

говорит их стремление создать семью только после окончания учебы, когда будет обретено хоть какое-то материальное благосостояние. Но тем не менее они сталкиваются с такими проблемами как отсутствие жилья и низкий уровень доходов.

Библиографический список:

1. Абульханова-Славская К.А. Стратегия жизни. М., Изд-во: «Мысль». 1991. 299 с.

А. Смирнова

К проблеме о трудовой занятости молодежи (на примере Регионального кадрового центра г. Кулебаки Нижегородской области)

За последние годы в г. Нижнем Новгороде значительно снизился уровень безработицы среди молодежи. Социально значимую и существенную роль сужения границ безработицы играют Центры занятости населения, рекламно кадровые агентства и регионально кадровые центры. Такие социальные институты поддержки социально уязвимых слоев населения функционируют в каждом муниципальном образовании.

Примером результативного опыта деятельности специалистов является Региональный кадровый центр города Кулебаки Нижегородской области, который обслуживает различные категории населения. Специалисты центра придают особую значимость социально-профессиональной деятельности с молодежью. За последние годы в Н.Новгороде и области значительно снизился уровень безработицы среди молодежи. В каждом районе города работают центры занятости населения, рекламно-кадровые агентства и регионально-кадровые центры. Только за 2007 год в центр обратились 3996 человек, из них за консультацией - 1973 человека, за содействием в трудоустройстве - 2128 человек.

Центр оказывает: 1) плановые услуги в содействии занятости граждан; 2) поиск и подбор специалистов различных уровней и направлений для организаций и предприятий города и региона; 3) подбор персонала для модельного бизнеса и иные виды деятельности, соответствующих законодательству РФ.

Принцип адресности в оказании услуг проявляется при получении консультаций, при написании резюме, просмотре вакантных мест, которые имеются в наличии центра, организуют информативность клиента при появлении подходящих вакансий, тесно общаются с менеджерами из центра. Они предоставляют центру сведения о вакансиях, а специалисты подбирают соответствующие кадры на их замещение. Специалисты центра в работе с молодежью и подростками информируют о ситуации на рынке труда и рынке образовательных услуг, оказывают психологическую подготовку к конкурентной борьбе за рабочие места, обучают типовым моделям при трудоустройстве, умение подавать себя, вести телефонные разговоры с работодателями, проявлять свои достоинства и способности, оказание помощи в объективном оценивании себя и своих способностей в выборе направлений работы. Специалисты оказывают социально-психологическую поддержку, информационно организационную помощь в поиске нового места работы. Для лучшей адаптации к изменившимся условиям разворачивается деятельность по переподготовке и переобучению, дефицитным или более нужным профессиям. При обеспечении тесной связи с органами социального обслуживания и службами занятости.

Молодые люди, по окончании учебных заведений порой не могут самостоятельно устроиться на работу по специальности. Многие работодатели охотней берут людей с опытом работы от года и больше. А чтобы молодые люди не уезжали из области на заработки в Москву, Н.Новгород и другие города России, в Центре исследуются интересы и запросы молодежи, ведется работа с молодежью по направлениям. По роду занятий выделяются три основные группы молодежи: учащаяся молодежь - молодые люди в возрасте 14-29 лет, обучающиеся в школах и на очном отделении образовательных учреждений профессионального образования различных уровней (начального, среднего и высшего)-(34%); работающая молодежь - молодежь в возрасте 16-29 лет, занятая в

различных отраслях экономики-(56%); другие категории - официально зарегистрированные безработные, домохозяйки, лица без определенного места жительства, лица, отбывающие наказание в местах лишения свободы и т.д.-(10%).

С такими категориями граждан проводятся систематическое консультирование на предмет самореализации по месту жительства в соответствии с федеральными программами, подпрограммами, с открытием профильных учреждений, с обновлением нормативно-правовой базы по проблемам молодежи. Как показывают опросы, этого недостаточно. В Центре занятости населения внедряются административные регламенты. Всего их двенадцать, но результативно работают только шесть по трудоустройству молодежи:

1. Административный регламент предоставления государственной услуги по организации временного трудоустройства несовершеннолетних граждан в возрасте от 14 до 18 лет в свободное от учебы время, безработных граждан, испытывающих трудности в поиске работы, безработных граждан в возрасте от 18 до 20 лет из числа выпускников образовательных учреждений начального среднего профессионального образования, ищущих работу впервые
2. Административный регламент по предоставлению государственной услуги по осуществлению социальных выплат гражданам, признанным в установленном порядке безработными
3. Административный регламент предоставления государственной услуги по социальной адаптации безработных граждан на рынке труда
4. Административный регламент по предоставлению государственной услуги содействия гражданам в поиске подходящей работы, а работодателям - в подборе необходимых работников
5. Административный регламент предоставления государственной услуги по организации проведения оплачиваемых работ
6. Административный регламент предоставления государственной услуги по информированию о положении на рынке труда.

Внедрение административных положений по трудоустройству в Нижегородской области положительно влияет на трудоустройство молодежи. Но, к сожалению, этого не достаточно. Чтобы рынок труда

и занятости молодежи стабилизировался, нужны коррективы в нормативно - правовую базу, программы и подпрограммы, направленные на улучшение положения на рынке труда и повышения социального статуса молодёжи.

Сужению границ безработицы среди молодежи будут способствовать:

1) создание и развитие единой системы трудоустройства в области занятости молодежи; 2) консультирование молодежи по вопросам трудоустройства; 3) обучение и переобучение за счет программы центра. 4) расширение перечня и повышения качества государственных услуг в сфере занятости; 5) совершенствование деятельности органов службы занятости на основе единства положений единой технологии социальной работы с молодежью.

А.В. Соколова

Совет молодых специалистов как субъект профессионально-трудовой адаптации молодежи на предприятии

Управление процессом адаптации молодежи на предприятиях нефтегазового комплекса – это активное воздействие на факторы, предопределяющие ее ход, сроки, снижение неблагоприятных последствий и т.д. Необходимость управления адаптацией определяется большими материальными и моральными потерями как для производства, так и для работников, а его возможность доказана опытом отечественных и зарубежных предприятий и организаций. Одним из субъектов профессионально-трудовой адаптации молодежи на предприятиях нефтегазового комплекса Республики Коми является Совет молодых специалистов. Цель работы Совета молодых специалистов – оказание содействия молодым специалистам в адаптации к условиям работы на предприятии, профессиональном росте, овладении нормами корпоративной культуры, защите прав молодежи и оказании социальной помощи. Работа с молодежью осуществляется согласно «Положения о Совете молодых специалистов» и «Положения об организации работы с молодыми специалистами». В своей работе Совет использует и другие