оказывает дополнительно к заработной плате материальную поддержку, размер которой определяется как минимальный размер пособия по безработице с учетом районного коэффициента.

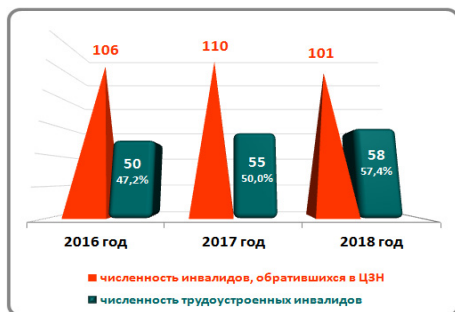
Практически во всех организациях, участвующих в программе временного трудоустройства, за работающим инвалидом закреплен наставник, куратор. И для работодателей – это возможность за короткое время оценить деловые качества потенциального работника.

В 2017 году после завершения участия в программе временной занятости из 17 человек продолжили работу на постоянной основе 9, т.е. 53 % участников. В 2018 году этот показатель составил уже 66 %, из 15 остались работать 10 человек. Остальные отказались продолжить работу по состоянию здоровья либо по другим основаниям.

Наибольший интерес как у работодателей, так и у инвалидов вызывают проводимые службой занятости ярмарки вакансий для граждан с ограниченными возможностями. Так, в 2018 году в ярмарках вакансий приняли участие 11 работодателей и около 100 инвалидов. После ярмарок нашли своего работодателя почти 15 % инвалидов.

Сотрудничество с общественными организациями инвалидов – важное направление в работе специалистов по трудоустройству инвалидов. При участии общественных организаций проводятся ежегодные мероприятия, приуроченные к «Декаде инвалидов». Это и «круглый стол» с привлечением представителей администрации ЗАТО Северск, социальных служб города, бюро медико-социальной экспертизы, и «горячая линия», и ярмарка вакансий.

Специалисты службы занятости второй год активно принимают участие в ежегодном спортивно-творческом фестивале «Северские зори» для лиц с ограниченными возможностями здоровья, который проводится с использованием гранта президента Российской Федерации на развитие гражданского общества. На консультационной площадке гражданам с инвалидностью предоставляется информация о порядке предоставления государственных услуг в сфере занятости населения, об использовании Интернет-ресурсов службы занятости, о возможности профессионального обучения и организации предпринимательской деятельности.



Результатом тесного сотрудничества и с работодателями, и с общественными организациями инвалидов увеличилась и обращаемость инвалидов в центр занятости населения и уровень трудоустройства. Так, в 2016 было трудоустроено 50 человек; в 2017 – 55; за период по сентябрь 2018 уже 58 чел. Ежегодно 2-3 человека проходят обучение по направлению центра занятости, 1-2 человека организуют предпринимательскую деятельность при содействии центра занятости. Уровень трудоустройства инвалидов: в 2016 составил 47,2 %, в 2017 г. – 50 %, в 2018 г. – 57,4 %.

Список использованных источников

2. Стенограмма заседания Правительства РФ 9 марта 2017 года. // Правительство России: <http://government.ru/news/26700/> (дата обращения 15.09.2018).

*Елисеева А.Л.,
ведущий инспектор
ОГКУ ЦЗН ЗАТО город Северск*

Взаимодействие службы занятости с органами местного самоуправления и работодателями по организации временных рабочих мест для несовершеннолетних граждан

Организации временной занятости несовершеннолетних граждан в ЗАТО «Город Северск» всегда уделяется повышенное внимание. Опираясь на многолетний опыт работы, организации временного трудоустройства несовершеннолетних в ЗАТО Северск можно представить следующим образом.

Первый этап. Определение количества рабочих мест для несовершеннолетних и источников их финансирования. Финансирование временной занятости несовершеннолетних граждан в возрасте от 14 до 18 лет на территории ЗАТО Северск осу-

ществляется за счет средств местного бюджета, областного бюджета и средств работодателей. Муниципальная программа «Молодежная политика в ЗАТО Северск» на 2015 – 2020 годы ежегодно определяет объем финансирования из местного бюджета.

Постановлением администрации ЗАТО Северск «Об организации временного трудоустройства несовершеннолетних граждан в возрасте от 14 до 18 лет в 2018 году» определены категории подростков, которые пользуются приоритетным правом при временном трудоустройстве, в том числе состоящие на учете в Комиссии по делам несовершеннолетних и защите их прав.

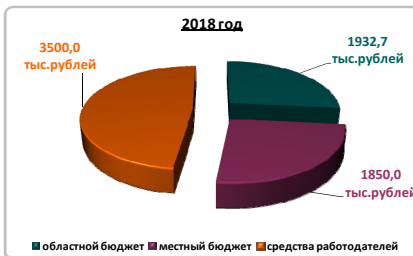
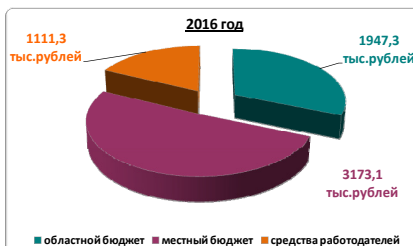
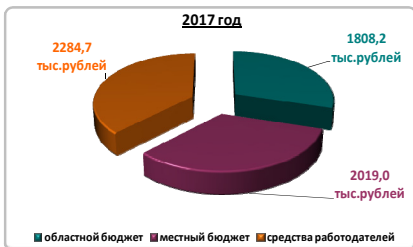
Второй этап. Обучение кадровых служб предприятий, создающих временные рабочие места. Ежегодно службой занятости совместно с представителями администрации ЗАТО Северск организуются и проводятся семинары, на которых рассматриваются актуальные вопросы законодательства РФ по трудоустройству несовершеннолетних граждан, организации безопасности на рабочих местах, условий труда.

Третий этап. Распределение несовершеннолетних по рабочим группам. Исначальное распределение несовершеннолетних на рабочие группы происходит по возрасту, видам работ, шаговой доступности рабочего места от дома. А для подростков, состоящих на профилактическом учете, важным моментом в формировании группы является степень тяжести жизненной ситуации в семье, а также характер правонарушения. Важно донести до подростка, что летний труд – это возможность познакомиться с организациями, почувствовать себя в роли работника с новыми правами и обязанностями, общаться со сверстниками из других школ, которые вместе с тобой будут работать и зарабатывать денежные средства на собственные нужды. Численность групп составляет 5 – 10 человек в зависимости от объема предстоящей работы. Группы подростков возглавляют руководители из числа безработных, прошедших отбор.

Четвертый этап. Отбор и обучение руководителей групп подростков. Отбор руководителей групп осуществляется работодателем совместно со службой занятости на сформированные рабочие группы подростков. Обязательно рассматривается наличие педагогического опыта, если руководителя группы принимают на работу с детьми, находящимися в тяжелой жизненной ситуации. Для руководителей групп также проводятся обучающие семинары, организованные службой занятости совместно с представителями администрации ЗАТО Северск. На семинарах обсуждаются вопросы документационного сопровождения трудоустройства (табель учета рабочего времени и др.), взаимодействия с несовершеннолетними. Руководители групп, которые работают с детьми не первый год, имеют возможность поделиться своим опытом.

Пятый этап. Профорientационный. Каждый ребенок, обратившийся в Центр занятости населения и зарегистрированный в целях поиска подходящей работы, может получить консультацию по выбору профессии. В 2018 году знакомство подростков с различными видами профессий при поддержке ведущих предприятий города Северска прошло в форме квеста на открытии трудового лета. По итогам прохождения квеста фотография команды победителей была размещена на баннере на одной из улиц города. Кроме этого, наши профконсультанты выезжают на предприятия и проводят профориентационные игры с детьми.

Шестой этап. Трудоустройство и контроль. В период временной занятости несовершеннолетних граждан специалисты службы занятости совместно с представителями администрации ЗАТО Северск и членами Комиссии по делам несовершеннолетних регулярно посещают организации, где работают подростки. Цель

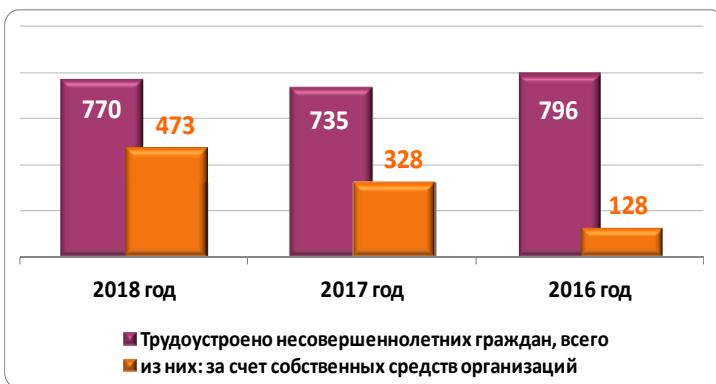


таких посещений – проверка исполнения условий договоров об организации рабочих мест, общение и с работодателями, и с подростками, а также решение конфликтных ситуаций в случае их возникновения.

Седьмой этап. Подведение итогов.

Нужно отметить, что итоги подводят все участники, вовлеченные в организацию временного трудоустройства несовершеннолетних. Работодатели, принимавшие участие еще и в патриотическом воспитании подростков, такие как АО «Северский Водоканал», ООО «Комфорт», ГОО «Союз Чернобыль», организуют торжественные вручения трудовых книжек. Ежегодно администрация города поощряет работодателей, организовавших наибольшее количество рабочих мест для несовершеннолетних граждан.

Совместная последовательная и комплексная работа по организации временного трудоустройства несовершеннолетних граждан в возрасте от 14 до 18 лет на территории ЗАТО Северск позволила достичь определенных результатов. Ежегодно в мероприятиях временного трудоустройства принимают участие более 80 работодателей и создается порядка 800 временных рабочих мест.



*Екусова Н.В.,
ведущий инспектор
отдела профессиональной и трудовой адаптации граждан с инвалидностью
ОГКУ ЦЗН города Томска и Томского района,
Перевозчикова Е.Л.,
заместитель директора
ОГКУ ЦЗН города Томска и Томского района*

Современные практики содействия трудоустройству и сопровождения инвалидов

Актуальность проблемы занятости и трудоустройства граждан с инвалидностью ежегодно возрастает. Инвалиды испытывают ряд трудностей в трудоустройстве по причине ограниченности своих возможностей и в связи с этим нуждаются в поддержке специалистов Центра занятости.

Из числа соискателей с инвалидностью, состоящих на учете в Центре занятости, 29 % с психиатрическими заболеваниями. Согласно индивидуальным программам реабилитации, лицам с указанными заболеваниями рекомендован труд в специально созданных условиях, работа не на конвейере, без опасности для жизни больного или других лиц, под контролем других лиц. Немногие работодатели готовы принимать людей с подобным заболеванием, обеспечивать контроль за работником.

Основная проблема нетрудоустройства граждан на квотируемые рабочие места – нежелание трудоустраивать их работодателями. Большинство рабочих мест в банке вакансий, заявленных в счет квоты, созданы работодателями формально, порой с завышенными требованиями к кандидатам, сотрудники на них не принимаются.

Затрудняет содействие в трудоустройстве несоответствие спроса и предложения на рынке труда, отсутствие специального образования у граждан с инвалидностью. Требования работодателей к уровню образования сотрудников повышаются. Вместе с тем среди соискателей, имеющих инвалидность, обратившихся в Центр занятости, 16 % имеют высшее образование, 49 % – основное общее.

Учитывая уязвимость граждан с ограниченными возможностями здоровья на рынке труда, с самого начала работы отдела профессиональной и трудовой адаптации граждан с инвалидностью в Центре занятости населения города Томска и Томского района специалистами осуществляется сопровождение граждан, имеющих инвалидность, при трудоустройстве.

Исходя из поставленной перед специалистами задачи по индивидуальному сопровождению при содействии занятости инвалидов, при реализации клиентоориентированного подхода в работе с инвалидами специалистами отдела выделяется несколько этапов содействия трудоустройству граждан с инвалидностью:

1. Переговоры с работодателем. Необходимо так презентовать соискателя, чтобы потенциальный работодатель согласился рассмотреть предложенную кандидатуру. На данном этапе важно правильно преподнести работодателю достоинства клиента – все необходимые для трудоустройства на вакансию профессиональные и личностные качества, опыт работы (при наличии). «Вы не пожалеете!», «Это тот работник, который необходим вашей компании», «Его медицинские ограничения не повлияют на работоспособность» – это те выражения, которые мы используем

для презентации потенциальному работодателю. Если желаемый результат достигнут, встреча назначена, наступает второй этап работы.

2. Подготовка соискателя к собеседованию. На данном этапе важно проговорить с клиентом все его достоинства, профессионально важные качества и навыки, необходимые для данной работы. Это помогает инвалиду более четко осознать свои конкурентные преимущества и правильно донести их до работодателя на собеседовании. Например, с потенциальными шефами мы вместе вспоминаем, как изготавливается то или иное изделие, какие требуются лекала, какой вид строчки использовать и т.д. Вместе с соискателем подробно воспроизводится имеющийся опыт работы и из него выделяются приобретенные компетенции, которые необходимо презентовать работодателю. Если это выпускник образовательной организации, не имеющий опыта работы, ему предлагается рассказывать о навыках, полученных во время прохождения практики. В случае, если соискатель не имеет профессии или полученная квалификация утрачена, специалист Центра занятости акцентирует внимание на будущем круге его обязанностей, мобилизуя при этом внешние и внутренние ресурсы соискателя. Нам важно, чтобы на собеседование к работодателю пришел уверенный в своих силах человек.

3. Сопровождение гражданина на собеседовании. Иногда для достижения положительного результата этот этап просто необходим. С некоторыми клиентами у специалистов сложились настолько доверительные отношения, что они комфортнее себя чувствуют в их присутствии. Это позволяет специалисту увидеть недочеты в поведении гражданина с работодателем, вовремя их скорректировать и избежать в дальнейшем. Иногда складывается ситуация, когда работодатель сомневается в выборе кандидата. Здесь же, в ходе собеседования, работодателю предлагается присмотреться к соискателю, приняв участие в мероприятиях (программах) содействия занятости по временному трудоустройству.

4. Сопровождение инвалида после трудоустройства. После трудоустройства важно поддерживать связь с гражданином и работодателем, помогать инвалиду в решении проблем, которые возникли на рабочем месте, оказывать коммуникативную и эмоциональную поддержку, помогать осознать важность и достоинства полученной работы. Цель одна – помочь инвалиду закрепиться на рабочем месте, войти в трудовой процесс, адаптироваться в коллективе.

5. Взаимодействие с родителями, воспитывающими инвалидов. Наш опыт работы показал, что родители зачастую мешают сформировать у инвалида, ищущего работу, самостоятельность и умение четко ставить профессиональные цели, что, в свою очередь, необходимо для активной коммуникации с целью успешного трудоустройства. Мы стараемся выстроить доверительные отношения с родителями, объяснив им, что ребенок «уже стал взрослым» и его «нужно учить жить самостоятельно».

Определенная специалистами отдела профессиональной и трудовой адаптации граждан с инвалидностью методика работы дает положительные результаты. Пример из практики: 46-летняя соискательница Наталья – инвалид второй группы вследствие психиатрического заболевания. На протяжении 10 лет ежегодно гражданка обращалась в Центр занятости в целях поиска работы, но не трудоустроилась. Несмотря на наличие высшего образования по специальности «Преподаватель философии» до 46 лет у неё не было опыта работы, ни разу не состояла в трудовых отношениях с работодателем. В 2017 году по направлению Центра занятости безработная получила дополнительное профессиональное образование по программе «Документоведение и архивоведение», после чего вновь обратилась за со-

действием в трудоустройстве. Специалисту пришлось приложить немало усилий, чтобы работодатель согласился на встречу с соискателем. Работодателя настораживал тот факт, что в возрасте 46 лет она не имела опыта работы. На собеседование специалист сопровождал безработную. При встрече с работодателем Наталья очень смущалась, не могла четко сформулировать свою мысль. Поэтому специалисту пришлось её презентовать, работодателю было предложено присмотреться к соискателю за период временного трудоустройства, заключив договор о совместной деятельности с Центром занятости по трудоустройству граждан, испытывающих трудности в поиске работы. В результате приложенных усилий трудоустройство состоялось по профессии, полученной на курсовом обучении по направлению Центра занятости. Несмотря на то, что Наталья добросовестно выполняла свою работу, в процесс трудовой адаптации вмешивалась её мама. Она приходила на рабочее место вместе с дочерью, выражала руководителям недовольство условиями труда (количеством и качеством канцелярских принадлежностей, освещением кабинета и т.п.). Своим поведением мама вселяла дочери неуверенность в важности выполняемой ей работы, преуменьшала ценность первых трудовых отношений. Специалисты Центра занятости оказывали содействие в трудовой адаптации Натальи, с ней и её мамой проводились беседы о важности приобретения опыта работы по полученной профессии – на практике были применены все этапы описанной методики содействия трудоустройству граждан с инвалидностью. Результатом проведенной комплексной работы с соискателем, работодателем, родителем стало закрепление соискателя на рабочем месте на постоянной основе.

Особое внимание уделяется содействию трудоустройству выпускников. Установлено тесное взаимодействие с организациями профессионального образования по обмену сведениями о нуждаемости выпускников в помощи по трудоустройству, для каждого выпускника ведется поиск работодателя, проводятся встречи, мастер-классы с выпускниками и работодателями, в том числе в формате jobs-coffee, где ребята обучают основам самопрезентации, приглашаются работодатели с вакансиями, соответствующими профессиям выпускников.

Центр занятости содействует в поиске работы участникам Чемпионата Томской области «Абилимпикс» – конкурса профессионального мастерства для людей с инвалидностью и ограниченными возможностями здоровья. В апреле 2018 года прошел III Чемпионат Томской области «Абилимпикс – 2018», в котором приняли участие граждане с инвалидностью, состоящие на учете в ОГКУ «Центр занятости населения города Томска и Томского района» в номинации «Специалист» по компетенциям «Портной», «Социальная работа», «Обработка текста». Трое номинантов получили Дипломы участников и в дальнейшем при содействии Центра занятости были трудоустроены в организации г. Томска. В рамках подготовки к проведению Чемпионата в следующем году Центр занятости внес предложения по включению в конкурс новых профессиональных компетенций, таких как «Архивоведение», «Бухгалтерский учет», а также участие в конкурсе работающих граждан.