

ПРОБЛЕМЫ И ПЕРСПЕКТИВЫ РАЗВИТИЯ ЧЕЛОВЕЧЕСКИХ РЕСУРСОВ (Сборник научных трудов)

Научно-практические вопросы организации системы содействия занятости

В. Н. Ярская

ОБРАЗОВАНИЕ ЧЕЛОВЕЧЕСКИХ РЕСУРСОВ

Традиционным общезначимым подходом научного анализа выступает понимание образования в качестве социального института, осуществляющего профессиональную, социализирующую, коммуникативную и конверсионную функции. С процессом индустриализации возрастает ценность институтов образования в обучении новым ролям в обществе, но система образования не участвует в увековечивании классовой структуры путем контроля знаний различных групп, доступа к позициям в обществе. Классическая интерпретация образования как социального института состоит в признании его как основы социального порядка, связи с другими институтами и существующими в обществе ценностями. Оно вырабатывает дисциплинированные трудовые силы для военных, политических и других сфер, которые контролируются и эксплуатируются политической элитой в различных типах культур. Образование как общество в миниатюре, модель социальной системы, механизм социальной интеграции должно быть под контролем государства, свободно от частных интересов, одновременно являясь механизмом отбора, селекции, обучения статусным культурам.

Каждый этап реформирования образования изменял предметное поле наук об образовании. Если фокус западной социологии образования 60-х находился в его значении для социальной мобильности и карьеры, то предмет социологии образования 70-х рассматривался как этнография образования в аспекте социальных отношений «преподаватель – студент», образовательное учреждение выступало как агент культурной репродукции. Уже тогда в анализе гендерных стереотипов участвовала феминистическая социология, проводились эмпирические исследования методов обучения, давалась оценка эффективности стилей преподавания. Исследование образования как социального процесса включает проблемы учащейся молодежи, взаимоотношений преподавателей и студентов, доступности образования для различных групп как канала социальной мобильности.

В социальной иерархии западных культур специалисты с высшим образованием входят в верхние слои среднего класса, а некоторым удается подняться выше.

Следовательно, реформирование образования будет оставаться пустой декларацией, если агенты реформ не знают его проблем и механизмов их решения. Ведь всегда существуют причины предпочтений политическими режимами конфигураций знания, которые производят образовательные структуры. Вслед за сменой власти, научной рациональности сменяются характер педагогических доктрин, престижность профессий, образовательные программы. Там, где соблюдается принцип научного обеспечения реформ, возможен успех на пути реформирования. К примеру, исследованиями в области высшего образования в США занимаются многочисленные советы, ассоциации, комиссии, среди которых наибольшую известность получила комиссия Карнеги, которая издала более 60 книг и докладов по всем аспектам функционирования американской системы высшего образования. На США приходится более половины опубликованных работ в области высшего образования, и они готовы к реформам.

Что мешает и является барьером на пути прогресса? Отечественная школа как звено авторитарного государства сохраняет властную дистанцию, регламентацию, принудительность обучения. В осуществлении равенства возможностей школа выступает как агент социальной справедливости, гарант прав человека, явной функцией оказывается предоставление равных возможностей детям из разных социальных классов, но латентно сохраняется социальная стратификация, проявление и воспроизводство социального неравенства. В целях достижения гендерного равновесия школа выступает как институт эмансипации и позитивной коммуникации между полами, где предоставлены равные возможности обучения юношам и девушкам, но скрыто присутствует воспроизводство гендерного неравенства. Когда проводят конференции, привычно говорят о необходимости воспитания обучаемого контингента, хотя именно латентные функции образования формируют личности, нужные государству.

Специфика селективного обучения, принятого в российской школе, способствует усилению социальной дифференциации и неравенства. В престижную группу скорее попадет ребенок из богатой семьи, а в коррекционную – тот, кто депривирован от привилегий, учительского внимания. Традиции этой системы связаны с деперсонификацией и опредмеченностью, отметка отождествляется с личностью, вешает ярлык,

который определяет дальнейшую учебу. Явными функциями выступают процессы нормирования, предоставление равных возможностей; латентными – карание, стратификация, воспроизводство неравенства. И хотя дистанционные формы трансляции знания уравнивают образовательные шансы, все же проблемы социальных отношений остаются нерешенными: информационные технологии у нас доступны пока небольшой части населения.

Традиционно совмещение научного и педагогического труда в одном лице (вузовского преподавателя), в результате чего научные достижения становятся достоянием индивида и ценностями общества. Ошибочно разделение целей исследователя и практического педагога, преподавать надо науку, если мы хотим получить квалифицированного, конкурентоспособного, а не отсталого специалиста, которому читали курсы по пожелтевшим листочкам. Результат методологической несостоятельности преподавателя трансформируется в плохие оценки. Преподавание и исследования часто становятся ритуалом для поддержания групповой идентичности, университетская профессура дистанцируется от студентов, педагоги принадлежат научной школе, а отнюдь не УМО по специальности.

Иновацией системы образования является интеграция детей с отклонениями в развитии в обычную среду, что созвучно концепции нормализации в западных странах. В старой системе нетипичные дети оказываются отстающими, выброшенными на улицу, в асоциальные формы жизни. Общество дискриминирует тех, чья позиция отличается периферийностью в социальной структуре, низким статусом, специфическим стилем жизни. В традициях дискриминационного языка чувство превосходства перед человеком с ограниченными возможностями выступает формой расизма, академической отсталости, нравственной запущенности. В новой же парадигме осуществляют интеграцию лиц со специальными потребностями в общую программу обучения, либо институционализируют специальное образование в контексте устранения социального исключения.

На Западе кризис образования связывался с переходом к высоким технологиям, у нас – со слаборазвитым характером индустриального общества, девальвацией знания и диплома, незащищенностью контингента. Монокультурная доминанта системы образования направлена на дифференциацию знания, утилитаризм, проявляется в регламентации деятельности, принудительных обучающих процедурах, слабой мотивации,

отсутствует гласность, сохраняется властная дистанция. При этом чиновники с гордостью говорят об утечке талантов как о наглядности интеллектуальной и научной состоятельности, абсолютно подтверждая несостоятельность государственную. Концептуальный кризис образования ставит задачу пересмотра образовательных программ и методов обучения в пользу антропологического и инновационного подходов.

Выход из кризиса образования видится в переходе к инновационной модели, универсализации, дистанционному обучению, внедрению междисциплинарных программ, расширению свободы выбора, информатизации, активному изменению среды, организации учебно-научных комплексов по типу технопарка, использованию потенциала региональной инфраструктуры, смене генерации профессорского состава, усилении роли высшей школы в становлении гражданского общества.

В образовательные программы для социальной сферы важно дополнительное включение социологических, антропологических курсов с целью реализации направленных социальных программ по преодолению деформаций, маргинальных процессов, деградации культуры и массовой социальной дезадаптации. В Саратовском государственном техническом университете десять лет осуществляется фундаментальная базовая подготовка специалистов по социальной работе с молодежью, семьей, детьми и подростками, в сфере занятости и здравоохранения, с этническими группами.

По-прежнему есть трудности с проведением практических занятий в социальных службах и приглашением практиков на преподавательскую работу, хотя для дела это необходимо. Организация служб и управлений такова, что педагогическая деятельность или выполнение преподавателем роли инструктора по практике в рамках учреждения социальной сферы, как принято на Западе, здесь не предусмотрены. Надеемся, что в будущем это станет престижным делом.

Для социальной политики пагубно отсутствие междисциплинарных программ, доминируют декларации, некомпетентность, устаревшая идеология разработчиков. Исправлять эти недостатки приходится со студенческой скамьи, закладывая исследовательский фундамент в вузовскую подготовку социального работника. Беспокоит низкий престиж профессии, низкая заработная плата специалистов по социальной работе: это не может способствовать успешному трудоустройству по специальности, выпускники неохотно идут на низкооплачиваемые должности. Несмотря на высокий

конкурс, абитуриенты слабо ориентированы на работу по специальности, а практические работники не заинтересованы в серьезном тренинге.

В любом случае специализация на услугах в кризисной или экстренной ситуации в сфере психотерапии, быта, права, образования на селе требует разработки серьезных образовательных программ. Важнейшая задача заключается в обучении персонала сельских социальных служб, в том числе миграционной службы. Для этого нужны специализированные курсы, которые могут быть организованы по соответствующим разделам профессии, образовательных стандартов. В этих программах для села от краткосрочных курсов повышения квалификации до второго или первого высшего образования можно оставить основные блоки из программы обучения социальных работников. При этом нужно предусмотреть большее количество часов из медико-биологического, психологического, социального и правового блоков.

Исследования объективных проблем сельской миграции как социального феномена, динамика этого процесса с его отрицательными и положительными сторонами, типологией, этнокультурными процессами, научными прогнозами, экологической ситуацией должны осуществляться с привлечением анализа причин, следствий и отношения общества к мигрантам. Особый вопрос – научно-методическое обеспечение социальных технологий работы с сельскими мигрантами. Необходима, во-первых, разработка технологий социально-психологической поддержки, помогающей человеку преодолеть стресс, пограничный характер ситуации, последствия маргинализации статуса мигранта. Во-вторых, интенсивной формой социальной поддержки должен являться процесс обучения рыночной профессии, благодаря которой сельский житель сможет заработать и прокормить семью.

Поэтому важнейшая задача заключается в обучении персонала сельских социальных служб, в том числе – миграционной службы. Для этого нужны специализированные курсы, которые должны быть организованы по разделам профессии в соответствии с образовательными стандартами. Необходимо развивать социальную сферу села, выявляя неравенство образовательных шансов селян по отношению к горожанам. Статус сельского жителя по-прежнему не решен, не учитывается его самочувствие в обществе, ограничено личностное участие в решении собственных проблем. В конечном счете сельский житель как объект социальной поддержки должен

стать субъектом собственной жизни, а задача социологической науки – изучить этот вопрос и дать рекомендации для социальной сферы села.

Если власть становится открытой, сменяемой, ее новым принципам начинают следовать обучающие стратегии, школа становится на службу субъекту, что означает равенство в выборе профессии. В силу рекурсивности образования общественному устройству, оно оказывает влияние на социальные процессы, а массовое образование является прямым инструментом общества. Система образования могла бы стать, например, проводником целей социального развития села, практических стилей обучения. Сама же образовательная программа определяется, с одной стороны, потребностями села, с другой – фактором диалога.

Продуманная концепция развития социальной сферы в качестве развития человеческих ресурсов, а не только как третичного сектора экономики содержит, по-видимому, сочетание теоретической научной базы и моделирования практических алгоритмов, социальных технологий, организационной культуры.

Усиленное внимание науки к человеку совпало по времени с началом глобальной экологической катастрофы мировой системы: беспрецедентный рост богатства и технологической мощи цивилизации сопровождается обнищанием, риском, дисбалансом, неуправляемостью, обреченностью на ресурсную и демографическую катастрофу социальных процессов и структур. Но в то же время упрощенный подход к социальным процессам хорошо увязывался с привычным линейным, механическим пониманием картины мира, с идеологическими установками на научное руководство обществом со стороны общественных наук. Это и давало повод для упреков в адрес ученых как главных виновников гражданских и этнических катаклизмов. Человечество вступило в критическую стадию развития, когда господствуют неоднозначные, нелинейные и непредсказуемые процессы – такие, например, как зависимость урожая от погоды, этнические конфликты, вирусные эпидемии.

Неразвитость и слабость так называемого третичного сектора экономики, связанного с социальной сферой, требует кардинального пересмотра концепции самой теории социальной работы и подготовки кадров для социальной сферы. По данным статистики большая часть работников социальных служб и в городе и на селе все еще не имеют базового социального образования.

Так, крестьянская культура отражает и усиливает специфические стороны и жизненный опыт малой сельской общности, и прежде всего личностный характер отношений, сильный взаимный нормативный контроль и общую практику возникающих в схожих экологических и социальных условиях отношений к чужакам [1, с. 12–15]. Вместе с тем, проблема определения, дефиниции крестьянства, подчиненного крупномасштабной экономике, контролируемого национальными и международными силами и все же не утратившего своей специфики, достаточно сложна.

Крестьяне и фермеры являются частью более широких структур и потоков, но их специфика выражена в способах противодействия влияниям, которые подрывают основные черты крестьянской специфики. Можно согласиться, что современных фермеров и так называемые неформальные виды экономики нельзя понять вне исследования семейных и социально-экономических форм, стоящих в центре анализа современного крестьяноведения [1, с. 16–20].

Не только по отношению к образованию села и, тем самым, образованию человеческих ресурсов на селе, но и в целом сегодня уже намечена структура методологических проблем образования, новые принципы, основные подходы и теоретические модели. Система образования оказывается уникальным трансфером целей социального развития, сформированных баз научного знания, плюрализма научных методологий и практических стилей обучения. Информационное общество в итоге предполагает развитие принципиально новой системы, качественное изменение статуса образования, которое проявляет себя не только как социальный институт, но и как основа экзистенциального самочувствия индивида.

-
1. Шанин Т. Понятие крестьянства // Великий незнакомец. Крестьяне и фермеры в современном мире / Сост. Т.Шанин. М., 1992.

В. Т. Кривошеев

СОЦИАЛЬНОЕ ПАРТНЕРСТВО КАК ПРЕДМЕТ МЕЖДИСЦИПЛИНАРНОГО АНАЛИЗА

Социологический анализ феномена социального партнерства предполагает рассмотрение интеллектуальной истории и содержательных

аспектов данного понятия. В связи с этим становится актуальным обобщение дескриптивных и теоретических источников по социальному партнерству и корпоратизму как близким явлениям и родственными объяснительными моделям. Объяснительный потенциал, которым обладают эти понятия в социальных науках, идеологии и политике, необходимо анализировать в компаративной, или сравнительной, перспективе. Мы рассмотрим теоретическую эволюцию и тот смысловой контекст, в котором получило развитие современное понимание социального партнерства, а также обозначим социальные предпосылки, в результате чего эта концепция заслужила столь широкую популярность в российском контексте постсоветского периода. Далее мы обсудим взаимосвязь институтов и процессов, характеризующих институционализацию социального партнерства в России наряду с развитием регуляторной функции государства в отношении рынка труда. При этом особый акцент будет сделан на регулировании занятости средствами обучения и переобучения высвобождаемых работников. Наконец, мы остановимся на том, каким образом ныне действующие механизмы социального партнерства в Саратовской области участвуют в решении проблем рынка труда переходного периода посредством образовательной политики, в частности, переподготовки незанятого населения.

Г.Вярда считает, что привлечение внимания к феномену корпоратизма (англоязычный вариант термина «корпоративизм») вызвало парадигмальный сдвиг в социологии, политической науке и экономике [1]. В особенности это касается разделов компаративного анализа внутри рассматриваемых дисциплин. С конца 1970-х годов теории корпоратизма бурно развивались и сформировали концептуальные модели наряду с такими традиционными парадигмами, как марксизм и либерализм. Оставаясь по сравнению с указанными двумя парадигмами менее известным в социальных науках, корпоратизм, тем не менее, породил множество теоретических работ и эмпирических исследований. Однако на данный момент отсутствуют работы, объединяющие эти разрозненные попытки в одну целостную и непротиворечивую социологическую концепцию.

А.Нуртдинова в своем определении социального партнерства опирается на рекомендации Международной организации труда (МОТ) по поводу сотрудничества в сфере труда и выделяет два смысловых уровня в этом понятии [2, с. 122]. В широком смысле социальным партнерством можно назвать сотрудничество различных социальных групп и слоев для

достижения общих целей. В более узком значении – это способ согласования интересов работников и работодателей в целях обеспечения социального мира при участии государственных структур, представляющих интересы общества в целом. Согласование интересов представлено в качестве процесса юридической регуляции, исследуемой правоведением. Трехстороннее партнерство здесь рассматривается на трех уровнях – предприятия, отрасли и государства, и в трех формах – применение правовых норм на предприятии с участием представителей работников, установление условий труда в порядке коллективно-договорного регулирования и в виде совместных консультаций при принятии государственных решений в социально-экономической сфере. Процесс развития института социального партнерства в России, с точки зрения А.Нуртдиновой, является процессом внедрения в законодательные практики норм, разработанных МОТ, и обеспечения условий их функционирования. Правоведческое рассмотрение проблемы, очевидно, определило и акценты рассматриваемой работы. Основной акцент сделан на анализе юридических позиций

сторон в ходе формирования трехсторонних комиссий и эволюции института коллективно-договорного регулирования. Мы согласны с тем, что в настоящее время слабо оформлены механизмы ответственности и оговорены права сторон, участвующих в социальном диалоге. Особенно это проявляется в попытках создания объединений работодателей [2, с. 125]. На наш взгляд, в этой работе есть недостатки – узкий взгляд на социальное партнерство. Это проявляется в неверном понимании локального уровня социального партнерства как уровня предприятия. При этом игнорируется уровень региона и нормативного контекста, который формируется в рамках городских, областных и республиканских институтов социальных согласований. Значимость их велика и они не сводимы по своим задачам и роли к тем организационным формам, которые развиваются в России на общегосударственном уровне. К сожалению, ключевое значение институтов социального партнерства в процессах, обуславливающих приспособление на рынке труда слабозащищенных социальных групп, лишь кратко обозначено А.Нуртдиновой, указавшей среди различных форм консультаций между органами государственной власти и представителями сторон трудовых отношений, предлагаемых МОТ, создание и функционирование органов, «ведущих профессиональной подготовкой и

переподготовкой кадров, охраной труда, регулирующих положение на рынке занятости» [2, с. 121].

Безусловно, МОТ является единственной организацией ООН, в рамках которой представители трудящихся на равной основе с представителями предпринимателей и правительств участвуют в принятии решений по широкому кругу социально-экономических отношений. Наиболее важная функция МОТ – принятие конвенций, являющихся международными законодательными актами на принципе трипартизма и обязательных к ратификации государствами – членами МОТ. В полном составе конвенции МОТ образуют так называемый Международный кодекс труда, создающие правовую основу как социального партнерства, так и в целом такой системы социально-трудовых отношений.

Основополагающими конвенциями в области социального партнерства для деятельности профсоюзов и их сотрудничества с предпринимателями являются конвенции № 87 и № 98. Первая – принятая в 1948 году и ратифицированная Советским Союзом 6 июля 1956 года «О свободе ассоциаций и защите прав на организацию». Конвенция № 98 «О применении принципов права на организацию и ведение коллективных переговоров» принята в 1949 году и ратифицирована Советским Союзом также 6 июля 1956 года. С 1996 года МОТ развернула работу – «акты партнерства» – в странах центральной Европы, на территории бывшего Советского Союза по разъяснению основных положений социального партнерства и содействию в формировании трехсторонних структур. 26 марта 1998 года была подписана Программа сотрудничества между Российской Федерацией и Международной организацией труда на период 1998–1999 годов.

Основная цель программы сотрудничества – конкретизация ряда мер, которые будут совместно предприняты МОТ и ее трехсторонними партнерами в РФ в рамках политики активного партнерства. В программе отражены такие вопросы, как повышение действенности законодательства, содействие занятости и профессиональной подготовке, развитие трипартизма и урегулирование трудовых конфликтов, социальная защита, развитие предпринимательства, охрана и условия труда.

Ратификация конвенций МОТ, принятая программа сотрудничества способствуют дальнейшему развитию трипартизма в РФ в области социально-трудовых отношений, но, безусловно, это не может решить всего многообразия проблем, возникающих при создании нового гражданского общества и правового социального государства. С одной стороны, Советским

Союзом было ратифицировано 50 конвенций МОТ, из них Россия, как правопреемник СССР, лишь 43 приняла к исполнению. В 1997 году РФ впервые ратифицировала одну конвенцию МОТ (№ 156), а в Генеральном соглашении между общероссийскими объединениями профсоюзов, общероссийским объединением работодателей и Правительством Российской Федерации на 1998–1999 годы предусматривалось ратифицировать еще 14 конвенций МОТ. По объему ратифицированных конвенций МОТ можно судить о степени прогрессивности трудового законодательства и регулирования социально-трудовых отношений в России. Для сравнения приведем цифры ратифицированных конвенций МОТ парламентами государств – членов МОТ: Испания – 116, Франция – 110, Италия – 101, Норвегия – 92, Уругвай – 83, Бельгия – 82, Болгария – 80.

На развитие социального партнерства в России влияет не только то, что в стране не создано, адекватно рыночным условиям, прогрессивное трудовое законодательство, регулирующее социально-трудовые отношения между работодателями и наемными работниками, но и то, что ни профсоюзы, ни работодатели по Конституции РФ не имеют права законодательной инициативы.

Нет закона о социальном партнерстве на федеральном уровне, в то время как на региональном уровне в ряде территорий (Москва, Свердловская, Саратовская области, республика Татарстан, Ставропольский край) были приняты специальные законы «О социальном партнерстве». Сегодня в большинстве территорий приняты и трехсторонние соглашения между объединениями работодателей, объединениями профсоюзов и исполнительной власти субъектов РФ. Стало очевидным, что никакое регулирование из центра не в состоянии учесть всего многообразия различий между регионами. В этой связи вполне естественно, что становление системы социального партнерства в регионах также пошло по линии создания региональных трехсторонних комиссий по регулированию социально-трудовых отношений. Именно в регионе решаются все основные принципы сотрудничества всех социальных групп и слоев для достижения результатов: в обеспечении занятости и переподготовке кадров, оплаты и условий труда, социальных гарантий и социальной защиты слабозащищенных слоев населения.

Как правило, региональные соглашения отличаются большей полнотой охвата проблем социально-трудового регулирования, повышением и конкретизацией норм по сравнению с генеральным и отраслевыми

соглашениями. Наиболее полным, по сравнению с другими региональными соглашениями, является московское трехстороннее соглашение [3]. На наш взгляд, важнейший фактор развития социального партнерства на региональном уровне – это налаживание социального взаимодействия между различными социальными группами на муниципальном и местном уровнях. Наличие зон напряженности в городах вытекает из самой природы городской среды. Борьба за обладание собственностью, капиталом и другими ресурсами при наличии различных социальных групп и интересов превращается в борьбу за владение и управление этими ресурсами.

Еще Э.Дюркгейм подметил воздействие уплотнений городской среды на протекание социальных процессов [4, с. 128]. Выдвинутый им социологический постулат о связи городской среды и развития социальных явлений становится методологически эффективным при исследовании социального взаимодействия различных социальных групп, стратификационных процессов и конфликтных ситуаций. Властные структуры города могут повлиять на уровень напряженности территории либо обостряя отношения между группами путем поддержки одной из сторон (пример: г. Владивосток, Калининград), либо путем сбалансированной социальной политики и обеспечения партнерских отношений между различными группами, создавая стабильность и равновесие сил. «Степень обострения и характер противоречий между работодателями и наемными работниками играет, как правило, решающую роль в уровне социальной стабильности общества» [5, с. 63].

Противоречия между работодателями и наемными работниками возникают чаще всего по поводу заработной платы, условий труда, занятости, социальных гарантий и льгот. Эта проблема имеет глубокие социально-экономические корни и связана, прежде всего, с изменением форм собственности. На основе различия интересов, возникают объективные, в принципе до конца не устранимые, противоречия между работниками и предпринимателями, между трудом и капиталом.

В связи с безработицей и превышением предложения над спросом, на предприятиях, где стабильно выдается заработная плата, как правило, исчерпываются все требования работников по найму. Патернализм в этом случае выступает как форма социальной политики. «В ответ на эту заботу от работников требуются безусловная преданность и лояльность по отношению

к администрации, любое разногласие рассматривается как нарушение "долга" и грозит увольнением» [6, с. 482].

Цивилизованное общество не может позволить стихийное, неуправляемое развитие таких отношений и социальных конфликтов, так как это чревато тяжелыми социальными, экономическими и политическими издержками и потрясениями. Необходимыми и важными факторами социального партнерства в регионе является подготовка, переподготовка высококвалифицированных кадров, развитие и эффективное использование человеческих ресурсов. Без высококвалифицированных кадров и высокого качества товаров и услуг быстро реагировать на меняющиеся запросы потребителя, а следовательно, выжить в обостряющейся конкурентной борьбе невозможно. Таким образом, возрастающая роль квалифицированного труда как основного фактора производства становится в современных условиях основной для известного сближения экономических интересов работодателей и наемных работников.

Ввиду отсутствия денежных средств у предприятий на подготовку и повышение квалификации кадров, органы службы занятости пришли к выводу о необходимости заключения с руководством предприятий, заинтересованными министерствами и учебными заведениями двухсторонних и трехсторонних соглашений на профессиональную подготовку кадров, профориентацию молодежи и выпускников профшколы с последующим трудоустройством на предприятии. Так, Департамент ФГСЗН по Саратовской области согласовал план мероприятий с заинтересованными министерствами области, союзом товаропроизводителей, с профсоюзами, министерством образования и рядом учебных заведений, в том числе Поволжским межрегиональным учебным центром Минтруда России, по реализации Постановления Правительства РФ от 22 июня 1999 года № 659 «О мерах поддержки занятости населения».

В рамках этих мероприятий разработаны целевые программы содействия трудоустройству и заключены трехсторонние договоры на подготовку кадров между Департаментом ФГСЗН по Саратовской области, Минобразования Саратовской области, ПМУЦ Минтруда России, а также предприятиями – «НИТИ-ТЕСАР», «СЭПО», «Нитрон».

На наш взгляд, помимо развития системы социального партнерства на федеральном уровне, в территориальных образованиях субъектов РФ необходимо уделить серьезное внимание социальному взаимодействию на

межрегиональном уровне. Такое сотрудничество, прежде всего, поможет более быстрому и эффективному развитию экономики региона, и на этой основе создадутся предпосылки по созданию дополнительных рабочих мест и повышению качества продукции.

Исходя из того, что система социального партнерства призвана на практике реализовать социальное партнерство как особый тип отношений и обеспечить реализацию интересов работников, работодателей и собственников, необходимо, чтобы регулирование социально-трудовых отношений в правовом государстве было столь же правовым и практически реализовывалось в рамках двух основных процессов, во-первых, разработки, принятия и выполнения соответствующих государственных законов и других нормативных актов органов власти, во-вторых, разработки, заключения и повышения различного рода коллективных договоров, соглашений между работниками, их представителями и работодателями.

Российский опыт свидетельствует о том, что в сферу социально-партнерских отношений могут и должны включаться не только социально-трудовые отношения, но и связанные с ними экономические и политические отношения (например, процесс выработки и реализации социальной политики в условиях рыночных отношений и реформ).

Государство впервые выступает как субъект системы социального партнерства через органы исполнительной власти не только как собственник, предприниматель, работодатель на предприятиях, но и как главное звено политической системы общества, принимающее законы, другие нормативные акты, регулирующие социально-трудовые отношения в обществе, и гарантирующее соблюдение, выполнение этих законов и актов. Действуя на принципах трипартизма, государство в лице Правительства РФ заключает генеральные соглашения на определенный период с объединением профсоюзов и объединением работодателей. Регулирование трудовых, и связанных с ними экономических и политических отношений, осуществляется на основе равноправного взаимодействия, сотрудничества представителей наемных работников, работодателей и государства. В документах, подготовленных к симпозиуму по теме «Проблемы реализации трипартизма в Европе» (Брюссель, 7–8 апреля 1992 г.), отмечалось, что «трипартизм представляет собой переход к социальным отношениям на основе принципов политической демократии и рыночной экономики,

особенно принципов свободы, плюрализма и участия заинтересованных лиц в принятии затрагивающих их решений».

Формы реализации трипартизма: заключение различного рода трехсторонних соглашений, договоров, проведение регулярных консультаций между сторонами, обмен информацией по интересующим вопросам, принятие совместных решений, документов. Теория и практика трипартизма отражены в документах и практической деятельности МОТ. В целях содействия проведению социально организованных экономических реформ и обеспечения гражданского согласия был издан Указ Президента РФ от 21 января 1997 года «О Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений». При выполнении Правительством РФ своих основных задач – ведении коллективных переговоров и подготовки проекта Генерального соглашения между общероссийскими объединениями профсоюзов, работодателей – принципиальным условием является независимость от влияния любой из сторон, способность к урегулированию возникших между сторонами разногласий при разработке и выполнении указанных соглашений.

В целях дальнейшего развития системы социального партнерства в России, государство ратифицировало ряд конвенций МОТ, а 26 марта 1998 года Правительство РФ подписало Программу сотрудничества между Российской Федерацией и Международной организацией труда на 1998–1999 годы. Посредством системы социального партнерства взаимодействуют основные социальные группы на различных уровнях регулирования социально-трудовых, экономических, политических отношений (федерации, регионов, отраслей, территорий, предприятий), а также взаимодействие сторон социального партнерства происходит на международном уровне.

Особое назначение взаимодействия сторон в системе социального партнерства выражается в выполнении таких задач, как: обеспечение реализации согласованной социально-ориентированной политики рыночных преобразований, предотвращение коллективных трудовых споров и содействие разрешению социально-трудовых конфликтов, совершенствование законодательной базы регулирования социально-трудовых отношений.

Следует подчеркнуть, что основу механизма системы социального партнерства составляет переговорный процесс. Однако основная роль переговорного процесса в механизме социального партнерства не означает,

что профсоюзы, например, ограничиваются в защите интересов работников только лишь «мирными» приемами и способами. Так, если переговоры не дают необходимого реального результата, то переговоры и соглашения подкрепляются коллективными действиями профсоюзов (пикеты, митинги, забастовки и другие формы борьбы, непротиворечащие законодательству). Несомненно, что практика становления и развития социального партнерства в России вызывает к жизни и другие формы и методы взаимодействия субъектов партнерства, в частности, в парламентской и внепарламентской сферах их взаимодействия.

На наш взгляд, для социальной поддержки процесса реформ в России, социальное взаимодействие всех участвующих сторон должно быть направлено, прежде всего, на устойчивое экономическое развитие и социальную справедливость, вытекающих из трех основных целей МОТ, а именно: содействия развитию демократии, борьбы с бедностью и улучшения условий.

Социальное партнерство как особый тип общественных отношений, обеспечивающих баланс реализации важнейших социально-экономических интересов основных групп общества, формируется как закономерный результат развития рыночной экономики, как следствие коренных изменений, произошедших в обществе в целом и в социально-экономическом и политическом положении его социальных групп. Таким образом, формирование социального партнерства есть показатель экономической, социальной, политической и нравственной зрелости общества. Социальное партнерство, конечно, предусматривает социально ориентированную политику, проводимую государством. Оно всегда основывается на добровольном признании партнерами друг друга в качестве равных сторон. Решающим здесь выступают обоюдная заинтересованность сторон, уважение и учет интересов партнеров.

Сегодня наиболее проработанными и важными оказались вопросы, касающиеся партнерских отношений в социально-трудовой сфере между наемными работниками и работодателями. Основными и наиболее острыми вопросами согласования между наемными работниками и работодателями являются: оплата труда, гарантии занятости, условия труда и социальные гарантии. Профсоюзы должны быть реальными представителями наемных работников и защищать их интересы как на предприятии, так и на других уровнях социального взаимодействия. Однако профсоюзные движения

дробятся на соперничающие группировки, на малых предприятиях их представительства практически нет, а существующие зачастую не всегда действуют энергично.

Ни на государственном, ни на региональном уровне, как и на большинстве предприятий, не разработаны организационные формы участия самих работников в управлении предприятием. Практически, на сегодняшний день не сформирована фигура наемного работника как субъекта социального партнерства. Слабым звеном в механизме социального партнерства является неспособность к мирному урегулированию коллективно-трудовых конфликтов, о чем свидетельствуют многочисленные забастовки трудящихся.

Созданная трехсторонняя комиссия (РТК), призванная помогать процессу конструктивных переговоров всех сторон, не занимает нейтральную позицию, и развитие социального партнерства, в определенной степени, все еще подчинено интересам корпоративного государства. Принятые генеральные соглашения реализуются не в полной мере.

Беспокоит и то, что невыполнение условий генерального соглашения следует со стороны Правительства РФ. Социально-трудовое законодательство страны до сих пор не приведено в соответствие с реалиями рыночной экономики. Практика развития социального партнерства в странах Запада с развитой рыночной экономикой показала, что сотрудничество рабочих и работодателей на компромиссной основе возможно на почве материального достатка большинства наемных работников.

В современной России происходит расслоение общества на бедных и богатых. Поэтому для общественного согласия в стране и регионе необходимо проведение четкой правительственной социальной политики на основе политики «доходов» и реализация прав работников в управлении производством. Для достижения общих целей в первую очередь необходимо: ратифицировать конвенции МОТ, законодательно закрепить социальное партнерство на федеральном уровне, разработать механизмы ответственности и контроля за исполнением соглашений, юридически закрепить права наемных работников быть представителями в советах предприятий, участвовать в управлении производством, организации любых видов собственности.

1. Wiarda H.J. Corporatism and comparative politics: the other great «ism». N. Y., 1997.
2. Нуртдинова А. Некоторые аспекты становления социального партнерства в России // Проблемы теории и практики управления. 1995. № 3.
3. Московское трехстороннее соглашение. 1997 // Приложение к газете «Солидарность». 1997. № 1. С. 5–11.
4. Дюркгейм Э. Правила, относящиеся к объяснению социальных факторов // Социология. Ее предмет, метод, предназначение. М., 1995.
5. Тощенко Ж.Т. Социальные резервы труда. М., 1989.
6. Волгин Н.А., Карпухин Д.Н., Катульский Е.Д., Костин Л.А. Социально-трудовая сфера России в переходный период: реалии и перспективы. М., 1996.

П. А. Михеев

ПРОБЛЕМА РЕСУРСОВ СЕЛА В ПРОЦЕССАХ ГЛОБАЛИЗАЦИИ

Обсуждение проблем социальной сферы села вторгается в смежные проблемы: региональное и глобальное в социальном развитии; соотношение город – село; среда обитания как ядро инвайронментальной социологии; социальная сфера и социальные профессии. Чрезвычайно важно для нас, что эта проблематика связана с *глобальным* и локальным в социальном развитии. Таким образом, определяются и рассматриваются региональные вопросы, механизмы организации процесса формирования региональной политики, например, в связи с вопросами демократического участия представителей села, а также влияния на периферийные регионы системы регулирования, связанные, в частности, с эксплуатацией ресурсов и торговлей. Важно определить также, какие существуют системы поддержки и как они влияют на региональное развитие.

Развитие села и возможность сохранения ресурсов сельского жителя попадают сегодня под действие процессов глобализации. Если на Западе в определенные периоды времени глобализация открывает новые возможности для занятости и повышает социальное благосостояние, то наиболее частое отечественное явление – это увеличение социально-экономического и экологического дисбаланса. Одним из последствий не только глобальных, но и региональных социально-экономических процессов является концентрация власти, капитала и информации в благополучных городских районах, наряду с экономическим и демократическим упадком в сельских районах. Глобализация не является и «улицей с односторонним движением»:

фактически в некоторых регионах наблюдаются противоположные тенденции, то есть переход от глобально ориентированной экономики к экономике более местного характера.

Парадокс заключается в том, что существует негативное влияние широкомасштабных социальных изменений на периферийные регионы, которое можно уменьшить, если затрагиваемое ими население имеет традиции совместного решения проблем. Процессы функциональной специализации и социальной дифференциации, возникающие в результате модернизации и глобализации, могли уменьшить, а то и полностью нейтрализовать их. Именно на муниципальном уровне ярче всего проявляется способность местных общин проводить совместную деятельность. При этих обстоятельствах такие органы, как муниципальные власти, региональные организации, поддерживаемые правительством или на добровольной основе частными группами, церкви, профсоюзы, промышленные ассоциации могут играть новую роль, если им удастся разрешить конфликты интересов и мировоззрений, возникающие в результате процессов глобализации.

Глобализация по своей сути имеет как пространственный, так и синергический аспекты. При этом социальное пространство мы понимаем прежде всего как отношения неравенства, в том числе – географического, этнического и неравенства шансов. Расширение географического охвата, в свою очередь, ведет к формированию социальных отношений в пределах и вне организационных структур, выходящих за региональные и национальные границы. Однако в аналитическом плане возможно значительно расширить перечень форм неравенств, общей темой которых становятся пространственные и синергические аспекты глобализации, несомненно влияющие на все уровни ресурсов и социальной политики.

С одной стороны, важно, каким образом определяются и как рассматриваются региональные вопросы, учитывается ли взаимодействие федерального и регионального, муниципального и областного. С другой стороны, нужно задуматься, как у нас организован процесс формирования муниципальной и региональной политики, например, в связи с вопросами демократического участия. Так, системы регулирования, связанные с эксплуатацией ресурсов и торговлей, оказывают влияние на периферийные регионы, поэтому существуют системы поддержки, влияющие на муниципальный уровень развития человеческих ресурсов в сельской сфере.

Другим аспектом проблемы выступает вопрос о том, какое влияние на эти два сектора оказывает революция в области коммуникационной технологии, каким образом глобальная паутина влияет на коммуникацию, минуя пространственные и культурные границы. Для России и российской глубинки ответ очевиден, здесь перед нами не просто пример неравенства, а глубокая пропасть. Ведь и в общем социальном пространстве пока не решен статус сельского жителя, его самочувствия в обществе, участия в решении собственных проблем.

Драматизм ситуации не изменяет тот факт, что именно теперь появились новые социальные институты, осуществляющие социальную терапию, пропедевтику и фасилитацию. Исследование социокультурных, этнических, экологических, миграционных процессов необходимы не сами по себе и даже не столько с точки зрения анализа статусных характеристик населения, его стратификации и миграционных процессов, сколько с точки зрения ресурсов, адаптации и личностного роста крестьян.

Культура крестьянства в смысле социально обусловленных норм и знаний представляет типичные тенденции, как, например, преобладание традиционных и конформистских установок, оценка действия в категориях прошлого опыта, специфические нормы наследования собственности, взаимопомощи. Крестьянская культура усиливает специфические стороны и жизненный опыт малой сельской общности и, прежде всего, личностный характер отношений, сильный взаимный нормативный контроль и общую практику возникающих в схожих экологических и социальных условиях отношений к чужакам [1, с. 12–13]. Жизнь малой сельской общности, внутри которой удовлетворяются основные потребности крестьян и обеспечивается социальное воспроизводство, создает специфический контекст, в котором протекает жизнь крестьян.

В конечном счете сельский житель как объект социальной поддержки должен стать субъектом собственной жизни, а задача социологической науки – дать рекомендации для социальной сферы села, и здесь важна способность крестьян и фермеров – и активно, и пассивно – противостоять нажиму и контролю извне, в том числе процессам глобализации и региональным переменам.

Проблема определения, дефиниции крестьянства, подчиненного крупномасштабной экономике, контролируемого как национальными, так и международными силами и все же не утратившего своей специфики,

достаточно сложна. Крестьяне и фермеры являются частью более широких структур и потоков, но их специфика проявляется в сопротивлении «переменам» или «обществу», «капитализму» или «государственным планам развития». Она еще более выражена в способах противодействия тем влияниям, что подрывают основные черты крестьянской специфики и современных семейных фермеров; так называемые неформальные (эксполлярные) виды экономики нельзя понять вне исследования семейных и социально-экономических форм, стоящих в центре анализа современного крестьяноведения [1, с. 16–20].

Подпадает ли крестьянство как социальный субъект села под неравенство шансов города и села – вот что интересует исследователя. Проблема соотношения различий и противоречий развития города и села является традиционной для отечественной социальной науки: вначале это была декларация о стирании различий, затем – проблема изучения социокультурных сельских и городских особенностей образа жизни, досуга. Теперь обратили внимание также на городскую и сельскую специфику социальной стратификации и профессиональной занятости, семьи, гендерных отношений, образования, реализации рыночных отношений. Благотворительное воздействие здесь оказывают этнографические методы в социологической науке [2, 3], когда исследователи уходят от сугубо количественных соотношений, анализируя качественные параметры повседневной жизни сельского человека.

Социальное пространство, социальная сфера человека выступают в том числе как система организаций и социальных институтов, социальной политики, социокультурного воспроизводства социального субъекта, семьи, индивида, создания внешней ресурсной среды. Социальная сфера общественной жизни традиционно обозначается как третичный сектор экономики, неразвитость и слабость которого свидетельствуют о недостаточной цивилизованности и функциональности социальных институтов, неформленности социальных программ и социальной стратегии. Пока не можем утверждать, что до конца понимаем роль социальной сферы [4] как центральной в процессах раскрытия человеческих ресурсов, находящейся в фокусе пересечения других сфер (культурной, производственной, политической). Вместе с тем именно эта сфера выступает в качестве условия самореализации внутренних ресурсов и жизненного успеха человека, в том числе сельского жителя.

К тому же вопросы социального быта, их специфика в городе и деревне, а также территориальные аспекты социального образования почти не разработаны. Для обеспечения стратегического успеха реформ в социальной сфере села необходимо сотрудничество науки и кадровой политики, тем более, что сегодня происходит переход от собесовской идеологии сугубо материальной поддержки различных социальных групп к разработке комплексной системы адресных социальных услуг, управлению человеческими ресурсами. Социальное обслуживание и специальная подготовка работников, занимающихся социальными проблемами, еще недавно оценивалась как что-то второстепенное по сравнению, например, с атомным вооружением.

Как противоположные типы структурированности общества, община и государство взаимно исключают и вместе с тем взаимно предполагают и дополняют друг друга. Это означает, что на всех стадиях развития общества они сосуществуют: при этом на определенной стадии развития доминирует один тип структурированности, а второй тип, будучи репрессирован, существует в снятом виде. Социальное обслуживание села помогло бы осуществлению развития человеческих ресурсов и стабилизации социального статуса населения, так как в процессах социального обслуживания и социальной работы устраняются маргинальность, социопатология, восстанавливается среда обитания, жизненный инвайронмент человека.

Кроме того, сервисные услуги населению, а также адресная социальная помощь, высвобождение внутренних и привлечение внешних ресурсов в определенной степени смягчают стратификационное неравенство, способствуют преодолению дискриминации нетипичного [5]. В целом социальное здоровье населения села детерминировано системой социально-экономических, психологических, семейных, профессиональных параметров, интегрируя статусные характеристики сельского жителя.

Понятие услуг [6] связывают с видом социального продукта, социально-технологического механизма или средства, кратковременного (разового либо ряда повторений) социального действия, смысл которого – удовлетворение определенной необходимости сельского потребителя, запроса клиента. Квалификация услуг может быть связана с различными видами жизнедеятельности, ответом на потребности крестьянина или любого жителя села. Так как понятие быта [7] связано с обыденной, повседневной, непродуцированной жизнью сельского человека, в которой удовлетворяются потребности в пище, жилье, одежде, отдыхе, развлечении, спорте, то услуги

социальной сферы выступают как необходимые в поддержании естественного образа жизни.

Социальная инфраструктура как развитая сеть услуг пока недостаточно разработана в нашем обществе не только для села, но и для города, хотя для среды обитания необходим учет и сферы торговли, и здравоохранения, и природных биосферных условий. Учреждениям социального образования предстоит подготовить для села нужных профессионалов, а исполнительной власти, министерствам и ведомствам, а в конечном счете – и муниципальным органам власти серьезно заняться организацией сетевой региональной структуры необходимых социальных служб на селе. Продуманная концепция развития социальной сферы села в качестве развития человеческих ресурсов содержит, по-видимому, сочетание научной базы и моделирования практических алгоритмов, социальных технологий, организационной культуры.

Последствия глобалистики должны быть «просеяны» социальной сферой на вредные и полезные. Услуги предполагают накопление полезных элементов для сохранения ресурсов, функции помощи, фасилитации, их определенную результативность как выражение их эффективности и целесообразности. Рынок услуг пока не сформировался даже в городе. Ведь подобный рынок разнообразнее и качественнее там, где установилась развитая рыночная экономика, созданы необходимые технологии, подготовлены соответствующие квалифицированные кадры. В любом случае специализация на услугах в кризисной или экстренной ситуации в сельской сфере психотерапии, быта, права, образования требует разработки серьезных образовательных программ.

Вместе с тем важной проблемой ресурсного подхода оказывается сохранение народных традиций, обычаев, обрядов, вещной среды как устойчивых элементов сельского быта, в результате которого возможно разработать соответствующий перечень услуг населению. В рамках традиционной культуры процесс ее передачи заключается, главным образом, в обучении, посредством которого обучающегося вводят в мир ценностей с использованием наглядной демонстрации элементов передаваемого наследия, соответствующего восприятия этих наставлений на слух и визуально. Эти процессы могут быть осознанными, но могут носить спонтанный характер, как имитация, возникающая в ходе обычного контакта [8].

Шаг на пути к равенству шансов был сделан при советской власти, когда в целях устранения различий между городом и деревней была ликвидирована фактическая крепостная зависимость сельских жителей, не имевших паспортов и права на перемену места жительства. Был установлен минимальный размер заработной платы, введены пенсии для членов колхозов, сняты некоторые запреты и ослаблены ограничения, регламентирующие предоставление приусадебных участков. Но одновременно новый подход к проблемам аграрного сектора экономики и его стратегии ознаменовался резким увеличением производства и производительности труда в сельском хозяйстве. Дотации, стимулирующие труд колхозников и обеспечивающие поддержание низких цен на продовольствие, достигли колоссальных размеров, а широкое привлечение финансовых средств и материальных ресурсов не сопровождалось устойчивым приростом производства продовольственных товаров. Это обстоятельство постепенно становилось одной из главных причин истощения народного хозяйства, начался процесс социальной и экологической деградации деревни.

Глобалистский подход связан с обращением к опыту США – страны с процветающей рыночной экономикой и высокомеханизированным, ориентированным на рынок сельским хозяйством, хотя социологи США все чаще с тревогой задумываются о своеобразном кризисе сельского хозяйства в стране. Несмотря на рост доходов в сфере агробизнеса, крупные монополии в большей степени подвержены процессу бюрократизации, чем средние производители, которые способны более гибко реагировать на запросы потребителя.

Мы исходим из того, что в длительной перспективе развитие сельского хозяйства зависит от социального устройства жизни на селе. Вопрос поставлен так: либо качество жизни будет соответствовать требованиям населения, либо наиболее способные его представители покинут эти места, оставив позади себя обезлюдившие деревни, что уже произошло в некоторых районах России. Цель социокультурного сервиса – изменение условий и повышение качества жизни сельского человека, улучшение среды обитания, расширение его жизненного пространства, творческих возможностей и социальных ролей. Технологизация социального обслуживания выступает результатом привнесения теории социальной работы в практику социального обслуживания, не только выбора сервисных технологий, но и определения

оптимальных путей и алгоритмов овладения искусством работы с сельским клиентом.

Муниципальные власти совместно с сельской общиной способны положить начало осуществлению разумной социальной политики, гарантировать эффективное использование природных и человеческих ресурсов на местах, повышение материального благосостояния сельского населения, обогащение культурной жизни, расширение возможности выбора профессий за счет создания мелкосерийного производства и сферы услуг.

Чтобы люди вернулись в деревню, надо сделать жизнь в сельской местности не только доходной, но и целесообразной, приемлемой с экологической и этической точек зрения. Сильнейшим стимулом к действию является понимание того, что означает недостижение конечных результатов равно как и учет социальных последствий отказа от предложенного курса [9]. Необходимы исследования урбанизации, миграции город-село, обязательные разработки по социальному обслуживанию, социальной терапии, которые должны стать предметом внимания ученых факультетов и кафедр социальной работы. Село нуждается как в налаживании быта, так и в апробации передовых социальных технологий по преодолению массовой социальной дезадаптации сельского населения, разработке алгоритмов управления человеческими ресурсами.

Остановимся еще на одном аспекте проблемы: глобальные процессы – это еще и миграция. Исследования объективных проблем сельской миграции как социального феномена, динамика этого процесса с его отрицательными и положительными сторонами, типологией, этнокультурными процессами, научными прогнозами, экологической ситуацией должны осуществляться с привлечением анализа причин, следствий и отношения общества к мигрантам.

Конечно, трудно провести разделение приоритетов: с чего начать – с города или села. В городе имеется больше предпосылок для приоритетного развертывания социально-образовательных программ. Но в этом случае отставание, разрыв урбанистской и сельской социальной сферы будет продолжаться, а деградация общей культуры, низкий уровень адаптации сельского населения, неэффективность социальной защиты и обслуживания сельчан неизбежно сохранятся. Система институции власти и самоуправления, изучение которых вынесено в отдельную тему, выделялась нами как доминанта изменений институциональной структуры района. Этот

сюжет очень важен для понимания этапов и возможности самоорганизации и автономии муниципального образования или отдельного поселения.

Низкая квалификация специалистов социальных служб ассоциируется с беспомощностью государства; обилие доморощенных методик, отсутствие единой методологической базы научно-методического обеспечения функционирования системы социальных служб, непонимание ее социально-защитной экологической роли создают дополнительные трудности не только для персонала, клиента, но и всего института социальной политики.

Успех деятельности в социальных профессиях зависит в большей степени не столько от внедрения современных средств и новейших методов, сколько от профессиональных и личностных качеств функционеров, которые их применяют. Осуществляя проекты реформ, необходимо осознавать, что человеческие ресурсы, составляющие администрацию, также не являются однородной массой. Профессионализм в управлении человеческими ресурсами, профессионализм чиновника в исполнении своих функций становятся важнейшим аспектом в разработке проектов организационной, управленческой и кадровой модернизации административной деятельности. В системном виде управление человеческими ресурсами можно понять как кругообразующий непрерывный процесс, где взаимозависимы два сегмента: интересы администрации и интересы служащего.

Российский социум станет средоточием солидарности всех социальных групп, всех членов общества, независимо от их субъективных возможностей, ограничений, физической или географической нетипичности. Это позволит жителю села выполнять функции носителя культуры, духовности, которые символизируют высокий уровень социальности, транслирующий глобальное предпочтение общечеловеческих ценностей, требует приобщения к этическому, социальному.

-
1. Шанин Т. Понятие крестьянства // Великий незнакомец. Крестьяне и фермеры в современном мире / Сост. Т.Шанин. М., 1992.
 2. Виноградский В.Г. С диктофоном на шее // Человеческие ресурсы. 1998. № 4. С. 33–36.
 3. Ярская-Смирнова Е.Р. Социокультурный анализ нетипичности. Саратов, 1997.
 4. Ковалев В.Н. Социология социальной сферы. М., 1993.
 5. Смирнова Е.Р. Семья нетипичного ребенка. Саратов, 1996.
 6. Ярская В.Н. Концепция развития человеческих ресурсов: социальное образование и социальный сервис // Социальные проблемы развития человеческих ресурсов. Саратов, 1997.
 7. Проблемы социологии быта и социальной работы в условиях перехода к рынку. М., 1994.
 8. Добровольский К. Традиционная крестьянская культура // Великий незнакомец... М., 1992.

Ю. В. Овинова, С. А. Жукова

СТРАТЕГИИ ПОВЕДЕНИЯ БЕЗРАБОТНЫХ НА РЫНКЕ ТРУДА

Нерегулярная занятость, скрытая безработица стали характерными чертами российской экономики. Усиление структурного несоответствия между спросом и предложением рабочей силы на рынке труда, повышение неопределенности общественного мнения отражают неготовность значительной части населения к рыночным формам поведения.

Об этом свидетельствует и то, что безработные демонстрируют наименьшую поддержку тезиса о том, что главную ответственность за решение проблем занятости должен нести индивидуум. Одновременно они занимают более жесткую позицию в требованиях к новой работе и высказывают наименьшую готовность идти на уступки в приспособлении к жестоким реалиям «развивающегося» капитализма. Внутренний локус контроля, сопровождающий ориентацию на собственные силы, более свойственен мужчинам, имеющим высшее образование или ученую степень, а также квалифицированным рабочим и работавшим до увольнения руководителям различных рангов. Они рассчитывают прежде всего на себя. Наоборот, женщины со средним образованием и ниже, имеющие рабочие специальности, более склонны связывать свой статус занятости и положение на рынке труда с внешними обстоятельствами и помощью со стороны.

Значительные различия проявляются при сопоставлении поведения людей после увольнения. В зависимости от доминирующего типа локуса респонденты-интерналы оказались либо подготовленными к возможной потере работы и уже имели альтернативную занятость (37 %), либо немедленно приступили к активным поискам (52 %). Экстерналы реагировали на увольнение пассивно, предпочитая отдохнуть (14 %), оглядеться (11 %), а позже уже приступали к поискам работы (при этом 75 % безработных не имели готовых вариантов трудоустройства). Подобная

потеря темпа и нерешительность в действиях отражается в том, что цена совокупных потерь для второй группы экстерналов оказывается заметно выше [1].

Безработица часто выступает следствием не столько действительного отсутствия рабочих мест, сколько психологической неготовностью населения к занятости в условиях рыночной экономики. Психологическая неготовность к требованиям, предъявляемым к работникам, завышенная самооценка приводит к неспособности многих понять реальную стоимость своей рабочей силы. Среди «проблемных» работников гораздо шире распространена конформистская, а не индивидуалистическая ориентация, второе принципиальное отличие – гораздо меньшая значимость свободы; недостаточный реализм и неадекватность в оценке самого себя, жизни в целом и своей ситуации на рынке труда; склонность к недисциплинированности [2].

Значительная часть работников постоянно ведет поиски нерегулярной дополнительной занятости для обеспечения существования семьи. Элементами адаптационных стратегий в сфере труда являются инициативность, гибкость, приобретение новых профессиональных навыков, умений. Происходит вынужденное нарушение легальной деятельности. Образуется параллельная система занятости, базирующаяся исключительно на индивидуальных актах поиска доходных занятий, на приспособлении профессиональных качеств к запросам рынка [3].

Массовое высвобождение работников предполагает наличие у них высоких адаптивных свойств: гибкости, мобильности, готовности к новой модели трудового поведения. Однако на рынке труда различные слои населения имеют неравные конкурентные возможности, обусловленные уровнем образования и квалификации, семейным положением, состоянием здоровья и другими факторами.

Среди безработных есть люди, которые оказались без работы по объективным причинам; те, кто не может выбраться из ситуации в силу особенностей интеллекта, характера, здоровья; те, кто становятся безработными по собственному выбору, решая таким способом свои переходные задачи. Среди них есть сумевшие приспособиться к сложившейся ситуации и те, кто по разным причинам надеются только на помощь государства [4].

В.Франкл описал некий неконструктивный вариант переживания ситуации потери работы, обозначив его термином «невроз безработицы», при

котором из этой ситуации извлекается своеобразная психологическая выгода – все неудачи приписываются безработице. В.Франкл замечает, что не каждый безработный поддается неврозу безработицы: в отличие от невротизированного типа безработного, такие люди не испытывают апатии, оптимистично смотрят на жизнь, находят для себя какие-то занятия, тем самым наполняя смыслом свое свободное время. Этот тип людей не ставит знак равенства между жизнью и занятостью, понимая, что смысл человеческой жизни не только в оплачиваемой работе.

Среди негативных последствий безработицы называют ухудшение самочувствия, негативные эмоциональные состояния (депрессия, апатия, рост самоубийств, алкоголизм). Безработица оказывает мощное негативное воздействие прежде всего на психическое здоровье людей. Потерявшие работу становятся более несчастными и неудовлетворенными жизнью в целом. Наблюдается заниженная самооценка, склонность к фатализму, пессимизм в отношении будущего. Жены и мужья, столкнувшиеся с безработицей, часто проявляют меньшую сплоченность и взаимную поддержку, чем раньше. В таких семьях чаще возникают конфликты. Безработные отдаляются от семьи, покидают ее или разводятся со своими супругами в три-четыре раза чаще, чем работающие.

Безработные с заниженной самооценкой, как правило, в меньшей степени склонны к активному поиску работы.

Кризисный характер ситуации во многом обусловлен еще и другими потерями, которые влечет за собой ситуация незанятости: статуса, привычного круга общения, материального достатка. Вывод очевиден: чем больше компонентов жизненной ситуации подвергается угрозе деформации вследствие потери работы и чем более они лично значимы для конкретного человека, тем более кризисной будет восприниматься ситуация потери работы.

В результате был сконструирован первый критерий, основывающийся на характеристике успешности разрешения ситуации, что позволило выявить две стратегии поведения безработных, первоначально обозначенные как «успешная» и «неуспешная». Преобладание второй стратегии поведения объясняется специфическими особенностями клиентов, обращающихся за помощью в службу занятости, большинство из которых склонны:

- ожидать помощи от других людей, полагаться на чужие решения, не брать на себя ответственность за решения (регулярно ходят к инспектору

службы занятости, но всегда находят повод отказаться от предлагаемых им вакантных должностей);

- быть неуверенными в своей профессиональной компетентности, не умеют доказывать ее другим людям;
- ошибаться в оценках объективных причин и субъективных факторов, обусловивших потерю работы;
- проявлять ригидность в обосновании иных способов самореализации; неготовность к изменению образа жизни в связи с освоением новой профессиональной деятельности;
- уходить от решения проблем, возникших в профессиональной сфере, направляя свою активность в другие сферы.

Безработные с более успешной стратегией поведения характеризуются активным и инициативным поиском, желанием как можно быстрее выйти из тупика, то есть найти любую работу лишь бы трудоустроиться, готовностью переориентироваться в профессии, обретая тем самым уверенность в себе и оптимистичный взгляд на будущее. Иногда люди оказывались неудовлетворены новой профессией, работой, если их склонности, интересы и способности не учитывались или не соответствовали этой профессии. Отмечались случаи, когда они вновь становились безработными, но их переживания были выражены более негативно, а настрой был пессимистичен.

В основу конструкции второго критерия были положены особенности регуляции активности. С помощью этого критерия были выявлены три группы безработных с разной стратегией решения проблемы профессионального самоопределения.

Одну группу составили те, кто не стал пересматривать свои основные жизненные ценности. Соответственно, они выстраивали и цели своей активности: упорно и последовательно предпринимали попытки поиска работы, хотя не всегда обстоятельства складывались благоприятно. Некоторые, учитывая неудачи, меняли стратегию поиска, но сохраняли основные целевые установки.

Другие, как бы воспользовавшись предоставленной им возможностью, переориентировали свою активность на не разрешенные ранее личностные проблемы. Они активно включались в их решение, ставя задачу профессионального самоопределения на второй план.

Третьи, не решая задач личностного самоопределения, вначале, в соответствии с ожиданиями окружающих, пытались активно включиться в поиск работы. Но под влиянием первых же неудач отказывались от

дальнейших попыток. Они продолжают приходить в центр занятости, слабо веря, что из этого что-нибудь получится.

Различия при выборе стратегии поведения проявляются в том, что одни люди считают себя ответственными за собственное трудоустройство, а другие ожидают помощи со стороны.

Первая стратегия сочетает стремление удержать, восстановить или даже повысить трудовой статус, предполагая при этом дополнительные траты физической, умственной энергии, повышение квалификации. Вторая стратегия, наоборот, допускает серьезные уступки: понижение квалификации и ухудшение условий труда, уменьшение зарплаты. Выделяют следующие факторы адаптации безработных на рынке труда:

- Фактор противодействия – подчинение работников неблагоприятным обстоятельствам. Он воплощает конфликт между стремлением работников активно противодействовать неблагоприятным обстоятельствам с целью сохранить, восстановить или повысить свой трудовой статус и, одновременно, готовностью пассивно подчиниться обстоятельствам, пойти на понижение своего трудового и социального положения.

- Фактор традиционности (консерватизма) – инновационность стратегий поведения рабочих в адаптации к трудностям. Означает конфликт традиционных стилей трудового поведения и стилей жизни.

- Фактор параметра адаптации посредством освоения новой профессии наемного труда, которой противостоит адаптация посредством более интенсивного использования старого профессионального опыта работы по найму.

- Фактор конфликта двух разных стратегий адаптации на рынке труда: трудовой и «посттрудоустройственной» (или пенсионной). Готовность жертвовать различными элементами качества трудовой жизни.

- Фактор параметра адаптации через флексибилизацию (маневрирование) финансово-энергетических (материальных) сторон труда конфликтует с адаптацией через маневрирование его духовных аспектов и комфортности. В связи с этим можно выделить два вида адаптации безработных: одни согласны менять режим и содержание работы, не затрагивая объем энергетических затрат и величины вознаграждения, другие – энергетическую и финансовые условия, но не хотят затрагивать содержание труда и его комфортность.

- Фактор уверенности-неуверенности человека в своей ценности на внешнем и внутреннем рынке труда и основанных на этих чувствах стратегий адаптации [5].

По признакам, характеризующим отношение безработных к бирже труда и мотивации к труду, было выделено пять групп:

1. Вынужденная необходимость, дающая определенную социальную защиту людям в сложном социально-экономическом положении (получать пособие, не потерять непрерывный стаж работы и т.д.). Среди безработных этого типа много лиц с иждивенческими настроениями и восприятием биржи труда.

2. Возможность найти работу и трудоустроиться по профессии. Доминирует идеализированное представление, что биржа труда обязана обеспечить трудоустройство. Рыночный спрос на их профессиональный труд часто игнорируется. Проявляется явная инфантильность, потребительская позиция, обидчивость, отсутствие выраженной личной и социальной активности. Полагается, что достаточно жесткая социальная защищенность в недавнем прошлом проявляется как психологическая незащищенность личности. При психологическом консультировании наблюдается пассивность, растерянность, фрустрированность, неумение адаптироваться в резко изменившейся социально-экономической реальности. Уповают на государство и при этом не учитывают того, что биржа труда является специализированной организацией и ее сотрудники только в рамках спроса на профессиональный труд могут оказать действительно реальную помощь.

3. Возможность переквалифицироваться – приобрести новую профессию. Безработные занимают промежуточное положение между двумя первыми и последними, поскольку их требования (ожидания) не всегда совпадают с требованиями рынка труда и возможностями биржи.

4. Возможность трудоустроиться по любой профессии, пользующейся спросом на рынке труда, чтобы заработать «хорошие» деньги. Создают цели и задачи биржи, ее возможности, учитывают, интересуются спросом на профессиональный труд. Готовы трудоустроиться и переобучиться на любую профессию, лишь бы заработать, по их мнению, «хорошие» деньги.

5. Мнение о том, что биржа труда порождает напрасные надежды на государство, вместо того, чтобы надеяться на самих себя, – поэтому она не нужна. Они ничего хорошего от биржи труда не ждут, спокойно принимают рекомендации и решения, которые им предлагаются, поскольку считают, что

только сами себе могут помочь в трудоустройстве. Обладают социальной и личной активностью, психологически уверены в себе.

Безработные 4–5-го типов наиболее интересны, поскольку работа с ними требует меньше психологических и физических издержек. Мотив «бытовые условия труда» является определяющим для первых трех социальных типов; мотив «самореализация» очень важен для групп молодежи – молодых специалистов и выпускников средних школ, хотя и они не игнорируют мотив «бытовые условия труда». Общая тенденция мотивации к труду: самореализация, социально-психологические условия, зарплата, карьера, бытовые условия труда.

Таким образом, безработные в своем большинстве неадекватно воспринимают социально-экономическую реальность; они далеко не всегда испытывают неудобства от своего экономического положения [6].

Большинство безработных исходит из того, что лучше всего использовать собственные каналы трудоустройства. Каждый четвертый выбирает взаимодействие с соответствующей государственной службой, каждый десятый готов воспользоваться объявлениями в прессе [7].

Несмотря на переквалификацию и другие формы временной занятости, персонал службы занятости акцентирует «пассивность» и «иждивенчество» безработных в условиях предоставленных широких возможностей. Профессиональная и трудовая активность после увольнения значительно снижается. После увольнения в 2,5 раза уменьшается ценностно-нормативная и компаративная референтность по отношению к бывшим коллегам, почти вдвое она увеличивается по отношению к родственникам, возрастает она и по отношению к друзьям. Возникает новый референтный объект – «товарищи по поиску работы» [8].

В целом стратегии поведения различных категорий безработных сходны, однако, можно выделить некоторые особенности.

Безработные женщины, как правило, обладают высоким уровнем самоконтроля, сдержанностью и приспособляемостью, что позволяет им справиться с тревогой, негативными эмоциями, приводит к состоянию адаптированности, следующему за фазой шока.

При безработице эмоциональная сфера женщины является наиболее подверженной неблагоприятным влияниям; по сравнению с мужчинами, они гораздо больше нуждаются в психологической поддержке при обращении к психологу-профконсультанту.

Практика работы позволила выделить три группы женщин с разным отношением к факту безработицы:

1. Положительное отношение – на данном этапе жизни ценность работы снижена. Но при этом актуализированы другие жизненные ценности (семья, дети, здоровье и т.д.).

2. Нейтральное – характеризуется отсутствием каких-либо ярко выраженных ценностей, устремлений. Ценность работы не являлась достаточно значимой, принципиально в жизни ничего не изменилось.

3. Отрицательное, негативное – работа являлась главной ценностью и источником существования [9].

Следует отметить, что женщины вынуждены менять в массовом порядке свой социальный и профессиональный статусы, в большинстве случаев они снижаются при переквалификации на формы занятости, которые не требуют ни образования, ни накопленных профессиональных знаний [10]. Проявляющаяся социальная пассивность женщин выражается в настороженном отношении к новым формам собственности и возможности начать собственное дело.

Отрицательное отношение большинства женщин к общественным работам чаще всего объясняется ограниченным выбором рабочих мест и низкой оплатой труда. Кроме того, предлагаемые рабочие места часто требуют значительных физических усилий.

Вместе с тем существуют такие виды общественных работ, которые пользуются у безработных женщин повышенным спросом. Это работы, не требующие больших затрат физического труда и работы в коммунальном хозяйстве по поддержанию нормального санитарно-гигиенического состояния жилого фонда, где возможна занятость с нестандартным режимом труда [11].

Усилилась негативная тенденция распространения «безразличной» стратегии экономического поведения безработных женщин, связанного с выбором альтернатив по поводу трудоустройства.

Вызывает тревогу тот факт, что продолжают выпускаться женщины-специалисты в тех сферах, где преимущества, в силу действующего механизма конкуренции, принадлежат и отдаются мужчинам. Это способствует формированию контингента безработных женщин с высшим образованием прямо «со студенческой скамьи» [12].

Парадоксально, что невостребованность женщин в трудовой сфере связана с высоким уровнем образования. Фактор «ограниченности» трудоустройства женщин действует с одинаковой силой в регистрируемой части рынка труда и на рынке труда в целом. Но на полном рынке труда «ограниченность» как бы гасится относительно меньшим потоком их выхода на рынок труда. Это объясняется дополнительным видом занятости – домашним хозяйством, который они вынуждены «выбирать» в качестве основного и единственного. Обращение в государственную службу занятости для них – наиболее популярный способ поиска работы; личные связи и прямое обращение к работодателю используются редко. Некоторые женщины обращаются в центры занятости не за помощью в поиске рабочего места, а за оформлением перерыва в работе. Регистрация в качестве безработной дает возможность получать небольшое пособие по безработице при непрерывности трудового стажа – это является наиболее распространенной причиной обращения. Данное положение дел необходимо и для решения домашних проблем, связанных с детьми или собственными проблемами. Одна из основных причин безработицы – увольнение в связи с высвобождением (сокращением штатов); 1/3 женщин, находящихся в поиске работы на рынке труда, уволены по собственному желанию. К такому виду увольнения часто прибегают женщины (около 40 % в возрасте 25–29 лет, поскольку на них приходится большая часть домашней нагрузки).

Женщины предпочитают иметь гибкий график занятости с неполной рабочей неделей, независимо от того, постоянная это работа или на определенный срок. Женщины-безработные меньше поддаются отчаянию по сравнению с мужчинами, ограничиваясь на данный период ведением домашнего хозяйства, что связано с традиционной ролью женщины в обществе [13].

Материальные условия существования семей безработных ведут к дезадаптации жизнедеятельности и определяют стратегию поведения большинства из них как стремление к выживанию, выражающуюся в сокращении прожиточного уровня семьи и ожидании социальной помощи от государства.

Опрос свидетельствует об ухудшении социального самочувствия, росте ощущения беспокойства, тревоги, неуверенности в будущем, ущемленности в социальных и гражданских правах, снижении толерантности, удовлетворенности жизнью, возникновением проблем в супружеских отношениях. Данные исследования говорят, что безработица явилась

фактором сокращения возможностей адаптации к новым условиям. В частности, наблюдается тенденция с снижению социализирующей функции семьи: низкие доходы родителей в течение продолжительного времени могут предопределить слабый образовательный уровень детей, плохое состояние профессиональной подготовки [14].

Большая часть молодежи психологически не готова к складывающейся в экономике ситуации. Фактически наблюдается отказ от полного среднего образования. Резко возросло число подростков и молодежи в возрасте 14–24 лет, которые нигде не учатся и не работают. Их количество превысило 1 млн человек (3,5 %), значительную часть которых можно отнести к безработным. Идет активное вовлечение таких подростков в деятельность экстремистских группировок и организованную преступность.

Среди молодых людей низка мотивация к профессиональному совершенствованию и переподготовке. Проблема заключается в том, что отсутствие данной мотивации, являющейся внутренней потребностью личности, а не навязанной сверху директивной службой занятости, снижает возможности самой личности вернуться к прежней трудовой деятельности, вернуть прежний социальный статус или приобрести новый, более удовлетворяющий. Возникает социально-психологическая проблема при изменении статуса: люди опасаются неудач при выборе новой профессии, падения своего уровня жизни и членов семьи. Такая неуверенность в будущем зачастую провоцирует и протест против условий и общественных сил, которые привели к безработице [15].

Недостатки правового регулирования трудовых отношений создают условия для эксплуатации труда молодежи в форме ученичества, испытательного срока, что порождает известные из мировой практики явления «черного труда» [16].

Анализ поведения бедных, имеющих фиксированные доходы (получатели пенсий, пособий), показывает, что многие предпочитают использовать стратегии выживания, основанные на патерналистских ценностях. Можно выделить две основные стратегии выживания: пассивную и активную.

Пассивная стратегия представляет собой негативную реакцию на исчезновение прежних институтов, а также связанных с ними возможностей, и направлена на сохранение положения и благосостояния, достигнутых в прежних социально-экономических условиях. Эта группа стратегий, в свою очередь, имеет две разновидности. Одна – рефлекторно-запаздывающая – ведет к постепенному усугублению бедности. Другая – умеренно

приспособительная – к консервации сложившегося уровня. Обе достаточно хорошо описываются в категориях «культуры бедности».

Активная стратегия представляет собой реакцию на открывшиеся возможности, на положительную сторону общего вызова. Среди этих стратегий наиболее отчетливо выделяются:

- позитивно-карьерный тип – стратегия, направленная на выход в более высокую по уровню благосостояния страту. Здесь приемлемы любые легальные средства, ведущие вверх, главное – продвижение;

- позитивно-инструментальный тип – стратегия, направленная на рациональное использование новых возможностей как самоцель. Надо служить системе, используя средства и стремясь к целям, наиболее предпочтительным с точки зрения общественных интересов. Продвижение и связанное с ним благосостояние является естественным, ожидаемым, но не единственным мотивом социальной активности;

- криминально-карьерный тип – стратегия, при которой в целях укрепления личного благосостояния используются прежде всего возможности, связанные с дезорганизацией и аномией. Систему можно использовать и обманывать, что является наиболее быстрым и эффективным путем к материальному благополучию [17].

Специфика сельского рынка труда проявляется в ограниченности сферы приложения труда и возможности территориального перемещения. Безработица способствует дисквалификации, потере общей культуры труда, что выражается в появлении неуверенности в себе, отсутствии желания искать работу самостоятельно, привыкании к низкому уровню жизни, снижении возможности трудоустройства для тех, кто нуждается в социальной защите (многодетные матери, инвалиды, матери-одиночки).

В зависимости от уровня социальной активности можно выделить следующие группы безработных в сельской местности:

1. Люди, в принципе не нуждающиеся в услугах службы занятости. Они полностью самостоятельны, не переживают потерю работы, аккуратно регистрируются в службе занятости, интенсивно ищут работу самостоятельно. Энергичны, уверены в себе, обладают несколькими профессиями, которые востребованы на рынке труда.

2. Люди, нуждающиеся в помощи профконсультанта, психологической поддержке. В основном – предпенсионного возраста, преимущественно рабочих специальностей. Характеризуются подорванным здоровьем, что

мешает им найти подходящую работу, поскольку на селе требуется, чаще, тяжелый малооплачиваемый труд рабочих. Ждут оформления на досрочную пенсию, это – активные и постоянные клиенты службы занятости.

3. Люди, которые не хотят работать. Есть среди них те, кто имеет дополнительный доход и не нуждается в пособии. Состоят на учете из-за сохранения трудового стажа, знают закон.

4. Молодежь от 17 до 25 лет, испытывающая трудности в трудоустройстве. Многие не хотят или не могут ехать в город, чтобы продолжить образование вследствие низкого материального достатка, неблагоприятной обстановки в семье, боязни родителей за своих детей. Позже вырабатывается иждивенчество и безответственность.

5. Люди, предпочитающие жить на пособие. Из-за невысокой заработной платы, выплачиваемой с задержками, приходят к выводу, что выгоднее быть безработным [18].

Влияние миграции на конъюнктуру рынка труда проявляется на уровне регионов более ощутимо, чем на общероссийском уровне. Отток населения из Москвы, ряда других крупных городов, из районов Севера, Сибири, Дальнего Востока является одним из факторов, снижающих безработицу в местах выбытия. Однако в ряде регионов Центрального Черноземья, Северного Кавказа, Поволжья приток мигрантов уже рассматривается как фактор дестабилизации рынка труда [19].

Поведение мигрантов отличается более рискованным характером и доказывает более высокую социальную активность таких лиц. В безработный период мигранты в такой же степени, как уроженцы, главным источником существования называют пособие по безработице. Однако в качестве других средств существования мигранты более активно, чем уроженцы, занимаются мелкой уличной торговлей и поиском случайных заработков. Уроженцы в два раза чаще пользуются собственными сбережениями и в полтора раза чаще – доходами от личного подсобного хозяйства.

Безработные мигранты менее озабочены потерей работы, и к ее поискам приступают не столь активно, как безработные уроженцы. Это связано с предпочтительностью для них случайных заработков и более свободного режима занятости.

И мигранты, и уроженцы в одинаковой степени претендуют на более высокую или хотя бы такую же, как на последнем месте работы, заработную

плату, причем чем меньше город, тем степень претензий выше. Любой постоянный заработок также одинаково предпочтителен для них.

Свое профессиональное соответствие современным условиям и уроженцы, и мигранты оценили одинаково, что говорит о сходстве самооценок этих групп. Более оптимистичными в оценках вероятности найти подходящую работу были безработные уроженцы.

Таким образом, коренные жители и современные переселенцы мыслят сходно, но действуют различно в новых экономических условиях. В результате у совокупности лиц, имеющих особенно сложную жизненную ситуацию, усугубляемую миграцией и потерей работы, формируется новый тип социального поведения, в основе которого лежит стремление изменить навязанные обстоятельствами социальные роли, используя новые рыночные методы [20].

В заключение можно сделать вывод о том, что пребывание людей в состоянии безработицы не превращает большинство из них в маргиналов. Многие из безработных демонстрируют уровень потребностей и притязаний не ниже, чем у большинства занятых. Для большинства безработных характерна установка на более достойный уровень жизни, а не просто выживание.

-
1. Гимпельсон В.Е. Уволенные на рынке труда: влияние локуса контроля на восстановление занятости // Социс. 1995. № 2. С. 123–140.
 2. Тихонова Н.Е. Особенности формирования проблемных групп на рынке труда // Куда идет Россия?.. Общее и особенное в современном развитии / Под общ. ред. Т.И.Заславской. М., 1997. С. 133–243.
 3. Чернина Н. О новой модели занятости // Российский экономический журнал. 1996. № 11–12. С. 50–59.
 4. Гордон Л.А., Клопов Э.В. Социальные эффекты и структура безработицы в России // Социс. 2000. № 1. С. 24–34.
 5. Магун В.С., Гимпельсон В.Е. Стратегии адаптации рабочих на рынке труда // Социс. 1993. № 9. С. 73–84.
 6. Дановский С.Л. Социологическая и психологическая характеристика безработных // Социс. 1994. № 5. С. 82–89.
 7. Гуревич М.А., Радилковская Т.Ю. Безработица в Челябинске: факты и мнения // Социс. 1997. № 10. С. 19–20.
 8. Феофанов К.А. Ценностно-нормативный аспект безработицы в России // Социс. 1995. № 9. С. 69–74.
 9. Кузнецова И.В., Соколова Н.В. Некоторые социально-психологические особенности безработных женщин // Занятость в России. Саратов, 1996.
 10. Силласте Г.Г. Эволюция социальных позиций женщин в меняющемся российском обществе // Социс. 1995. № 4. С. 58–65.

11. Власова Н., Кочеткова М., Прохорцева Т. Женская безработица в России // Человек и труд. 1994. № 3. С. 6–10.
12. Соколова Г.Н. Структура занятости и безработицы: проблемы и тенденции // Социс. 1996. № 2. С. 19–24.
13. Безгребельная И., Кондратьева О. Женская безработица. Новые аспекты // Человек и труд. 1995. № 4. С. 11–13.
14. Осадчая Г.И. Семьи безработных и семейная политика // Социс. 1997. № 1. С. 79–82.
15. Социология молодежи: Учеб. / Под ред. В.Г.Лисовского. СПб., 1996. С. 186–200.
16. Луков В.И. Проблема обобщающих оценок положения молодежи // Социс. 1998. № 8. С. 27–36.
17. Воронков В.М., Фомин Э.А. Типологические критерии бедности // Социс. 1995. №2. С. 57–69.
18. Подгоров А. Проблемы сельской занятости // Человеческие ресурсы. 1999. № 1–2. С. 56–57.
19. Рековская И.Ф. Рынок труда в России: некоторые особенности занятости в разных секторах экономики и разных регионов страны // РЖ. Социальные и гуманитарные науки. Социология. Серия 11. 1995. № 4. С. 117–147.
20. Сигарева Е.П. Безработные в структуре общества // Социс. 1998. № 7. С. 59–67.

Т. Ю. Соловьева

АДАПТАЦИЯ КАК СПОСОБ СОХРАНЕНИЯ РЕСУРСА

Само понятие адаптации отражает связь субъекта с социальной средой и миром в целом, влияние окружающей среды на индивида, его способность адекватно соответствовать тем изменениям, которые происходят во внешней среде и, в то же время, сохранять направленность своих действий на достижение поставленных целей. Современная социокультурная, экономическая и политическая ситуация достаточно динамична и диктует высокий темп жизни во всех ее проявлениях. Способность воспринимать и гибко реагировать на происходящие изменения становится неперенным условием эффективности любого человека.

Такой темп жизни сопряжен с максимальной отдачей и постоянной готовностью к новому. Высокая скорость процессов личностных изменений ставит вопрос о сохранении и восстановлении ресурсов. Успешная адаптация – это умение адекватно и гибко реагировать на происходящие изменения, сохраняя при этом целостность личности и стремление к равновесию между индивидуальными целями и требованиями окружающей среды.

Рассматривая понятие адаптации, выделяют как биологическую, так и социальную ее стороны. К биологическим формам, несомненно, относится адаптация на уровне обмена веществ, наследственные изменения, саморегуляция организма. В основе эволюционной теории Ч.Дарвина

заложены представления об адаптации на примере многих поколений животных. В данном случае адаптация рассматривается как совокупность полезных для организма изменений, происходящих под воздействием окружающей среды.

Социальная адаптация отражает связь между индивидом и окружающим его обществом. В данном случае большое значение имеет процесс социализации, посредством которого происходит усвоение норм ценностей и правил, принятых в обществе, обучение способам реагирования на внешние стимулы и изменения ситуации. Таким образом, на социальном уровне адаптация представляет собой взаимодействие общекультурных и индивидуальных ценностей, их взаимовлияние и взаимодополнение – сохранение равновесия и целостности личности.

Ценности общекультурного уровня играют определяющую роль в процессе становления и социализации личности, обеспечивают сохранение традиций общества, включение личности в социальную жизнь, поддерживают существование и функционирование самого общества.

Но наряду с общекультурными ценностями выделим также и субкультурные ценности. Они в полной мере отражают специфику субкультурной группы, подчеркивают ее индивидуальность, в то же время сопряжены с общекультурными ценностями тем, что соответствуют их общим тенденциям. Выделение субкультурных ценностей в отдельную группу объясняется разнообразием субкультурных групп и существованием различий в иерархической представленности аксеологических конструктов в каждой из них. Любая субкультурная группа создает возможность для образования новых ценностных ориентаций, проверки их на жизнеспособность. Идентификация индивида с той или иной субкультурной группой соответствует ассимиляции соответствующей аксеологической системы.

Формирование базовой ценностной структуры личности основывается на индивидуальной предрасположенности и непосредственном опыте человека. Таким образом, формируется индивидуальный уровень ценностей. Индивидуальные ценности отражают личный опыт взаимодействия индивида с миром, осознание им действительности, соотношение собственных представлений с общечеловеческими ценностями и ценностями его социальной ниши, что отвечает стремлению к гибкости, целостности и равновесию личности.

В контексте вышесказанного адаптацией будет являться согласование уровня индивидуальных ценностей с общекультурными и субкультурными ценностями, нахождение равновесия между ними. Причем сохранение индивидуальности может рассматриваться как сохранение ресурса личности, в то же время сохранением ресурса будет являться успешное усвоение общекультурных ценностей и эффективное использование их на пути достижения личных целей.

Постоянно изменяющаяся современная ситуация не только находит отражение в пересмотре ценностных ориентации на индивидуальном уровне, но и оказывает влияние на взаимодействие человека с большими и малыми группами и на существование самих этих групп. С одной стороны, это является следствием более частой смены социального окружения (стремление личности найти нишу для наиболее полного самовыражения), с другой – сами групповые процессы стали наиболее интенсивными благодаря внешним катализирующим условиям.

Все эти изменения ставят также вопрос о способности индивида наиболее эффективно адаптироваться в той или иной группе при максимальном сохранении внутренних ресурсов, для определения своих возможностей в сложившейся ситуации и принятия наиболее адекватного решения. Внутренние затраты человека при прохождении всех необходимых этапов взаимодействия в группе сопряжено с эмоциональными затратами. Представление о закономерностях развития группы обеспечивает сохранение внутреннего ресурса, позволяет получить необходимое представление о происходящем, сохраняя при этом полную включенность в совместный процесс.

Закономерность развития субкультурной группы заключается в прохождении ею определенных фаз развития. Фаза ориентации или зависимости, когда происходит непосредственно знакомство членов группы, ориентация в целях совместной деятельности, правилах и нормах взаимодействия в группе. В этот период группа наиболее зависима от руководителя или лидера группы.

Эту фазу сменяет фаза конфликта, которая не только естественна, но и необходима. В группе накапливаются противоречия, создается ситуация напряженности, возрастает количество претензий друг к другу, в том числе к руководителю. Возникновение и прохождение группой этой стадии развития способствует установлению в группе атмосферы сплоченности, доверия, эффективной работы.

Затем группа переходит на следующую стадию развития – продуктивную. Это период наибольшей работоспособности и самостоятельности как группы в целом, так и каждого ее члена.

Но сплоченная и дружеская атмосфера перерастает в «общение ради общения», когда наиболее ценным в группе становится сохранение теплых взаимоотношений. Эта фаза называется фазой метакоммуникаций. Эффективность группы снижается. Введение преобразований способно запустить фазы групповой динамики заново.

Способность индивида успешно адаптироваться в группе зависит от прохождения, совместно с группой, этих фаз развития. Сохранение ресурса, как группового, так и каждого из ее членов зависит от умения использовать позитивные стороны всех стадий развития.

-
1. Бергер П., Лукман Т. Социальное конструирование реальности. Трактат по социологии знания. М., 1995.
 2. Ричардсон Р. У. Силы семейных уз. СПб., 1994.

Н. П. Крюков

БЛАГОТВОРИТЕЛЬНОСТЬ В СИСТЕМЕ СОЦИАЛЬНОЙ ПОМОЩИ

В настоящее время происходящие в российском обществе перемены, связанные с проведением рыночных реформ, демократизацией общественной жизни, требуют повышения уровня нравственной культуры общества в целом, а также повышения роли государства в реализации социальных программ помощи людям. В этих условиях критерием благотворительности со стороны государства будет мера содействия благополучию членов общества, внимание к интересам каждого человека. Государство берет на себя функцию социального милосердия, создавая государственные институты социальной помощи и поддержки наиболее нуждающимся слоям населения.

Не всегда четко разграничиваются понятия «социальная защита» и «социальная помощь». Социальная защита предоставляется государством своим гражданам против ситуаций риска в нормальной жизни, то есть это

действие, направленное на лиц, не имеющих возможности воспроизводить условия жизни, включающее социальную диагностику, социальную поддержку, социальную помощь, социальную реабилитацию, терапию и коррекцию. Это понятие более объемное, оно относится ко всему населению страны. Следует рассматривать следующие наиболее значимые направления и формы социальной защиты населения государством:

- обеспечение нормального уровня жизни населения на основе дохода от трудовой деятельности или выплачиваемых пособий;
- гарантии минимального равнодоступного обеспечения жильем, услугами здравоохранения и культуры, получения образования, необходимого для формирования современной квалифицированной рабочей силы;
- выплата пособий нетрудоспособным лицам, инвалидам и иным социально уязвимым группам населения.

Теоретический анализ деятельности и практические мероприятия по социальной защите и поддержке населения позволили выделить три основные формы социальной помощи малообеспеченным гражданам на фоне общей психологической направленности: материальная поддержка, медицинское обслуживание, культурные мероприятия и досуг.

Разнообразные формы социальной защиты и поддержки малоимущих слоев населения неразрывно взаимосвязаны, дополняют друг друга и служат решению общей задачи духовного и душевного равновесия человека, психологической и психической стабильности в обществе. Безусловно, границы этих форм социальной защиты размыты и очерчены весьма условно. И вряд ли для детей из многодетных семей (как, впрочем, и их родителей) важно, какая именно помощь им была оказана – материальная поддержка или помощь в медицинском обслуживании. Но для государственных институтов социальной защиты населения эта дифференциация важна, потому что она позволяет проявить заботу о конкретных людях, уделить внимание их жизненно важным проблемам. Выявление основных форм социальной помощи сегодня поможет, во-первых, очертить основной круг проблем малообеспеченных граждан, во-вторых, определить не первоочередные сферы жизнедеятельности человека, нуждающиеся в социальной поддержке и, в-третьих, искать новые формы и методы социальной защиты малоимущих слоев населения.

К сожалению, за годы советской власти из обихода ушли слова и понятия, связанные с этой темой, стерлось из памяти подлинное значение прекрасных и точных терминов, распространенных в прошлом. Поэтому придется обратиться к основным из них, вспомнить их смысл.

Благотворительность – проявление сострадания к ближнему и нравственная обязанность имущего спешить на помощь неимущему, стремление исполнить «некоторую религиозно-нравственную потребность». В древние времена благотворительность ограничивалась «подаванием милостыни нищему», любому, кто «протянет руку». Позднее это могла быть материальная помощь частного лица или группы лиц нуждающимся, вклады в строительство или содержание богоугодных заведений, стипендии и пособия, участие в благотворительных акциях.

В настоящее время термин благотворительность используется в нескольких значениях [1, т. 1; 2; 3]. Во-первых, это безвозмездная материальная, финансовая помощь людям или группе лиц, в ней нуждающимся; помощь социально незащищенным индивидам и группам. Во-вторых, это свойство, качество благотворящего, то есть человека, который делает добро.

Таким образом, благотворительность – категория не материальная, а скорее социальная: благое дело творит тот, кто делает это дело профессионально и с душой.

Милосердие определяется как сердоблобие, сочувствие, любовь на деле, готовность делать добро всякому, жалостливость, мягкосердость; милосердствовать – значит «соболезновать, сострадать, жалеть или желать помочь» [1, т. 1, с. 284].

Во второй половине XVIII века появляется новое для России понятие – общественное призрение. Призрение – от «призреть, призреть», то есть обратить взор с вниманием, сочувствием, участием, милосердием; дать кому-либо приют и пропитание. Цель призрения – разумное и организованное, в отличие от благотворительности, обеспечение нуждающихся необходимым и предупреждение нищеты. В настоящее время эта форма благотворительной деятельности во многих странах, в зависимости от их социально-экономического и культурного уровня, трансформировалась в широкомасштабную комплексную систему государственной, общественной и частноблаготворительной социальной помощи населению [4].

Вл.Соловьев утверждал, что «наилучшие индивидуально-филантропические мероприятия ни к чему не ведут» и «действительная помощь, в которой нуждается русский народ, есть помощь общественная» [5, т. 2, с. 381]. С 1990-х годов в России начала формироваться новая модель социальной помощи. Создание государственной структуры по социальной защите населения само по себе было очень актуальным и необходимым, как и появление социальной работы в качестве профессиональной деятельности. Вопрос в том, могла ли она дать эффект в тех условиях, которые сложились в первой половине 1990-х годов.

К организации нового вида деятельности и созданию сети учреждений подтолкнули экономический кризис и рост социальных проблем в обществе, которые возникли в результате распада единого социального, экономического и геополитического пространства. В обществе появились тенденции, ранее не характерные для него: снижение уровня жизни, безработица, вынужденная миграция населения, профессиональное нищенство, ухудшение криминогенной обстановки, падение уровня рождаемости, распад института семьи и брака.

Уровень жизни населения в начале 1990-х годов резко снижается в результате проводимой социальной и экономической политики. По оценке экспертов, в результате повышения цен и снижения доходов населения происходит существенное ухудшение уровня жизни 2/3 населения России. По отношению к 1990 году платные услуги населению в 1993 году составили 39 %, а покупательная способность денежных сбережений – 97 % [6, с. 192].

В январе – июле 1992 года служба занятости зарегистрировала 1 281,7 тыс. неработающих граждан, из них 71 % составляли женщины. По оценке экспертов, общая численность безработных составляла: в 1992 году – 3 594 тыс. человек, в 1993 году – 4 120 тыс., в 1994 году – 5 300 тыс. [6, с. 198].

Рост безработицы повлек за собой изменение динамики преступности. Так, если в 1986 году в России было зарегистрировано 1 338 424 преступления, то в 1991 году эта цифра составила 2 173 074 (по другим источникам в 1991 году – 2 173,1 тыс. преступлений, в 1992 году – 2 760,7 тыс., в 1993 году – 2 799,6 тыс.) [6, с. 206].

Эти процессы выдвинули на первый план задачи защиты и поддержки наиболее уязвимых слоев населения в современном обществе. Необходимо было выделить приоритетные группы населения, которым в первую очередь должна быть оказана всесторонняя поддержка. К ним относятся: дети, пенсионеры, инвалиды, беженцы, малоимущие, военнослужащие, уволенные

в запас. В этой связи в декабре 1991 года принимается президентский указ «О дополнительных мерах по социальной поддержке населения в 1992 году», согласно которому органам исполнительной власти предоставлялось самостоятельное право определять формы социальной поддержки населения (талонно-купонная, карточная, целевая денежная компенсация и др.), которые смогли бы защитить население в условиях либерализации цен.

Вся система социальной защиты может осуществляться только на федеральном уровне, в том числе и по основным формам социальной помощи: пенсионному обеспечению и пособиям.

Огромная роль в этой области в настоящее время принадлежит региональным органам власти и управления. Выделяются следующие функции региональных органов в этом вопросе:

1) разработка региональных социальных программ с учетом местных условий и возможностей;

2) обеспечение функционирования объектов социальной инфраструктуры, находящихся в ведении местных органов власти;

3) регламентация адресной социальной помощи населению региона посредством разработки соответствующих нормативных актов;

4) определение порядка обеспечения слаботзащищенных слоев населения товарами, продуктами и услугами, создание в рамках действующего законодательства условий для деятельности благотворительных организаций и общественных фондов.

Именно на региональном уровне идет поиск различных форм негосударственной социальной помощи, что повышает актуальность исследования регионального среза этой проблемы. В настоящее время получили распространение такие формы, как различные страховые общества и негосударственные пенсионные фонды, которые зачастую не выполняют своей основной функции – оказание социальной помощи населению.

Возрождение благотворительности в России происходит при резком ослаблении системы государственного социального обеспечения. Однако в Саратовской области большое внимание уделяется вопросам социальной поддержки инвалидов, пенсионеров, тех категорий детей и семей с детьми, которые находятся в особо сложных условиях. В системе социальной защиты населения администрации области функционируют 19 домов-интернатов, в том числе 7 домов-интернатов для престарелых и инвалидов

общего типа, 9 психоневрологических и 3 детских дома, один из которых для умственно отсталых детей.

Уровень цивилизованности общества во многом определяется его отношением к детям, в том числе к детям с ограниченными возможностями. Создание оптимальных условий для успешной коррекции нарушений в развитии ребенка, воспитания, обучения, его социальной адаптации и интеграции относится к числу важнейших задач общества и государства. Благотворительная помощь, социальная поддержка, волонтерство и филантропическая деятельность имеют большое значение для реабилитации нетипичных детей, поскольку семьи, имеющие таких детей, не способны самостоятельно справляться с трудностями, возникающими в процессе воспитания детей, ухода за ними. Очень актуальной остается и проблема материальной обеспеченности таких семей.

Нынешние благотворительные учреждения представляют собой организации, уже ставшие привычными для постсоветской России: театры, мастерские, центры реабилитации, клубы здоровья, которые используют в своей деятельности, как правило, авторские программы и нетрадиционные формы помощи.

В 1988 году на территории Саратовской области была создана первая благотворительная организация «Саратовское отделение Российского детского фонда». Правление детского фонда определило приоритетные направления своей деятельности, сформулировав их в программы:

1. Здоровье – это: социальная реабилитация детей-инвалидов; создание более комфортных условий в больницах, где дети находятся на длительном лечении; оказание помощи родителям в сборе денежных средств для лечения детей с тяжелыми заболеваниями; создание родительских объединений (советов, ассоциаций) по профильным заболеваниям детей для решения их общих проблем.

2. Соучастие в судьбе – это: помощь приемным семьям (семейным детским домам) по созданию нормальных условий для воспитанников; организация работы Совета бывших воспитанников детских домов и школ-интернатов; поддержка детей со сложной жизненной судьбой (сироты, правонарушители, бродяги); помощь в создании детско-юношеских отрядов милосердия.

3. Семья – это: помощь в различных жизненных ситуациях; консультации по вопросам семейно-брачных отношений; поддержка семейного творчества;

проведение благотворительных ярмарок-распродаж семейных поделок под девизом «Для дома, для семьи».

4. Юные таланты – это: раскрытие творческих способностей ребенка, его внутренних дарований и поддержка одаренных детей из социально незащищенных семей; поддержка всех новаторских начинаний в организации подростковых клубов; развитие духовно-нравственного потенциала ребенка.

До начала XIX века вся благотворительная деятельность в России была сосредоточена в руках государства и церкви. Обусловлено это было несколькими причинами: централизацией власти, установлением крепостной зависимости и сложившимся сословным делением, фактически уничтожившим общественную деятельность как таковую.

Постепенно возрождается находившаяся длительное время под запретом церковная благотворительность. Около 30 из 200 действовавших в Москве в 1993 году храмов и монастырей взяли на себя патронат над домами ребенка, детскими больницами, школами-интернатами, пансионатами для ветеранов труда, уход за больными (обычно наиболее тяжелыми) в больницах, оказание гуманитарной, медицинской и духовно-просветительской помощи прихожанам, предоставление бесплатных обедов для бедных после воскресной службы. Несколько православных общин планируют устройство богаделен.

В основе идеологии благотворительности – система ценностей, не просто «мотор» благотворительного действия по отношению к какой-то нужде, от системы ценностей зависит и качество самого действия. На вопрос о том, зачем помогать бедным, сиротам, бездомным, люди обычно отвечают: потому что их жалко. Конечно, жалко, но помогать сиротам, бедным и обездоленным надо прежде всего потому, что у них есть права – человеческие права, которыми они наделены от рождения. Основа благотворительности – это понимание того, что они эти права имеют. Необходимо, чтобы каждый осознавал себя как равного человека в равном обществе. Все равны друг другу. Тот, кто помогает, – не выше, а тот, кто эту помощь принимает, – не ниже, у всех одинаковые права при рождении. И эти права благотворительностью поддерживаются.

В настоящее время следует менять характер социальной работы как феномена цивилизованного общества: она должна стать адресной и активной, мобильной и индивидуализированной, обращенной к конкретному человеку

и обусловленной его личностными интересами в преодолении жизненных проблем.

Решить эти задачи только силами государства сегодня нереально. Поэтому особое значение приобретает деятельность благотворительных общественных организаций, предпринимательских структур по улучшению положения слабозащищенных слоев населения, своевременному оказанию им социальной помощи и поддержки. На первый план выступает проблема разработки взаимодействия обществ милосердия и социальной политики в целом. Основой рассмотрения вопроса является «воспитание милосердия и способности к благотворительности как особых общечеловеческих ценностей, без которых невозможны цивилизованное общество, институционализация и дальнейшее развитие социальной работы» [7, с. 52].

Применение положительного опыта прошлого, дальнейшее развитие сложившихся российских традиций – это надежная основа в процессе формирования новой системы социального обслуживания человека и современной подготовки профессиональных кадров.

-
1. Даль В. Толковый словарь живого великорусского языка: В 4 т. М., 1978.
 2. Краткий словарь терминов социальной работы. Саратов, 1996.
 3. Нещеретный П. И. Исторические корни и традиции развития благотворительности в России. М., 1993.
 4. Мастюкова Е. М., Московкина А. Т. Они ждут нашей помощи. М., 1991.
 5. Соловьев В. С. Сочинения. М., 1989.
 6. Жуков В. И. Реформы в России в 1985–1995 гг. М., 1997.
 7. Ярская В. Н. Благотворительность и милосердие как социокультурные общечеловеческие ценности // Благотворительность и милосердие. Саратов, 1997.

С. П. Сусарева

КОНФЛИКТОЛОГИЧЕСКИЙ АСПЕКТ АСОЦИАЛЬНОГО ПОВЕДЕНИЯ

Десятилетие кризисного посткоммунистического развития России привело не только к структурному изменению общества, но и к эволюции сознания, что порождает противоречия. Повсеместно происходят столкновения интересов и мнений, потребностей и возможностей, приводящие к борьбе за ценности и притязаниям на определенный

социальный статус, власть и недостаточные для всех материальные и духовные блага.

Совместная жизнь людей в обществе требует от них проявления тактичности и взаимного уважения, соблюдения определенных правил, моральных и правовых норм. При этом, к сожалению, не все считаются с подобными требованиями и потому склоняются к девиантному поведению.

Объективно людям всегда лучше ладить друг с другом, однако всеобщего и вечного мира на деле не получается. Людям нужно, но трудно жить вместе. Различия между ними, противоречия их интересов, позиций и жизненное соперничество неизбежно вызывают конфликты.

Данный факт является важным условием необходимости научного подхода к разрешению и предупреждению конфликтов и ознакомления с этой областью знаний категорий граждан, чье социальное положение по тем или иным критериям не имеет стабильности (безработные, инвалиды и др.) и людей, чья непосредственная профессиональная деятельность связана с первыми (социальные работники, работники служб занятости и т.д.).

Важным фактором конфликтов между людьми является социальное неравенство, то есть неодинаковое положение индивидов в обществе. Богатство, власть и высокие должности одних выступают резким контрастом бедности и подчиненности других.

Социальное неравенство порождает эксплуатацию, которая выступает одним из основных источников социальных конфликтов. Феномен эксплуатации возникает там, где оба противостоящих субъекта руководствуются материальными интересами в качестве основных. До тех пор, пока обретение материальных благ остается основной целью большинства членов социума, устранить эксплуатацию посредством изменения пропорций их распределения невозможно, ибо любое изъятие производственного продукта, в том числе и на общественные нужды, неизбежно будет восприниматься работником как эксплуатация и воспроизводить конфликты, присущие индустриальному обществу. Напротив, магистральный путь устранения эксплуатации лежит через формирование новой системы предпочтений и ценностей человека, в которой материальные интересы занимают подчиненное положение по отношению к потребностям личности. В ситуации, когда достигший некоторого материального благосостояния человек рассматривает совершенствование себя как созидательного субъекта в качестве главной цели, отчуждение части

производимых им благ, имеющее место всегда, пока существует общество, не будет восприниматься им как противоречащее его основному стремлению.

Несовпадение ценностей индивидов и общества наиболее наглядно проявляется в острых противоречиях между нравственными ориентирами большинства людей и асоциальным поведением преступников и других «возмутителей спокойствия» в социуме. К конфликтам ведут также противоположность интересов и эгоистичность людей. Так, если одна часть жителей многоквартирного дома хочет иметь под окнами гаражи, а другая – детскую площадку и зеленые насаждения, то, при неуступчивости сторон, конфликтная ситуация неизбежна. Наконец, столкновения между людьми возможны по причине плохой информации (неполные сведения, искажения, наговоры, дезинформация, ложь), всяких недоразумений (ошибки, недопонимание, случайности, неудачные стечения обстоятельств), а также из-за несовершенства человеческой психики. Последнее проявляется в чрезмерных эмоциях, которые искажают взаимоотношения и затрудняют взаимопонимание людей, в ненависти, зависти, злорадстве, расовой, национальной, религиозной розни и т.д.

Существование в обществе людей с девиантным поведением неизбежно, поэтому задача полного искоренения преступности, пьянства, наркомании и других социальных патологий неосуществима. Вместе с тем меры социального воздействия на поведенческие отклонения необходимы. К примеру, такие девиации, как алкоголизм, наркомания, психические расстройства, агрессивное поведение в семье, бродяжничество, попытки самоубийства (суицид) и т.п., требуют прежде всего оказания различной социальной помощи: наркологической, психологической, открытия кризисных центров (оказывающих помощь жертвам домашнего насилия) и домов для бездомных, организация бесплатных обедов, трудоустройства, телефонов доверия и проч. В то же время в отношении преступного (или, как его еще называют, делинквентного) поведения нужны жесткие запретительно-репрессивные меры.

К особой, крайней форме отклоняющегося поведения можно отнести так называемую аномию, что буквально означает беззаконие. Это своего рода массовая девиация, распушенность в обществе, или, как теперь говорят, «всеобщий беспредел». Другими словами, аномия представляет собой такое состояние общества, при котором значительная часть людей пренебрегает социальными нормами. Так бывает в смутные, переходные, кризисные

времена гражданских войн, революционных переворотов, глобальных реформ и других социальных потрясений, когда вдруг рушатся прежние, понятные людям общие цели и ценности, вера в действенность привычных моральных и правовых норм. Подобные болезненные периоды в той или иной мере переживали в своей истории все народы.

Ситуация аномии характерна и для российского общества последнего десятилетия XX века. На трудном пути к свободе, рынку и демократии оно переживает сложный процесс прозрения и разочарования в прежних догмах; переосмысления и пересмотра социальных норм, ценностей, позиций; восприятия и усвоения новых, прогрессивных элементов человеческой культуры. Сфера культуры значительно эволюционирует. На фоне коммерциализации российской культуры традиционные ценности, имеющие классические корни, перестают играть сколько-нибудь значимую роль. В новых условиях культура становится результатом бурного процесса «конфликтности».

Конфликтология как наука изучает все типы, виды и формы социальных конфликтов, их общие закономерности, пути предупреждения и разрешения. Конфликтология взаимосвязана со многими науками: совместно с психологией и социальной работой исследует межличностные, внутриличностные и личностно-групповые конфликты; с политологией – межэтнические, внутри-, межпартийные; с менеджментом – организационные (внутри- и межколлективные). Конфликтологическая теория входит в состав большинства современных разделов обществоведения и человекознания. Она изучает потенциально и реально существующие конфликты между личностями, между индивидуумом и социальной средой (социумом и микросоциумом). Конфликтология рассматривает взаимоотношения человека с другими людьми, которые имеют конфликтный, а поэтому особо значимый как для личности, так и ее окружения, характер.

В современной России социальные конфликты определяют характер деятельности всех социальных институтов и групп, придают социальным отношениям принципиально новые качества. Ввиду большого числа остроконфликтных категорий населения (инвалиды, пенсионеры, безработные, беженцы, участники боевых действий и т.д.), конфликтология призвана содействовать ослаблению социальной напряженности. Можно с уверенностью сказать, что фактически все стороны современной жизни не могут осмысливаться вне конфликтологического аспекта.

-
1. Дмитриев А. В. О социальной дезинтеграции и конфликте // Социс. 1992. № 7.
 2. Дмитриев А. В. Конфликт на российском распутье // Социс. 1993. № 9.
 3. Иноземцев В. А. Эксплуатация: феномен сознания и социальный конфликт. М., 1998.
 4. Покровский Н. Е. Российское общество в контексте американизации // Социс. 2000. № 1.

И. Н. Иванова

ЭТИКА РУКОВОДИТЕЛЯ

В условиях становления рыночной экономики в нашей стране особое значение приобретают вопросы практического применения современных форм управления персоналом, позволяющих повысить социально-экономическую эффективность любого производства. В системе мер реализации экономической реформы особое значение придается повышению уровня работы с персоналом, постановке этой работы на прочный научный фундамент, использованию накопленного в течение многих лет отечественного и зарубежного опыта.

Облик современного руководителя во многом определяют представления о труде и складывающиеся из них системы мотивации и отношения сотрудников к работе. Меняющиеся представления о содержании и характере труда, свободном времени и качестве жизни предъявляют новые требования к руководству кадрами. Все более важными становятся подготовка и непрерывное обучение персонала. Особенно возрастает актуальность подготовки управленческих кадров всех уровней.

Психологическая подготовка руководителя приобрела наибольшую значимость в последние годы, когда больше внимания стало уделяться проблемам и перспективам развития человеческих ресурсов. Невозможно повысить производственную и социальную активность человека без учета закономерностей организации его психической жизни. Это касается как трудовой деятельности исполнителей, так и самоорганизации деятельности управленческого персонала.

Непременным условием успешной работы руководителя любого уровня является нравственный фундамент, значительно расшатанный в недавнем прошлом. По меньшей мере два поколения выросли в условиях, когда говорили одно, думали другое, а делали третье. Утверждение и укрепление высокой нравственности, умелое использование объективных

психологических законов управления, владение этическими знаниями составляют основу образования руководителя, его научно-профессиональной компетентности.

С момента своего возникновения этика находится во взаимодействии с общением. Моральные чувства, представления о должном поведении возникают у человека благодаря социальному общению. Взаимодействие общения и этики многогранно. Оно охватывает структурные, функциональные и другие стороны этики как науки о морали, а также общения – как сложного процесса установления и развития контактов между людьми.

Во взаимоотношении этики и социального общения определенное место занимает профессиональная этика, существующая прежде всего в тех профессиях, объект которых – человек. Она отражает особенности нравственного сознания, взаимоотношений и поведения людей, обусловленные спецификой профессиональной деятельности. Результаты исследований различных видов профессиональной этики подтвердили необходимость и возможность выделения такого вида профессиональной этики, как управленческая. Ее назначение – обеспечить этическими знаниями тех, кто профессионально осуществляет управленческие функции. Управленческая этика – это адаптированные к практическим нуждам руководителя сведения об основных этических понятиях, закономерностях формирования общественных отношений, о нравственных ценностях, одухотворяюще воздействующих на людей, о моральных требованиях к стилю работы и облику руководителя [1].

Деловая этика руководителя предполагает наличие обязательных элементов кодекса чести – соблюдение профессиональной чести и достоинства. Этот кодекс призван воспитывать у профессионала сознание принадлежности к определенной общности людей, основным признаком которой является достижение совершенства в профессии. Особенность современной профессиональной этики в том, что понятие деловой морали дискредитируется общим кризисным состоянием общества. Рыночные отношения вызывают изменения в функционально-психологической структуре личности и в ее нравственных ориентациях. Э.Фромм ввел понятие «рыночный характер», означающее явление, когда человек ощущает себя как товар. Принцип такой личности – «Я такой, какой вам нужен». В моральном отношении это деградация личности. В современном обществе рыночных

отношений существует реальная опасность формирования рыночного социального характера, все более отчуждающегося от нравственности [2].

Понятие «нравственная культура» включает в себя объективно обусловленную, исторически сложившуюся и практически действующую систему ценностей любого человека по отношению к природе, обществу и самому себе. Нравственная культура личности является компонентом этики вообще и управленческой этики в частности.

Нравственная культура руководителя – это сложная, многообразная система мер усвоения нормативных требований управленческой этики и степени проявления руководителем общечеловеческих моральных норм; диалектическое единство его сознания и поведения; качественная характеристика морального развития, проявляющаяся в трех измерениях:

- как культура нравственного сознания, выражающаяся в знании утвердившихся в обществе моральных норм и требований этики, в понимании целей, задач и средств своей деятельности;
- как культура нравственных чувств, культура отношений, проявляемая в способности сочувствовать и сопереживать, быть гуманистом;
- как культура поведения, то есть способность воплощения нравственных установок в конкретные дела, в конкретную линию поведения, в конкретные формы этикета [3].

В настоящее время вопрос о нравственной культуре руководителя требует тщательного изучения, глубокого продумывания и исследовательского решения. Современный руководитель должен уважать не только закон, но и нравственные ценности. Зачастую заметен недостаточно высокий уровень общей культуры, склонность к силовым методам в конфликтных ситуациях и нецивилизованные формы конкуренции, делового общения, основанные либо на насилии, принуждении, либо на подкупе и взятке.

Можно выделить следующие причины этого сложного социального явления:

- 1) политическая и социальная нестабильность в обществе, связанная с проведением сразу трех реформ – политической, экономической и социальной;
- 2) отсутствие устойчивой привычки к нравственному самоконтролю и самоограничению, явно ненужной в условиях жесткого партийного контроля за поступками и мыслями людей;

3) сохранение преобладания в массовом сознании старого административно-командного стиля мышления.

Данные социологических исследований позволяют сделать вывод о проявлении тенденции к отставанию нравственной культуры от профессионального роста у достаточно большой части руководителей. Требования к нравственной культуре все чаще отодвигались на второй план. Низкий уровень культуры не берется в расчет при подборе руководителей, при выдвижении их на высокие посты. Заметим, что в содержание понятия профессионализма не принято включать понятие «нравственная культура» – они рассматриваются независимо друг от друга. Но если руководитель не обладает высокими нравственными качествами, то у него не будут сформированы в необходимой мере и другие деловые качества, такие как объективность, профессиональные навыки организатора, дисциплинированность. Качества, характеризующие стиль общения руководителя с коллективом, оказывают сильное влияние на отношения в этом коллективе; взаимосвязаны с психологическим климатом коллектива, от которого во многом зависит эффективность его работы и профессионализм руководителя.

Высшей ценностью нового этического мышления руководителя должен выступать человек, а не власть. Деятельность руководителя – это деятельность, направленная прежде всего на другого человека, и осуществлять ее невозможно без усвоения гуманистических ценностей. Существующая система образования управленческих кадров не в полной мере удовлетворяет требованиям новой этики руководителя. В большинстве технических и экономических вузов времени на изучение гуманитарных дисциплин отведено недостаточно.

Для достижения управленческих отношений, которые отвечали бы запросам сегодняшнего и, главное, завтрашнего времени, необходимы условия, при которых ярко проявляется внутренняя культура руководителя, его служебная деловитость и нравственная сила.

Чтобы не повторять ошибок прошлого, чтобы успешно справиться с управленческими задачами общества, необходима широкая гуманитаризация образования управленческих кадров. Чем значительно повысится уровень гуманитарной подготовки всех управленческих кадров, тем больше вероятность формирования руководителей, отвечающих требованиям новой этики. Нашему обществу необходимо осознать значимость нравственной

культуры для любого управляющего, вплоть до установления профессиональной непригодности руководителя по причине нравственного несовершенства. Современная управленческая этика, призванная преодолевать распространенный сегодня моральный нигилизм, способствовать консолидации людей, гармонии личного и общественного, позволяет человеку полнее реализовать свой творческий потенциал.

Поэтому каждому человеку, готовящемуся к исполнению функции управления или уже исполняющему ее, крайне важно в процессе самообразования и самовоспитания усилить внимание к формированию своей нравственной культуры, это повысит его профессиональную компетентность и пригодность к руководящей работе.

-
1. Шепель В. М. Управленческая этика. М., 1989.
 2. Фромм Э. Быть или иметь. М.: Прогресс, 1990.
 3. Социальная психология и этика делового общения. М., 1995.

Организационные проблемы обучения безработных и незанятого населения

Л. В. Джевакова

ПРОФОБУЧЕНИЕ НЕЗАНЯТОГО НАСЕЛЕНИЯ

Решающим фактором социальной защищенности граждан на рынке труда становится их образовательный и профессиональный уровень, профиль подготовки.

Большинство выпускников 9–11-х классов общеобразовательных школ попадает на рынок труда, не имея профессий и специальностей. Численность безработных граждан с высоким уровнем профессиональной квалификации имеет тенденцию к сокращению. Одновременно растет уровень безработицы среди лиц, не имеющих профессий и специальностей. На рынок труда попадает рабочая сила, либо не пользующаяся спросом, либо не способная выдержать конкуренцию. Профессиональное образование и переподготовка кадров в новых экономических и социальных условиях становятся одним из эффективных путей

обеспечения занятости населения, приобретает приоритетное значение в системе общегосударственных мер противодействия безработице.

Система образования и подготовки кадров постепенно приводится в соответствие с новыми требованиями, меняются требования и к образовательным учреждениям. В то же время отметим, что учреждения профессионального образования недостаточно гибко реагируют на изменения рынка труда, запросы работодателей, касающиеся соответствия структуры, объемов и профилей подготовки кадров, уровня их квалификации. Качество подготовки определенной части выпускников учреждений профессионального образования не отвечает уровню развития производства.

Департамент ФГСЗН по Республике Калмыкия своего учебного центра не имеет, поэтому безработные граждане обучаются в учебных заведениях, которые служба занятости отобрала на конкурсной основе. Решить проблему качества обучения можно только за счет создания собственного центра, который мы и создаем. Он только формируется и материальная база недостаточна. Но мы используем учебно-методические возможности давних партнеров – межрегионального центра переподготовки кадров при Калмыцком государственном университете, Калмыцкого института подготовки и переподготовки кадров агропромышленного комплекса.

Обучение ведется более чем по 40 профессиям. Наибольшим спросом пользуются специальности бухгалтера-оператора ПЭВМ, оператора ПЭВМ, водителя, оператора котельных установок. Особенно дорого обходится обучение профессии водителя: оплата за обучение в учебно-курсовом комбинате «Автотранс» составляет 3 тыс. рублей. Взаимовыгодное сотрудничество с военкоматом по обучению допризывников позволило сэкономить средства, и оплата за обучение этой профессии составила 750 рублей. Министерство обороны приняло на себя большую часть оплаты за обучение допризывников профессии водителя. Подобная практика социального партнерства оправдывает себя, так как позволяет экономить средства без ущерба качеству обучения. Мы вынуждены расходовать средства на профобучение только при твердой гарантии последующего трудоустройства.

Департамент ФГСЗН по Республике Калмыкия занимается профессиональным обучением безработных с 1993 года. За это время сложилась устойчивая система взаимодействия департамента с многочисленными учебными заведениями. Когда это направление политики

занятости населения только начинало формироваться, мы заключали договоры на обучение только с государственными учебными заведениями. Но время вносит свои коррективы, и мы обучаем безработных и в негосударственных организациях, оказывающих образовательные услуги. Это позволило готовить специалистов по новым профессиям, имеющим спрос на рынке труда. Увеличился объем профобучения: в 1998 было обучено 175 человек, трудоустроено 73 безработных (41,7 %); в 1999 году – 282 человека обучено, 105 трудоустроены (37,3 %).

Профобучение как одно из направлений активной политики занятости позволяет успешно решать вопросы занятости. Поэтому мы придаем большое значение развитию профобучения как одному из важнейших направлений активной политики занятости населения. В текущем году мы планируем обучить 792 человека, но из-за экономических проблем вынуждены перестраивать систему организации обучения. Мы вынуждены сохранять объемы обучения, создав малозатратную технологию расчетов с партнерами. Осуществить намеченное можно двумя способами: во-первых, проводя взаимозачеты между учебным заведением, департаментом и предприятием, имеющим долги по платежам. Во-вторых, попытаться использовать финансовые возможности безработных, в том числе в счет причитающегося пособия по безработице. Бесплатно будем учить профессиям выпускников 9–11-х классов, инвалидов, многодетных родителей, военнослужащих, то есть тех, кто особенно нуждается в социальной защите.

Время идет, меняется и ситуация на рынке труда. Современному работодателю требуются молодые специалисты-универсалы, владеющие знаниями не только в узкой сфере или отрасли, но и в экономике в целом. С учетом этого расширяется перечень профессий, по которым ведется обучение. Это будут конкурентоспособные и востребованные на рынке труда профессии и специальности.

И. А. Гирвидзь

ОСОБЕННОСТИ ОРГАНИЗАЦИИ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБУЧЕНИЯ ВЗРОСЛОГО НАСЕЛЕНИЯ

Ускорение социально-экономического развития страны, коренная перестройка управления экономики и народного образования,

демократизация всех сторон общественной жизни требует качественно новых подходов к организации и содержанию профессиональной и экономической подготовки трудящихся. Решение этих задач призвана обеспечить система повышения квалификации и переподготовки кадров, основной целью которой является постоянное приведение уровня квалификации работников в соответствие с изменяющимися производственными и социальными условиями, формирование у них высокого профессионализма, современного экономического мышления, умения работать в условиях полного хозрасчета и самофинансирования, развития демократии и самоуправления.

Современный рынок труда требует от работников непрерывного и последовательного расширения и углубления знаний, совершенствования мастерства по своей основной профессии. Однако нередко на протяжении жизни приходится менять специальность и порой не один раз. В развитых странах давно пришли к выводу, что учиться никогда не поздно. У любого человека должен быть шанс начать все сначала, испытать себя на новом поприще.

Проблема обеспечения занятости становится одной из самых актуальных социальных проблем. А одной из актуальных форм социальной защиты незанятого населения является повышение его конкурентоспособности через профессиональное обучение.

Но обучение безработных граждан и незанятого населения для рынка труда – это не то же самое, что обучение выпускников школ, не имеющих опыта работы (хотя среди безработных, безусловно, присутствует и этот контингент). В данном случае объект профессионального обучения – взрослые люди, имеющие профессиональный опыт, социальный статус, сложившиеся профессиональные предпочтения, но вместе с тем утратившие в какой-то мере навыки обучения. Особенности взрослых требуют специфических форм и методов, нетрадиционных подходов к профессиональному обучению.

Что же представляет собой обучение взрослых сегодня? Как необходимо организовать это обучение? По каким профессиям обучать? Кого обучать и какой должен быть педагог? Эти и многие другие вопросы встают перед менеджерами профессионального обучения.

Многие взрослые при переходе к процессу обучения убеждены, что с возрастом способность к обучению ослабевает. Однако результаты научных исследований свидетельствуют о том, что уровень функционального развития интеллекта остается достаточно высоким на всех этапах возрастной

эволюции взрослого человека, что позволяет говорить о высоком потенциале обучаемости взрослого. Психофизиологические и интеллектуальные возможности человека достигают пика к периоду его зрелости, и уровень развития не снижается в последующие периоды жизни.

Когда мы говорим о профессиональном обучении безработных и незанятого населения, то, прежде всего, имеем в виду взрослых людей, потерявших работу либо находящихся в стадии ее поиска. Каковы же особенности профессионального обучения данной категории граждан? Это, прежде всего, интенсивность, краткосрочность, круглогодичность.

Особенности обучаемого контингента:

- различный возрастной спектр;
- различный образовательный уровень;
- направленность на престижные высокооплачиваемые виды деятельности;
- повышенные мотивационные аспекты, определяющие их социальную и экономическую потребность.

Особенности профессионального обучения незанятого населения выдвигают ряд проблем в организации самого учебного процесса. Их можно сформулировать так:

- школьный подход к преподаванию вызывает негативную реакцию слушателей;
- невозможность комплектования учебных групп по возрасту и образованию требует дифференцированного подхода к обучающимся;
- противоречие между сроками обучения и требованиями рынка труда к высокому квалификационному разряду;
- необходимость организации обучения не на сроках, а на учете жизненного опыта обучаемого;
- обязательность интенсивного обучения.

Проблема заключается в *обучаемом, преподавателе и организации самого учебного процесса.*

Однако опыт работы как службы занятости, так и образовательных учреждений показывает, что люди зрелого возраста, прошедшие испытания безработицей, охотнее осваивают новые профессии и виды деятельности, если есть гарантия трудоустройства и в процессе обучения применяются активные методы и формы, исключая натаскивание, абстрактные лекции, механический контроль. Хотя существует и обратное явление:

внедрение методов активного обучения вызывает негативную реакцию слушателей, поэтому возрастает роль адаптационного периода в обучении.

Какие же технологии наиболее подходят для обучения безработных граждан? Безусловно, они должны быть интенсивными и максимально индивидуализированными, должны учитывать накопленный профессиональный и жизненный опыт безработных.

К таким технологиям относится, прежде всего, *модульное обучение*, характерными чертами которого являются:

- разделение обучения по специальности на законченные части, имеющие самостоятельное значение;
- исключение материала, не имеющего значения для конкретного вида работ;
- максимальная индивидуализация продвижения в обучении;
- интенсификация и гибкость обучения.

Еще один вид обучения, который очень эффективен для обучения взрослых, – это *дистанционное обучение*.

Дистанционное обучение как средство непрерывного образования позволяет обучаться в любом учебном заведении, в любом возрасте и в любое время изучать полную программу или отдельные дисциплины. Поэтому оно идеально подходит для профессионального обучения взрослых людей. Учитывая территориальные особенности России и возрастающие потребности качественного образования в регионах, дистанционное обучение в самом скором времени займет прочное место на рынке образовательных услуг.

При выборе формы обучения взрослых людей больше приходится уделять внимания *индивидуальной форме обучения*. Причем здесь нужно говорить не только о самой форме обучения, но и об индивидуальном подходе к обучению (возможно, и внутригруппового обучения).

Так как при обучении взрослых людей мы неизбежно сталкиваемся с таким понятием, как дефицит времени, то в организации процесса обучения возрастает *роль активных методов обучения*. Предпочтительны методы, приближающие их к непосредственно жизненной практике, поэтому при обучении взрослых можно смело использовать дидактические (деловые) игры, уроки-аукционы, игры-кроссворды, производственные ситуации, обучение с использованием компьютерных технологий и другие активные методы обучения.

Специфику методов, средств и условий обучения характеризуют особенности этой группы обучаемых, которые определяются особым статусом взрослого человека, при наличии сформированного жизненного пространства зачастую находящегося в состоянии профессиональной, социальной и даже психологической дезадаптации.

Таким образом, система профессиональной переподготовки взрослых должна быть максимально адаптивной к изменяющимся условиям и требованиям.

В качестве основных направлений, обеспечивающих активный адаптивный характер профессионального переобучения взрослого населения, следует выделить:

- научно-методическое обеспечение профессионального обучения;
- разработку интенсивных методов переобучения;
- разработку методики определения оптимального пути обучения с учетом имеющегося уровня образования и уровня профессиональной подготовленности;
- разработку системы модульного обучения;
- изучение профессиональных предпочтений по группам населения;
- коррекцию профессиональных ожиданий в соответствии с динамикой ситуации на рынке труда;
- организацию профориентационных сетей;
- анализ психологических особенностей переобучения взрослых.

Особенность профессионального обучения безработных граждан и незанятого населения заключается в том, что, с одной стороны, это неотъемлемая составная часть всей системы непрерывного образования (отсюда очевиден приоритет общечеловеческих ценностей, свободного развития личности, свобода и плюрализм в образовании), с другой стороны, профессиональное обучение детерминировано факторами, определяющими особенности российского рынка труда, в том числе несоответствием образовательных потребностей личности спросу на рынке рабочей силы в условиях жесточайшего дефицита средств.

Поэтому главной целью профессионального обучения безработных граждан и незанятого населения является повышение их конкурентоспособности с целью трудоустройства посредством предоставления им различных образовательных услуг на основе согласования потребностей личности, работодателей и прогнозов развития рынка труда.

Г. Ю. Саунина

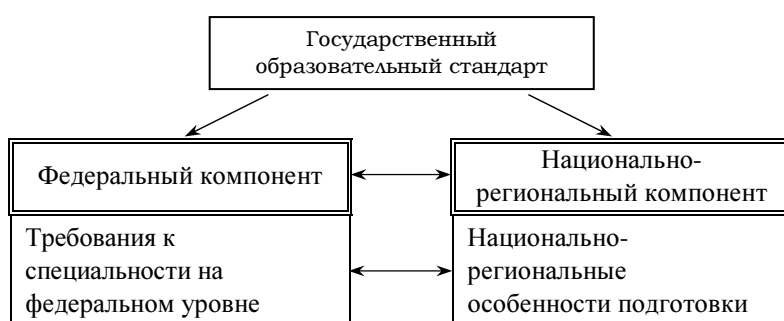
СОВЕРШЕНСТВОВАНИЕ ТЕХНОЛОГИИ МОДУЛЬНОГО ОБУЧЕНИЯ БЕЗРАБОТНЫХ ГРАЖДАН И НЕЗАНЯТОГО НАСЕЛЕНИЯ

В последнее десятилетие термины «технология модульного обучения», «модульные принципы организации обучения» широко распространились в учебной и научно-методической литературе. При этом активно разрабатываются как методологические, теоретические аспекты модульного обучения, так и практические вопросы внедрения модульных принципов в образовательный процесс. Значительное развитие, на наш взгляд, модульная технология получила в разработанной под эгидой Государственного университета управления комплексной модульной программе для менеджеров «Управление развитием организации», состоящей из 17 модулей. В этом издании изложена концепция и сформулированы особенности модульной программы как особого класса учебно-методических материалов [1]. Очевидно, назрела необходимость издания подобного труда для совершенствования обучения, переподготовки безработных граждан и незанятого населения, развития дополнительного профессионального образования.

Именно для переподготовки населения, развития дополнительного профессионального образования наиболее эффективна модульная технология обучения. Во-первых, внедрение модульных принципов обеспечивает высокую степень индивидуализации подготовки. При помощи комбинации различных модулей можно составить индивидуальные программы, отражающие уровень имеющегося образования, опыт предшествующей работы слушателя. Во-вторых, технология модульного обучения эффективна как раз в тех случаях, когда обучающиеся (приобретающие новый уровень образования, повышающие квалификацию) не могут выделить для процесса обучения большой непрерывный промежуток времени и вынуждены совмещать учебу с работой. Наконец, технология модульного обучения эффективна при ограниченности времени, отводимого на освоение материала, что характерно при обучении новым профессиональным навыкам. Более подробно особенности модульного обучения, его достоинства рассматриваются в статье Н.Л.Шевелевой [2].

Уточним соотношение понятий «образовательная программа», «модуль», «блок», «модульная единица». Образовательная программа включает перечень и последовательность изучения отдельных учебных дисциплин (учебный план) и их краткое содержание (программы учебных дисциплин). Требованиями образовательных стандартов обусловлено то, что образовательная программа должна состоять из блоков и модулей. Блок – относительно самостоятельная часть образовательной программы, которая может включать несколько тем или модулей, объединенных по характеру материала (теоретический, прикладной и т.д.). Образовательный модуль – относительно самостоятельная часть образовательной программы, комплексно охватывающая определенную тему и позволяющая ее автономно осваивать. Каждый модуль состоит из модульных единиц – учебных дисциплин, содержание которых ориентировано на получение обучающимися определенного объема знаний и умений для выполнения конкретной профессиональной деятельности. Модуль состоит из концептуальной и практической части. «Вход» обучаемого в проблематику модуля не обязательно должен осуществляться с самого начала. Если позволяет уровень предшествующего практического опыта и предварительной подготовки, обучаемый может начать занятия не с концептуальной части модуля, а с практической. Модули должны формироваться таким образом, чтобы каждый из них в отдельности мог служить основой для соответствующего учебного курса.

Непременным условием разработки профессиональных образовательных программ является их соответствие требованиям единого государственного образовательного стандарта. Именно государственные образовательные стандарты обеспечивают единство образовательного пространства Российской Федерации, что крайне актуально в условиях реализации современной политики повышения роли государства в социально-экономической жизни общества. Государственные образовательные стандарты состоят из федеральных и национально-региональных компонентов (рис.).



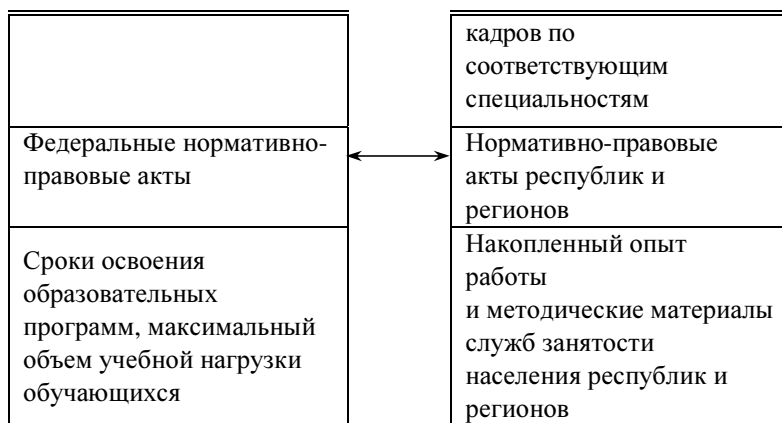


Рис. Структура и взаимодействие федерального и национально-регионального компонентов

В соответствии с требованиями образовательных стандартов научно-методический отдел Поволжского межрегионального учебного центра разработал сборники учебных модулей по десяти направлениям: «Финансы», «Экономика», «Менеджмент», «Право», «Коммерция», «Социальная работа», «Психология», «Экология», «Информационные технологии», «Сельское хозяйство». Каждое направление состоит из трех-четырех модулей. Каждый из модулей, по существу, является самостоятельным учебным разделом, рассчитанным на 72 часа. Изучение одного такого модуля – это первичный уровень подготовки или переподготовка. Освоение курса модулей может, по желанию обучаемого, сопровождаться выдачей соответствующего сертификата (удостоверения) о краткосрочном повышении квалификации. При обучении по программе двух и более модулей, выдается профессиональный сертификат (свидетельство). При полном цикле обучения, состоящем из освоения семи учебных модулей, выдается диплом о переподготовке.

В связи с тем, что государственный образовательный стандарт по отдельным специальностям требует изучения одних и тех же общеобразовательных или общепрофессиональных дисциплин (например, по направлениям «Экономика», «Финансы», «Коммерция») – основ менеджмента, маркетинга, налогообложения, бухгалтерского учета, то учебные программы целесообразно группировать из готовых модулей, включив базовый блок (или блок профилирующих, специальных дисциплин). Изучение каждого отдельного модуля предполагает соответствующую форму контроля за освоением учебного материала в виде итогового зачета или теста. В отличие от обычной системы обучения, когда знания слушателей закрепляются во время подготовки к итоговому экзамену, при модульном обучении обеспечивается постоянный и оперативный контроль за освоением

небольшого объема модуля. Становится возможным корректировать знания слушателей благодаря постоянной проверке усвоения материала путем тестирования и консультаций преподавателя.

Возможны несколько вариантов формирования модульной структуры и содержания профессиональной подготовки и переподготовки безработных граждан и незанятого населения. Первый вариант основан на базовой профессиональной подготовке обучаемых или характере их предшествующей производственной деятельности (для лиц, желающих получить вторую, смежную профессию, специальность или повысить квалификацию).

Второй вариант – на основе многоуровневой переподготовки – рассчитан на возможность получения профессиональной подготовки определенного уровня квалификации (учитывается уровень квалификации обучаемых).

Третий вариант основан на желании слушателей получить переподготовку по двум или более смежным профессиям.

Четвертый – интегрированный – включает перечисленные выше варианты в любом сочетании.

Благодаря использованию технологии модульного обучения при организации подготовки и переподготовки безработных граждан и незанятого населения, становится возможным реализовать вариативные учебные программы, обеспечивающие максимальную эффективность профессионального обучения.

-
1. Зобов А.М., Филинов Н.Б., Наумов А.И. Как работать с модульной программой. 17-модульная программа для менеджеров «Управление развитием организации». Модуль 1. М.: ИНФРА-М, 2000. С. 3–15.
 2. Шевелева Н.Л. Модульное обучение в системе дополнительного профессионального образования специалистов служб занятости населения // Персонал-Profy. Екатеринбург. 2000. Вып. 1. С. 55–70.

И. А. Бессонова

ПРОБЛЕМЫ КАЧЕСТВА ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ

В условиях перестройки социально-экономических отношений первоочередной задачей для отечественного образования становится сохранение интеллектуального и духовно-нравственного потенциала общества, формирование жизненной основы для будущих поколений.

Во всем цивилизованном мире образование рассматривается как ключевой фактор стабильности и развития общества. К сожалению, до настоящего времени остается проблематичным вопрос о том, что такое качество образования, до сих пор не существует согласованного мнения о критериях и методах его оценки.

Для определения понятия качества образования, в частности высшего и дополнительного профессионального, целесообразно остановиться на существующих наиболее общих подходах, связанных с самим понятием качества.

Основополагающие документы по качеству разработаны Международной организацией по стандартизации (ИСО), являющейся Федерацией национальных организаций по стандартизации.

В соответствии со стандартом ИСО качество определяется как «совокупность характеристик объекта, относящихся к его способности удовлетворять установленные и предполагаемые потребности».

Известно, что с момента своего появления любой вуз является производителем продукции и услуг нескольких видов – научно-технических, учебно-методических, образовательных и их интегрированных вариантов. Вместе с тем, очевидно, что в общественном сознании вузы, как и другие образовательные учреждения, рассматриваются в первую очередь как организации, представляющие образовательные услуги.

Международный стандарт ИСО определяет услугу как «результат взаимодействия поставщика и заказчика и внутренней деятельности поставщика по удовлетворению потребностей заказчика».

Любая услуга, в том числе образовательная, характеризуется определенным уровнем качества. «Управление качеством – это методы и виды деятельности определенного характера, используемые для выполнения требований к качеству».

Международной организацией по стандартизации разработана общепризнанная универсальная модель системы менеджмента качества, соответствие которой гарантирует, что в процессе оказания услуги будут удовлетворены все требования заказчика. Системы менеджмента качества образовательных услуг целого ряда образовательных учреждений были сертифицированы на соответствие требованиям стандартов ИСО серии 9000 всемирно известным органом по сертификации качества TUV CERT (Германия). Информация, полученная в результате сертификации, является «ноу-хау» и не разглашается.

В связи с высоким международным признанием В.А.Качаловым и Б.А.Прудковским было предложено использовать стандарты ИСО серии 9000 как методическую основу для создания соответствующих систем управления качеством подготовки специалистов, а также для разработки механизма оценки надежности и качества образовательного процесса в вузе. Не менее перспективным является, на наш взгляд, изучение вопроса использования стандартов ИСО серии 9000 для разработки систем управления качеством профессиональной переподготовки и повышения квалификации в учреждениях дополнительного профессионального образования.

Важно также отметить и следующую особенность вузов и учреждений дополнительного профессионального образования: при подготовке специалиста им приходится осуществлять деятельность от изучения спроса на те или иные виды образовательных услуг и их проектирования до последующего сопровождения выпускников. В этой связи в соответствии с современными принципами менеджмента качества система управления качеством предоставления образовательных услуг должна охватывать все указанные этапы.

Возможно, затруднения, связанные с конкретизацией понятия «качество образования», в частности высшего, на основе общего определения качества (в соответствии со стандартом ИСО) связаны с различиями в концепциях высшего образования и ценностями общества, в котором функционирует высшая школа. Если ценности общества выражаются в виде целей высшего образования, то качество должно отражать соответствие целям.

Так, если цель высшего образования – подготовка высококвалифицированной рабочей силы для рынка труда, то его качество можно оценить путем анализа конечного продукта, то есть эффективности трудоустройства выпускников в соответствии с полученной специальностью и их профессиональных достижений.

Но если основная цель – интеллектуальное и нравственное развитие студентов или их самосовершенствование, оценка качества будет опираться не на показатели конечного продукта, а на анализ способов, с помощью которых вуз обеспечил возможности самосовершенствования студентов.

По мнению ЮНЕСКО понятие «качество» охватывает все основные функции деятельности высшей школы, а именно: качество преподавания, подготовки, исследований, соответствующего персонала, учебных программ и т.д.

На наш взгляд, более проработанным является вопрос о цели профессиональной переподготовки как самостоятельного вида дополнительного профессионального образования.

Целью профессиональной переподготовки специалистов является получение ими дополнительных знаний, умений и навыков по образовательным программам, предусматривающим изучение отдельных дисциплин, разделов науки, техники и технологии, необходимых для выполнения нового вида профессиональной деятельности.

Профессиональная переподготовка осуществляется также для расширения квалификации специалистов в целях их адаптации к новым экономическим и социальным условиям и ведения новой профессиональной деятельности, в том числе с учетом международных требований и стандартов.

Единая интерпретация понятия качества, как высшего, так и дополнительного профессионального образования, возможна с позиции системного подхода. Это достигается, с одной стороны, за счет представления образования как целостного процесса обучения и развития личности в соответствии с единой глобальной целью. С другой – за счет принятия в качестве такой цели – выполнение требований, предъявляемых к уровню подготовленности специалиста, закрепленному государственными образовательными стандартами, с учетом интересов личности, общества, государства. Система в той или иной степени реализованных требований к уровню подготовки, по-видимому, и будет представлять «совокупность характеристик объекта, относящихся к его способности удовлетворять установленные и предполагаемые потребности», то есть качество образования.

Поскольку в принятой постановке образование понимается однозначно как процесс обучения и развития (воспитания) личности, то в рамках данного подхода *под качеством образования понимается степень достижения определенного нормативного, задаваемого государственными образовательными стандартами, уровня обученности и развития личности в рамках того или иного направления подготовки высшего или дополнительного профессионального образования.*

В этом случае наиболее актуальным становится вопрос об измеримости цели образования, то есть возможности ее формализации и перевода в измеряемое качество. Без четкой целевой и количественной определенности качества образования бессмысленно говорить о качестве вообще и его мониторинге (и управлении) в частности.

Нормативная цель образования, подлежащая формализации, соответствует требованиям государственных образовательных стандартов к содержанию и уровню усвоения знаний по циклам профессиональных, общих гуманитарных и социально-экономических, общих математических и естественнонаучных дисциплин для обучающихся в системе высшего профессионального образования или по циклам профессиональных дисциплин для обучающихся в системе дополнительного профессионального образования

На наш взгляд, эти требования должны формализоваться как на уровне ГОСТов, так и на уровне квалификационных требований к специалисту.

Квалификационные требования составляют основу для разработки модели специалиста. При этом должны учитываться:

- круг профессиональных задач, которые должен уметь решать выпускник;
- система требований к знаниям и умениям, необходимым для выполнения профессиональных обязанностей;
- совокупность нравственных ценностей, личностных качеств, обеспечивающих успешное функционирование специалиста в профессиональной среде.

Профессиональные задачи, обычно формулируемые в виде квалификационных требований, могут быть также получены на основе экспертных оценок и, в конечном итоге, определяют содержание профессиональной деятельности специалиста. Базируясь на существующих профессиональных задачах, можно определить состав, структуру и значимость требований (знаний и умений) к специалисту, которые необходимы для выполнения должностных обязанностей.

На наш взгляд, соответствие цели, конкретизированной в профессиональных задачах, должно «отслеживаться» на всех этапах реализации любой образовательной технологии подготовки специалиста, и прежде всего, на этапе разработки профессиональных образовательных программ.

В настоящее время сотрудниками Исследовательского центра проблем качества подготовки специалистов при Московском государственном институте стали и сплавов, разработана система проектирования структуры и содержания профессиональных образовательных программ. Эта работа была выполнена с использованием информационно-аналитической системы с применением новейших компьютерных технологий.

Накопленный в этой области опыт позволил выработать новые подходы к содержанию обучения, заключающиеся в построении модели деятельности специалиста, модели подготовки специалиста и средств оценки качества обучения по всем циклам изучаемых учебных дисциплин, что имеет особое значение для проектирования содержания обучения по новым специальностям.

Перспективным моментом представляется изучение и адаптация разработанной системы проектирования структуры и содержания профессиональных образовательных программ при конструировании программ дополнительного профессионального образования взрослого контингента обучающихся.

-
1. Гладун А.Д., Аветисов А.А. Принципы контроля качества фундаментального естественнонаучного образования // Проблемы качества образования, его нормирования и управления: Сб. науч. статей / Под общ. ред. Н.А.Селезневой, В.Г.Казановича. М.: Исследовательский центр проблем качества подготовки специалистов, 1999.
 2. Качалов В.А., Прудковский Б.А. По поводу оценки качества // Высшее образование в России. 1999. № 2.
 3. Комментарий к Закону РФ «Об образовании». М., 1998.
 4. Общее руководство качеством и стандарты по обеспечению качества. М.: ИПК изд-во стандартов, 1996. Ч. 1.
 5. Сборник нормативно-правовых и методических документов в сфере дополнительного профессионального образования. М., 1996.
 6. Содержание обучения по специальности 330100 «Безопасность жизнедеятельности» (Системный сборник учебных программ) / Под общ. ред. В.П.Соловьева, Б.С.Мастрюкова, И.Б.Мор-гунова. М.: Исследовательский центр проблем качества подготовки специалистов, 1999.

Б. Ф. Захаров

ПРОБЛЕМЫ ПОВЫШЕНИЯ КАЧЕСТВА РАБОЧЕЙ СИЛЫ

Исходя из актуальности образовательного фактора в решении проблем трудоустройства необходимо оказывать максимальную поддержку повышению качества рабочей силы, сконцентрировав значительные государственные финансовые ресурсы для реализации этого направления экономической политики. Финансовыми источниками здесь должны стать республиканский бюджет, фонд приватизации. При этом следует

придерживаться принципа многовариантной системы обучения – от обучения новым и смежным профессиям, повышения квалификации до реализации программ специальной экономической подготовки, повышающих гибкость адаптации незанятых к развивающимся рыночным условиям.

Многочисленные факты свидетельствуют о том, что уровень безработицы среди работников высокой квалификации в четыре-семь раз ниже, чем у квалифицированных работников. Вместе с тем данные статистики свидетельствуют о массовой безработице среди малоквалифицированной или неквалифицированной рабочей силы.

Установлено, что наличие профессионального образования увеличивает мобильность молодежи в начале профессионального пути, что приводит в дальнейшем к более благоприятным материальным и социальным последствиям с точки зрения решения проблем занятости.

В условиях рыночной экономики примерно 1/3 экономически активного населения оказывается занятой в тех сферах деятельности где необходима профессиональная коммерческая подготовка (менеджмент, маркетинг, финансовые услуги, розничная и оптовая торговля, ведение бухгалтерии и т.п.).

Важно также учитывать существующее в мировой практике разграничение специализации и дифференциации применительно к профессиональному обучению. Среднее специальное образование должно быть нацелено на получение профессии на сравнительно массовый выпуск работников различных специальностей, имеющих спрос на рынке труда. Высшее специальное образование наряду с задачами специализации должно также решать вопросы дифференциации, находя разумный компромисс между массовым высшим образованием и подготовкой научной элиты для республики.

Социологические опросы выявляют наиболее предпочитаемые среди молодежи республики сферы профессиональной деятельности – управление, бизнес, экономика, юриспруденция, сфера услуг, торговля. Невысокий рейтинг у сферы производства и строительства. Между тем если для традиционных специальностей имеется уже устоявшаяся система подготовки и переподготовки специалистов, которую надо лишь адаптировать к современным условиям, то для рыночных она находится в процессе создания.

Изменилась и структура выпуска рабочих и специалистов всех звеньев профессиональной школы. Если в 1990 году удельный вес выпускников

профессионально-технических учебных заведений составлял 58,9 %, средних специальных образовательных учреждений – 25,8 %, высших учебных заведений – 15,3 %, то в 1998 году эти доли соответственно равнялись 49,4 %, 29,4 %, 21,2 %. В 2001 году исходя из прогноза потребностей доля выпуска профессионально-технических учебных заведений должна составить 48,0 %, средних специальных учебных заведений – 22,6 % при общем требуемом объеме выпуска специалистов 45,9 тыс. человек.

При этом потребность в специалистах с высшим образованием в 2001 году составит по инженерным промышленным специальностям – 3,1 тыс. человек, строительным специальностям – 0,7 тыс., сельскохозяйственным специальностям – 1,5 тыс., в сферах экономики и права – 1,1 тыс., транспорта и связи – 0,95 тыс., здравоохранения, физической культуры и спорта – 0,9 тыс., просвещения, культуры и искусства – 2,0 тыс. человек. В целом подготовка специалистов с высшим образованием лишь для секторов экономики и права, торговли и общественного питания исходя из прогнозируемой потребности должна быть увеличена, для других же отраслей народного хозяйства – сокращена (особенно применительно к отраслям просвещения, культуры и искусства, транспорта и связи). В связи с этим возникает необходимость формирования специальных образовательных программ (например, в области экономики, управления и права), компенсирующих такое сокращение подготовки специалистов с высшим образованием.

При этом потребность в специалистах с высшим образованием в большей степени возрастет в сельской местности Республики Татарстан (в первую очередь в здравоохранении, сферах экономики и права, торговли и общественного питания). Параллельно произойдет заметное снижение потребности в специалистах с высшим образованием строительных специальностей и сферы культуры.

По специалистам со средним специальным образованием потребность в 2001 году по промышленным специальностям составит 3,7 тыс. человек, строительным – 0,4 тыс., сельскохозяйственным – 2,1 тыс., в сферах экономики и права – 2,1 тыс., транспорта и связи – 0,8 тыс., здравоохранения, физической культуры и спорта – 1,4 тыс., просвещения, культуры и искусства – 2,6 тыс. человек. При этом ощутимое сокращение потребности должно произойти только по промышленным специальностям на 6 %, в сфере просвещения, культуры и искусства – на 5 %. Увеличение, в свою очередь, в сфере экономики и права (на 11–14 %). В сельской местности

увеличится потребность на специалистов в области экономики и права (6–9 %), торговли и общественного питания (7–11 %), здравоохранения (4–6 %).

По специалистам с начальным профессиональным образованием, выпускаемым учебными заведениями Республики Татарстан, потребность в 2001 году составит: по промышленным специальностям – 3,4 тыс. человек, сельскохозяйственным – 5,2 тыс., строительным – 2,4 тыс., в сферах торговли и общественного питания – 2,8 тыс., бытового обслуживания – 0,9 тыс., транспорта и связи – 1,8 тыс. человек. Наибольшее сокращение в специалистах с начальным профессиональным образованием произойдет в городской местности (на 9 %), а также по транспортным и строительным специальностям.

Проведенный анализ показывает, что распределение рабочей силы по отраслям и секторам экономики Республики Татарстан аналогично показателям и параметрам Российской Федерации, но существенно отличается от стран с высокоразвитой экономикой. Это отличие выражается в преобладании количества работников промышленности и сельского хозяйства за счет меньшей доли трудовых ресурсов, обеспечивающих функционирование рыночной инфраструктуры.

З. Н. Попова, Н. В. Коптева

ОСОБЕННОСТИ ПОДГОТОВКИ МЕНЕДЖЕРОВ ДЛЯ МАЛОГО И СРЕДНЕГО БИЗНЕСА

Новые экономические условия, характеризующиеся динамикой всех экономических процессов, необходимостью работать в конкурентной среде, предъявляют новые требования к профессиональным качествам управленческих работников, а значит существенно меняют требования к подготовке кадров. Это связано, с одной стороны, с изменениями принципов управления в новых условиях, а с другой стороны, с увеличением потребности в управленческих кадрах нового типа.

Речь идет, прежде всего, о подготовке управленческих кадров для работы в коммерческих структурах. Каковы же особенности обучения менеджеров? Тем более, если речь идет о получении дополнительного профессионального образования взрослыми людьми, имеющими как опыт обучения в высших и средних специальных учебных заведениях, так и опыт профессиональной

деятельности, часто управленческой. Управление – это сложная, многоплановая, многокомпонентная практическая деятельность. Поэтому традиционная передача определенной суммы знаний – лишь одна, причем самая незначительная часть процесса получения бизнес-образования. Сумма знаний как таковая не имеет принципиального значения, она необходима для ликвидации управленческой «безграмотности» с точки зрения основных принципов, понятий, концепций, существующих в теории управления. Главное – научиться выявлять, анализировать и устранять проблему, разрешение которой хотя и требует определенных знаний, но всегда конкретно, зависит от ситуации и многих факторов.

Особенности получения бизнес-образования характеризует, например, тот факт, что в западных странах, после завершения второй ступени высшего образования в области управления, специалист получает не степень магистра (так как магистерство предполагает в большей степени приобретение знаний), а степень «мастер делового администрирования».

Другая особенность состоит в том, что в отличие от традиционных, например, естественнонаучных дисциплин, заключающих в себе однозначно «правильное» знание, которое и преподается обучающимся, в обучении управлению проблемы почти никогда не решаются единственно правильным путем. «Это принципиальное различие проявляется в частности в том, что при обучении "правильному" знанию и действиям ошибка наказуема. Отклонение от "правильного" является ошибкой. В случае обучения выявлению и устранению проблем ошибка выступает основой научения» [1, с. 29]. Отсюда следует принципиально иная роль преподавателя: он не носитель «истины в последней инстанции», лектор, наставник, а помощник, организатор процесса обучения. Его главная задача – так организовать учебный процесс, чтобы слушатели активно участвовали в нем, становясь во многом его творцами.

Указанные особенности требуют иной, принципиально новой концептуальной основы для методов обучения управлению. «Такой концептуальной основой стало *практикующее научение* (experiential learning), исходящее из предположения, что навыки, умения и адекватное поведение в целом наиболее эффективно формируется в ходе приобретения опыта с последующим его осмыслением, теоретизацией и проверкой на практике» [1, с. 38]. Если при традиционном обучении главная ответственность возлагается на преподавателя, практикующее научение переносит ответственность на слушателя. В традиционном обучении

главным является содержание. Следование концепции практикующего научения делает главным процесс передачи содержания. Эта концепция может быть реализована только с применением всего спектра активных методов обучения.

Концепцию практикующего научения реализуют в процессе обучения преподаватели областного бизнес-центра, работающего на базе Поволжского межрегионального учебного центра, при подготовке менеджеров для малого и среднего бизнеса. Подготовка менеджеров ведется с 1998 года по Российско-Британской программе «Навыки менеджмента в области бизнеса». Сегодня при сохранении основы курса, программа называется «Менеджмент в сфере коммерции и управления производством». Основными дисциплинами являются менеджмент, маркетинг и финансы, бизнес-планирование, правовые основы предпринимательской деятельности, а также информационные технологии. С 2000 года в программу обучения включены два спецкурса: «менеджер по продажам» и «менеджер по управлению персоналом».

Как отметил один из знатоков современной управленческой мысли, «у бизнесменов нет математических проблем, экономических проблем, социологических проблем... У них есть просто проблемы». Поэтому традиционное деление на дисциплины в программе курса, естественно существует, но их взаимосвязь реализуется в процессе обучения посредством активных методов обучения и основной из них – это метод групповой работы.

При работе в группе одновременно решается конкретная проблема (выполняется задание, преследующее определенные учебные цели) и реализуется процесс групповой работы (происходит обмен мнениями, выработка группового решения, что само по себе не менее ценно, чем выполнение задания). Этот метод на наших курсах реализуется следующим образом: внутри группы создается несколько рабочих групп (три-четыре, в зависимости от численности группы), которые, исходя из желания и интереса, прошлого профессионального опыта членов группы, их устремлений в будущем, создают (вернее придумывают) гипотетическую, виртуальную фирму. В процессе занятий на менеджменте, маркетинге, управлении финансами слушатели рассматривают деятельность своих фирм, разрабатывают их структуру, анализируют внутреннюю и внешнюю среду своих организаций, рассматривают проблемы управления персоналом в этих

организациях, разрабатывают свой товар или услугу, решают возможные управленческие, маркетинговые и финансовые проблемы.

Форма работы в малых группах особенно эффективна потому, что при формировании учебной группы в ней оказываются люди разные по возрасту (от 22 до 50 лет), образованию (около 70 % с высшим образованием, остальные со средним специальным), с различным опытом профессиональной, в том числе и управленческой, деятельности. Это бывшие инженерно-технические работники, получавшие образование еще в советское время, выпускники вузов, которые не смогли трудоустроиться по специальности и направлены службой занятости на переподготовку, военнослужащие, уволенные в запас, и жены военнослужащих, женщины, имеющие длительный период безработицы, вынужденные переселенцы. Такой разнообразный состав оказывает положительное влияние на групповую работу, способствует взаимообогащению, более полному раскрытию потенциала каждого слушателя, более эффективной групповой работе во время занятий.

Другой метод активного обучения, реализующийся чаще всего через работу в малых группах, *метод конкретных ситуаций (кейс-стади)*. Он предполагает воссоздание, анализ реальной деловой ситуации, моделирующей, как правило, определенную проблему, и по которой нужно принять управленческое решение исходя из предложенной в кейс-стади ситуации и полученных знаний [1, 2].

Использование других активных методов обучения (деловых игр, дискуссий) происходит чаще всего с использованием примеров, разрабатываемых на занятиях фирм и метода конкретных ситуаций. Например, деловая игра по набору кадров, включающая разработку должностной инструкции, требований к кандидату, подготовку и проведение интервью, проходит таким образом, что каждая малая группа производит отбор в свою фирму соответственно разработанной ранее структуре организации.

Таким образом, использование всех активных методов обучения предоставляет преподавателю и слушателям следующие возможности:

- видеть проблему глазами руководителя;
- исчерпывающим образом продемонстрировать теоретические управленческие концепции на практических примерах;
- сопоставить и сравнить особенности различных подходов как внутри бизнеса одного типа, так и между различными сферами коммерческой

деятельности (ведь создаваемые слушателями фирмы – из сферы услуг, торгово-посреднические, производственные и т.д.);

- проявить каждому свои аналитические способности, обменяться опытом.

Концепция практикующего научения исходит из того, что обучение управлению лучше всего проводить, непосредственно вовлекая обучающегося в практическую деятельность на рабочем месте в должности менеджера. Поэтому областной бизнес-центр организует обучающимся менеджерам стажировку в различных коммерческих фирмах. В процессе стажировки у большинства появляется возможность практически применить навыки управления. Однако у менеджеров есть возможность сделать анализ организационных процессов конкретной организации, участвовать в совещаниях, знакомиться с управленческими проблемами организации. Проходя стажировку, слушатели делают конкурентный анализ, организуют поиск новых клиентов, проводят маркетинговые исследования по заданной проблеме.

После завершения первого этапа обучения, включающего все лекционно-практические занятия и стажировку, слушатели приступают к разработке бизнес-плана, который является выпускной работой менеджера. Часто обучающиеся берут рассматриваемую в процессе обучения фирму за основу при разработке бизнес-плана.

Разработка бизнес-плана также реализует концепцию практикующего научения, так как требует не только знаний по всем дисциплинам, но и их практического применения. Бизнес-план разрабатывается на основе компьютерной версии ProjectExpert-6.

Обучение становится началом нового этапа в жизни подавляющего большинства выпускников областного бизнес-центра. С 1998 года по этой программе обучились около 200 человек. Из них 75 % трудоустроились менеджерами или открыли свое дело. Причем надо отметить как положительный результат обучения тот факт, что наши выпускники чувствуют себя уверенно на рынке труда, выбирают работу с хорошей оплатой, отказываясь от непривлекательных вариантов. Некоторые находят работу во время стажировки. Многие работают менеджерами по персоналу, менеджерами по сбыту, дилерскими представителями иногородних производителей в различных сферах бизнеса. Дополнительным привлекательным для работодателя фактором является то, что у выпускника, кроме диплома о получении дополнительного профессионального

образования, есть бизнес-план, который он может продемонстрировать, что повышает его шансы при приеме на работу. Бывшие выпускники не теряют связи с областным бизнес-центром, становятся работодателями для последующих выпусков, приглашают слушателей на стажировку.

В бизнес-центре периодически проводятся круглые столы, на которые приглашаются бывшие выпускники, обучающиеся в настоящее время, работодатели, представители служб занятости.

Сегодня актуальным становится процесс повышения квалификации действующих руководителей фирм, менеджеров всех уровней управления. Растет востребованность в вечерней и дистанционной форме обучения. В этом направлении областным бизнес-центром ведется целенаправленная работа по разработке и совершенствованию программ модульного обучения, учебно-практических пособий для дистанционного обучения.

-
1. Виханский О.С., Наумов А.И. Практикум по курсу «Менеджмент». М.: Гардарики, 1998.
 2. Зобов А.М., Филинов Н.Б., Наумов А.И. Модульная программа для менеджеров. Как работать с модульной программой. М.: Инфра-М, 2000.

Развитие системы профориентации и психологической поддержки безработных и незанятого населения

Н. Н. Федотова

ОПТИМИЗАЦИЯ ПРОЦЕССА СТАНОВЛЕНИЯ НОВОГО СУБЪЕКТА РЫНКА ТРУДА

В российском общественном сознании постепенно оформляется совершенно новая концепция отношения к человеку в категориях управления и развития человеческих ресурсов в отличие от прежней концепции учета человеческого фактора. Само понятие «управление человеческими ресурсами» выражает попытку разработать административную организацию, способную глобально охватить вопросы занятости и подготовки. Управление человеческими ресурсами включает в себя два основных направления: рынок труда и планирование; политика найма и связей. Организация, в лице службы занятости, имеет двойную задачу: проводить на государственном уровне

политику в интересах человека и его труда и согласовывать экономическую тактику с социальной.

Рыночная экономика предполагает совершенно иной, чем ранее (непатерналистский), тип взаимоотношений между работником и работодателем и требует освоения субъектами социально-трудовых отношений новых ролей и соответствующих им функций. Для работодателя это означает формирование нового отношения к оплате труда и установки на эффективное использование персонала. Для работника важное значение приобретает осознание связи между мерой труда и вознаграждения, иное отношение к профессиональному росту и трудовой мобильности. Именно развитие этих диспозиций у субъектов социально-трудовых отношений создает предпосылки для рационального использования трудовых ресурсов. Феномен безработицы является фактором, запускающим внутренние, элементарные социальные процессы, которые ведут к формированию новой модели поведения человека в сфере труда. Очевидно, что формирование управленческих механизмов оптимизации процесса становления нового субъекта труда в современных российских условиях должно опираться на детальное изучение особенностей поведения человека, находящегося в специфическом социальном статусе безработного.

Стержнем всей совокупности представлений личности российского общества является представление о «Я», непосредственно соотнесенное с обществом. Здесь выступает некоторый синкретизм индивидуального и общественного, тогда как в других менталитетах такого соотношения вообще не существует, поскольку оно опосредовано множеством правовых, институциональных звеньев. Непосредственность отношений отразилась и сохранилась в сознании личности и по горизонтали («Я» – Другой), и по вертикали («Я» – социум) [1]. Суть отношений по первой линии заключается в преобладании морального фактора, а по второй – в синкретизме представлений об отношении личности к обществу и последнего – к личности. Но у разных типов индивидов интерпретация своего «Я» и социума в рамках непосредственности их связи оказалась различной. У одного типа преобладает представление о себе как об объекте, а у другого – как о субъекте, однако они подразделяются на еще более дробные типы в зависимости от того, как трактуют само общество.

Первый тип, представляющий себя в качестве объекта, воспринимает общество как субъект управления или опеки (О-С). Безработный воспринимает себя как объект, от которого ничего не зависит, с ориентацией

на внешние обстоятельства, перенося ответственность с себя на других. Среди представителей этого типа велика доля лиц, находящихся в состоянии острого и хронического эмоционального стресса. В качестве причины потери работы безработные этой группы чаще всего указывают сокращение штатов или ликвидацию предприятия. По результатам социологических опросов, безработных этой группы отличает низкий уровень адаптированности к современным условиям [2].

Для представителей этой группы характерно делегирование решения проблемы занятости государству, низкая социально-профессиональная мобильность, неуверенность в собственных силах.

Второй тип, также представляющий себя как объект, в таком же качестве видит и общество (О-О). Имеет сознание отчужденного типа, которое построено на безличной функциональной связи себя с обществом (последнее воспринимается не как источник подавления, а как источник инструкций, указов и т.д.). Жизненная позиция этой группы не адаптирована к новым условиям, мышление носит профессионально ориентированный, пассивный характер, констатирующий социальные проблемы. Безработные при поиске работы отдают предпочтение государственному сектору экономики, стабильности заработка, а не его размеру.

Третий и четвертый типы представляют себя как субъекты, однако один трактует общество в качестве объекта, а другой – субъекта. *Третий тип* осознает себя как субъект, а общество как объект, используя его для достижения своих личных целей (С-О). Данная группа является носителем достижительских стереотипов, ее поведение ориентировано на успех сейчас, без особых гарантий на будущее. Представители этой группы демонстрируют высокий уровень предприимчивости и работоспособности. Этот тип обладает двойной адаптированностью к новым условиям – и по своим ценностям, и по социальным позициям.

В качестве безработных представители этой группы пребывают относительно недолго, чаще всего используя службу занятости как источник субсидий при открытии собственного дела или как «трамплин» в новую сферу профессиональной деятельности.

Сознанию личности, которая представляет себя и общество как субъектов (*четвертый тип*), изначально свойственна противоречивость: логика и личности и общества как субъектов никогда не совпадает, всегда образует противоречие, требующее урегулирования, что и порождает активность мышления (С-С). Поскольку такое сознание предполагает признание

взаимных прав, самостоятельности, оно обладает способностью к плюрализму. Двойственность позволяет неадаптивно взглянуть на процессы, происходящие в обществе, и ценностно-рационально осмыслить окружающее. Представители этого типа относятся к труду как к цели, но не как к средству, ориентированы на творческое отношение к труду. В эту группу входят в основном выпускники вузов, представители гуманитарной интеллигенции.

Нормальное или ненормальное социальное функционирование человека является реакцией на гармонию и дисгармонию между внутренними ресурсами и свойствами индивида, с одной стороны, и внешними ресурсами и особенностями жизненной ситуации – с другой.

Основная задача службы занятости – мобилизация ресурсов, выявление потенциальных внутренних ресурсов, не используемых клиентом должным образом, изыскание и привлечение внешних ресурсов, которыми клиент еще не воспользовался.

Основными путями оптимизации процесса становления нового субъекта труда в рамках службы занятости, на наш взгляд, являются следующие:

- профилирование безработных;
- эффективное использование индивидуальных ресурсов клиентов;
- социальное консультирование.

Важнейшая задача работников служб занятости на стадии отбора клиентов – обеспечение индивидуализации, то есть процесс детального выявления соответствия их потребностей и проблем возможностям и услугам системы. Необходимо помочь клиентам понять, чего они хотят и как их проблемы могут быть решены с помощью предоставляемых услуг. Клиент должен представлять, что от него требуется определенный уровень компетенции, чтобы получить и оптимальным образом использовать внешние ресурсы, предоставляемые службой занятости.

Профилирование безработных в настоящее время проводится по различным основаниям. Очевидно, что каждой группе будет необходима определенная целевая помощь. Например, для представителей первых двух групп поддержка должна быть направлена на мобилизацию личностных ресурсов, тогда как третья группа нуждается лишь в предоставлении внешнего ресурса (юридической или материальной помощи).

Эффективное использование индивидуальных ресурсов предполагает:

- выявление и правильную оценку условий, необходимых для решения поставленных задач;

- реалистичное, позитивное и конструктивное изучение вопросов, касающихся личности и ситуации в целом;
- правильное представление о наличных и доступных внутренних и внешних средствах решения проблемы или возможности их получения;
- планирование, координацию и контроль усилий отдельных лиц и коллектива;
- синхронизацию внешних и внутренних ресурсов, целенаправленных усилий индивида.

И наконец, социальное консультирование призвано координировать эффективность процессов адаптации клиента к новым рыночным реалиям.

Такой подход позволит повысить потенциал занятости клиентов, а соответственно, реально сократить и объем безработицы.

-
1. Абульханова-Славская К.А. Социальное мышление личности: проблемы и стратегии исследования // Психол. журн. Т. 14. 1994. № 4. С. 39–51.
 2. Гордиенко А.А., Пошенев Г.С., Плюснин Ю.М. Структура поведения безработного // Социс. 1996. № 11. С. 99–109.

С. А. Константинов

ОСНОВАНИЯ ВЫБОРА ЖИЗНЕННОГО ПУТИ И ПРОФЕССИИ

Выбор человеком своего жизненного пути почти случаен. Это касается и профессии, и семьи, и шире – биографии или судьбы. Точнее сказать, что на осознанный выбор людей влияют так много факторов, что предугадать, предсказать наиболее решающий почти невозможно. Поведение людей в толпе, на производстве, в семье определяется не столько их ценностями, установками, сколько тем контекстом, обстоятельствами, в которые помещены индивиды.

По сути случай – это объяснение того, что в жизни большое значение имеет ситуация «оказаться рядом» (например, как студенты в общежитии или коллеги в организации, которые «оказываются рядом» по законам теории вероятности). Предполагается, что человек ко всему может привыкнуть, изменившись сам, изменив свои установки (но до определенной степени) или «сломаться», то есть уйти, выйти из ситуации. Важно, что люди творят не

только себя (меняясь в связи со сложившейся жизненной ситуацией, обстоятельствами), но часто они являются активными «делателями», создателями ситуаций, структур и обстоятельств «под себя». Последнее имеет отношение к сильным личностям и профессионалам, обладающим определенной технологией и техниками (как многие мистики, йоги, психологи). На рынке труда существуют социальные организации, обладающие высоким уровнем энтропии (организованности), которые «заставляют с собой считаться», вводят себя как необходимое звено в рынок труда и достигают на нем финансового и ментального успеха. Это воплощается, в частности, в лице предпринимателей, которые, собственно, и являются сегодня такими структурами, изменяющими рынок труда и общество.

Особенностью поиска оснований выбора профессий является рассмотрение и анализ этимологии понятия профессии. В содержании понятия профессии можно выделить греческие корни, которые означают «объявить своим делом». Следовательно, любой человек способен, в принципе, свободно выбрать себе профессиональное занятие.

Когда люди выбирают профессию, то часто смотрят на ее высшие достижения, их завораживает какой-то законченный результат: выдающаяся роль актера в спектакле, спортсмен-победитель, ученый-первооткрыватель. Людей привлекают «сливки профессии», они зачастую забывают о повседневной деятельности. Выбор молодежи строится во многом на механизме лучших достижений, тогда как зрелый, взрослый человек больше обращает внимание на невидимый черновой труд. В этом проявляются особенности выбора профессии молодыми людьми, которые часто ориентируются на внешнее и яркое, и умудренных опытом лиц, обращающих внимание на сущностное и глубинное.

Существует и проблема достижения высшего профессионализма. Одними из важных критериев этого достижения служат личная гармония и интерес окружающих к этому лицу в масштабе общества, профессиональной сферы, учреждения, семьи. Однако их высший профессионализм – это застывший результат, уже сформированный образ. Далек не всегда этот высший профессионализм наступает сразу. Для его достижения необходимо практиковать ту или иную профессию, прожить некоторое время вместе с ней, пройти с профессией «дорогу» в направлении достижения профессионализма. Это можно обобщить в тезис, что люди с течением времени выбирают варианты своего жизненного пути, набираются опыта и

часто находят профессию, комплиментарную со своей личностью, и обретают жизненную и профессиональную гармонию. Если же люди не находят этого гармоничного состояния, то их постигает жизненная деструкция. В этом процессе важна следующая особенность людей: с взрослением некоторые жизненные ценности, например, дети, семья, природа и т.д., осознаются людьми внезапно, «как-то вдруг» и становятся неотъемлемой частью жизни. Женщины часто видят смысл жизни и ее главную ценность в своих детях, которые, заметим, появляются на определенном отрезке их жизненного пути.

Не менее важны для процесса достижения профессионализма взаимоотношения людей разных возрастов с разными, в силу возраста, концептами жизни. Это социальное качество значимо на уровне повседневных взаимодействий, в отношениях в семье, на производстве и досуге. С возрастом у людей формируются качественно новые концепты жизни, появляется жизненный опыт, который более молодые люди не могут осознать вполне. Только выдающиеся лица могут преодолеть эту закономерность, «прыгнув через себя, через свой возраст». Есть и другие лица – аутсайдеры – которые важнейшие сущностные качества жизни понимают менее, чем другие. На бытовом уровне описанная ситуация обычно преподносится еще детям в виде высказывания «уважайте старших». Причем объяснения воспитателей этого тезиса обычно не выдерживают критики: они слабы и фактически являются табуированными и аксиоматическими. Выяснением того, в чем состоят и как видоизменяются эти сущностные концепты жизни занимаются философы, социологи и культурологи.

Рано или поздно каждому человеку в своей жизни приходится совершать важный шаг – поставить вопрос и найти субъективно осознанный ответ о смысле своей жизни. То есть человек должен убедительно ответить себе: «В чем смысл моей жизни?» или «Зачем я живу?» Ответы на эти фундаментальные вопросы у людей совершенно различны. Внимательному наблюдателю со стороны ответы на эти вопросы кажутся ограниченными. Зачастую люди увлечены и полностью поглощены своим частным миром наполненным только заботой о детях, покупкой вещей, мелкими семейными заботами, или заботами, связанными с их профессией, местом работы, своим ремеслом и т.д.

Люди живут в обществе, являясь составляющими его членами. Общество постоянно и постепенно обновляет своих членов. Поэтому самый простой и

непосредственный процесс, происходящий в нем, – это выращивание на смену себе подобных. Часть людей находит в этом смысл своей жизни. К ним можно отнести любого родителя, а также домохозяек, воспитателей, учителей. С процессом воспроизводства людей в обществе можно провести аналогию с «удержанием на плаву», выживанием в конкурентной борьбе различных социальных организаций, предприятий, фирм, которые воспроизводятся на рынке труда и воспроизводят трудовые отношения внутри своих организаций, а также воспроизводят профессии, задействованные в их производственной деятельности. Мы заметили, что этот процесс в сегодняшних российских условиях черпает идеи в обыденной, повседневной жизни людей.

Из этого рассуждения следует, что в основании выбора жизненного пути и профессии лежат воспроизводимые субъективные и интерсубъективные смысло-жизненные концепты, являющиеся в меру устойчивыми и в меру изменчивыми по своей природе. Из процесса воспроизводства людей следует процесс воспроизводства личных биографий и профессий, вновь появляющихся членов общества. К их смещению приводит турбулентная динамика социальной и профессиональной мобильности в российском обществе.

Выше было показано, что как и любая другая деятельность, профессиональная деятельность определяется на уровне каждого индивида неким смыслом (жизненным концептом). Можно утверждать, что профессия (занятие) входит в образ жизни индивида как одна из важных составляющих. Внутри содержания образа жизни возможны компенсаторные механизмы. Когда человек не удовлетворен работой и(или) профессией, то она компенсируется семейной жизнью, хобби, творчеством и т.д.

Представляется, что человеческий мир, общество строится на компромиссе совокупных, частных интересов отдельных людей, социальных групп и организаций. В основе этого лежит сущностное, природное качество человека – корысть, частнособственничество, принцип «своя рубашка ближе к телу». Конечно, это не единственная стратегия, есть и другие – альтруистическая и стратегия наилучших достижений. Но более распространена в современном мире первая. Хотя вторая стратегия служит неким идеалом, нравственным ориентиром (особенно для воспитания детей и юношества).

Известно, что люди по натуре не могут долго находиться в состояниях неопределенности, открытости и выбора. Это сильно влияет на их психическое здоровье. Тот, кто занимается самой непрестижной работой,

например моет полы, находит смысл на данный момент именно в этом. Конечно, он знает о престижных и приносящих большой доход видах работы, но останавливается и находит значимость именно в этой деятельности, и этим удовлетворяется на определенное время. Если не удовлетворяется, то ищет другую деятельность, место работы, профессию.

Именно поэтому многие люди из стремления к душевному спокойствию часто ограничены. Они нашли некий смысл своей деятельности, создают для себя некий субъективно искаженный, ориентированный на себя, на свою референтную группу, мир. В этом замкнутом пространстве, ограниченном себе подобными людьми со схожим социальным сознанием, обычно происходит полное понимание. Интересно, что логику деятельности других сопредельных групп не из их мира они оценивают субъективно и сходно. В этом корень социальных конфликтов и, в частности, между профессиональными группами. То есть, представители одной социальной группы – это специалисты в своем деле, которые умеют вычленивать проблему, могут ее решить и найти смысл в своей деятельности. При этом к представителям других профессиональных групп они часто подходят со своей меркой, субъективно, не понимая проблематики другой деятельности и видя в этой деятельности нарушение социальной справедливости, что может привести к разнообразным конфликтам.

У социальных систем и отдельных людей формируются определенные идеалы, помогающие макро- или микросоциальному объекту быть устойчивым и полноценным. Применительно к нашей теме можно сказать, что как у социальной системы, так и у отдельных индивидуумов формируется идеал профессии. Причем он случаен в указанном нами смысле. Например, у подростков к моменту их выхода из под опеки родителей формируется желаемый образ профессии, который во многом определен идеалом профессии, а не теми реальными социальными условиями, которые обуславливают ее существование. Для значительной части молодежи выбор профессии воплощается в практическом ее освоении. Например, через систему занятий в музыкальной, художественной школах, занятий в специализированном тематическом кружке, лицее, гимназии. Можно утверждать, что этот идеал профессии не может являться единственным, главным и определяющим критерием выбора профессии в настоящих условиях, потому что такой механизм устарел. Для полноценного адекватного выбора профессии в современном обществе обязательно необходим посредник, консультант.

Авторский подход к описанию выбора профессий состоит в том, что человек может все или почти все сделать при открытом, заинтересованном, мотивированном отношении со своей стороны, даже если его способности понижены в этом объявленном, практикуемом им деле. При этом, возможно, дело не в выборе конкретной профессии, а в тех общественных отношениях, которые могут окружать человека на макро- и, особенно, на микроуровне. В последнем случае уже не важно, какая профессия у людей, а важно как организованы трудовые отношения в том или ином месте, в той или иной организации.

Сформулируем выводы об основаниях выбора жизненного пути и профессии. Прежде всего заметим, что мы описываем ситуацию в современном российском обществе. Наш современник достаточно свободен в своем выборе. Однако важную проблему для современного человека составляет постановка таких вопросов, как: «Что делать? Как жить? Для чего и во имя чего жить?» Эта ситуация создает поле конечных ценностей, среди которых выделяются: любовь, смысл жизни, свобода, мое дело и т.д. Таким образом, для любого современного человека в поворотные моменты его биографии актуализируются экзистенциальные проблемы, то есть проблемы существования. Поэтому содержание выбора жизненного пути, и профессионального в частности, может быть интерпретировано как совокупность ценностей, но не только и не столько жизненных и трудовых, сколько экзистенциальных!

К. А. Шурукчаева

ПРОФОРИЕНТАЦИЯ БЕЗРАБОТНЫХ ГРАЖДАН И НЕЗАНЯТОГО НАСЕЛЕНИЯ

Профессиональная ориентация и психологическая поддержка населения – одно из перспективных и развивающихся направлений деятельности службы занятости. Необходимость профориентационной работы обусловлена первостепенной важностью правильного выбора профессионального пути. Современный человек обладает свободой выбора профессии и рода занятий. Но не имея представлений о своих способностях, профессионально важных

качествах для той или иной профессии, он часто совершает этот выбор под влиянием случайных факторов. Так, наиболее распространенными мотивами выбора профессии являются престижность, доходность, доступность обучения. Может быть, поэтому у нас избыток неполноценных кадров, от непрофессионализма которых страдают все.

Помочь человеку занять достойное место в обществе, стать компетентным работником, реализовать свои возможности, почувствовать свою значимость как специалиста в каком-либо деле и получить признание результатов своего труда – таковы основные задачи профориентационной работы.

Служба занятости оказывает безработным гражданам и незанятому населению три вида профориентационных услуг: профинформирование, профконсультация и психологическая поддержка. Среди них особое место занимает профессиональное информирование, так как выступает в качестве превентивной меры, способствующей предупреждению роста безработицы. Тем более этот вид профориентационной работы позволяет охватить максимальное количество людей. Неограниченные возможности в этом плане имеют средства массовой информации. Через публикации в газетах, выступления на местном радио и телевидении специалисты службы занятости знакомят население с основами психологии профессиональной жизни. Результат такой работы трудно отследить, но он зависит от таких деловых качеств специалистов, как уровень компетентности, развитый вербальный интеллект, умение владеть аудиторией.

Для безработных граждан и незанятого населения в службе занятости Калмыкии наряду с индивидуальными консультациями практикуются групповые информационные консультации по программе «Школа безработного». На занятиях участники узнают об организационных и правовых основах деятельности службы занятости, основных направлениях активной политики занятости населения. Такие занятия ежегодно посещают около 95 % граждан, состоящих на учете в службе занятости. Большой объем профинформационной работы проводится с учащимися общеобразовательных школ и профессиональных училищ. Департамент ФГСЗН Калмыкии заключил с Министерством общего и среднего образования республики договор о сотрудничестве на 2000–2001 годы, согласно которому специалисты по профориентации оказывают работникам образования организационно-методическую помощь, принимают участие в семинарах и совещаниях по профориентации.

Постоянная работа специалистов службы занятости с гражданами, имеющими проблемы с трудоустройством, показала, что азбуку профориентации надо усваивать со школьных лет. Представление о мире профессий, знание правил выбора профессии избавит учащихся от ошибок в предстоящем профессиональном пути. Понимая важное превентивное значение профориентационной работы в общеобразовательных учебных заведениях, специалисты по профориентации проявляют инициативу в организации методических семинаров для работников образования. В план работы Министерства общего и профессионального образования Республики Калмыкии на 2000–2001 учебный год психологи-профконсультанты внесли предложение о проведении постоянно действующего методического семинара по профориентации.

В организации профориентационных мероприятий кроме работников службы занятости и народного образования принимают участие работники МВД, комитета по делам молодежи, социальной защиты, культуры, военкоматов, органов здравоохранения, городских и районных администраций. С целью координации усилий всех организаторов профориентационной работы планируется создание межведомственной комиссии по профессиональной ориентации.

Эффективность деятельности по профориентации, как в службе занятости, так и в общеобразовательных учебных заведениях, зависит от научно-методического обеспечения. Банк профориентационных методик службы занятости Калмыкии постоянно находится в процессе пополнения и совершенствования.

На консультации по выбору профессии психологами обязательно проводится диагностическая беседа и анкетирование. Полученная информация позволяет сделать вывод о сформированности профессиональных предпочтений и намерений.

В профконсультировании безработных граждан и незанятого населения психологи отдают предпочтение следующим психодиагностическим методикам: тесту Д.Голланда по определению профессионального личностного типа, опроснику профессиональной готовности Л.Н.Кабардовой, типологическому опроснику Майерс-Бриггс, тесту «Ведущая репрезентативная система», профессионально-диагностическому опроснику «Ориентация».

В результате тестирования по методике Д.Голланда психолог определяет профессиональный тип клиента и может рекомендовать соответствующие

профессии. Этот тест интересен в проведении, прост в обработке и дает ценную информацию о личности клиента для профконсультанта.

Достоинством опросника профессиональной готовности, разработанного Л.Н.Кабардовой, является возможность диагностики склонности к той или иной конкретной профессии. В обработке теста содержится более 100 наиболее распространенных современных профессий. Надо отметить, что этот опросник привлекает внимание клиентов и пользуется у них большим спросом.

Используемые в профконсультировании психодиагностические методики направлены преимущественно на выявление особенностей восприятия информации, профессиональных предпочтений и личностных особенностей клиента. Вместе с тем заметен недостаток тестов по определению специальных способностей, то есть системы свойств личности, которые помогают достичь высоких результатов в какой-либо области деятельности. Психологам-профконсультантам известны тест-структуры интеллекта Р.Амтхауэра, опросник по определению коммуникативных и организаторских способностей (КОС), тест по определению технического мышления Беннета. Возможно, пока не разработаны или недостаточно распространены тесты на определение педагогических, литературных, лингвистических и других специальных способностей.

В настоящее время основной формой оказания психологической поддержки безработных граждан и незанятого населения является психологическая консультация. В ходе консультаций выявляются личностные особенности клиентов, препятствующие успешному трудоустройству, – инфантилизм, завышенные притязания, неадекватная самооценка, неспособность к компромиссу. В процессе психологической консультации клиент начинает осознавать причины своих неудач и совместно с психологом разрабатывает более действенную тактику поиска работы.

В рамках информационной программы «Школа безработного» профконсультантами вводятся и отдельные фрагменты программы «Клуб ищущих работу». Полное осуществление программы «Клуб ищущих работу» планируется на 2001 год. Целью проведения данной программы будет психологическая коррекция негативных стереотипов поведения, выработка навыков самопрезентации и формирование положительных установок к поиску работы.

В будущем специалисты по профориентации и психологической поддержке предусматривают развитие социального партнерства с работодателями. Наряду с проводимой в настоящее время превентивной профориентационной работой с высвобождаемыми работниками, работодателям планируется оказывать следующие виды услуг: помощь в подборе кадров на основе психодиагностики с учетом требований работодателей, оценка профессионального уровня персонала, составление программы обучения персонала и осуществление этого обучения, тестирование будущих студентов для набора в учебные заведения.

И. Ю. Крылова

ОРГАНИЗАЦИЯ ПРОФОРИЕНТАЦИОННОЙ РАБОТЫ И СОЦИАЛЬНО-ПСИХОЛОГИЧЕСКОЙ ПОДДЕРЖКИ МОЛОДЕЖИ

Оказание профориентационных услуг молодежи профконсультантами-психологами астраханской службы занятости носит поэтапный и системный характер в зависимости от построения профессиональной карьеры.

С учащимися 9-х классов средней школы профориентационная работа проводится по программе «Выбор профессии»; с учащимися 11-х классов – по программам «Лестница престижа» и «Слагаемые успешного поступления»; с учащимися начального профессионального образования – на основе курса «Формирование социальной компетентности в сфере труда». Со студентами колледжей, техникумов проводится социально-психологический тренинг «Мой имидж», а для студентов вузов внедряется курс «Социальная и профессиональная адаптация молодежи в условиях конкуренции на рынке труда». С целью скорейшего трудоустройства выпускников учебных заведений, вставших на учет в службу занятости, организованы групповые практикумы «Первые шаги к успеху». Программы для старшеклассников «Выбор профессии» и «Лестница престижа» представляют собой максимально активизирующую профориентационную консультацию с использованием профориентационных карточных игр, упражнений, видеофильмов.

Реализацией программ на местах занимаются профконсультанты-психологи департамента и городских и районных отделов службы занятости населения, выступая в качестве преподавателей курсов, ведущих социально-психологические тренинги.

Разнообразные обучающие программы позволяют профконсультантам-психологам эффективно распространять и учить различные категории молодежи пользоваться психологическими знаниями.

Постоянно идет поиск новых методов повышения конкурентоспособности молодых специалистов, выпускников, не имеющих опыта работы на производстве. Профдиагностические консультации позволяют выявлять направленность и мотивы молодых людей, причины, по которым они не могут достичь статуса занятого. В том случае, если профконсультант-психолог отмечает высокую активность выпускника в самостоятельном поиске работы, хороший уровень профессиональной подготовки, дальнейшую тягу к знаниям, то на основе данных психологического тестирования и собеседования на такого выпускника составляется привлекательный психологический портрет – своеобразная визитная карточка выпускника. Психологический портрет готовится в двух экземплярах: один выдается на руки и предназначен для представления работодателю в пакете представительских документов при самостоятельном поиске работы; второй экземпляр вместе с карточкой индивидуального учета специалиста предлагается работодателю работниками службы занятости через банк молодых специалистов.

Выпускники, посещающие курсы или социально-психологический тренинг, самостоятельно готовят психологические портреты на основе результатов выполнения упражнений по повышению самооценки и данных психологического тестирования (предварительно обсужденных с профконсультантом-психологом), что также является своеобразным упражнением на уверенность в собственных силах.

На момент проведения среза эффективности данной работы из 224 выпускников профессиональных учебных заведений на 76 был составлен психологический портрет. Благодаря этому 29 молодых специалистов (то есть 38 %) трудоустроено. С остальными продолжается работа по психологическому сопровождению процесса трудоустройства. Таким образом, отдел профориентации департамента осуществляет квалифицированное психологическое сопровождение трудоустройства выпускников с хорошими потенциальными профессиональными

возможностями, что обуславливает высокую результативность проводимой работы.

Т. И. Ерёмина, В. П. Хомутов

СОЦИАЛЬНЫЕ ПРОБЛЕМЫ ВОЕННОСЛУЖАЩИХ, УЧАСТВОВАВШИХ В БОЕВЫХ ДЕЙСТВИЯХ

Проблема социальной адаптации к условиям гражданской жизни лиц, принимавших участие в боевых действиях, приобретает в последнее время особую актуальность в связи с проведением антитеррористической операции в Чеченской Республике. После увольнения из армии в общество возвращается большое число молодых людей, участвовавших в этой операции. В ближайшем будущем они станут активными субъектами профессиональной, семейной и другой социальной деятельности, в значительной степени определяя облик нашего общества. И от того, насколько успешно пройдет их интеграция в мирную жизнь, во многом зависит будущее страны.

Как чувствует себя человек, оказавшийся в ситуации перехода от очень специфичного образа жизни в боевой обстановке к гражданской, мирной жизни? Что нужно сделать обществу, чтобы помочь данной категории населения успешно пройти этап социальной адаптации и найти свое место в обществе? Для ответа на эти вопросы следует обратиться к рассмотрению характерных особенностей процесса социальной адаптации лиц, *принимавших участие* в антитеррористической операции в Чечне.

По данным исследований военных медиков и психологов, особенности жизни в боевых условиях приводят к тому, что социальное состояние индивида после увольнения в запас характеризуется так называемым кризисом идентичности, то есть утратой целостности и веры в свою социальную роль. Это проявляется в нарушении способности участников боевых действий оптимально проявлять себя в сложных социальных взаимодействиях, в которых происходит самореализация человеческой личности. Многие из таких людей потеряли интерес к общественной жизни, снизилась их активность при решении собственных жизненно важных проблем. Нередко наблюдается утрата способности к сопереживанию и потребности в душевной близости с другими людьми.

Почти половина опрошенных военнослужащих, принимавших участие в боевых действиях в Чечне, жалуется на отсутствие взаимопонимания в обществе и даже в семье. Каждый четвертый заявил, что он испытывает трудности при общении в трудовом коллективе, а каждый второй менял место работы по три-четыре раза. Нарушенная способность поддерживать оптимальные социальные контакты сказывается и на семейных отношениях: почти каждый четвертый разведен.

Кроме того, примерно у 70 % военнослужащих, участвовавших в боевых действиях на территории Чеченской Республики, по данным исследований военных психологов и психиатров, проявляется посттравматический синдром, причем у 30 % из них этот синдром ярко выражен. К посттравматическим стрессовым реакциям относятся повторяющиеся сны боевых действий и ночные кошмары, навязчивые воспоминания о психотравмирующих событиях, сопровождающиеся тяжелыми переживаниями, внезапные всплески эмоций с «возвращением» в психотравмирующие ситуации. Для участников боевых действий характерны также эмоциональная напряженность и эмоциональная обособленность, повышенная раздражительность и агрессивность, беспричинные вспышки гнева, приступы страха и тревоги.

Среди участников боевых действий очень распространены различные формы девиантного поведения. Это связано, прежде всего, с особенностями боевой обстановки, которые изменили привычки тех, кто в ней находился. Согласно результатам исследований 54 % воевавших в Чечне употребляли алкоголь в районе боевых действий, а каждый четвертый из опрошенных употреблял наркотики или транквилизаторы (в основном это военнослужащие контрактной службы). Около 90 % опрошенных участников антитеррористической операции в Чечне непосредственно сталкивались с преступлениями в районе боевых действий (то есть либо лично совершали их, либо были свидетелями), при этом более 60 % отмечают такие преступления, как грабежи местного населения, 23 % – убийства местного населения, 25 % – неуставные взаимоотношения, 12 % – хищения военного имущества.

В процессе адаптации к условиям гражданской жизни многие военнослужащие, участвовавшие в военных действиях, сталкиваются с проблемой трудоустройства в соответствии с имеющейся квалификацией. Затруднения в поиске работы возникают и у тех, кто не имеет квалификации (чаще всего это военнослужащие срочной службы). В результате весьма

типичными становятся пополнение рядов безработных участниками боевых действий или их устройство на малооплачиваемую работу, а также поиск возможностей для случайных заработков.

Адаптация участников антитеррористической операции к мирным условиям принимает сложные формы и характеризуется напряженными отношениями между ними и обществом. Абсолютное большинство участников боевых действий негативно относится к представителям власти, считает, что государство обмануло и предало их, и поэтому испытывает желание выместить накопившуюся злость за бессмысленное кровопролитие, гибель товарищей, унижение Вооруженных Сил России. Жизненный опыт этих людей уникален; он резко отличается от опыта невоевавших людей, что и порождает непонимание со стороны основной массы населения. Проведенные социологами исследования показывают, что значительная часть общества, причем не только властные структуры, негативно относится к участникам боевых действий, проявляя непонимание и безразличие. Это еще более усугубляет их конфликт с обществом, друзьями, родственниками, членами семьи, приводит к вспышкам гнева и злоупотреблению алкоголем, вызывает стремление к неоправданному риску. О своем желании вернуться в Чечню или в какую-нибудь другую горячую точку заявляют 75 % опрошенных, причем почти каждый четвертый готов это сделать безо всяких раздумий. Воспоминания, общее прошлое, не ведомое родным и знакомым, сближают бывших военнослужащих и заставляют их тянуться друг к другу. Так создаются общественные объединения и организации участников боевых действий.

Таковы характерные особенности процесса социальной адаптации военнослужащих, принимавших участие в антитеррористической операции в Чечне.

Интересы общества требуют, чтобы на региональном уровне разрабатывались и осуществлялись мероприятия социально-психологической и социально-профессиональной адаптации данной категории лиц с выделением их в особую группу социального риска. Необходимо создавать организационные структуры, непосредственно занимающиеся проблемами участников боевых действий, оказывать содействие уже существующим организациям, предусматривающее осуществление психологической и психотерапевтической помощи, введение определенных льгот.

При создании системы социальной адаптации лиц, участвовавших в антитеррористической операции в Чечне, необходимо учитывать прежде

всего восстановительный характер адаптационного периода для данной категории населения. При переходе к мирным условиям преодолеваются последствия боевой обстановки и восстанавливаются утраченные социальные связи. Поэтому следует вести речь о социальной реабилитации, в которой нуждаются военнослужащие – участники войн и военных конфликтов.

Социальная реабилитация, как комплекс мер, направлена на восстановление человека в правах, социальном статусе и дееспособности. Этот процесс нацелен не только на восстановление способности человека к жизнедеятельности в социальной среде, но и самой социальной среды, условий жизнедеятельности, нарушенных или ограниченных по каким-либо причинам. Цель социальной реабилитации – обеспечение социализации личности, предполагающей восстановление не только здоровья, но и социального статуса, правового положения, морально-психологического равновесия, уверенности в себе. Основными задачами социальной реабилитации военнослужащих – участников военных конфликтов являются обеспечение социальных гарантий, контроль над реализацией социальных льгот, правовая защита, формирование позитивного общественного мнения и вовлечение военнослужащих в систему социальных отношений. Основными принципами социальной реабилитации являются этапность, дифференцированность, комплексность, преемственность, последовательность и непрерывность в проведении реабилитационных мероприятий. Выделяются разные уровни социально-реабилитационной деятельности: медико-социальный, профессионально-трудовой, социально-психологический, социально-ролевой, социально-бытовой, социально-правовой.

Следует отметить, что социальная реабилитация военнослужащих – участников боевых действий должна включать в себя как социально-психологическую адаптацию, так и медицинскую реабилитацию. Это связано с тем, что основным психотравмирующим воздействием боевой обстановки является достаточно длительное пребывание военнослужащих в условиях стресса, накладывающее свой негативный отпечаток. В определенных реабилитационных мерах (прежде всего в психологической помощи) нуждаются родители и члены семей участников боевых действий, которые также находились в психотравмирующей ситуации. Средством реабилитации таких семей могут быть специальные организации для родственников лиц, прошедших войну и военные конфликты.

Психологическая помощь военнослужащим – участникам боевых действий должна включать несколько направлений:

- диагностику синдрома социально-психологической дезадаптации у военнослужащего (психоэмоционального состояния в повседневной жизни, используемых стратегий адаптации, поведения);
- психологическое консультирование военнослужащих и их семей;
- помощь в профессиональном самоопределении, профориентацию в целях переобучения и последующего трудоустройства;
- обучение навыкам саморегуляции (приемам снятия напряженности с помощью релаксации, аутотренинга и других методов);
- социально-психологические тренинги с целью повышения адаптивности военнослужащего и его личностного развития;
- психологическое сопровождение процесса обучения (переобучения) военнослужащего.

Квалифицированная психотерапевтическая помощь необходима тем военнослужащим, у которых отмечаются резко выраженные нарушения адаптации (депрессия, алкоголизм, девиантное поведение и др.). Здесь речь должна идти уже о психокоррекции.

Таким образом, следует говорить о целостной медико-психологической реабилитации (или помощи) и социальной поддержке военнослужащих, участвовавших в боевых действиях.

Представляется целесообразной разработка целостной модели социальной адаптации, в которой должны найти свое место все организационные структуры, работающие с участниками боевых действий. К их числу относятся:

- военные комиссариаты, основной задачей которых является постановка на учет, создание компьютерной базы данных, систематическое информирование структур, занимающихся вопросами социальной адаптации данной категории лиц;
- органы социальной защиты, занимающиеся вопросами материального обеспечения (денежных выплат, льгот) и правовой защиты участников боевых действий и их семей;
- органы здравоохранения, основной задачей которых должна быть медицинская реабилитация и организация работы медико-восстановительных центров для участников военных действий;
- специалисты, обеспечивающие социально-психологическую и психологическую реабилитацию (психологи и психотерапевты); действующие в тесном сотрудничестве с медиками;

- служба занятости, в чью компетенцию входит решение вопросов профессиональной подготовки и переподготовки бывших военнослужащих, а также содействие им в трудоустройстве;
- организации участников военных действий, решающие прежде всего проблему моральной поддержки ветеранов и членов их семей.

Наиболее оптимальным для осуществления целостной системы социальной адаптации участников боевых действий является создание специализированного центра социальной адаптации лиц, принимавших участие в антитеррористической операции в Чеченской Республике. Такой центр может решать весь комплекс проблем социальной адаптации и реабилитации.

Для согласованной деятельности структур, занимающихся вопросами социальной адаптации лиц, принимавших участие в антитеррористической операции в Чеченской Республике, представляется целесообразным создать региональный координационный совет, включающий представителей данных структур.

-
1. Галицкий В.П. Участие федеральных органов безопасности в предотвращении внутренних вооруженных конфликтов на территории России // Армия и общество. 1999. № 2.
 2. Колодзин Б. Как жить после психической травмы. М., 1992.
 3. Пожидаев Д. Д. От боевых действий – к гражданской жизни // Социс. 1999. № 2.
 4. Попов В.Е. Психологическая реабилитация военнослужащих после экстремальных воздействий. М., 1992.
 5. Съедин С.И., Абдурахманов Р.А. Психологические последствия воздействия боевой обстановки: краткая история изучения психологических последствий участия в боевых действиях // Армия и общество. 1999. № 2.

Проблемы реализации политики занятости

Ю. Я. Бойко

УПРАВЛЕНИЕ ПЕРСПЕКТИВОЙ ТРУДОУСТРОЙСТВА

На рынке труда специалисты со средним профессиональным образованием по-прежнему занимают значительное место. Выпуск специалистов в России ежегодно составляет более полмиллиона человек и имеет постоянный рост. В Саратовской области в 53 учебных заведениях и

подразделениях вузов, реализующих образовательные программы среднего профессионального образования, сейчас обучается 46,9 тыс. человек. Но в условиях реформирования государственной централизованной структуры управления подготовкой и трудоустройством выпускников в педагогических коллективах при проведении процесса обучения приходится зачастую самостоятельно искать ответы на вопросы: зачем? чему? для кого?

Взаимодействие со службой занятости помогает образовательному учреждению выбрать правильную стратегию профориентационной работы с абитуриентами, студентами и выпускниками. Постоянное деловое общение со специалистами Департамента ФГСНЗ по Саратовской области и центра занятости населения Октябрьского района г. Саратова позволило нам использовать результаты психологических исследований в процессе подготовки специалистов с целью лучшей адаптации выпускников к поиску рабочего места. Анкетирование 400 абитуриентов различных возрастных групп показало, что выпускники 11-х классов имеют очень низкую мотивацию в приобретении технических специальностей. К примеру, в наш техникум они поступают по следующим причинам:

- чтобы только учиться – 25 %;
- ради бесплатного обучения – 20 %;
- по совету родителей или друзей – 10 %.

Им все равно, кем работать, они готовы сменить профессию или пойти учиться дальше. Для абитуриентов – выпускников 9-х классов – выбранная профессия более желанна. На их решение в большей степени повлияли родители, друзья и реклама. Получив диплом, они преимущественно собираются работать. Абитуриенты – выпускники 11-х классов намерены работать и продолжать учиться.

Абитуриенты финансовых специализаций в подавляющем числе собираются продолжить профессиональное образование в вузах. Этому способствует договорная система, позволяющая использовать сокращенные сроки обучения. В соответствии с концепцией непрерывного профессионального образования Саратовской области техникум заключил договоры о совместной подготовке специалистов с Саратовским государственным социально-экономическим университетом, Высшей школой бизнеса Саратовского государственного технического университета, профессиональным училищем № 37.

Таким образом, при организации и проведении образовательного процесса учитываются результаты общественного мнения молодежи. Отметим, что

реализация с 1997 года Государственных образовательных стандартов среднего профессионального образования (ГОС СПО) и развитие средних профессиональных учебных заведений в целом предусматривают принципы вариативности и гибкости, личной ориентированности, оптимизации масштабов и структуры подготовки специалистов, регионализации образования; непрерывности образования, автономности образовательных учреждений, эффективности социального взаимодействия [1].

Поэтому при разработке учебных планов специальностей, формировании программ итоговой аттестации в Саратовском техникуме отраслевых технологий и финансов Госстроя России предусмотрено изучение учебных дисциплин «Праксеология», «Основы социальной психологии» с применением практических занятий по искусству трудоустройства. Использовались методики и рекомендации ФГСЗН, Департамента ФГСНЗ по Саратовской области. Совместно с центром занятости Октябрьского района г. Саратова ежегодно в техникуме проводятся ярмарки рабочих мест для молодежи города. В них принимает участие более 700 человек. Особое внимание молодежи привлекает компьютерное тестирование, советы и консультации психологов, предложения учебных заведений и работодателей.

Еще более эффективной мерой для решения проблемы трудоустройства выпускников техникума стала организация получения дополнительных рабочих профессий и специальностей служащих студентами в ходе реализации основной образовательной программы [2].

Известно, что первоначальная подготовка по профессии занимает 400–500 часов и обеспечить ее без отрыва от основной программы весьма сложно. Используя учебное время, отведенное на основные дисциплины в соответствии с ГОС СПО, а также учитывая время практического обучения, профиль специальных и профессиональных дисциплин, нам удалось предоставить студентам возможность получения современных, пользующихся спросом рабочих профессий, дополняющих квалификацию по выбранной специальности. Так, например, финансисты дополнительно получают профессии «бухгалтер малого предприятия со знанием 1С:Бухгалтерии» и «оператор ПЭВМ в области офисных технологий», техники – профессии газосварщиков повышенных разрядов, электрорадиомонтажников, дефектоскопистов сварных соединений, механиков по ремонту бытовых холодильников и др.

Включение учебного комбината в структуру техникума расширило возможности дополнительных образовательных услуг для подготовки,

переподготовки и повышения квалификации рабочих кадров. Осуществляется подготовка водителей, введена новая специальность – «Техническое обслуживание и ремонт автомобильного транспорта». Техникум получил сертификат аттестационного пункта для аттестации сварщиков по программе НАКС России. Сейчас в двухтысячном студенческом коллективе каждый из 500 выпускников имеет 2–3 рабочих профессии.

Только по линии учебного комбината проходит переподготовку и повышение квалификации 1 200 человек в год. Это направление приносит техникуму и дополнительные средства, которые вкладываются в развитие подготовки специалистов. В техникуме 7 компьютерных классов, около 80 персональных компьютеров, объединенных локальной сетью с выходом в Интернет.

Однако управление качеством комплексной подготовки специалистов в средних профессиональных учебных заведениях было бы более эффективным и гибким, если бы существовала возможность непрерывного сравнения образовательных стандартов с квалификационными, трудовыми и профессиональными стандартами. Между тем стандарты рабочих профессий и специальностей служащих по данным Института развития профессионального образования только разрабатываются, а квалификационные требования ГОС СПО к выпускникам СПУЗ носят самый общий характер и не учитывают динамики рынка трудовых ресурсов. Наличие стандартов различного уровня позволит не только повысить качество подготовки специалистов по образовательной программе, но и расширить возможности трудоустройства выпускников.

-
1. Анисимов П.Ф. Среднее профессиональное образование на рубеже веков // Среднее профессиональное образование. 2000. № 1. С. 5–6.
 2. Виноградов В., Мережаный А. Оптимизация рынка труда // Человеческие ресурсы. 1998. № 3. С. 29–30.

Е. В. Седова

**ПРОФОБУЧЕНИЕ – РЕАЛЬНЫЙ ШАГ
К ТРУДОУСТРОЙСТВУ**

Работа по повышению конкурентоспособности безработных граждан и развитию человеческих ресурсов Самарского региона осуществляется в соответствии с Программой содействия занятости населения на 2001–2003 годы, одним из направлений которой является обеспечение приоритетности профессионального обучения граждан, особо нуждающихся в социальной защите и испытывающих трудности в поиске подходящей работы (молодежь, женщины, инвалиды, граждане, уволенные с военной службы, беженцы и вынужденные переселенцы).

Основные направления современной политики занятости предполагают комплекс мер: стимулирование создания гибкого рынка труда и проведение активных действий по его регулированию в целях формирования квалификационной и динамичной структуры рабочей силы с помощью системы профессионального образования и переподготовки кадров. Службе занятости необходимо в короткие сроки в полной мере использовать образовательный и интеллектуальный потенциал безработных, повышать их конкурентоспособность и профессиональную мобильность на рынке труда. Исключительно важное значение в этом процессе имеет создание гибкой и ориентированной на трудоустройство системы профобучения безработных граждан и незанятого населения. Именно на создание такой системы направлено взаимодействие Департамента ФГСЗН по Самарской области с Главным управлением образования Администрации Самарской области (ГУО), органами исполнительной власти и местного самоуправления, предприятиями и организациями региона.

Взаимодействие департамента и ГУО при существовании фонда занятости строилось на основе федеральных законов «О занятости населения в РФ», «Об образовании», Постановления от 13 января 2000 года № 3/1 Минтруда России и Минобразования России, утвердившего «Положение об организации профессиональной подготовки, повышения квалификации и переподготовки безработных граждан и незанятого населения». Сегодня, в условиях бюджетного финансирования, нормативная база нуждается в значительной переработке.

Обучение безработных граждан и незанятого населения области ведется в соответствии с договором «О сотрудничестве Департамента ФГСЗН по Самарской области и ГУО Администрации Самарской области», на основе которого широко используется учебно-материальная база учреждений начального профессионального образования региона. Направление на обучение осуществляется через договора территориальных центров

занятости с учебными заведениями. Подготовка направляемых службой занятости граждан осуществляется по договорам между территориальными органами занятости и профессиональными учебными заведениями с финансированием в соответствии с рекомендованной ГУО калькуляцией стоимости обучения одного слушателя. Унификация калькуляции на обучение позволяет регулировать стоимость и сроки обучения безработных граждан и незанятого населения при заключении договоров с другими учебными заведениями, приближая их к государственным стандартам и порядку бюджетного финансирования.

Начиная с 1995 года, все учебные заведения, подведомственные ГУО (вузы, техникумы, училища и лицеи), согласовывают объемы и профили подготовки специалистов со службой занятости. В процессе согласования происходит переориентация профессий и специальностей в соответствии с требованиями рынка труда. Происходит постепенное снижение в составе безработных количества выпускников профессиональных учебных заведений. Для сравнения в 1996 году состояло на учете 4,5 тыс. граждан, по итогам 2000 года – 1 243 человека.

Совместно с ГУО проводится начатый в 1998 году конкурс образовательных учреждений, занимающихся профобучением безработных граждан и незанятого населения. Были рассмотрены документы более 80 образовательных учреждений, из которых 69 были признаны прошедшими конкурсный отбор. В их числе как высшие учебные заведения, так и техникумы, профессиональные училища, лицеи и колледжи. В настоящее время идет подготовка конкурса 2001 года. Это вызвано рядом объективных факторов, а именно, значительно расширилась учебно-курсовая сеть региона, кардинально изменились условия финансирования деятельности органов службы занятости.

Профобучение незанятого населения проводится по дневной и вечерней, групповой и индивидуальной формам обучения, носит краткосрочный характер, дает возможность включиться в процесс обучения круглогодично и увеличивает вероятность трудоустройства (в 2000 году уровень трудоустройства после обучения составил 98 %).

Система профобучения безработных граждан в образовательных учреждениях ГУО позволяет осуществлять подготовку преимущественно взрослого населения, опираясь на имеющиеся профессиональные знания и умения, производственный и жизненный опыт. В зависимости от ситуации на рынке труда, формирующей различный качественный состав безработных по

уровню образования и профессионально-квалификационному составу, внедряется вариативный подход к организации профессионального обучения безработных граждан и незанятого населения. Это привело к увеличению направленных на обучение в учреждения ГУО: в 1997 году – 1 311 человек, в 1998 году – 2 082 человека, в 1999 году – 3 327 человек, в 2000 году – 5 993 человека.

В результате совместной деятельности департамента с ГУО было создано четыре филиала Модельного учебного центра в городах Тольятти, Нефтегорск, Новокуйбышевск, Сызрань. Все филиалы организованы на базе профессиональных учебных заведений, которые ориентированы на подготовку кадров для предпринимательских структур, организацию гражданами собственного дела и самозанятости, на получение рабочих специальностей. В Модельном учебном центре и его филиалах в 1997–2000 годах обучено 4 620 человек. В результате перехода учебного центра на краткосрочные программы повышения квалификации и переподготовки среднегодовая численность обучаемых возросла с 500 до 1 200 человек.

Департаментом совместно с ГУО образован Координационный межведомственный совет, рассматривающий вопросы по мониторингу рынка труда, перспективным профессиям и специальностям, объемам и темпам подготовки рабочих кадров и повышения квалификации преподавателей начального профобразования на базе Модельного учебного центра службы занятости, прежде всего по внедрению компьютерных обучающих программ.

Инициатива Департамента ФГСЗН по Самарской области по разработке пяти компьютерных обучающих программ по рабочим специальностям «повар-кондитер», «парикмахер», «швея», «слесарь по ремонту автомобилей», «изготовитель художественных изделий из лозы» была поддержана Министерством труда и социального развития России, которое профинансировало издание методической литературы для учебных центров и других профессиональных учебных заведений России. При разработке программ использовался опыт высококвалифицированных преподавателей и мастеров начальных и средних профессиональных учебных заведений области (педагогические сценарии, видеосюжеты, взаимосвязь с учебными планами и программами). Впоследствии при внедрении этих обучающих программ были проведены два семинара на базе Модельного учебного центра службы занятости по повышению квалификации преподавателей профессиональных училищ.

Совместно проводятся совещания и конференции, на которых обсуждаются вопросы нового качества профессионального образования в свете социально-экономического развития Самарской области и прогноза рынка труда.

Нельзя не сказать еще об одной форме сотрудничества с ГУО, который выступает заказчиком учителей иностранного языка начальной ступени обучения на вакантные места в районных школах области. С учетом того, что ряд отдаленных и малокомплектных школ области испытывают постоянный дефицит в педагогических работниках и в основном иностранного языка, по договору между Департаментом ФГСЗН, ГУО и негосударственными курсами «ИН-ЯЗ», начиная с 1995 года, осуществляется годовичная подготовка учителей иностранного языка начальной стадии обучения из числа местной безработной молодежи, склонной к педагогической деятельности. В целях социальной защиты данных специалистов и возможности профессионального роста решен вопрос о продолжении их профессионального обучения в педагогическом колледже (по специализации – преподаватель иностранного языка), для получения среднего педагогического образования по иностранному языку и преподаванию в начальной школе. Из выпусков 1996–2000 годов в школах области работают 122 выпускника курсов. В 2000 году начали обучение еще 50 будущих преподавателей иностранного языка начальной ступени обучения. Сейчас наметилась тенденция набора слушателей на данные курсы из числа сокращенных учителей. Так, в Сызрани прошли переподготовку по специализации «иностраный язык» сокращенные учителя средних общеобразовательных школ, каждый из которых трудоустроился по полученной специальности.

Важно отметить, что с наибольшими трудностями в трудоустройстве сталкивается молодежь, не имеющая квалификации, а также лица, имеющие только неполное среднее и общее среднее образование. Именно для этой категории безработных граждан изданы совместные приказы по получению профессии за счет бюджетных средств департамента и ГУО. Учреждениям начального профессионального образования области, начиная с 1997 года, разрешено принимать на обучение направляемую службой занятости безработную молодежь, не имеющую профессии, за счет средств регионального бюджета до 10 % сверхпланового приема от плана комплектования, который составляет ежегодно 1,5 тыс. человек. Работа активно продолжается и в настоящее время. За четыре года направлено более 4,3 тыс. человек, в 2000 году органами службы занятости направлено 1 382

человека. Это позволило снизить количество безработных выпускников школ с 2 009 в 1996 году до 294 человек в 2000 году.

Учитывая специфику работы службы занятости с вышеназванной категорией граждан, совместным договором о сотрудничестве между Департаментом ФГСЗН по Самарской области, Самарским областным комиссариатом и Самарской технической школой № 1 РОСТО определены порядок и условия организации обучения молодежи допризывного возраста (от 17 до 18 лет), состоящей на учете в органах службы занятости по профессиям: водитель категории «В», «С», автокрановщик, стропальщик.

Для повышения эффективности трудоустройства безработных граждан после окончания профессионального обучения заключен договор о сотрудничестве между Департаментом ФГСЗН по Самарской области и ОАО «Объединенная Компания «Сибирский Алюминий». Предметом договора является организация отбора, профессиональное обучение и трудоустройство лиц из числа граждан, состоящих на учете в службе занятости. Согласно данному договору департамент берет на себя следующие функции: предварительный отбор кандидатов на обучение из числа безработных граждан, финансирование затрат на теоретическое обучение согласно учебных программ и выплату стипендий обучающимся. Предприятие же формирует учебные группы, организует и финансирует производственное обучение и производственную практику, а самое главное – обеспечивает гарантированное трудоустройство прошедших данное обучение граждан.

Подобный договор о долевом участии работодателей в финансировании обучения заключен между Департаментом ФГСЗН по Самарской области, департаментом транспорта Администрации города Самары и Самарским государственным учебным центром «Автокадры». Согласно этому договору, по заявкам муниципальных пассажирских предприятий проводится обучение безработных граждан по специальности водитель категории «Д».

Завершая разговор о настоящем и будущем профессионального обучения безработных граждан и незанятого населения, нельзя не сказать еще об одном проблемном вопросе в этой сфере. Служба занятости, как одна из структур, призванных обеспечивать социальную поддержку населению, более всего заинтересована в уменьшении численности работников, высвобожденных с предприятий и организаций. Кроме того, за годы реформ подавляющее большинство работодателей не имеют возможности осуществить переподготовку высвобождаемых работников на собственном

предприятию, так как система опережающего обучения практически не работает.

В сложившейся ситуации служба занятости принимает определенные меры. Так, в целях выполнения Федеральной целевой программы содействия занятости высвобождения работников железнодорожного транспорта (утвержденной Постановлением Правительства от 31 июля 1998 года № 870) заключено соглашение о сотрудничестве между Департаментом ФГСЗН по Самарской области и Куйбышевской железной дорогой. Данное предприятие создает дополнительные рабочие места, проводит опережающее обучение и переобучение высвобождаемых работников, а также безработных граждан по направлению службы занятости. Финансирование данных мероприятий осуществлялось за счет средств службы занятости.

В перспективе служба занятости намеревается расширить взаимодействие с работодателями и профессиональными учебными заведениями по совместной деятельности в содействии занятости обращающихся граждан, что в значительной степени может способствовать в 2000 году направлению на профессиональное обучение свыше 7 400 безработных граждан и незанятого населения. Расширение сети учебных заведений позволяет осуществлять подготовку более чем по 140 профессиям и специальностям исходя из реальных потребностей рынка труда.

Ф. Х. Фаизов

ОБЩЕСТВЕННЫЕ РАБОТЫ КАК НАПРАВЛЕНИЕ РЕАЛИЗАЦИИ ПОЛИТИКИ ЗАНЯТОСТИ

В настоящее время в качестве одного из основных направлений политики на рынке труда доминирует пассивное направление – выплата пособий по безработице. Между тем приоритетными должны быть активные меры преодоления безработицы: создание новых рабочих мест, переподготовка, субсидирование занятости.

Особенно большое значение имеет организация общественных работ. Такая форма временной занятости выполняет функцию социальной и материальной поддержки безработных.

Отличительными особенностями общественных работ являются:

- доступность работ для различных категорий населения;
- возможность привлечения максимального количества граждан при минимальном уровне затрат;
- возможность оперативного изменения (увеличения, сокращения) в городе (районе) объема работ по мере роста или снижения уровня безработицы;
- организация таких видов работ, которые по характеру, условиям и режимам выполнения соответствуют возрасту, полу, физическому состоянию, уровню образования, производственному опыту граждан;
- возможность применения неполного рабочего дня и гибких форм организации труда;
- организация работ в рамках программ социально-экономического развития, а также экологических программ;
- социальная значимость работ для конкретной территории и проведение их в приоритетном порядке в организациях, находящихся в собственности местных органов государственной власти и управления;
- возможность вовлечения молодежи в трудовую деятельность, имеющую общественно полезное значение.

Впервые общественные работы были организованы в Англии в конце XIX века в период острого социального кризиса. Во время экономической депрессии 30-х годов XX века общественные работы буквально спасли США от социальных потрясений. Тогда программы общественных работ носили общенациональный характер. Это были трудоемкие работы, не требующие квалификации.

С момента своего возникновения общественные работы претерпели своего рода эволюцию, расширился диапазон их применения. Но основное их предназначение сохранилось: оказание материальной поддержки гражданам (в первую очередь, безработным), сохранение мотивации к труду у лиц, имеющих длительный перерыв в работе, в период активного поиска постоянной работы, приобретение трудовых навыков у молодежи, начинающей трудовую деятельность, а также смягчение ситуации на рынке труда.

Особенность общественных работ заключается в том, что при их рациональной организации они способны решить и многие народнохозяйственные задачи.

Правовое обеспечение общественных работ в России базируется на рекомендациях Международной организации труда (далее МОТ) № 276 «О

содействию и защите от безработицы» (1988), которые предлагают организацию таких работ как средство обеспечения временной занятости населения. МОТ предлагает при организации работ учитывать возраст, состояние здоровья, прежнее занятие и пригодность граждан к работе, устанавливать регламент рабочего времени. В развивающихся странах с помощью программ общественных работ, организуемых при финансовой поддержке ООН, прежде всего пытаются добиться соблюдения трудовых прав человека, сокращения бедности, создания инфраструктуры жизнеобеспечения.

Если прежде эти работы проводились в основном в жилищно-коммунальном хозяйстве и строительстве, сельском хозяйстве, то теперь все чаще – в здравоохранении, сферах обслуживания и социального обеспечения, а также при реализации экологических программ. Подобные изменения в организации таких работ объясняются развитием социально-экономических процессов и потребностями современного рынка труда. В настоящее время в перечень наиболее распространенных общественных работ входят около 40 видов работ.

В Республике Татарстан организация общественных работ регулируется республиканским законом «О занятости населения» (с изменениями и дополнениями, принятыми на сессии Государственного совета Республики Татарстан 3 июля 1998 года) и постановлением Кабинета министров Республики Татарстан от 24 июня 1992 года № 478 «Об организации общественных работ».

Действующим законодательством о занятости населения определены три источника финансирования: средства работодателей, местных бюджетов и Государственного целевого бюджетного фонда занятости Республики Татарстан (далее фонд занятости).

На практике же основным источником финансирования общественных работ является фонд занятости. Анализ проведения работ за последние годы показал, что процент привлечения средств работодателей колеблется от 1 до 10 %. Средства местных бюджетов к их финансированию не привлекаются.

Отсутствие иных источников финансирования общественных работ и финансовая нестабильность фонда занятости в предыдущие годы в республике привели к тому, что численность граждан, принимавших участие в работах, резко снизилась. Так, за период с 1998 по 1999 годы она упала почти в 2,1 раза.

Необходимость привлечения дополнительных источников для финансирования общественных работ, а именно средств местных бюджетов,

связана еще и с тем, что более 80 % работодателей, участвующих в организации работ, являются бюджетными организациями. Анализ, проведенный за последние три года показал, что основная часть общественных работ была организована в администрациях городов и районов, органах местного самоуправления, органах статистики, паспортных столах, военкоматах, избирательных комиссиях, органах социального обеспечения и социальной защиты, территориальных больничных кассах, отделах образования, народных судах, правоохранительных органах, подразделениях судебных приставов, на предприятиях коммунального хозяйства и т.д.

Привлечение дополнительных источников финансирования позволит увеличить объемы и продолжительность организуемых работ, более активно привлекать не только безработных граждан, но и незанятых граждан, особенно в городах и районах с напряженной ситуацией на рынке труда.

Дальнейшее развитие и совершенствование общественных работ невозможно без нового подхода к вопросу их организации и финансирования. Реализация работ зависит от реального содействия местных администраций, органов местного самоуправления и работодателей в части их финансирования. В целях решения указанных проблем Государственным комитетом Республики Татарстан по труду и занятости разработан проект республиканского закона «Об общественных работах», который внесен на рассмотрение в Кабинет министров Республики Татарстан.

В. Ц. Лиджиев

Работы – общественные, выгода – общая

Калмыкия – республика сельскохозяйственная с животноводческим уклоном. Промышленных предприятий, работающих в нынешних экономических условиях на полную мощность, практически нет. Если учесть, что сельское хозяйство сейчас переживает далеко не лучшие времена, то проблемы безработицы на селе выходят на первое место.

В целом, уровень безработицы, регистрируемой Департаментом ФГСЗН по Республике Калмыкия, имеет тенденцию к снижению. В 1998 году он составил 5,9 %. В 1999 году – уменьшился и достиг 2,8 % (4 094

безработных). На первое полугодие 2000 года уровень безработицы по республике составил 2,4 % (3 304 человека). В Калмыкии до недавнего времени складывалась критическая ситуация на рынке труда, теперь характеризующаяся как напряженная. Эта тенденция характерна не только для нашей республики, но и для многих российских регионов.

Основной причиной снижения численности зарегистрированных безработных остается несвоевременная выплата пособий по безработице в связи с высоким уровнем неплатежей в государственные внебюджетные фонды, а также возможность получения незанятыми гражданами дохода в неформальном секторе экономики. В немалой степени снижению способствуют создаваемые сезонные общественные работы, позволяющие уменьшить напряженность на рынке труда, существенно изменилась цифра, характеризующая ее: в 1999 году на одно вакантное место претендовало 35 человек, тогда как в 1998 году – 113 человек.

Когда говорят, что на вакансию претендует столько-то человек, это весьма условно, так как берется количество незанятого населения и делится на количество вакансий без учета профессий.

В чем же причина столь малого количества вакансий? Рыночная экономика диктует жесткие условия предприятиям, которые вынуждены сокращать количество рабочих мест, а порой и полностью закрываться. Другая причина кроется в том, что не все работодатели сообщают в органы занятости о свободных местах, а заявленные вакансии – не самые лучшие.

Работодатели готовы принять сверх нормы выпускников учебных заведений, трудоустроить в рамках квоты инвалидов, если бы работал механизм налоговых льгот, предусмотренный в таких случаях законами РФ. Разработано и находится на утверждении в правительстве республики Положение о квотировании социально-незащищенных категорий безработных граждан.

Сегодня как никогда назрела необходимость решать проблемы занятости за счет организации общественных работ. Именно в них мы видим выход из создавшегося трудного положения в экономике и на рынке труда.

Практика многих стран доказала, что общественные работы – это своеобразная «палочка-выручалочка», позволяющая, с одной стороны, предоставить работу незанятому населению, с другой – помочь государству в организации непрестижного труда, не требующего специальной профессиональной подготовки. Поэтому именно программа этих работ позволяет решить проблему занятости населения и заработка, хотя бы и временного.

Уже в самом названии общественных работ отражается их характер. Они оплачиваемы и понимаются как общедоступные виды трудовой деятельности, часто не требующие профессиональной подготовки работников, имеющие социально-полезную направленность и организуемые для обеспечения временной занятости граждан, ищущих работу.

Участвовать в общественных работах могут безработные граждане, зарегистрированные в службе занятости населения. Оплата их труда производится за фактически выполненную работу. В период участия безработных в таких работах за ними сохраняется право на получение пособия по безработице. Основанием для этого является уведомление о приеме на работу, а также предоставление табеля учета, ежемесячно выдаваемого работодателем о фактически отработанном времени.

Занятые на общественных работах пользуются всеми правами работающего: оплачиваемые больничные листы, отпуска, нормированный рабочий день, охрана труда, техника безопасности и т.д. Финансирование работ производится за счет предприятий, где они организуются, и за счет средств службы занятости.

Этот вид работ используется на предприятиях, в учреждениях и организациях независимо от форм собственности. С лицами, желающими участвовать в них, работодатели заключают срочный трудовой договор на срок до шести месяцев. Договор подлежит расторжению в случае предложения работнику постоянной работы.

Общественные работы могут быть весьма разнообразны и организованы для выполнения подсобных, вспомогательных и других неквалифицированных работ по следующим направлениям: сезонная помощь при проведении сельскохозяйственных работ (окотная, посевная кампания и т.д.), озеленение и благоустройство территорий, строительство дорог, прокладка водопроводных, газовых и других коммуникаций, строительство жилья и реконструкция жилого фонда социально-культурного назначения, уход за престарелыми, инвалидами и другие доступные виды трудовой деятельности.

В последнее время меняется отношение безработных к общественным работам, уходит представление о них как о бесплатных и третьесортных. Количество безработных, участвовавших в общественных работах, могло быть и больше, если бы соблюдались условия договоров с предприятиями республики. В результате этого в 1999 году из 645 человек фактически приняли участие в общественных работах лишь 250 человек. Это произошло по вине многих районных хозяйств республики в силу их финансовых

трудностей. И все-таки отношение работодателей к этому важному вопросу постепенно меняется. В 1999 году почти все районные и городские предприятия организовали общественные работы, кроме Ики-Бурульского и Целинного районов. Последним надо более тесно взаимодействовать с работодателями, органами местного самоуправления и органами исполнительной власти в плане организации работ.

Новый импульс проведению и организации общественных работ придало постановление Правительства Республики Калмыкии от 20 апреля 2000 года «Об утверждении Положения об организации общественных работ». В соответствии с этим документом Департаментом ФГСЗН в месячный срок (со дня выхода постановления) заключены договоры о сотрудничестве с различными министерствами и ведомствами по организации общественных работ. Их руководители довели до своих подразделений информацию о необходимости создания этих видов работ, которые в свою очередь предоставили в органы занятости сведения о видах, объемах и сроках проведения работ. Конкретные результаты социального партнерства налицо. В 2000 году предлагалось задействовать на общественных работах 736 человек, фактически на 1 июля 2000 года в них приняли участие 542 безработных, 299 из которых, помимо зарплаты от работодателей, получили дополнительную оплату из фонда занятости.

Президент Республики Калмыкии К.Илюмжинов уделяет первостепенное значение проблемам занятости и, в частности, такому важному направлению, как общественные работы. Так, в феврале 2000 года был заключен трехсторонний договор «О координации деятельности в области дорожного хозяйства на территории Республики Калмыкия» между Министерством труда и социального развития РФ, администрацией Республики Калмыкия и Российским дорожным агентством. Реализация этого договора позволит значительно улучшить состояние сельских автомобильных дорог с учетом организации широкомасштабных общественных работ и будет способствовать временной занятости сельчан.

Таким образом, общественные работы – полезное дело не только для безработных, нуждающихся в зарплатке, но и для всего общества.

Т. И. Кривцова

ПРОБЛЕМЫ ЗАНЯТОСТИ МОЛОДЕЖИ

Переход к рыночной экономике, высокий уровень безработицы среди выпускников вузов резко обострил проблему трудоустройства молодых специалистов. Возможности предоставления работы молодым людям сегодня весьма ограничены: отраслевая, структурная перестройка общественного производства, ликвидация системы обязательного распределения выпускников учебных заведений создают дополнительные сложности в их устройстве на работу.

Система образования в настоящее время оказалась независимой от работодателя в отличие от старой системы, когда государство оплачивало учебу и давало образование, после чего человек работал по специальности на благо государству и для закрепления своих профессиональных знаний, умений и навыков. Теперь оно ушло от заботы и опеки каждого: учебное заведение (как государственное, так и негосударственное) выпускает большое количество молодых специалистов, которые, как показывает практика, не всегда востребованы. Поэтому получается, что выпускники-специалисты не находят применения своим знаниям и поэтому со временем теряют профессиональные навыки.

Как известно, требованием на современном рынке труда являются, помимо знаний, еще и навыки, которые приобретаются с опытом в работе. В толковом словаре С.И.Ожегова дается такое определение: «навык – умение, созданное упражнениями, привычками». Отсюда вытекает, что учебные заведения должны сотрудничать с работодателями, ориентироваться на потребности современного рынка труда в подготовке специалистов. Научить студента практическим навыкам деятельности в рамках аудиторных занятий, даже с помощью самых современных методических приемов, очень сложно, а может быть, и невозможно. Традиционно считалось, что навыки практической деятельности приобретаются во время производственной практики, дипломного проектирования на предприятиях и организациях. Мы считаем, что целесообразно возродить систему гарантированного социального заказа на определенные специальности. Студенты в этом случае в течение всего периода обучения осуществляли бы практическую деятельность на конкретном предприятии в соответствии со сделанным заказом. Эта система нацелена на включение студента в практическую деятельность, на максимальное использование жизненных интересов не только дипломников, но и студентов младших курсов.

В связи с этим вырисовывается и другая проблема. В настоящее время возрастает потребность на рынке труда в инженерах, в узких специалистах на производстве, но такие профессии не пользуются популярностью среди молодежи, которая выбирает юридические, экономические, административные специальности, что оправдано реалиями рыночных отношений. Во многом размыты представления об общественной ценности труда на важных участках производства. В период рыночных преобразований произошла переориентация современной молодежи к предпочтению материальных ценностей нематериальным. Зарплата и социальная защищенность выходят на первое место в мотивации труда, оттеснив такие ценности, как самореализация, содержание труда.

Учебные заведения скорее ориентируются на обучение молодежи престижным специальностям, чем на требования местного рынка труда. Отсюда вытекает противоречие между производством и системой образования, что выражается в изменении социальных приоритетов молодежи.

Данное противоречие можно решить только совместными усилиями трех сторон: работодателя, учебного заведения и службы занятости при учете их интересов, а также четкого выполнения взаимных обязательств.

Для того, чтобы заинтересовать и привлечь молодежь в реальный сектор экономики, необходимо расширить информационное поле. Публикации о предприятиях, преодолевших кризис, о профессиях, востребованных на них, и учебных заведениях, где можно получить нужную специальность, можно размещать в местных еженедельных газетах.

Сократить продолжительность адаптации выпускника, помочь ему сразу же включиться в практическую деятельность – эту функцию может выполнить система ученичества и наставничества, в основе которой лежит материальная заинтересованность опытных специалистов в обучении новичков.

На учебное заведение возлагается обязанность информировать студентов о положении в сфере занятости, содействовать в заключении договоров (контрактов) с предприятиями, учреждениями, организациями по трудоустройству. Можно использовать различные формы информирования студентов о возможностях трудоустройства: ознакомление студентов со сделанными заявками, поддержание тесных контактов с заинтересованными предприятиями, учреждениями, организациями в процессе учебы и стажировки студентов, проведение работодателями конкурсов среди студентов на вакантные места и многое другое.

Государственные структуры совместно с работодателями и учебными

заведениями должны планировать профориентационную работу, учитывать индивидуально-личностные запросы молодых людей, экономические условия, развитие инфраструктуры региона, прогнозировать востребованность специалистов именно данной отрасли, чтобы не возникло перенасыщение специалистами какого-либо профиля.

-
1. Владимиров Б. Выпускники спешат на биржу // Служба кадров. 1998. № 10. С. 42–45.
 2. Карезин В. Куда податься молодому специалисту? (вузы и рынок труда) // Управление персоналом. 2000. № 4. С. 63–65.
 3. Политика занятости: новые приоритеты // Соц. защита. 1998. № 1. С. 24–28.
 4. Чупров В.И. Молодежь в общественном воспроизводстве // Социс. 1998. № 3. С. 93–106.

М. Р. Мустафин

СОВРЕМЕННЫЕ ПРОБЛЕМЫ СОДЕЙСТВИЯ ЗАНЯТОСТИ ВЫПУСКНИКОВ

Состояние общества и особенно перспективы его развития во многом определяются социально-экономической ориентацией молодежи, ее политическим и экономическим поведением, предоставленными ей шансами и условиями реализации и развития своего потенциала, обеспечением равенства участия в общественной жизни. В этой связи задача общества, эффективность его социальной политики состоит в том, чтобы всем группам населения, в том числе и молодежи, была обеспечена свобода выбора деятельности, равные возможности в реализации своего потенциала, в развитии своих способностей и задатков на рынке труда.

Безработица среди молодежи вызывает особую озабоченность. В настоящее время в общей численности безработных Татарстана 30 % составляет молодежь, причем ее доля не сокращается, тогда как общий уровень безработицы за 1999 год снизился с 2,5 до 1,5 %. Выпускники образовательных учреждений, не приступившие к трудовой деятельности, в числе безработных граждан составляли на 1 апреля 2000 года более 6 %. Из них по 2 % приходится на выпускников общеобразовательных школ, учреждений начального и среднего профессионального образования, менее 1 % – это выпускники высших учебных заведений.

Молодежь, как особая категория населения, слабо ориентирована на запросы рынка труда, плохо разбирается в степени востребованности той или иной профессии. Так, проведенное Лабораторией по проблемам занятости Госкомтруда Республика Татарстан исследование профессиональной ориентации школьников в учебных заведениях республики и на ярмарке учебных мест в Казани показало следующее.

Абсолютное большинство опрошенных (более 80 %) после школы решили поступать в какое-либо учебное заведение, в основном в вуз; работать после школы собираются лишь 5 % опрошенных. Еще 3 % думают об организации собственного дела. Такое несоответствие потребностей экономики республики в молодых рабочих кадрах и планов школьников свидетельствует о серьезной недоработке работодателей в плане профессиональной ориентации молодых людей на производство. Исследование Госкомтруда Республики Татарстан показало, что профориентационную работу в школах проводят представители вузов (56 % опрошенных), техникумов и училищ (25 %) и работники органов труда и занятости (19 %). Представители предприятий практически устранились от этой работы, хотя проблемы старения кадров и нежелания молодежи идти на производство остаются неразрешенными.

Экономический кризис 1998 года привел к падению престижа профессий многих сфер деятельности. Сегодняшние школьники стали более прагматичными в выборе будущей сферы деятельности. Как и прежде наиболее предпочтительными называют бизнес, экономику, юриспруденцию и сферу управления, тем не менее повысился престиж образования, науки и культуры. Хотя и не значительно, но выросло и число желающих попробовать свои силы в реальном секторе экономики.

На выбор профессии влияет целый ряд обстоятельств. Так, абсолютное большинство определяющим фактором при выборе профессии назвали свой интерес к ней, на второе место почти каждый второй поставил высокую оплату и на третье место – престиж в обществе и возможность выезжать за границу. Под влиянием окружения находится примерно 1/4 опрошенных, причем почти каждый пятый главным считает мнение своих родителей. Как ни прискорбно, но одно из последних мест в выборе профессии школьниками заняло мнение учителей.

Ответы на вопросы анкеты убедительно свидетельствуют о том, что проблемы безработицы для школьников очень актуальны сегодня. Это подтверждает и тот факт, что почти каждый пятый опрошенный в своих

потенциальных поисках работы готов обратиться в центр труда и занятости. Характерно, что почти 2/3 школьников надеются на помощь родителей или знакомых. И только один из шести рассчитывает на свои силы в поиске будущей профессии.

Вопрос востребованности выпускников учебных заведений на рынке труда остается самым актуальным в решении проблем трудоустройства молодежи. Упразднение системы государственного распределения выпускников осложнило трудоустройство выпускников вузов, техникумов и училищ. Для решения этой проблемы Постановлением Кабинета министров Республики Татарстан от 31 декабря 1999 года № 887 введен в действие порядок формирования объемов и профилей подготовки кадров в системе профессионального образования республики с учетом перспектив развития экономики. Тем самым разработана нормативная база по приведению профессионально-квалификационной структуры кадров в соответствие с потребностями рынка труда.

Исходя из материалов научного исследования для повышения эффективности профориентационной работы среди молодежи предлагается следующее:

- создать эффективную систему профориентации учащихся школ, в первую очередь учащихся выпускных классов, с обязательным привлечением работодателей;
- вести профориентационную работу с учащимися и выпускниками образовательных учреждений с целью получения ими до начала трудовой деятельности профессионального образования высокого качества, адаптированного к современным требованиям реального сектора;
- расширить направления профессиональной внутрифирменной переподготовки специалистов в целях повышения профессиональной мобильности с учетом перспективной потребности;
- обеспечить взаимосвязь между рынком образовательных услуг и рынком труда путем согласования объемов и профилей подготовки кадров с учетом перспектив развития экономики;
- разработать комплекс мер по созданию структур (центров) содействия трудоустройству выпускников учреждений высшего, среднего и начального профессионального образования;
- создать службу информационной поддержки молодежного трудоустройства, основанной на работе с информационными технологиями и системе постоянно действующего мониторинга городской инфраструктуры.

Это позволит обеспечить реальный доступ учащихся к информации о различного рода работах (начиная от одноразовых и краткосрочных до постоянных вакансий), о реальном рынке услуг города, о местах их «потенциальной востребованности». Таким образом можно не только решить проблему трудоустройства молодежи, но и обеспечить формирование в сознании учащихся культуры поиска работы. Кроме этого, данная информационная система дает возможность молодым людям определить существующее положение дел, увидеть перспективу развития рынка труда, его будущие потребности;

- активизировать работу молодежной биржи труда, которая могла бы выполнять и роль городского профориентационного центра. Это связано с тем, что сохраняются проблемы с профориентационной работой. По-прежнему, она в основном проводится учебными заведениями, а также решается внутри семьи, родственников, друзей. Необходим высокопрофессиональный профотбор и продуманные профконсультации. Практически повсеместное отсутствие профориентационных служб и центров профконсультирования и профотбора отражается на профессиональных предпочтениях школьников. Роль профориентационных центров на себя взяли средства массовой информации и рекламы, в силу чего у школьников формируются ложные и упрощенные представления о профессии, профессиональном престиже.

Е. А. Алонова, Е. Л. Наумова, В. П. Хомутов

СОЦИАЛЬНО-ТРУДОВАЯ АДАПТАЦИЯ ВЫПУСКНИКОВ ВУЗОВ

При высокой конкуренции на рынке труда и отсутствии обязательного трудоустройства после окончания вуза проблема трудоустройства выпускников высших учебных заведений стала весьма актуальной. Не менее важна эффективная социально-трудовая адаптация на новом рабочем месте и при успешном трудоустройстве, особенно учитывая то, что большинство выпускников еще не имеют опыта работы. Обычно в высших учебных заведениях больше времени уделяется теоретической подготовке студентов, отводя практике второстепенную роль и, как следствие этого, у основной

массы выпускников на новом рабочем месте нет необходимой уверенности в своих силах; процесс социально-трудовой адаптации протекает с определенными трудностями, а в ряде случаев заканчивается увольнением.

Реальное содержание трудовой деятельности зачастую сильно отличается от привычной для выпускника учебной и исследовательской деятельности и требует освоения новых навыков. Кроме того, не всегда полученные в вузе специальные знания оказываются востребованы: в некоторых случаях высшее образование является для работодателя скорее показателем общего уровня развития, самоорганизации, способности к обучению и самостоятельной деятельности. Несовпадение ожиданий и требований, предъявляемых при поступлении на работу, приводят выпускников к ценностному и нормативному кризису.

Вообще за время учебы в вузе кризисный процесс проходит несколько этапов:

1 курс – кризис ожиданий;

3 курс – кризис самоопределения;

4 и 5 курсы – кризис трудоустройства (планирование карьеры, поиск места работы);

послевузовский период – кризис профессиональной адаптации (трудоустройство по специальности или переквалификация, отказ от полученной профессии).

Обычная за рубежом практика совмещения работы и учебы для приобретения опыта работы по специальности с перспективой дальнейшего трудоустройства пока еще не получила у нас достаточного распространения. Студенческие кадровые агентства, созданные во многих вузах, только начинают эту деятельность. Большинство студентов начинает заниматься проблемой трудоустройства и планированием карьеры в основном перед выпуском или после окончания учебы. Проблема адаптации на рабочем месте, по сравнению с поиском работы, отходит на второй план и ей не уделяется должного внимания, хотя социально-трудовая адаптация на рабочем месте является одним из важнейших компонентов становления профессионала и успешности его будущей карьеры. Социально-трудовая адаптация – это сложный процесс, продолжительность и успех которого зависят от целого ряда факторов. Во-первых, много значит коллектив, непосредственный руководитель и служба персонала той организации, в которой начинает свой трудовой путь выпускник. Во-вторых, поиск работы по окончании учебы, успешное трудоустройство, профессиональное

самоопределение и успешная адаптация на рабочем месте зависят от личных возможностей студента. Поэтому важной задачей на сегодняшний день является формирование личности профессионала, содействие его самоидентификации с выбранной профессией, а также по окончании или во время учебы его социально-трудовая адаптация уже на рабочем месте.

Новый сотрудник в организации сталкивается с большим количеством трудностей, связанных с отсутствием информации о порядке работы, о структуре организации, об особенностях коллектива и т.д. Поэтому поступая на работу, выпускник должен усвоить и принять новые для него социальные роли, ценности, нормы, активно включаясь при этом как в систему профессиональных, так и социально-психологических отношений конкретной организации.

Выпускник высшего учебного заведения при поступлении на работу уже сформировал некоторые цели и ценности, в соответствии с чем у него формируются определенные требования к предприятию, а предприятие, в свою очередь, предъявляет требования к работнику.

Таким образом, социально-трудовая адаптация – двусторонний процесс между выпускником вуза и организационной средой. Процедуры адаптации персонала призваны облегчить вхождение новых сотрудников в жизнь организации.

Особенно трудовая адаптация важна для выпускников, которые не имеют еще ни опыта работы, ни психологических навыков взаимодействия с людьми в условиях профессиональной деятельности. Имея только общее представление о практическом применении приобретенных в вузе знаний, такого рода начинающие специалисты испытывают огромные затруднения в применении их на конкретном рабочем месте.

На первом этапе включения в работу новичкам необходимо согласовать свою индивидуальную позицию с целями и задачами организации. Адаптивность выпускника высшего учебного заведения к конкретной трудовой среде проявляется в реальном поведении, в конкретных показателях трудовой деятельности. Показателями трудовой деятельности специалиста являются: эффективность труда, удовлетворенность трудовой деятельностью, усвоение социальной информации и ее практическая реализация, возрастающая активность и инициативность.

Социально-трудовая адаптация молодого специалиста, включающая профессиональную, социально-психологическую, общественно-организационную, культурную и психофизическую составляющие, требует

внимания к каждой из них, но самыми важными для выпускника вуза являются профессиональная и социально-психологическая адаптация, а показателем их успешности – *профессиональная позиция*.

Профессиональная адаптация – это процесс ознакомления выпускника со своими функциональными обязанностями и спецификой профессиональной деятельности. Выражается профессиональная адаптация в овладении молодым специалистом профессиональными навыками и умениями, в формировании профессиональной позиции и отношением к своей профессии.

Под профессиональными *умениями* понимаются лишь те действия и технические приемы, которые применяются специалистом в процессе трудовой деятельности. Профессиональные умения напрямую связаны с профессиональными функциями и обязанностями молодого специалиста. *Навыки* служат базовыми компонентами для развития умений и отражают способность специалиста выполнять профессиональные действия.

Профессиональная позиция является относительно устойчивой системой отношений и определяет ориентации, место и роль специалиста в предписанной ему деятельности. Профессиональная позиция – это целостное психическое образование, включающее конкретные установки и ориентации выпускника вуза, систему личных отношений и оценок внутреннего опыта, реальности и перспектив, а также уровень профессиональных притязаний молодого специалиста, мотивированность его деятельности, отношение к себе и понимание своего предназначения.

Профессиональная позиция может служить мерой соответствия выполняемой профессиональной деятельности. В том случае, если в основу общей ориентации выпускника вуза положены социально значимые ценности, а сфера избранной деятельности признана и принята им в качестве жизненно важного приоритета, то в такой позиции в наибольшей степени пересекаются интересы молодого специалиста и той организации, в которой он работает.

Огромное значение для успешной профессиональной адаптации имеет *отношение* молодого специалиста к своей профессии. Отношение к профессии может быть положительным, отрицательным и индифферентным. От того, каким оно будет, зависит реализация трудового потенциала новичка. Отношение к своей профессии характеризует степень стремления молодого специалиста использовать приобретенные им знания, навыки, способности для достижения высоких результатов в своей работе. Такое отношение проявляется в поведении молодого сотрудника на работе, его мотивации и оценке своего труда.

В трудовой деятельности специалист руководствуется мотивами, установками и субъективными переживаниями, которые связаны с его внутренним состоянием. Все перечисленные элементы являются побудителями трудового поведения, поступков и действий.

Профессиональная адаптация включает в себя и формирование у выпускника вуза некоторых профессионально важных качеств, необходимых для успешного выполнения своей работы.

Социально-психологическая адаптация является важной составляющей социально-профессиональной адаптации выпускников высших учебных заведений. Это процесс взаимного влияния нового сотрудника и трудовой организации как сложившейся системы деловых и личных взаимоотношений, традиций и норм жизни, ценностных ориентаций. Успешность и продолжительность адаптации во многом зависят не только от условий, в которые молодой специалист попадает на новом рабочем месте, но и от личностных качеств самого выпускника. Без учета психологических особенностей трудно говорить о полноценной адаптации.

В ходе социально-психологической адаптации работник вступает в реальную жизнь организации, участвует в ней, у него устанавливаются положительные взаимоотношения с коллегами, непосредственным руководителем, администрацией. Постепенно происходит процесс идентификации личности с трудовой организацией.

Люди различаются по уровню социально-психологической адаптации, то есть по возможностям формирования психологической готовности к меняющимся условиям внешней среды и построения эффективного социального поведения. Адаптационный барьер носит строго индивидуальный для каждого человека характер и базируется на двух основах – природной (биологической) и социальной. Биологические механизмы, поддерживающие адаптационные возможности реагирования человека на окружающее, связаны с особенностями нервной системы человека и зависят от его темперамента. Социальная среда, опираясь на биологические характеристики человека, формирует его сознание, определяя социально-психологическое своеобразие личности. Индивидуально-психологические особенности личности проявляются в образе мыслей человека и оценке им ситуации, в знании человеком собственных возможностей (ресурсов), а также в степени обученности человека способам управления и стратегии поведения в экстремальных условиях.

Для успешной социально-психологической адаптации большое значение

имеет коммуникативная компетентность – способность устанавливать и поддерживать необходимые контакты с другими людьми. Коммуникативная компетентность рассматривается как система внутренних ресурсов, необходимых для построения эффективной коммуникации в определенном круге ситуаций межличностного взаимодействия.

Успешной адаптации на рабочем месте также способствует формирование навыков саморегуляции и управления своим поведением на всех уровнях: когнитивном (сознательном, мировоззренческом), коммуникативном (поведенческом) и саморегуляции эмоционального состояния.

Работа на когнитивном уровне, на уровне осознания и изменения парадигмы мышления, направлена на активизацию личности, развитие навыков самоорганизации, формирование позитивного мышления. Коммуникативные, поведенческие навыки, повышение компетентности в общении, освоение новых ролей и рисунков поведения, навыки саморегуляции и самопрограммирования могут быть выработаны в ходе занятий с использованием различных методов и психологических техник, позволяющих получить представление об основных механизмах взаимодействия и управления поведением.

Таким образом, социально-трудовая адаптация молодого специалиста является важнейшим компонентом в становлении профессионала, формировании личностно-деловых качеств, построении карьеры и повышении эффективности деятельности специалиста, а значит и всей организации в целом.

Актуальность рассматриваемого вопроса указывает на то, что социально-трудовой адаптации выпускника необходимо уделять особое внимание. Это диктует необходимость создания консультативных центров в вузах, в которых направление социально-профессиональной адаптации и профессионального становления студентов-выпускников стало бы одним из основных направлений деятельности.

Е. В. Слабнина

Социальная интеграция бывших военнослужащих

Социальная интеграция военнослужащих, уволенных в запас, в настоящее время является очень актуальной. В связи с экономическими изменениями в армии происходит массовое высвобождение кадровых офицеров. Проблема обеспечения профессиональной занятости, организация трудоустройства и переподготовки на гражданские специальности возникает для всех военнослужащих, увольняемых в запас, а также для членов их семей. Экономическое положение, сложившееся в стране за период реформ, не только не помогает решить проблемы военнослужащих, но и усугубляет их положение на рынке труда. В условиях свободного рынка труда, при отсутствии дефицита рабочих рук, высоких требованиях работодателей к претендентам на вакантные рабочие места, нарастающей конкуренции бывшим военнослужащим становится все труднее трудоустроиться.

Адаптация бывших военнослужащих к условиям гражданской жизни влечет за собой целый комплекс противоречий и социальных проблем, которые не могут быть решены на личном уровне. Исходя из результатов проведенного исследования целесообразно не только разработать единую государственную концепцию социальной и психологической адаптации лиц, уволенных с военной службы, и их семей с учетом опыта зарубежных стран, но и придать ей реальный, эффективный характер, соответствующий сложным российским условиям.

Особенность современного сокращения вооруженных сил заключается в том, что армию покидают офицеры молодого и среднего возраста, пребывающие в наиболее продуктивном и трудоспособном периоде своей жизни: у молодых офицеров адаптационные возможности выше, чем у офицеров старшего возраста.

Таким образом, различные группы кадровых военных и их семьи неодинаково переживают период увольнения и по-разному адаптируются к условиям гражданской жизни. Для одних увольнение из армии становится личной и семейной трагедией, другие менее остро переживают эти события и есть такие, которые уверенно и без каких-либо трудностей вступают в новую жизнь. Но в целом адаптационные возможности семей офицеров повысились за счет включения адаптационных механизмов и активизации самосохранительной функции семьи задолго до увольнения.

В результате сокращения российских вооруженных сил сотни тысяч семей кадровых военнослужащих вынуждены менять образ жизни. Перемена места жительства, трудоустройство, а следовательно, и изменение условий жизни, смена роли «кормильца» семьи, которую в этот период зачастую приходится

выполнять женщине, появление нового круга лиц, включенных во взаимоотношения, расширение спектра решаемых на уровне семьи вопросов и необходимость принятия соответствующих решений – вот далеко не полный перечень проблем, с которыми обычно сталкивается каждая семья бывшего военнослужащего. Эти проблемы делают процесс адаптации семей профессиональных военных болезненным и тяжелым.

Оснащение армии и флота новейшей техникой, непрерывная специализация воинского труда повышают уровень общей и профессиональной подготовки личного состава, увеличиваются затраты на их обучение. Это неминуемо ведет к большим затратам при увольнении из армии военнослужащих, если при обучении не удастся совместить полученные военные знания с получаемыми знаниями по гражданской специальности. Трудности при подборе профессии офицерам, уволенным из вооруженных сил усугубляются тем, что за последние десятилетия существенно изменились требования профессий современного производства к специальной подготовке работников. Профессиональная деятельность требует конкретных знаний и умений, поэтому для большей части военнослужащих подготовка по их воинской специальности и общая подготовка не дают гарантий при трудоустройстве в новом для них положении гражданского лица.

Необходим комплексный подход к решению проблемы социальной адаптации граждан, уволенных с военной службы, и членов их семей, который должен предусматривать:

- организацию подготовки по гражданским специальностям, в том числе методом дистанционного обучения;
- содействие развитию предпринимательской деятельности и созданию новых рабочих мест;
- повышение роли органов исполнительной власти субъектов Российской Федерации в вопросах социальной адаптации указанных лиц, приближение обучения непосредственно к потребностям региональных рынков труда.

Главной задачей социальной интеграции в трудовую жизнь военнослужащих, увольняемых в запас, является приобретение гражданской профессии на базе уже имеющегося у них образования. Немаловажное значение в направлении социальной интеграции военнослужащих в трудовую жизнь имеет профессиональное консультирование военнослужащих перед увольнением с военной службы через сеть

справочно-консультативных пунктов, которые целесообразно было бы создавать при воинских частях при непосредственном участии службы занятости.

Основной задачей профориентационной работы с военнослужащими, уволенными в запас, является подбор новой профессии в соответствии с запросами работодателя, рынка труда и личными потребностями. Эффективнее подбирать те виды гражданской деятельности, которые имеют смежные или родственные черты с военными профессиями. Однако нужно учитывать и личные качества, темперамент, интересы, ценностные ориентации, самооценку. Для этого существуют различные методы исследования: анкетирование, тестирование и др.

Серьезную проблему на сегодняшний момент представляют собой военнослужащие, подлежащие увольнению в запас и проживающие в обособленных военных городках, с неразвитой инфраструктурой и удаленных от крупных населенных пунктов. В связи с их отдаленностью возникают проблемы с опережающей переподготовкой военнослужащих и членов их семей на гражданские профессии. Это приводит к необходимости обучения людей методом дистантной подготовки.

Обеспечение успешной социально-психологической адаптации военнослужащих запаса – это проблема и личностная, и государственная. Ее решение даст возможность людям безболезненно перейти к новым видам деятельности, позволит обществу эффективно использовать подготовленных специалистов в интересах экономического развития, поможет данной категории населения конкурировать на равных на рынке труда.

-
1. Денисовский Г.М., Смирнов А.И. Новые тенденции в адаптации семей бывших офицеров к гражданской жизни // Социологические исследования. 1999. № 8. С. 46–52.
 2. Кравченко Н. Поддержка бывших военнослужащих // Человеческие ресурсы. 1998. № 2. С. 24–25.