



**ФИНАЛЬНЫЙ ОТЧЕТ**

**РАЗРАБОТКА ПРОЦЕДУР ПРОФИЛИРОВАНИЯ  
БЕЗРАБОТНЫХ В КАЧЕСТВЕ ОСНОВЫ  
ПЛАНИРОВАНИЯ И РЕАЛИЗАЦИИ АКТИВНЫХ  
ПРОГРАММ СОДЕЙСТВИЯ ЗАНЯТОСТИ  
НАСЕЛЕНИЯ**

**Москва, декабрь 2002 г.**

**СОДЕРЖАНИЕ**

КРАТКАЯ АННОТАЦИЯ.....	5
ВВЕДЕНИЕ .....	9
Цели и задачи, стоявшие перед Консультантом .....	9
Выполненные работы .....	9
<b>РАЗДЕЛ 1. ОБОСНОВАНИЕ ВЫБОРКИ ПИЛОТНЫХ ОРГАНОВ</b>	
<b>ЗАНЯТОСТИ.....</b>	<b>12</b>
1.1 КРИТЕРИИ ВЫБОРА ПИЛОТНЫХ РЕГИОНОВ. ....	12
1.2 ПРОЦЕДУРА ВЫБОРА ПИЛОТНЫХ РЕГИОНОВ.....	13
1.3 КРАТКОЕ ОПИСАНИЕ ПИЛОТНЫХ РЕГИОНОВ.....	14
<b>РАЗДЕЛ 2. ИЗУЧЕНИЕ ПОРЯДКА ВКЛЮЧЕНИЯ БЕЗРАБОТНЫХ ГРАЖДАН</b>	
<b>В ЧИСЛО УЧАСТНИКОВ АПЗ В ПИЛОТНЫХ РЕГИОНАХ.....</b>	<b>26</b>
2.1 РАЗРАБОТКА БАЗЫ ДАННЫХ И СБОР СООТВЕТСТВУЮЩЕЙ ИНФОРМАЦИИ В	
ПИЛОТНЫХ РЕГИОНАХ.....	26
2.2 ВЫБОРОЧНЫЙ АНАЛИЗ ИСПОЛЬЗУЕМОГО В ОРГАНАХ ЗАНЯТОСТИ ПИЛОТНЫХ	
РЕГИОНОВ ПОРЯДКА ВКЛЮЧЕНИЯ БЕЗРАБОТНЫХ ГРАЖДАН В СОСТАВ УЧАСТНИКОВ	
АПЗ.....	28
2.2.1 Челябинская область.....	28
2.2.2 Республика Карелия.....	32
2.2.3 Омская область.....	36
2.2.4 Воронежская область.....	36
2.2.5 Московская область .....	40
2.2.6 Некоторые интересные находки из опыта СЗ по организации работы с	
безработными. ....	41
2.2.7. Результаты анкетирования.....	42
2.3 ОЦЕНКА РЕЗУЛЬТАТИВНОСТИ СУЩЕСТВУЮЩЕГО В ОРГАНАХ ЗАНЯТОСТИ ПОРЯДКА	
НАПРАВЛЕНИЯ БЕЗРАБОТНЫХ НА АПЗ .....	44
Приложение 2.1 Анкета для специалистов Центров занятости. ....	46
Приложение 2.2 Результаты анкетирования специалистов Центров	
занятости пилотных регионов. ....	53
<b>РАЗДЕЛ 3. ОБЗОР ЗАРУБЕЖНОГО ОПЫТА ПРОФИЛИРОВАНИЯ</b>	
<b>БЕЗРАБОТНЫХ ГРАЖДАН В СИСТЕМЕ ГОСУДАРСТВЕННОЙ СЛУЖБЫ</b>	
<b>ЗАНЯТОСТИ .....</b>	<b>64</b>
3.1 МЕТОДИКА ПРОФИЛИРОВАНИЯ В США. ОПЫТ ПРОФИЛИРОВАНИЯ В ШТАТАХ	
Флорида, Мичиган, Джорджия, Калифорния, Нью-Джерси. ....	64
3.2 МЕТОДИКИ ПРОФИЛИРОВАНИЯ В ДРУГИХ СТРАНАХ.....	69
3.2.1 Профилирование в Канаде .....	69
3.2.2 Профилирование в Нидерландах.....	72
3.3 ОБЗОР ПОДХОДОВ К ОЦЕНКЕ МОТИВАЦИИ И САМООЦЕНКИ. ....	73
3.3.1 Личностные характеристики и эффективность поиска работы.....	73
3.3.2 Личностные характеристики и успешность трудоустройства.....	75
<b>РАЗДЕЛ 4. ОБОСНОВАНИЕ МЕТОДА ПРОФИЛИРОВАНИЯ ДЛЯ РОССИИ. 80</b>	
<b>РАЗДЕЛ 5. ОПИСАНИЕ МЕТОДА ПРОФИЛИРОВАНИЯ ДЛЯ РОССИИ. .... 82</b>	
5.1 КОНЦЕПЦИЯ МЕТОДИКИ ПРОФИЛИРОВАНИЯ БЕЗРАБОТНЫХ ГРАЖДАН В РОССИИ . 82	
5.2 МЕТОДИКА ОЦЕНИВАНИЯ СТАТИСТИЧЕСКОЙ МОДЕЛИ ПОТЕНЦИАЛА	
ТРУДОУСТРОЙСТВА БЕЗРАБОТНЫХ ГРАЖДАН .....	83
5.2.1 ВЫБОР СТАТИСТИЧЕСКИХ И ЭКОНОМЕТРИЧЕСКИХ МОДЕЛЕЙ .....	83
5.2.2 ПРЕДСТАВЛЕНИЕ ДАННЫХ .....	84
5.2.3 ПРИМЕР ПОСТРОЕНИЯ МОДЕЛИ ДЛИТЕЛЬНОСТИ БЕЗРАБОТИЦЫ .....	85
5.2.4. МЕТОДИКА ПЕРЕСЧЕТА КОЭФФИЦИЕНТОВ СТАТИСТИЧЕСКОЙ МОДЕЛИ В	
БАЛЛЬНЫЕ ОЦЕНКИ И ВЫЧИСЛЕНИЯ ПОТЕНЦИАЛА ТРУДОУСТРОЙСТВА. ....	87

5.2.5. Дополнительные вопросы, рекомендованные для определения потенциала трудоустройства .....	89
5.3. Методика оценивания мотивации безработных к трудоустройству .....	89
5.3.1 Опросник для определения мотивации трудоустройства .....	90
5.3.2 Особенности поведения, характерные для высокой, средней и низкой мотивации трудоустройства .....	91
Перечень дополнительных вопросов .....	93
5.3.3 Выведение суммарной оценки мотивации к трудоустройству на основе двух анкет .....	93
5.4. Процедура выделения групп безработных на основе полученной оценки риска длительной безработицы. ....	94
5.5. Схемы подбора меню АПЗ для выделенных групп безработных .....	94
5.6. Автоматизированная процедура .....	95
5.7 Форма определения потенциала трудоустройства, не требующая автоматизированной процедуры .....	98
Приложение 5.1 Результаты оценивания статистической модели для г. Челябинска, Омской области и Республики Карелия .....	101
5.1.1 г. Челябинск .....	101
5.1.2 Омская область .....	102
5.1.3 Республика Карелия .....	103
Приложение 5.2 Макросы в EXCEL, автоматизирующие процедуру профилирования. ....	105
5.2.1 Макрос основного меню .....	105
5.2.2 Макрос добавления нового регистрационного номера клиента .....	106
5.2.3 Макрос Формы 1А .....	107
5.2.4 Макрос Формы 1Б .....	109
5.2.5 Макрос Формы 2 .....	111
5.2.6 Макрос корректировки мотивации .....	116
5.2.7 Макрос корректировки потенциала .....	118
5.2.8 Макрос вывода результатов .....	120
5.2.9 Макрос модуля 1 .....	126
<b>РАЗДЕЛ 6. НОРМАТИВНО-ОРГАНИЗАЦИОННОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ВНЕДРЕНИЯ ПРЕДЛАГАЕМОГО МЕТОДА ПРОФИЛИРОВАНИЯ ДЛЯ РОССИИ. ....</b>	<b>127</b>
6.1 Предложения по внесению изменений и дополнений в действующее законодательство о занятости населения и соответствующие нормативные акты .....	127
6.2 Квалификационные требования к специалистам органов занятости, осуществляющих профилирование. ....	128
6.3 Предложения по дополнению сведений о безработном, собираемых органами занятости (карточки персонального учета безработного). ....	128
6.4 Разработка технического задания на программное обеспечение процедуры профилирования. ....	131
6.4.1 Подходы к разработке программного обеспечения процедуры профилирования. ....	131
6.4.2 Техническое задание на модуль профилирования. ....	131
Приложение 6.1 Проект положения о методике профилирования .....	140
Приложение 6.2 Проекты изменений в действующие законодательные акты .....	160
<b>РАЗДЕЛ 7. ОТЧЕТ О РЕЗУЛЬТАТАХ ОБСУЖДЕНИЯ ПРОЦЕДУРЫ ПРОФИЛИРОВАНИЯ БЕЗРАБОТНЫХ ГРАЖДАН НА СЕМИНАРЕ В МИНТРУДЕ .....</b>	<b>162</b>

РАЗДЕЛ 8. ОТЧЕТ О МЕЖДУНАРОДНОЙ И НАЦИОНАЛЬНОЙ ЭКСПЕРТИЗЕ ПРОЦЕДУРЫ ПРОФИЛИРОВАНИЯ БЕЗРАБОТНЫХ ГРАЖДАН.....	166
РАЗДЕЛ 9. РЕЗУЛЬТАТЫ АПРОБАЦИИ ПРОЦЕДУРЫ ПРОФИЛИРОВАНИЯ БЕЗРАБОТНЫХ ГРАЖДАН В ПИЛОТНЫХ РЕГИОНАХ. ДОРАБОТКА ПРОЦЕДУРЫ ПО РЕЗУЛЬТАТАМ ПИЛОТИРОВАНИЯ И МЕЖДУНАРОДНОЙ И НАЦИОНАЛЬНОЙ ЭКСПЕРТИЗЫ.....	168
9.1 Результаты апробации процедуры профилирования в пилотных регионах. .....	168
9.2 Доработка процедуры по результатам пилотирования и международной и национальной экспертизы.....	171
РАЗДЕЛ 10. ПРОБЛЕМЫ ВНЕДРЕНИЯ ПРОЦЕДУРЫ ПРОФИЛИРОВАНИЯ БЕЗРАБОТНЫХ ГРАЖДАН. ПРИМЕРНАЯ СТОИМОСТНАЯ ОЦЕНКА ВНЕДРЕНИЯ.....	174
10.1 Потенциальные проблемы использования процедуры профилирования в России.....	174
10.2 Примерная стоимостная оценка внедрения методики профилирования. .....	175
РАЗДЕЛ 11. ВЫВОДЫ, ПРЕДЛОЖЕНИЯ И РЕКОМЕНДАЦИИ.....	178
Словарь основных терминов.....	181

## **КРАТКАЯ АННОТАЦИЯ**

Приоритетным направлением государственной политики на рынке труда является разработка и реализация активных программ содействия занятости населения (АПЗ). АПЗ представляют собой мероприятия по оказанию безработным гражданам содействия в поиске работы и помощи в трудоустройстве.

Эффективное предоставление содействия в поиске работы требует разработки и использования современных методик работы с безработными. Как показывает международный опыт и опыт активной части российских регионов, профилирование безработных – одно из перспективных направлений в этой области.

Профилирование безработных – это система разбиения безработных на категории (группы) в соответствии с риском длительной безработицы, который оценивается на основании индивидуальных характеристик безработного, отражающих потенциал трудоустройства и мотивацию к трудоустройству, с последующим определением оптимального с точки зрения повышения шансов трудоустройства набора активных программ занятости для тех групп, помощь которым со стороны службы занятости является экономически эффективной при заданных ресурсных ограничениях.

Разработка процедур профилирования безработных граждан для России – центральная задача данного проекта.

В финальном отчете представлены результаты выполнения Консультантом Технического задания за период с 15 марта по 15 декабря 2002 года. За время работы над проектом Консультант:

- Подготовил обоснование выбора пилотных регионов для детального изучения в них действующего в России порядка включения безработных граждан в число участников программ и последующей апробации в них методики профилирования.
- Провел серию интервью со специалистами службы занятости (СЗ) пилотных регионов, изучил соответствующие информационные и методические материалы. Кроме того, Консультант разработал анкету для выявления опыта работы специалистов СЗ и провел анкетирование. Был осуществлен сбор информации в рекомендованном разрезе, и проведен первичный анализ полученных данных.
- Подготовил обзор методик профилирования в странах, активно использующих такой подход. Кроме того, Консультант подготовил обзор подходов к оценке психологических характеристик безработного, важных при проведении профилирования.
- Подготовил обоснование метода профилирования для России.
- Подготовил и представил:
  - описание выбранной концепции профилирования, методов построения статистической модели, примеры оценивания модели по данным пилотных регионов, методику оценивания статистической модели потенциала трудоустройства безработных на индивидуальных данных из регистра безработных в регионе, с примером построения и оценивания модели на данных одного из пилотных регионов;
  - методику пересчета коэффициентов статистической модели в балльные оценки, удобные для использования органами занятости при подсчете потенциала трудоустройства конкретного безработного;
  - перечень дополнительных вопросов к специалисту центра занятости, призванный восполнить пробелы статистической модели, вызванные отсутствием на данный момент пригодной к аналитической обработке информации о параметрах, определяющих шансы трудоустройства;
  - две анкеты для оценки мотивации безработных к трудоустройству. Первая из анкет представляет собой перечень вопросов, задаваемых специалистом по профилированию безработному и призванных выявить мотивацию к

трудоустройству. Вторая анкета, дополняющая первую, представляет собой перечень вопросов, на которые отвечает специалист по профилированию, исходя из имеющихся у него сведений о работе безработного с вакансиями в течение десяти дней, прошедших с момента первичной регистрации в службе занятости.

- методику выведения суммарной оценки мотивации к трудоустройству на основе двух вышеупомянутых анкет;
  - методику выделения групп безработных на основе полученной оценки риска длительной безработицы, имеющей два измерения: оценку потенциала трудоустройства и оценку мотивации к трудоустройству.
  - схему подбора меню АПЗ для выделенных групп безработных. Приписывание АПЗ для подгрупп базируется на опыте российских служб занятости;
  - макет автоматизированной методики профилирования, представляющий собой макрос программы, формализующей процедуру профилирования с использованием пакета EXCEL, что позволяет, с одной стороны, представить процедуру профилирования в форме, удобной для специалистов органов занятости, и, с другой стороны, не требует установки дополнительного программного обеспечения.
  - форму анкеты определения потенциала трудоустройства, пригодную для ручной обработки.
- Разработал и обосновал предложения по внесению изменений и дополнений в действующее законодательство о занятости населения и соответствующие нормативные акты в связи с внедрением в органах занятости процедуры профилирования безработных граждан; подготовил проекты необходимых нормативных актов и разработал квалификационные требования к специалистам органов занятости, осуществляющих профилирование безработных граждан.
  - Организовал в Минтруде России семинар по обсуждению процедуры профилирования безработных граждан и подготовил отчет о результатах обсуждения процедуры на семинаре; направил на экспертизу и получил отзывы на процедуру профилирования безработных граждан от международных экспертов и специалистов органов занятости субъектов Российской Федерации.
  - Осуществил доработку процедуры профилирования безработных граждан с учетом замечаний, высказанных на семинаре, и с учетом результатов международной и национальной экспертизы.
  - Осуществил успешную апробацию процедуры профилирования безработных граждан в пилотных регионах и подготовил отчет о результатах апробации. После доработки процедура профилирования подготовлена к распространению в субъектах Российской Федерации.
  - Представил примерную стоимостную оценку внедрения в органах занятости Российской Федерации процедуры профилирования безработных граждан.

Исходя из анализа международного опыта, и учитывая особенности российской системы работы с безработными (в том числе, особенности информационной базы), был выбран **комбинированный подход** к профилированию. Консультант предлагает на первом этапе профилирования (при оценивании риска длительной безработицы) в качестве основы использовать статистическая модель, скорректированную с учетом мнения экспертов – работников службы занятости, а на втором этапе (при подборе программ) полагаться на мнения экспертов службы занятости.

Изучение опыта работы центров занятости в пилотных российских регионах выявило интересные подходы к работе с безработными, в том числе с использованием профилирования. Реализация предложенной Консультантом концепции профилирования

позволит улучшить методики профилирования, разработанные региональными специалистами, а там, где такие методики отсутствуют, распространить систематизированный и обобщенный опыт работы лучших российских и зарубежных специалистов. Все это в конечном итоге приведет к повышению эффективности работы центров занятости.

Выбранный комбинированный метод профилирования позволит сочетать уже накопленный в российской службе занятости опыт работы с безработными с лучшими наработками зарубежных специалистов. Предпосылкой успешного использования комбинированной процедуры профилирования, отводящей определенную роль статистической модели прогноза риска длительной безработицы, выступает адекватность регулярно собираемой в большинстве регионов статистической информации о характеристиках безработного. Кроме того, высокий потенциал и квалификация большинства работников служб занятости дают уверенность в их способности освоить новые методики, что подтверждается опытом регионов, начавших внедрять близкие по духу методики.

В то же время необходимо отметить, что отсутствие унификации форматов хранения данных и кодировок могут вызвать трудности внедрения предлагаемой методики профилирования в части регионов на начальном этапе. Мы также рекомендуем службам занятости уделять большее внимание объединению данных разных административных единиц крупных городов и региона в целом.

Для решения проблемы отсутствия единообразия данных, предлагается выбрать одно из двух направлений:

- унифицировать базы данных, разработав общие требования к базе данных, список переменных и форматы их представления, в частности, для решения задач профилирования;
- поставить перед специалистами по информационным технологиям СЗ на местах унифицированную задачу создания программных средств, позволяющих найти и использовать необходимую информацию на основе уже имеющихся БД и систем управления ими.

Еще одним из существенных недостатков существующих баз данных по безработным является то, в каком виде собирается информация по видам деятельности/профессиям, а точнее непригодность используемых кодировок для аналитической обработки. Переход на международные принципы кодировки профессий способствовал бы улучшению прогностической силы модели, и тем самым, эффективности процедуры профилирования.

Обращаем внимание, что работа в указанных направлениях важна и полезна не только для внедрения профилирования в России. Настолько богатый и интересный массив информации может и должен быть использован намного полнее для более глубокого анализа рынка труда в России.

Отсутствие унифицированного АРМ специалиста службы занятости осложняет задачу разработки программного обеспечения для процедуры профилирования, поскольку интегрированность модуля профилирования в АРМ специалиста по трудоустройству – одно из главных требований к этому продукту.

Жесткость сроков проекта не позволили осуществить углубленное тестирование предложенного подхода к оценке мотивации. Это можно и нужно сделать на последующих этапах пилотирования методики (уже вне данного проекта) в тех регионах, которые выскажут стремление ее использовать. Также полезно и возможно сравнительное тестирование двух вариантов методики профилирования – основанного исключительно на статистической модели<sup>1</sup> против комбинированного. Подобного рода тестирование крайне

---

<sup>1</sup> Исключительно статистический вариант – это учет только оценки потенциала трудоустройства, при отказе от оценки мотивации, на этапе выделения групп, и подбор программ лишь для тех, у кого оценка потенциала низка.

желательно, поскольку позволит понять, насколько усложнение методики профилирования через включение второй составляющей – мотивационной – обеспечивает лучший результат - скорейший выход из безработицы. Вполне может оказаться, что, по крайней мере для тех, у кого есть трудовая история, объективные показатели, учитываемые в качестве факторов статистической модели, в достаточной степени (косвенно) отражают мотивацию к трудоустройству.

Необходимо также отметить, что без глубокого анализа эффективности программ содействия занятости населения, их влияния на конкретного безработного, невозможно существенно усилить вторую часть методики профилирования – процедуру подбора АПЗ. Сбор объективной информации об эффектах воздействия разных программ на безработного безусловно способствовал бы нахождению наиболее отвечающего его потребностям сочетания АПЗ, что в итоге обеспечило бы рациональность использования общественных ресурсов.

## **ВВЕДЕНИЕ**

Приоритетным направлением государственной политики на рынке труда является разработка и реализация активных программ содействия занятости населения (АПЗ). АПЗ представляют собой мероприятия по оказанию безработным гражданам содействия в поиске работы и помощи в трудоустройстве.

Эффективное предоставление содействия в поиске работы требует разработки и использования современных методик работы с безработными. Как показывает международный опыт и опыт активной части российских регионов, профилирование безработных – одно из перспективных направлений в этой области.

Профилирование безработных – это система разбиения безработных на категории (группы) в соответствии с риском длительной безработицы, который оценивается на основании индивидуальных характеристик безработного, отражающих потенциал трудоустройства и мотивацию к трудоустройству, с последующим определением оптимального с точки зрения повышения шансов трудоустройства набора активных программ занятости для тех групп, помощь которым со стороны службы занятости является экономически эффективной при заданных ресурсных ограничениях.

Разработка процедур профилирования безработных граждан для России – центральная задача данного проекта.

## **Цели и задачи, стоявшие перед Консультантом**

В соответствии с техническим заданием Консультант работал над следующими задачами:

- Провести выборочный анализ и дать оценку результативности используемого в органах занятости Российской Федерации порядка включения безработных граждан в состав участников АПЗ;
- Проанализировать зарубежный опыт профилирования безработных граждан в государственных службах занятости в целях максимального использования его достижений в Российской Федерации. Подготовить обоснованное заключение относительно того, какой метод профилирования (формальный, основанный на мнении экспертов или комбинированный) может наиболее успешно использоваться в России;
- Разработать процедуру осуществления профилирования безработных граждан применительно к выбранному методу профилирования, включающую описание метода, программное (компьютерное) и нормативно-правовое обеспечение, а также квалификационные требования к специалистам органов занятости, осуществляющим профилирование.
- Апробировать предлагаемую процедуру профилирования безработных граждан в органах занятости пилотных регионов Российской Федерации и дать примерную стоимостную оценку ее внедрения в органах занятости Российской Федерации.

## **Выполненные работы**

В отчетном периоде Консультантом выполнялись работы по всем вышеперечисленным направлениям.

Задача 4.1 выполнена полностью. Консультантом подготовлено обоснование выбора пилотных регионов для детального изучения в них действующего в России порядка включения безработных граждан в число участников программ и последующей апробации в них методики профилирования. Отчет о выполнении этой задачи представлен в **Разделе 1**.

Задачи 4.2 и 4.3 выполнены полностью. Консультант провел серию интервью со специалистами службы занятости (СЗ) пилотных регионов, изучил соответствующие информационные и методические материалы. Кроме того, Консультант разработал анкету для выявления опыта работы специалистов СЗ и провел анкетирование. Был осуществлен сбор информации в рекомендованном разрезе, и проведен анализ полученных данных. Отчет о выполнении задач 4.2 и 4.3 представлен в **Разделе 2**.

Задача 4.4 выполнена полностью. Консультантом подготовлен обзор методик профилирования в странах, активно использующих такой подход. Кроме того, Консультант подготовил обзор подходов к оценке психологических характеристик безработного, важных при проведении профилирования. Отчет о выполнении задачи 4.4 представлен в **Разделе 3**.

Задача 4.5 выполнена полностью. Обоснование метода профилирования для России обсуждается в **Разделе 4**.

Задача 4.6 выполнена полностью. Консультантом представлено описание выбранной концепции профилирования, методов построения статистической модели, приведены примеры оценивания модели по данным пилотных регионов, разработаны методики пересчета коэффициентов статистической модели в балльные оценки, подготовлены две анкеты для оценки мотивации безработных к трудоустройству, обоснованы методика выделения групп безработных на основе полученной оценки риска длительной безработицы и схема подбора меню АПЗ. Кроме того, был подготовлен макет автоматизированной методики профилирования, формализующей процедуру профилирования с использованием пакета EXCEL, что позволяет, с одной стороны, представить процедуру профилирования в форме, удобной для специалистов органов занятости, и, с другой стороны, не требует установки дополнительного программного обеспечения. В дополнение к автоматизированной процедуре, была разработана форма анкеты определения потенциала трудоустройства, пригодная для ручной обработки. Отчет о выполнении задачи представлен в **Разделе 5**.

Задачи 4.7 и 4.8 выполнены полностью. Консультантом разработаны и обоснованы предложения по внесению изменений и дополнений в действующее законодательство о занятости населения и соответствующие нормативные акты в связи с внедрением в органах занятости процедуры профилирования безработных граждан; подготовлены проекты необходимых нормативных актов и разработаны квалификационные требования к специалистам органов занятости, осуществляющих профилирование безработных граждан. Подготовлено техническое задание на разработку программного обеспечения процедуры профилирования. Отчет о выполнении этих задач представлен в **Разделе 6**.

Задачи 4.9 и 4.10 выполнены полностью. Консультант организовал и провел 10.09.2002 г. в Минтруде России семинар по обсуждению процедуры профилирования безработных граждан и подготовил отчет о результатах обсуждения процедуры на семинаре; направил на экспертизу и получил отзывы на процедуру профилирования безработных граждан от международных экспертов и специалистов органов занятости субъектов Российской Федерации. Отчет о семинаре представлен в **Разделе 7**, а результаты экспертизы обсуждаются в **Разделе 8**.

Задача 4.11 выполнена полностью. Консультант осуществил доработку процедуры профилирования безработных граждан с учетом замечаний, высказанных на семинаре, и с учетом результатов международной и национальной экспертиз (**Раздел 9**). После доработки процедура профилирования готова к распространению в субъектах Российской Федерации.

Задача 4.12 выполнена полностью. Консультант осуществил успешную апробацию процедуры профилирования безработных граждан в пилотных регионах и подготовил отчет о результатах апробации (**Раздел 9**).

Примерная стоимостная оценка внедрения в органах занятости Российской Федерации процедуры профилирования безработных граждан (Задача 4.13), а также потенциальные проблемы, возникающие при ее использовании, представлен в **Разделе 10**.

**Раздел 11** представляет выводы, а также некоторые предложения и рекомендации Консультанта.

**РАЗДЕЛ 1. ОБОСНОВАНИЕ ВЫБОРКИ ПИЛОТНЫХ ОРГАНОВ ЗАНЯТОСТИ.**

В этом разделе представлены результаты выполнения Задачи 4.1 Технического задания. В рамках проведения выборочного анализа и оценки результативности используемого в органах занятости Российской Федерации порядка включения безработных граждан в состав участников Активных программ содействия занятости (АПЗ) требовалось обосновать выборку 4-5 пилотных органов занятости, расположенных в различных регионах Российской Федерации, для детального изучения в них действующего в России порядка включения безработных граждан в число участников программ. При подготовке обоснования в качестве информационной основы были использованы данные региональной статистики Государственного Комитета по статистике РФ (Госкомстата) и годовые отчеты региональных Департаментов занятости ФГСЗН за 2001 г., а также экспертные оценки сотрудников Министерства Труда и Социального развития Российской Федерации (МТСР РФ).

**1.1 КРИТЕРИИ ВЫБОРА ПИЛОТНЫХ РЕГИОНОВ.**

Выбор пилотных регионов в рамках проекта по профилированию безработных граждан имеет две цели:

- С одной стороны, именно в этих регионах будет осуществлен сбор (в разрезе разработанной базы данных) имеющейся информации относительно характеристик безработных граждан, характеристик участия безработных в программах и характеристик трудоустройства участников программ. Кроме того, именно в этих регионах будут проведены интервью со специалистами Федеральной государственной службы занятости населения (ФГСЗН), осуществляющими направление безработных на программы, с целью выявления используемых ими критериев, методик и подходов. Лучшие примеры методик будут использованы при разработке методики профилирования.
- С другой стороны, в выбранных пилотных регионах будет проведена апробация процедуры профилирования безработных граждан, что позволит осуществить ее доработку и подготовить процедуру к распространению в субъектах Российской Федерации.

Сочетание этих двух целей диктует, с нашей точки зрения, следующие критерии выбора пилотных регионов:

1. Представленность основных типов АПЗ в регионе, в том числе, специальных программ для работы с «проблемными» группами.
2. Использование в регионе передовых методик и подходов при работе с безработными.
3. *Представительность* выбранных регионов с точки зрения типов рынков труда: расположенных в разных Федеральных округах, имеющих в своем составе районы, с высокой долей сельского населения, с монопроизводственной структурой, наукограды и университетские города, и т.п.
4. Наличие первичных данных в формате, пригодном для аналитической обработки<sup>2</sup>.

---

<sup>2</sup> Это необходимо проверить до окончательного выбора региона.

## 1.2 ПРОЦЕДУРА ВЫБОРА ПИЛОТНЫХ РЕГИОНОВ.

Процедура выбора пилотных регионов состояла из двух этапов. На первом этапе из 89 регионов Российской Федерации экспертами МТСП РФ были выбраны двадцать регионов, наиболее интересных с точки зрения методов и подходов, используемых при работе с безработными (критерий 2). На втором этапе на основе анализа данных, характеризующих ситуацию на региональных рынках труда, и отчетов о деятельности органов занятости субъектов Российской Федерации по реализации АПЗ, из двадцати регионов были отобраны 5 регионов – претендентов на попадание в состав пилотных (по критериям 1 и 3). Ниже представлены Таблицы, в которых обобщена информация из разных источников, послужившая основой выбора.

Обращаем внимание, что критерий 4 использовался для отсека регионов *после* запроса в регионах – кандидатах соответствующей информации. Для возможности замены регионов при их несоответствии критерию 4 нами был составлен резервный список регионов.

Как видно из Таблицы 1.1, все основные типы активных программ содействия занятости населения (АПЗ) представлены во всех вышеназванных регионах. При этом регионы характеризуются примерно одинаковой структурой АПЗ в регионе: соотношение между разными АПЗ внутри региона (рассчитанное как количество участников программы А к количеству участников программы В) близки для большинства регионов. Наиболее популярными (по числу участников) программами являются программы профессионального обучения и общественных работ. За ними идут программы содействия в предпринимательской деятельности, программы социальной адаптации и программы субсидированной занятости. Обращает на себя внимание, что в Омской и Ленинградской областях программам социальной адаптации<sup>3</sup> уделяется относительно большее внимание: они занимают соответственно третье и второе место по числу участников среди других АПЗ в этих регионах.

Регионы характеризуются довольно сильной вариацией по числу участников АПЗ в расчете на одного зарегистрированного безработного на конец года. Так, в Челябинской области эти показатели в 2-3 раза выше, чем в республике Карелия или Мурманской области.

Регионы довольно неоднородны с точки зрения результативности АПЗ, о чем свидетельствует разброс показателей отношения трудоустроенных после завершения программы к общему числу участников программы, отраженные в отчетах региональных Департаментов ФГСЗН. Однако, поскольку такого рода показатели чувствительны как к методикам учета, так и к критериям выбора АПЗ для направления на них клиентов ФГСЗН, и эти подходы могут варьироваться от региона к региону, а подобного рода информация нам недоступна на этой стадии проекта, то мы не акцентировали эти различия при выборе пилотных регионов, хотя попытались включить в число пилотных регионы с относительно высокими и со сравнительно низкими значениями показателей результативности.

Регионы различаются по экономическому положению, по структуре производства, занятости, уровню безработицы, и структуре безработицы (характеристикам безработных). Эти различия отражены в Таблицах 1.2-1.7.

В Таблице 1.2 представлены данные об уровне валового регионального продукта (ВРП) на душу населения в регионах, и об индексе физического объема ВРП. Как видно из Таблицы, регионы различаются как по уровню богатства, так и по темпам развития. ВРП на душу населения в республике Саха (Якутия) почти в 10 раз выше, чем в республике Дагестан, а темпы прироста ВРП в 1999 г. в Омской области почти на 20 % ниже, чем в Сахалинской области.

<sup>3</sup> Программы «Клуб ищущих работу» и «Новый старт».

В таблице 1.4 представлена отраслевая структура занятости в регионах. Как видно из таблицы, регионы различаются по доле занятых в промышленности и в сельском хозяйстве: например, в Челябинской области более 30% занято в промышленности, и лишь 10% в сельском хозяйстве, тогда как в Воронежской области около 25% занято в сельском хозяйстве, и около 20% - в промышленности. Структура занятости по отраслям промышленности также отличается сильной региональной вариацией, что отражает специализацию производства.

Отраслевые различия в производстве выражаются в различиях на региональных рынках труда. Как видно из таблицы 1.3, рассматриваемые регионы неоднородны как с точки зрения уровня общей безработицы, так и с точки зрения уровня регистрируемой безработицы, и доли регистрируемой в общей, а также напряженности рынка труда (числа незанятых на одну вакансию). Так, в республике Карелия доля регистрируемой безработицы к общей составила в 2000 г. 22%, тогда как в Ростовской области и республике Северная Осетия этот показатель составил 4% и 6% соответственно. Заметим, что отношение регистрируемой безработицы к общей отражает прежде всего специфику регионального рынка труда с точки зрения перетоков из одного состояния в другое (из занятости в незанятость и обратно, из занятости и незанятости за пределы экономически активного населения и обратно), и роли государственных институтов в этих процессах. При этом относительно низкая доля регистрируемой безработицы в общей в регионе зачастую сильнее связана с региональными особенностями, а не с работой самих служб занятости. Мы считаем необходимым, чтобы в пилотных регионах доля регистрируемой безработицы в общей не была очень низкой, поскольку этот показатель безусловно отражает степень (потенциального) воздействия государственных программ, и АПЗ в частности, на безработицу.

Что касается структуры безработицы, следует отметить схожесть половозрастной структуры общей безработицы в рассматриваемых регионах, что видно из таблиц 1.5 и 1.6, хотя, безусловно, и здесь присутствует вариация. Неоднородность более заметно проявляется в образовательной структуре безработных (таблица 1.7). Отметим, что образовательная структура безработных в регионе тесно связана с образовательной структурой занятых в регионе, хотя наблюдается некоторая смещенность образовательной структуры безработных в сторону более низкой квалификации.

### **1.3 КРАТКОЕ ОПИСАНИЕ ПИЛОТНЫХ РЕГИОНОВ.**

По результатам анализа положения на рынках труда регионов и практики применения АПЗ региональными Департаментами ФГСЗН, нами были предложены следующие регионы для более детального анализа и оценки существующего в органах занятости порядка направления безработных на АПЗ, и для последующей апробации методики профилирования:

- Московская Область
- Республика Карелия
- Воронежская область
- Челябинская область
- Омская область

#### **Московская область**

Регион в Центральном Федеральном округе, со средними показателями дохода на душу населения (ВРП на душу населения), хорошо развивающийся, имеющий центр притяжения в виде крупного города (г.Москва), с высокой долей промышленности (прежде всего, машиностроения и металлообработки, а также пищевой промышленности), и относительно высокой долей науки и научного обслуживания, с присутствием в составе

региона монопрофильных городов. По уровню общей и регистрируемой безработицы регион находится среди регионов с низким уровнем показателей. Доля регистрируемой безработицы к общей составляет 14%, что соответствует медианному значению показателя. Структура безработных отличается относительно высокой долей людей с высшим образованием, с одной стороны, и со средним общим образованием, с другой. Регион характеризуется высокой долей вовлеченности безработных в АПЗ, и относительно высокой результативностью АПЗ.

### **Республика Карелия**

Регион в Северо-Западном Федеральном округе, со средними показателями дохода на душу населения (ВРП на душу населения) и растущими темпами развития, с высокой долей промышленности (преимущественно лесной и лесоперерабатывающей), и относительно высокой долей занятых в образовании; с присутствием в составе региона монопрофильных городов. Уровень общей и регистрируемой безработицы в регионе превышает среднероссийские показатели. Доля регистрируемой безработицы к общей составляет 22%, что является одним из самых высоких среди регионов. Структура безработных отличается относительно высокой долей людей со средним профессиональным и средним общим образованием. Регион характеризуется относительно низкими показателями вовлеченности безработных в АПЗ, и средней результативностью АПЗ.

### **Воронежская область**

Регион в Центральном Федеральном округе, с относительно невысокими показателями ВРП на душу населения, но с высокими темпами роста ВРП, с высокой долей занятых в сельском хозяйстве, при одновременно большой доле занятых в промышленности (машиностроение и металлообработка, пищевая промышленность); с присутствием в составе региона монопрофильных городов. Регион характеризуется большими структурными деформациями (много предприятий обрабатывающей промышленности, военной специализации). Уровень общей и регистрируемой безработицы в регионе превышает среднероссийские показатели. Доля регистрируемой безработицы к общей составляет 13%, что соответствует медианному значению показателя. Структура безработных отличается относительно высокой долей людей с высшим образованием, с одной стороны, и со средним общим образованием, с другой. Регион характеризуется относительно высокими показателями вовлеченности безработных в АПЗ, и средней результативностью АПЗ.

### **Челябинская область**

Регион в Уральском Федеральном округе, со средними показателями дохода на душу населения (ВРП на душу населения) и растущими темпами развития, с очень высокой долей промышленности (черная металлургия), с присутствием в составе региона монопрофильных городов. По уровню общей и регистрируемой безработицы регион находится среди регионов со средним уровнем показателей. Доля регистрируемой безработицы к общей составляет 11%, что соответствует медианному значению показателя. Структура безработных отличается относительно высокой долей людей со средним профессиональным образованием. Регион характеризуется высокой долей вовлеченности безработных в АПЗ, развитостью программ содействия в организации предпринимательской деятельности, помощи инвалидам и бывшим военнослужащим, и средней результативностью АПЗ.

**Омская область**

Регион в Сибирском Федеральном округе, со средними показателями дохода на душу населения, но низкими темпами роста; с высокой долей сельского хозяйства при развитости промышленности (химия и нефтехимия). По уровню общей и регистрируемой безработицы регион находится среди регионов со средним уровнем показателей. Доля регистрируемой безработицы к общей составляет 10%, что соответствует медианному значению показателя. Структура безработных отличается относительно высокой долей людей со средним профессиональным, начальным профессиональным и средним общим образованием. Регион характеризуется ниже, чем средними, показателями вовлеченности безработных в АПЗ, но при этом, развитостью программам социальной адаптации, программ для длительно безработных, и ниже, чем средней, результативностью АПЗ. В отличие от остальных пилотных регионов, в Омской области отрицательное сальдо миграции, т.е. количество покинувших регион жителей превышает количество прибывших.

**Резервный список:**

- Новосибирская область
- Мурманская область
- Белгородская область
- Хабаровский край

Таблица 1.1

Таблица 1

## Программы (участников, % от числа зарегистрированных безработных на конец года)

Название региона	Оказание консультационных услуг	Содействие в трудоустройстве	Из них:	Профориентация	Профессиональное обучение (направлено)	В т.ч. Целевые программы	Из них: Выпускников общеобразовательных учреждений	Инвалидов, имеющих показания к труду	Женщин, воспитывающих детей	Военнослужащих и членов их семей	Беженцев и вынужденных переселенцев
			организация трудоустройства слабо защищенных (всего)			социально слабых категорий					
Белгородская область	1885.69	692.15	78.34	847.22	59.86	13.96	2.11	1.44	8.12	1.61	0.67
Воронежская область	1217.92	473.86	6.73	579.82	37.17	8.80	5.82	1.35	0.50	0.89	0.07
Московская Область	1288.86	418.96	10.01	473.99	43.62	22.05	9.96	0.63	9.72	1.72	0.01
республика Карелия	1254.17	251.92	9.31	212.13	16.83	6.19	1.95	0.19	3.48	0.52	0.03
Ленинградская область	1229.46	380.15	0.89	725.37	29.88	12.31	3.20	0.62	7.95	0.53	0.01
Мурманская область	497.26	115.08	4.50	92.01	12.03	4.47	1.34	0.27	2.15	0.72	0.00
республика Дагестан	215.30	69.69	0.79	158.33	3.37	0.42	0.20	0.03	0.13	0.06	0.00
республика Северная Осетия	935.88	466.45	41.07	488.60	0.00	25.91	9.41	0.28	16.03	0.12	0.06
Астраханская область	1284.27	230.73	1.46	377.63	24.40	10.44	3.28	0.45	2.64	3.96	0.10
Ростовская область	3040.00	1007.48	21.63	852.93	80.14	22.16	4.08	2.42	13.22	2.28	0.16
Удмуртская республика	695.14	430.61	11.20	281.19	29.59	11.35	5.08	0.58	4.74	0.91	0.04
Пермская область	1686.33	555.97	19.89	391.70	78.84	23.09	12.17	2.38	6.39	2.07	0.08
Самарская область	599.14	283.25	12.50	242.57	37.54	24.04	5.37	0.57	17.71	0.29	0.11
Саратовская область	1167.68	389.78	8.67	466.44	29.97	11.58	2.82	0.46	6.35	1.83	0.13
Челябинская область	1835.27	672.82	14.63	388.86	50.15	19.64	11.59	0.48	5.20	2.25	0.12
Новосибирская область	2026.23	301.56	11.43	633.79	43.40	16.13	6.96	0.86	6.21	1.95	0.15
Омская область	1076.24	209.78	0.88	573.45	41.67	15.83	6.89	1.05	6.51	1.29	0.08
республика Саха (Якутия)	1411.79	606.38	13.42	759.42	85.07	32.62	18.86	1.25	10.51	2.00	0.00
Хабаровский край	389.89	262.24	34.53	407.95	42.00	9.15	5.83	0.54	1.89	0.89	0.00
Сахалинская область	939.13	337.41	9.29	319.90	24.14	9.11	4.74	0.18	3.47	0.71	0.00

Таблица 1.1 (продолжение)

Название региона	Организация обществен-ных работ	Программы социальной адаптации	в т.ч. "Клуб ищущих работу"	в т.ч. "Новый старт"	Программы субсидирован- ной занятости	в т.ч.		"Молодежная практика"	Инвалиды	Предпенсион- ный возраст	Длительно безработные	Военнослужа- щие
						Одинокие и многодетные родители						
Белгородская область	56.37	19.46	10.51	8.95	15.89	1.59		9.00	1.39	0.32	4.552	0.628
Воронежская область	104.03	41.88	22.72	19.17	6.73	0.20		2.94	1.35	0.253	1.772	0.165
Московская Область	28.94	10.28	5.31	4.97	8.85	1.04		5.02	1.20	0.13	1.547	0.944
республика Карелия	38.78	11.11	6.45	4.66	6.78	1.74		3.08	1.44	0.39	1.470	0.394
Ленинградская область	19.39	24.37	15.62	8.75	0.79	0.03		0.41	0.31	0.00	0.065	0.000
Мурманская область	8.38	2.62	1.60	1.02	4.29	0.17		2.95	0.47	0.08	0.627	0.161
республика Дагестан	25.20	0.93	0.93	0.00	0.70	0.09		0.30	0.03	0.01	0.368	0.002
республика Северная Осетия	118.48	3.57	3.57	0.00	41.07	0.00		40.20	0.87	0.00	0.000	0.000
Астраханская область	28.59	11.42	6.87	4.55	1.32	0.09		0.52	0.43	0.10	0.192	0.071
Ростовская область	126.12	20.12	5.50	14.62	19.84	1.07		13.88	3.31	0.00	1.076	1.581
Удмуртская республика	59.41	55.06	47.22	7.84	9.68	1.17		5.64	1.85	0.29	1.899	0.000
Пермская область	111.25	19.71	15.00	4.72	16.20	2.48		9.31	2.83	0.15	3.283	0.626
Самарская область	41.84	11.56	9.35	2.21	11.77	0.69		6.46	0.91	0.28	3.914	0.213
Саратовская область	55.21	17.69	11.04	6.65	8.34	0.34		6.95	0.50	0.03	0.686	0.170
Челябинская область	82.00	33.75	23.41	10.34	13.37	0.86		6.54	0.93	0.39	4.852	0.651
Новосибирская область	66.68	24.82	24.82	0.00	10.10	0.78		5.61	2.14	0.29	1.690	0.369
Омская область	71.17	37.53	29.10	8.43	0.80	0.05		0.24	0.32	0.04	0.184	0.016
республика Саха (Якутия)	123.36	10.13	6.24	3.89	11.01	2.03		5.43	2.20	0.28	3.018	0.078
Хабаровский край	32.78	9.39	9.26	0.13	22.97	10.90		2.64	3.63	10.63	5.905	0.166
Сахалинская область	70.57	11.62	7.65	3.97	8.62	0.56		4.11	1.05	0.50	2.774	0.197

Таблица 1.1 (окончание)

Название региона	Содействие в организации предпринимательской деятельности		
	в т.ч. Консультации и тестирование	финансовая помощь (субсидии, компенсации)	
Белгородская область	31.25	29.43	1.82
Воронежская область	43.09	40.70	2.39
Московская Область	22.16	20.37	1.79
республика Карелия	13.23	10.79	2.44
Ленинградская область	10.52	10.09	0.44
Мурманская область	4.80	4.77	0.02
республика Дагестан	12.60	7.52	5.08
республика Северная Осетия	9.91	7.33	2.58
Астраханская область	36.11	33.66	2.45
Ростовская область	33.30	26.22	7.07
Удмуртская республика	59.79	51.84	7.95
Пермская область	36.10	33.57	2.53
Самарская область	18.62	15.87	2.75
Саратовская область	26.34	24.33	2.01
Челябинская область	49.91	49.54	0.88
Новосибирская область	20.81	16.13	4.69
Омская область	19.33	10.82	0.93
республика Саха (Якутия)	21.52	13.10	8.41
Хабаровский край	3.67	3.22	0.46
Сахалинская область	12.40	11.56	0.83

Таблица 1.2. ВАЛОВЫЙ РЕГИОНАЛЬНЫЙ ПРОДУКТ НА ДУШУ НАСЕЛЕНИЯ И ИНДЕКС ФИЗИЧЕСКОГО ОБЪЕМА ВАЛОВОГО РЕГИОНАЛЬНОГО ПРОДУКТА

	ВРП на душу руб. (до 1998 г. - тыс. руб.)					ВРП в процентах к предыдущему году		
	1995	1996	1997	1998	1999	1997	1998	1999
Российская Федерация	9562.2	13230	15212.3	16590.8	28546.9	101.2	93.6	105.6
Белгородская область	8598,7	10147,6	11410,9	12956,4	23097,6	104,9	96,5	111,2
Воронежская область	6600,0	8058,8	9386,2	9706,9	16503,2	104,8	92,3	107,2
Московская область	7201,2	10565,6	11854,6	15539,8	24509,9	108,2	97,6	105,2
Республика Карелия	10245,5	11450,2	12686,7	14699,5	26491,2	94,2	92,8	110,9
Ленинградская область	7466,9	10625,5	11262,7	13349,7	25395,9	97,1	93,7	113,7
Мурманская область	13577,0	15796,9	17754,5	23455,1	43332,0	104,7	96,1	106,1
Республика Дагестан	1992,1	2925,3	4143,8	4030,5	6110,3	100,9	91,9	101,8
Республика Северная Осетия - Алания	3526,6	4780,5	5107,2	6217,3	11318,8	94,6	102,1	112,0
Астраханская область	5597,7	7918,6	9149,3	10914,7	18479,1	104,0	101,2	111,7
Ростовская область	5949,1	7088,7	8062,9	9163,7	15780,0	101,3	96,7	109,5
Удмуртская Республика	7593,2	11045,8	12087,1	12200,8	22948,0	102,6	93,5	101,4
Пермская область	12291,5	14481,8	16724,4	18615,5	31928,2	107,9	93,5	107,4
Самарская область	13611,7	17963,7	22107,4	22200,9	36736,1	105,4	92,5	102,5
Саратовская область	7456,2	9064,4	11103,1	10801,0	17888,3	112,0	87,9	106,1
Челябинская область	8967,3	13193,2	14110,6	12700,5	22996,1	103,9	83,1	108,3
Новосибирская область	8377,4	11599,5	13334,9	12991,9	21217,6	94,6	94,8	104,7
Омская область	9532,8	13119,2	14775,3	13586,3	18702,1	96,3	87,3	100,8
Республика Саха (Якутия)	19756,0	26682,6	29897,1	33667,2	65846,9	96,3	94,1	106,6
Хабаровский край	9543,0	15285,9	19895,5	19403,2	32467,0	104,5	93,7	109,2
Сахалинская область	10490,5	14983,7	18971,8	21328,0	46980,5	99,1	95,9	119,1

Таблица 1.3 УРОВЕНЬ БЕЗРАБОТИЦЫ И ЧИСЛЕННОСТЬ НЕЗАНЯТЫХ НА 1 ВАКАНСИЮ (2000 г.)

(в процентах от экономически активного населения)

	Уровень безработицы	Уровень зарегистриро- ванной безработицы	Отношение регистрируе- мой безработицы к общей	Численность незанятых граждан, зарегистриро- ванных в ГСЗ, в расчете на одну заявленную вакансию
<b>Российская Федерация</b>	<b>10.5</b>	<b>1.4</b>	<b>0.13</b>	<b>1.6</b>
Белгородская область	5.8	0.7	0.12	1.2
Воронежская область	10	1.3	0.13	1.6
Московская область	7.4	1	0.14	1.3
Республика Карелия	11.5	2.5	0.22	3.9
Ленинградская область	9.7	1.3	0.13	1.2
Мурманская область	12.8	3.7	0.29	5.2
Республика Дагестан	25.6	4.7	0.18	35.9
Республика Северная Осетия - Алания	28.5	1.7	0.06	4.8
Астраханская область	11.5	2.1	0.18	2.2
Ростовская область	14.9	0.6	0.04	0.9
Удмуртская Республика	9.3	2.7	0.29	8.7
Пермская область	10.4	1	0.10	1.6
Самарская область	10.3	1.7	0.17	1.9
Саратовская область	9.5	1	0.11	1.1
Челябинская область	8.1	0.9	0.11	2.7
Новосибирская область	13.4	0.9	0.07	0.8
Омская область	13.9	1.4	0.10	1.7
Республика Саха (Якутия)	11.3	1	0.09	2.8
Хабаровский край	11.6	2.7	0.23	4.8
Сахалинская область	13	2.1	0.16	6.2

Таблица 1.4

Таблица 4. РАСПРЕДЕЛЕНИЕ СРЕДНЕГОДОВОЙ ЧИСЛЕННОСТИ ЗАНЯТЫХ ПО ОТРАСЛЯМ ЭКОНОМИКИ (2000 г.)

	Промышленность	Сельское хозяйство	Лесное хозяйство	Строительство	Транспорт	Связь	Оптовая и розничная торговля, общественное питание	Жилищно-коммунальное хозяйство, непроеводственные виды бытового обслуживания населения	Здравоохранение, физическая культура и социальное обеспечение	Образование	Культура и искусство	Наука и научное обслуживание	Другие отрасли
<i>В процентах от общей численности занятых</i>													
<b>Российская Федерация</b>	<b>22.6</b>	<b>13</b>	<b>0.4</b>	<b>7.8</b>	<b>6.4</b>	<b>1.4</b>	<b>14.6</b>	<b>5.2</b>	<b>7</b>	<b>9.1</b>	<b>1.8</b>	<b>1.9</b>	<b>8.9</b>
Белгородская область	21.5	24.3	0.2	7.8	4.9	1.6	9.9	4.8	6.6	9.4	1.8	0.3	6.9
Воронежская область	19.8	24.3	0.3	6.8	5.1	1.5	13.7	3.5	7	8.4	1.3	1.5	6.6
Московская область	24.3	8.6	0.3	5.8	5	1.2	14	8.7	7.6	7.9	1.4	5.5	9.7
Республика Карелия	25.5	6.1	0.9	4.6	10.2	1.8	14.5	6.8	8.2	10.5	2.1	0.6	8.2
Ленинградская область	25.4	11.7	0.8	9.2	5.1	1.3	16.1	6.9	5.9	7.5	1.7	1.3	7.2
Мурманская область	26.9	2	0.1	4.6	8.4	1.8	16.5	7	8.9	9.1	2	1.1	11.6
Республика Дагестан	14.3	33.6	0.1	5	3.2	0.9	10	3.6	6.3	13.5	2.1	0.4	7.1
Республика Северная Осетия - Алания	17.1	14.5	0.3	7.7	4.1	1.6	13.3	5	9.1	13	2.8	0.6	10.8
Астраханская область	16.4	14.7	0.2	8.1	8	1.5	14.2	5.4	8.6	10.7	1.8	0.8	9.8
Ростовская область	20	19.2	0.1	7	5.8	1.1	17.5	4.8	6.4	8.7	1.4	1.1	7
Удмуртская Республика	27.8	15.4	0.5	6.2	4.6	1.1	14.5	3.6	7	10	1.8	0.5	7.2
Пермская область	25.6	10	0.6	10.3	6.7	1.2	13.9	4.8	7.2	9.9	1.8	1.3	6.7
Самарская область	28.7	8.7	0.1	6.7	6.9	1.4	15.1	5.3	7.1	8.4	1.5	1.3	8.8
Саратовская область	20.3	19.7	0.3	5.8	7.9	1.2	13	4.9	7.2	8.7	1.6	1.1	8.2
Челябинская область	30.9	9.9	0.3	6.6	6.4	1.1	13.1	6.2	6.7	8.8	1.5	1.4	7
Новосибирская область	18.6	15.6	0.4	5.6	7.2	1.8	16.4	4.4	7.6	9.5	1.8	2.8	8.2
Омская область	18.5	19	0.3	7.3	6.8	1.3	14.3	4.1	7.1	9.2	1.8	1.1	9.1
Республика Саха (Якутия)	16.2	10.3	0.4	6.1	10	1.8	12.6	7	7.4	15.1	2.7	0.8	9.6
Хабаровский край	21.6	4	0.6	6.3	9.1	1.4	21.2	6.4	7.4	9.5	1.7	0.6	10.1
Сахалинская область	24.9	4.6	0.6	4.9	8.4	1.9	18.6	6.8	7	8.3	1.9	0.4	11.6

Таблица 1.5 СОСТАВ БЕЗРАБОТНЫХ ПО ПОЛУ в 2000 г.

(по данным выборочного обследования населения; тысяч ч-к и %)

	Безработные - в том числе				
	всего	мужчины	%	Женщины	%
<b>Российская Федерация</b>	<b>7514.7</b>	<b>4030.3</b>	<b>53.6</b>	<b>3484.5</b>	<b>46.4</b>
Белгородская область	42.4	26.1	61.6	16.3	38.4
Воронежская область	118.4	64.7	54.6	53.7	45.4
Московская область	261.3	135	51.7	126.3	48.3
Республика Карелия	45.4	26.6	58.6	18.8	41.4
Ленинградская область	82.5	44.4	53.8	38.1	46.2
Мурманская область	74.7	37.2	49.8	37.5	50.2
Республика Дагестан	212.3	115.7	54.5	96.5	45.5
Республика Северная Осетия - Алания	93.4	52.6	56.3	40.8	43.7
Астраханская область	57.4	29	50.5	28.4	49.5
Ростовская область	306.4	145.4	47.5	161.1	52.6
Удмуртская Республика	76.3	48.9	64.1	27.4	35.9
Пермская область	152.9	85.4	55.9	67.5	44.1
Самарская область	174.8	91.7	52.5	83.1	47.5
Саратовская область	125.3	57.1	45.6	68.2	54.4
Челябинская область	147.2	76.7	52.1	70.5	47.9
Новосибирская область	153.1	82.3	53.8	70.8	46.2
Омская область	144.9	74.6	51.5	70.3	48.5
Республика Саха (Якутия)	56	28.2	50.4	27.7	49.5
Хабаровский край	92.2	42	45.6	50.2	54.4
Сахалинская область	42.1	22.3	53.0	19.7	46.8

**Таблица 1.6 СОСТАВ БЕЗРАБОТНЫХ ПО ВОЗРАСТНЫМ ГРУППАМ в 2000 г.**  
(по данным выборочного обследования населения; в процентах к итогу)

	Безработные - всего	в том числе в возрасте, лет						Средний возраст, лет
		до 20	20-29	30-39	40-49	50-59	60 - 72	
<b>Российская Федерация</b>	<b>100</b>	<b>7.0</b>	<b>30.2</b>	<b>26.4</b>	<b>24</b>	<b>9.6</b>	<b>2.8</b>	<b>35.1</b>
Белгородская область	100	6.7	32.2	22.8	23.1	15.3	...	36
Воронежская область	100	3.3	31	25.8	30.6	7.8	1.7	35.6
Московская область	100	7.5	29.9	23.1	22.2	9	8.3	36.7
Республика Карелия	100	9.3	28	23.6	26.6	9	3.5	35.4
Ленинградская область	100	8.3	33	25.6	19	10.8	3.3	34.2
Мурманская область	100	6.9	27.4	28.6	22.7	11	3.5	35.9
Республика Дагестан	100	6.9	39.2	30.6	15.1	6.8	1.5	32.4
Республика Северная Осетия Алания	100	4.2	22	27.5	24.6	15.4	6.3	39
Астраханская область	100	7.2	27	32.7	27.9	3.8	1.5	34.6
Ростовская область	100	5.8	31.5	28.3	22.7	9.9	1.8	35.1
Удмуртская Республика	100	9.1	31.6	27.5	18.7	12.3	0.8	34.1
Пермская область	100	8.1	31.7	20	25.5	11.5	3.2	35.4
Самарская область	100	6.4	31.2	22.3	23.1	12.8	4.3	36.5
Саратовская область	100	8.7	24.6	26	31.4	7.8	1.4	35.4
Челябинская область	100	10.1	30.4	28.8	22.1	7.6	1	33.7
Новосибирская область	100	7.8	25	25.8	26.2	12.1	3.1	36.4
Омская область	100	7.7	33.8	22.4	21.9	11.8	2.4	34.8
Республика Саха (Якутия)	100	11.2	28.8	27.9	28.3	3.7	0.2	33.1
Хабаровский край	100	6.6	29.1	25.6	26.3	8.7	3.7	35.4
Сахалинская область	100	9.6	29.4	16.7	31.8	10.5	1.9	35.7

Таблица 1.7 СОСТАВ БЕЗРАБОТНЫХ ПО УРОВНЮ ОБРАЗОВАНИЯ в 2000 г.

(по данным выборочного обследования населения; в процентах к итогу)

	Безработные- всего	в том числе имеют образование						
		высшее профессионал ьное	неполное высшее профессионал ьное	среднее профессионал ьное	начальное профессионал ьное	среднее (полное) общее	Основное общее	начальное общее, не имеют начального общего
<b>Российская Федерация</b>	<b>100</b>	<b>10.0</b>	<b>3.4</b>	<b>26.6</b>	<b>11.9</b>	<b>31.1</b>	<b>14.1</b>	<b>2.7</b>
Белгородская область	100	11.6	4.5	33	18.7	22.1	10.1	...
Воронежская область	100	12.1	2.5	23	8.6	33.2	19.1	1.5
Московская область	100	14.4	6.1	24.5	9.2	31.4	12.3	2.1
Республика Карелия	100	6.3	2.4	27	8.4	28.3	25.5	2.1
Ленинградская область	100	4.3	4.6	25.6	11.3	29.5	23.1	1.6
Мурманская область	100	5.6	5.9	26.4	20.3	27	13.5	1.2
Республика Дагестан	100	11.7	2.7	19.5	7.2	47.1	8.6	3.2
Республика Северная Осетия - Алания	100	16.8	2.5	25.2	21.3	23.5	8.7	2
Астраханская область	100	8.3	0.6	32.2	18.1	26.8	12.9	1.2
Ростовская область	100	11.7	2.8	27.9	11.6	32.1	10.8	3.1
Удмуртская Республика	100	8.9	1.3	18.1	9.3	40.4	16.7	5.3
Пермская область	100	5.1	2.1	19.6	17.5	32.7	21.4	1.6
Самарская область	100	11.7	4.4	32.1	8.5	29.2	12.5	1.6
Саратовская область	100	11.1	1.7	27.3	13.9	33.7	11.2	1.1
Челябинская область	100	4.5	6.2	33.3	14.5	23.8	15.6	2.2
Новосибирская область	100	7.3	3.6	29.5	16.6	22.7	16.9	3.6
Омская область	100	9.3	4.2	22.9	18.5	27.7	15.4	2
Республика Саха (Якутия)	100	3.8	5.4	21.9	7.5	39.5	20.2	1.7
Хабаровский край	100	10.2	2.3	34	6.6	28.5	13.6	4.8
Сахалинская область	100	6.6	1.2	25.8	19.7	32.1	13.9	0.7

## **РАЗДЕЛ 2. ИЗУЧЕНИЕ ПОРЯДКА ВКЛЮЧЕНИЯ БЕЗРАБОТНЫХ ГРАЖДАН В ЧИСЛО УЧАСТНИКОВ АПЗ В ПИЛОТНЫХ РЕГИОНАХ.**

В этом разделе представлены результаты выполнения задач 4.2 и 4.3 Технического задания.

Первая задача Технического задания требовала проведения выборочного анализа используемого в органах занятости Российской Федерации порядка включения безработных граждан в состав участников АПЗ. При этом подзадача 4.2 подразумевала разработку базы данных для сбора информации в регионах по заданной структуре, а подзадача 4.3 требовала сбора этой информации в пилотных регионах. Результаты этой работы представлены в параграфе 2.1.

Подзадача 4.3 Технического задания предполагала, кроме того, выявление критериев, по которым осуществляется отбор безработных на АПЗ, и того, учитывается ли при этом фактор риска длительной безработицы. Результаты выполнения этих работ представлены в параграфе 2.2.

Кроме того, требовалось дать оценку существующего в органах занятости порядка направления безработных на АПЗ с позиции его результативности - трудоустройства безработных (количественный и качественный аспекты) и финансовых расходов. Результаты этого обсуждаются в параграфе 2.3.

### **2.1 РАЗРАБОТКА БАЗЫ ДАННЫХ И СБОР СООТВЕТСТВУЮЩЕЙ ИНФОРМАЦИИ В ПИЛОТНЫХ РЕГИОНАХ.**

Существующие базы данных (БД) учета граждан, ищущих работу, позволяют найти и использовать большую часть перечисленной в Техническом задании информации. Базовые сведения о безработном имеются в карточке персонального учета безработного, утвержденной Министерством Труда. Прочая информация, как правило, может быть найдена в БД дополнительных сведений о гражданах, ищущих работу; БД сведений об образовании клиента; БД сведений о направлении безработных, и т.п. Как результат, практически все регионы регулярно собирают следующую информацию:

- характеристики безработных граждан - пол, возраст, образовательный уровень (общий, специальный), профессия (должность, специальность, уровень квалификации) по предыдущему месту работы, общий стаж работы, стаж работы по предыдущему месту работы, заработная плата по последнему месту работы, причина увольнения с работы, первичность (вторичность) постановки на учет в органах занятости /данные карточки персонального учета, БД дополнительных сведений о гражданах, ищущих работу; БД сведений об образовании клиента/;
- характеристики участия безработных в программах - направление на программу; период длительности безработицы в момент направления на программу; прекращение участия в программе раньше срока с указанием причины; завершение участия в программе в связи с ее окончанием /БД сведений о направлении безработных на АПЗ/;
- трудоустройство после завершения программы; тип трудоустройства - в соответствии со спросом предприятий (фирм) либо в результате юридических соглашений органов занятости с предприятиями (фирмами) /БД о причинах снятия с учета<sup>4</sup>/;

---

<sup>4</sup> Такая информация как правило отсутствует по тем безработным, которые при направлении на программу снимаются с учета (при направлении на переобучение, например), и не становятся на учет вновь после завершения программы. В этих случаях можно лишь предполагать, что они трудоустроились после программы.

- характеристики трудоустройства участников программ - отрасль экономики, организационно-хозяйственная форма предприятия, профессия (должность, специальность, уровень квалификации), заработная плата на новом месте работы /БД о трудоустройстве тех, кто сообщил о себе эти сведения/.

Сведения о психологических особенностях и трудовой мотивации безработного как правило отсутствуют. Единственное исключение составляют те регионы, которые осуществляют профилирование и фиксируют принадлежность к определенным группам (и тем самым отражают мотивацию и психологические особенности) в карточке персонального учета. В наших пилотных регионах это делают в г.Петрозаводске (республика Карелия) и в Троицком районном центре занятости (Челябинская область).

Данные об усредненной стоимости участия в программе могут быть получены в СЗ.

Что касается информации о характеристике статуса занятости участников программ спустя шесть месяцев после трудоустройства - занят (работает там же либо на новом месте работы); незанят (ищет работу или экономически не активен), то они могут быть получены только на основе выборочного обследования участников программ, и на данном этапе отсутствуют.

Для учета специфики местных рынков труда имеет смысл дополнить базу данных и ввести индивидуальные поправки, такие, как характеристики места проживания безработного. На простейшем уровне это могут быть индикаторы типа местности (город/село), а также индикаторы для административных районов (названия которых должны фиксироваться в БД СЗ). Возможно также использование такой информации, как районный<sup>5</sup> уровень безработицы, если подобная информация рассчитывается статистическими службами.

В большинстве пилотных регионов нам предоставили большую часть информации, необходимой для формирования базы данных в вышеперечисленном разрезе. Однако возникли и некоторые сложности.

Наиболее полными и удачно представленными являются данные по Воронежу и Воронежской области. Отличительной чертой этих данных является то, что данные и по городу, и по области собираются и объединяются в единую базу в региональном департаменте занятости, что позволяет построить единую модель для всего региона (результаты построения и оценки статистической модели представлены в Разделе 5).

В большинстве других регионов требовался дополнительный этап сбора данных по районным службам занятости и их объединения в единую базу. Так, имевшиеся в нашем распоряжении данные из служб занятости Челябинской области – это данные только по городу Челябинску и отдельно по г.Троицку; исходная информация по Омской области и республике Карелия представлены в виде наборов баз данных по административным районам городов и районам области, и их объединение в общеобластную базу потребовало достаточно больших временных затрат. Кроме того, в базе по Омской области отсутствует информация по трем районам г.Омска, что безусловно ухудшает прогностическую силу статистической модели. Мы рекомендуем службам занятости уделять большее внимание объединению данных разных административных единиц крупных городов и региона в целом.

Службами занятости используется несколько стандартных интерфейсов баз данных, в числе которых – системы «Катарсис» (Карелия) и «Содействие» (Омск, Челябинск), а также ряд специализированных продуктов, разработанных в регионах (Воронеж). Основой всех этих баз данных является формат DBF – наиболее известный и популярный формат баз данных. Наиболее подробная и точная документация была предоставлена по базам в системе «Содействие»; затем по качеству документации следуют данные Воронежского департамента занятости, а документации данных по

---

<sup>5</sup> Использование уровня безработицы по области возможно при построении общей модели для федерального округа, если такой подход будет применяться для оценивания параметров модели.

Карелии потребовала дополнительных временных затрат для приведения ее формат, пригодный для полноценного анализа.

Одной из проблем, с которой мы столкнулись на примере Люберецкой СЗ, является невозможность быстро экспортировать данные в формат, пригодный для дальнейшей статистической обработки. Существующие программные средства предусматривают лишь экспорт в текстовый формат, что существенно затрудняет дальнейшее использование данных<sup>6</sup>. Возможные направления решения проблемы отсутствия единообразия данных обсуждаются в Разделе 10.

Еще одним из существенных недостатков существующих баз данных по безработным является то, в каком виде собирается информация по видам деятельности/профессиям, а точнее непригодность используемых кодировок<sup>7</sup> для аналитической обработки, что снижает прогностическую точность профилирования.

В ряде служб занятости, уже применяющих методики профилирования (в частности, по мотивации безработных – Челябинская область и республика Карелия), необходимо собирать и учитывать информацию о результатах профилирования (например, категории мотивации и потенциала трудоустройства по экспертной оценке специалистов СЗ), что позволит, накопив массив информации об этих характеристиках безработного, использовать его в дальнейшем при оценивании статистической модели.

## **2.2 ВЫБОРОЧНЫЙ АНАЛИЗ ИСПОЛЬЗУЕМОГО В ОРГАНАХ ЗАНЯТОСТИ ПИЛОТНЫХ РЕГИОНОВ ПОРЯДКА ВКЛЮЧЕНИЯ БЕЗРАБОТНЫХ ГРАЖДАН В СОСТАВ УЧАСТНИКОВ АПЗ.**

Для проведения выборочного анализа используемых в органах занятости пилотных регионов технологий работы с безработными гражданами, и в частности, принятого в регионах порядка включения безработных в состав участников АПЗ, сотрудники ЦЭФИР провели серию интервью со специалистами центров занятости пилотных регионов, изучили методики (в тех регионах, где таковые существуют) и другие информационные материалы, раскрывающие эти технологии. Результаты представлены в параграфах 2.2.1-2.2.5. В дополнение к устным интервью, сотрудники ЦЭФИР подготовили специальную анкету для специалистов службы занятости, вопросы которой нацелены на выявление практики работы с безработными, и в частности, критериев направления на АПЗ. По предварительной договоренности, анкета (в электронном виде<sup>8</sup>) была разслана в региональные Департаменты, а оттуда, по внутренней электронной связи – в районные центры занятости региона. Форма анкеты представлена в Приложении 2.1, а результаты анкетирования обсуждаются в параграфе 2.2.6.

### **2.2.1 Челябинская область**

Челябинская область накопила интереснейший опыт работы с безработными<sup>9</sup>. Более того, уже больше года в некоторых центрах занятости области применяют профилирование.

В апреле 2001 года, в соответствии с решением коллегии Департамента ФГСЗН по Челябинской области, в одном из подразделений Челябинского городского центра занятости населения, Калининском отделе трудоустройства, начался эксперимент по внедрению в практику работы методики профилирования безработных. Успешность

<sup>6</sup> Именно по причине невозможности использования данных мы были вынуждены отказаться от оценивания и апробации статистической модели в районах Московской области.

<sup>7</sup> Профессии кодируются в алфавитном порядке

<sup>8</sup> Электронная форма анкеты позволяет существенно сэкономить время сбора информации, что особенно важно при жестких сроках данного проекта.

<sup>9</sup> ЦЭФИР выражает свою особую признательность сотрудникам и специалистам центров занятости и других структур Департамента ФГСЗН по Челябинской области за помощь и содействие в реализации данного проекта.

эксперимента позволила рекомендовать его к распространению во всех центрах занятости Челябинской области, что и было сделано в апреле 2002 г. В настоящее время методика используется в целом ряде центров занятости, а остальные готовятся к ее внедрению.

В основе методики профилирования Челябинской области лежит так называемая голландская технология (подробнее см. Параграф 3.2.2). В процессах приема, регистрации, перерегистрации, специалисты службы занятости определяют профессиональную востребованность клиентов на рынке труда, их степень мотивации к трудовой деятельности, и включают в соответствующую социально-психологическую группу. Выделяются четыре группы<sup>10</sup>.

К *первой группе* относятся клиенты, имеющие очень высокую мотивацию трудоустройства и высокий потенциал трудоустройства. Объективными критериями оценки потенциала трудоустройства данной группы разработчики методики называют следующие:

- уровень образования, квалификация, опыт профессиональной деятельности, состояние здоровья соответствуют требованиям современного рынка труда к имеющейся профессии;
- есть квалификация в смежных профессиях;
- имеющаяся профессия востребована на рынке труда;
- отсутствуют длительные (без объективных причин) перерывы в работе;
- изменения видов деятельности – нечастые;
- отсутствуют увольнения по статьям нарушения дисциплины и правопорядка;
- не было обращений в СЗ, или человек обращался только для получения вакансий, или стоял на учете не более одного месяца.

Ожидаемая продолжительность безработицы для этой группы – менее 1 месяца.

Ко *второй группе* относятся клиенты, имеющие достаточно высокий уровень мотивации трудоустройства, но с затруднениями в трудоустройстве в короткие сроки. Критериями отнесения к этой группе выступают:

- принадлежность к определенным социально-демографическим и образовательным группам (молодежь, не имеющая профессии; выпускники учебных заведений; граждане, особо нуждающиеся в социальной защите);
- наличие незначительного перерыва в работе;
- отсутствие навыков поиска работы;
- увольнение по сокращению штатов.

Ожидаемая продолжительность безработицы для этой группы – от 1 до 4 месяцев.

К *третьей группе* относят тех, у кого средний уровень мотивации и невысокий потенциал трудоустройства. В частности:

- длительно не работающих;
- имевших высокую зарплату по последнему месту работы;
- тех, кто старше 50 лет, имеет одну профессию и не желает переобучаться;
- утративших надежду найти работу;
- имеющих профессии, не востребованные на рынке труда.

Ожидаемая продолжительность безработицы для этой группы более 4 месяцев.

<sup>10</sup> Изложение по «Профилирование безработных: критерии отбора по уровню мотивации к трудоустройству» - *Методические рекомендации*, Челябинск: ЦППИ, 2001 г.

К *четвертой группе* относят безработных с низкой или практически отсутствующей мотивацией к труду и настроенных на максимизацию срока пребывания в статусе безработного. К ним относят:

- уволенных за нарушение трудовой дисциплины;
- постоянно меняющих место работы;
- людей с ослабленным здоровьем.

Опыт профилирования по данной методике в Калининском районе г. Челябинска показал, что почти 60% зарегистрированных безработных попадают в 3 и 4 группы.

Профилирование проходит в несколько этапов: первичное профилирование проходит, как правило, в течение одного месяца; вторичное профилирование, допускающее перегруппирование безработных, происходит позднее.

Согласно методике, каждой группе предоставляется<sup>11</sup> определенный набор программ.

Клиентам *первой группы* предлагается следующий набор услуг: информация о состоянии рынка труда и востребованности профессий; максимальное количество требуемых вакансий; перечень предприятий и учреждений, фирм с целью возможного трудоустройства; предлагается обратиться в кадровые агентства, участвовать в ярмарках вакансий; обеспечивается проведение гарантированных собеседований; информация вносится в банк резерва специалистов.

Клиентам *второй группы* предлагается следующий набор АПЗ: профконсультационные и профориентационные услуги; Клуб Ищущих Работу (КИР) и Мини-КИР; услуги по обучению (переобучение или повышение квалификации на курсах); Молодежная практика; обучение основам предпринимательства с целью организации собственного дела; мастерские поиска работы; квотирование занятости; субсидированная занятость; общественные работы; оргнабор; участие в массовых мероприятиях; гарантированные собеседования.

Клиентам *третьей группы* предлагаются меры комплексного воздействия: психологическая поддержка, реабилитация и оптимизация психо-эмоционального состояния; профинформация о состоянии рынка труда и об имеющихся вакансиях; профконсультация; программы «Новый старт», КИР, Молодежная практика, направления на квотируемые вакансии, ярмарки вакансий; обучение и переобучение новым профессиям; программы предпринимательства, общественные работы, оргнабор, квотирование и субсидированная занятость.

Клиентам *четвертой группы* предлагаются индивидуальные (профориентационное собеседование; психоректорная работа; направление на общественные работы; оформление досрочной пенсии) и групповые (тренинговые и обучающие профориентационные занятия; направления на экспертный совет или на комиссию социально-психологической поддержки; направление на программу «Новый старт»; участие в массовых мероприятиях) формы работы.

Интересен опыт учета психологических характеристик безработных граждан для определения риска долговременной безработицы и направления на АПЗ в службах занятости Челябинской области. Так, в Калининской службе занятости г. Челябинска среди безработных выделяются группы по уровню мотивации трудоустройства. Причем мотивация трудоустройства тут понимается достаточно широко: в качестве показателей

---

<sup>11</sup> Инициаторами участия безработного в программе на ранней стадии являются, как правило, сами безработные, а при попадании в категорию длительно безработных уже работники СЗ начинают настойчиво предлагать программы.

мотивации выступает характер взаимодействия со специалистом ЦЗ, регуляция поисковых действий, тщательность выполнения поисковых действий и характер их восприятия. Определены также психологические характеристики, характерные для данных групп: активность позиции; готовность работать; оптимизм-пессимизм в отношении возможности трудоустройства; эмоциональное состояние, самооценка, уверенность в собственных силах (см. Таблицу 3.6 в Разделе 3).

Работа ведется с клиентами каждой социально-психологической группы, но основные усилия специалистов службы занятости направляются на работу с причисленными к третьей и четвертой группам, т.е. с теми, кто испытывал серьезные трудности в поиске работы. В частности, с ними более подробно работают психологи.

Заметим, что здесь служба занятости отклоняется от так называемой голландской методики профилирования, поскольку в оригинале работа ведется прежде всего с промежуточными группами (т.е. группами 2 и 3), а крайние группы получают меньше внимания. Обоснование голландского подхода следующее: очень хорошие сами найдут работу, им нужна прежде всего информация о рынке труда и вакансиях; трата же средств на самых плохих не эффективна, поскольку они либо не хотят работать, либо имеют очень плохие с точки зрения рынка труда характеристики, и их улучшение себя не окупит с общественной точки зрения.

В то же время, как отмечали специалисты службы занятости Челябинской области, сама четвертая группа (точнее, то, как она определена в Челябинске) неоднородна. В связи с этим, специалисты Челябинской области выделяют так называемую группу 4.0 – «лежачих безработных»<sup>12</sup>. С учетом того, что в первую группу по их методике попадают преимущественно те, кто обратился в службу занятости, но нашел работу в первые десять дней, и, следовательно, *не получил статус безработного*, имеет смысл переопределить границы каждой из групп. Лучше назвать первой группой тех, кто входит сейчас во вторую группу, и тех из первой, кто не нашел работу в первые 10 дней; третья группа тогда автоматически становится второй; четвертая, за исключением подгруппы 4.0, называется третьей; и наконец, группа 4.0 называется четвертой группой. Такое переопределение, с нашей точки зрения, позволит избежать ненужных усложнений и путаницы и позволит сосредоточить средства на работе с целевыми категориями безработных, что безусловно повысит качество предоставляемых услуг.

Кроме того, как следует из методики профилирования, набор программ, предлагаемых разным группам, каждый раз практически исчерпывает все меню услуг СЗ. Тем самым фактически не происходит разделение меню услуг в зависимости от принадлежности к той или иной группе. Так, в центре занятости Троицкого района Челябинской области профилируют в смысле деления на группы, но потом направляют всех на все программы. Исключение составляет первая группа, набор услуг для которой действительно специфичен.

Еще более существенные продвижения, с нашей точки зрения, могут быть достигнуты в области критериев отнесения к той или иной группе. В частности, причисление к 3-ей группе тех, у кого была высокая зарплата, по крайней мере вызывает вопросы, ведь эта категория явно очень неоднородна, и сам по себе факт высокой зарплаты вряд ли характеризует безработного с точки зрения потенциала трудоустройства и мотивации к труду. Подробнее предлагаемые нами изменения методики причисления к группам обсуждаются в Разделе 5.

В тех центрах, в которых пока еще не используется профилирование, классификация безработных и направление их на АПЗ происходит исходя из опыта конкретных специалистов СЗ. Интервью с работниками Увельского ЦЗ свидетельствуют о

---

<sup>12</sup> Тех, чьи перспективы трудоустройства практически равны нулю.

том, что основными факторами, определяющими длительность пребывания в безработице, и риск длительной безработицы, по их мнению, являются:

- отсутствие образования;
- принадлежность к категории «молодежь без опыта работы»;
- отсутствие навыков работы с компьютером;
- принадлежность к категории «мужчины без образования старших возрастов»
- принадлежность к категории «женщины после 45 лет» (для них характерна повторная регистрация).

Кроме того, встречаются ситуации, когда человек не может найти работу в родном регионе, хотя другом регионе с таким потенциалом и высокой мотивацией к труду он ее обязательно нашел бы. Так, в моно-городах при сокращении производства многие специалисты оказываются невостребованными. В России решение этой проблемы осложняется низкой географической мобильностью (объективными трудностями перемещения в другие регионы), и в результате выход из такого положения как правило находят в переобучении<sup>13</sup>.

Специалисты СЗ подчеркивают, что сельская безработица – это отдельная тема, требующая особых подходов и специализированных методик: там, где вакансии отсутствуют годами, высока возвратная безработица. В то же время, многие на селе являются собственниками земельных паев, что дает основание задуматься о необходимости изменения для них правил назначения пособия. В Троицком центре занятости практикуется создание комиссии по присвоению статуса безработного, на которую направляются претенденты из сельской местности.

Специалисты СЗ считают, что формальные характеристики безработного на 80% способны предсказать длительность пребывания в регистре. Потенциал трудоустройства определяют прежде всего наличие образования, востребованность на рынке труда, возраст, наличие опыта. Остальное задается мотивацией к трудоустройству.

В дополнение к вышесказанному, опыт работы специалистов СЗ Челябинской области обобщен в Таблицах в Приложении 2.2, представляющих результаты анкетирования специалистов СЗ. Параграф 2.2.7 обобщает результаты анкетирования специалистов СЗ по пяти пилотным регионам.

### 2.2.2 Республика Карелия

Органы службы занятости в Республике Карелия активно используют различные АПЗ в работе с безработными.<sup>14</sup> С 2002 г. в некоторых центрах занятости области применяются формальные процедуры профилирования (впрочем, их фактическое использование началось гораздо раньше). В качестве одного из критериев успеха можно отметить резкое снижение доли длительных безработных с 46% до 19%.

Методика профилирования очень похожа на используемую в Челябинской области (которая, в свою очередь основана на так называемой голландской технологии). Официально, методика профилирования внедрена в Петрозаводском городском центре занятости населения с 25 июня 2002 г., однако, в неформализованной форме подобные методики фактически использовались и ранее как в Петрозаводском городском центре, так и в других центрах занятости. Окончательная формализация методики профилирования основана на исследованиях, проведенных специалистами службы занятости, в том числе и исследованиях востребованности отдельных профессий на

<sup>13</sup> Имеет смысл подсчитать, что выгоднее для государства с точки зрения затрат-результатов: помочь переехать, или переобучать (учитывая динамический аспект: дети закончили школу, работы нет...).

<sup>14</sup> ЦЭФИР выражает свою особую признательность сотрудникам и специалистам центров занятости и других структур Департамента ФГСЗН по Республике Карелия за помощь и содействие в реализации данного проекта.

локальных рынках труда и социологическом опросе безработных (204 респондента) в 2001-2002 гг.

В процессах приема, регистрации, перерегистрации, специалисты службы занятости определяют профессиональную востребованность клиентов на рынке труда, их степень мотивации к трудовой деятельности, и включают в соответствующую социально-психологическую группу. Выделяются четыре группы: А, БП, БМ, В.

	Высокая мотивация	Низкая мотивация
Высокая востребованность	А	БМ
Низкая востребованность	БП	В

К *группе А* относятся социально активные клиенты, конкурентоспособные на рынке труда, и клиенты, имеющие очень высокую мотивацию трудоустройства и высокий потенциал трудоустройства. Объективными критериями оценки потенциала трудоустройства данной группы разработчики методики называют следующие: образование, профессия и уровень квалификации, соответствующие требованиям современного рынка труда; отсутствие длительных перерывов в работе и дисциплинарных увольнений. Ожидаемая продолжительность безработицы для этой группы – менее 1 месяца.

К *группе БП* относятся клиенты, имеющие достаточно высокий уровень мотивации трудоустройства, но не обладающие востребованными на рынке труда навыками или профессиями. Как правило, в эту группу попадают:

- бывшие военнослужащие;
- выпускники профессиональных учебных заведений;
- сокращенные;
- переселенцы.

Ожидаемая продолжительность безработицы для этой группы – от 1 до 4 месяцев.

К *группе БМ* относят тех, у кого средний уровень мотивации и невысокий потенциал трудоустройства. Как правило, в эту категорию попадают:

- сокращенные;
- после срочной службы;
- ранее судимые;
- клиенты с небольшим размером пособия, но завышенными требованиями к заработной плате.

Ожидаемая продолжительность безработицы для этой группы – от 1 до 4 месяцев.

К *группе В* относят безработных с низкой или практически отсутствующей мотивацией к труду и настроенных на максимизацию срока пребывания в статусе безработного. К ним относят:

- длительно неработающие, в том числе страдающих от алкогольной зависимости;
- освобожденные из мест лишения свободы;
- уволенные за нарушение трудовой дисциплины и т.д.;
- выпускники школ с неопределенными профессиональными интересами;
- «манипуляторы», использующие службу занятости в качестве «сцены» для предъявления претензий к обществу;

- лица, которые заинтересованы только в денежных выплатах: лица предпенсионного возраста, беременные, матери с малолетними детьми, лица с ослабленным здоровьем (особенно не получившие группу инвалидности), которым нужны только пособия.

В соответствии с Методикой профилирования, каждой группе предоставляется определенный набор программ.

Клиентам *группы А* предлагается следующий набор услуг:

1. Информирование о динамике рынка труда, наличии свободных рабочих мест, изменениях в спросе и предложении на рабочую силу, перспективах отдельных отраслей и профессий через специалистов центров занятости, информационные киоски и стенды, Интернет, средства массовой информации.
2. Участие в ярмарках вакансий, учебных мест и презентаций высококвалифицированных специалистов
3. Регистрация высококвалифицированных специалистов в Интернет-кадровом центре «Резерв»,<sup>15</sup> участие в конкурсном отборе.
4. Поддержка предпринимательской активности безработных и самостоятельной занятости путем профессионального консультирования, финансовой поддержки, обучения основам предпринимательства.<sup>16</sup>
5. Проведение специалистами по трудоустройству подробных индивидуальных бесед с оценкой результатов собеседования безработных и работодателей.
6. Предоставление возможности безработным приобрести новую профессию, повысить квалификацию для последующего трудоустройства.

Клиентам *группы БП* предлагается следующий набор АПЗ:

1. Информирование о наличии свободных рабочих мест, изменениях в спросе и предложении на рабочую силу, перспективах отдельных отраслей и профессий через специалистов центров занятости, информационные киоски и стенды, Интернет, средства массовой информации.
2. Участие в ярмарках вакансий и учебных мест.
3. Профессиональное консультирование (групповые и индивидуальные консультации).
4. Участие в деятельности КИР.
5. Предоставление возможности безработным приобрести новую профессию, повысить квалификацию для последующего трудоустройства.
6. Участие в специальной программе «Молодежная практика».<sup>17</sup>

<sup>15</sup> Служба занятости Республики Карелия уделяет особое внимание трудоустройству не только низко-, но и высококвалифицированных специалистов. Банк данных «Резерв» включает в себя предложения рабочих мест и спрос на них со стороны высококвалифицированных специалистов

<sup>16</sup> По мнению специалистов службы занятости, программа самостоятельной занятости является одним из самых эффективных способов сокращения безработицы, особенно в сельской местности – 3000 или 5000 тысяч рублей хватало, чтобы купить корову (в городе - открыть парикмахерскую) и вырваться из ловушки бедности. По существу программа работает аналогично программам микрокредита в развивающихся странах (например, Бангладеш) – нецелевое использование средств практически исключено не только благодаря жесткому контролю со стороны службы занятости, но и со стороны местного сообщества. Так, выделение финансовой поддержки осуществляется только по рекомендации главы местного самоуправления (“не пропьет”). Наличие отказов и, следовательно, недовольных (вплоть до жалоб Президенту) обеспечивает контроль со стороны других безработных. Безработные, получившие поддержку в рамках программы самостоятельной занятости покидают реестр безработных с вероятностью, близкой к 100%. К сожалению, недавние изменения в процедурах применения и финансирования АПЗ (в том числе Приказ №57) привели к практически полному вытеснению программы самостоятельной занятости.

<sup>17</sup> Данная программа позволяет решить проблемы, с которыми сталкиваются практически все клиенты в начале трудовой деятельности. По понятным причинам работодатели предпочитают кандидатов с опытом работы (в его отсутствие трудно оценить качество кандидата). Если государство субсидирует начальную

Клиентам *группы БМ* предлагаются следующие услуги:

1. Информирование о наличии свободных рабочих мест, изменениях в спросе и предложении на рабочую силу, перспективах отдельных отраслей и профессий через специалистов центров занятости, информационные киоски и стенды, Интернет, средства массовой информации.
2. Участие в ярмарках вакансий и учебных мест.
3. Профессиональное консультирование (групповые и индивидуальные консультации).
4. Участие в деятельности КИР.

Клиентам *группы В* предлагается следующий набор услуг (после определения цели обращения в СЗ составляется индивидуальный план):

1. Информирование о динамике рынка труда, наличии свободных рабочих мест, изменениях в спросе и предложении на рабочую силу, перспективах отдельных отраслей и профессий через специалистов центров занятости, информационные киоски и стенды, Интернет, средства массовой информации.
2. Профессиональное консультирование (групповые и индивидуальные консультации).
3. Участие в деятельности КИР и программе «Новый старт».
4. Предоставление возможности безработным приобрести новую профессию, повысить квалификацию для последующего трудоустройства
5. Программа гарантированного трудоустройства граждан, особо нуждающихся в социальной защите
6. Направление на общественные работы.

При определении мотивации (то есть отделении группы БМ от А и БП от В) специалисты полагаются не только на социально-психологические характеристики клиентов, но и неформальные признаки, определение которых основано на опыте специалистов СЗ. Новых специалистов обучают при помощи бесплатной стажировки (длительностью до полугода). С другой стороны, интервью самих специалистов показывают, что, как и в Челябинской области, неформальные методы профилирования также во многом определяются измеримыми социально-психологическими характеристиками (история трудовой деятельности, в том числе наличие нарушений трудовой дисциплины, образование, последняя зарплата, семейное положение, в том числе наличие обязательств по алиментам, история отношений со службой занятости – отказывался ли от разумных вакансий, просил дать больше направлений, принимал предложения не вполне соответствующие его специальности, от которых по закону мог бы отказаться, приходил по направлению к работодателю в первый день, или тянул до последнего дня и т.д.). Исследование полученных от службы занятости микроэкономических данных даст возможность обобщить и во многом формализовать опыт специалистов.

Как и в Челябинской области, работа ведется с клиентами каждой социально-психологической группы, но основные усилия специалистов службы занятости направляются на работу с причисленными к второй, третьей и четвертой группам, т.е. с теми, кто испытывал серьезные трудности в поиске работы.

---

занятость, работодатель убеждается в качестве (в том числе высокой мотивации) кандидата и оставляет его у себя в последствие. Опыт СЗ Республики Карелия показывает что МП навсегда выводит безработных из реестра безработных более чем в половине случаев. К сожалению, недавние изменения в процедурах применения и финансирования АПЗ (в том числе Приказ №57) привели к практически полному вытеснению данной программы.

В дополнение к вышесказанному, опыт работы специалистов СЗ республики Карелия обобщен в Таблицах в Приложении 2.2, представляющих результаты анкетирования специалистов СЗ, и обсуждается в параграфе 2.2.7.

### 2.2.3 Омская область

В Омской области пока еще не используется профилирование, но некоторые шаги в этом направлении предпринимаются. Классификация безработных и направление их на АПЗ происходит исходя из опыта конкретных специалистов СЗ. Сотрудники ЦЭФИР провели серию интервью со специалистами Департамента ФГСЗН по Омской области, а также со специалистами Центра занятости Центрального района г.Омска и Центра занятости Омского района<sup>18</sup>.

Специалисты ЦЗ делят безработных на группы преимущественно по социально-демографическим признакам. Так, основными факторами, определяющими длительность пребывания в безработице, и риск длительной безработицы, по их мнению, являются:

- принадлежность к группе «женщины с инженерным образованием»;
- принадлежность к группе «попавшие под высвобождение»;
- предпенсионный возраст (старше 50 лет);
- ограничения в труде (инвалидность);
- длительный перерыв в работе;
- отсутствие образования;
- невостребованность профессии на рынке труда, и как следствие, стремление переобучиться;
- низкая мотивация к трудоустройству;
- отсутствие представления о том, чтобы они хотели.

Специалисты отмечают, что стремятся с самого начала подразделить безработных на подгруппы в зависимости от уровня мотивации. Однако четких технологий такого разбиения нет. Еще до присвоения статуса безработного в некоторых центрах занятости проводятся так называемые технологические сессии – групповые встречи психолога с безработными, на которых выявляется мотивация к трудоустройству. Психологи Центрального района г.Омска считают, что психологический портрет безработного легче выяснить в группе.

Набор программ АПЗ в Омской области стандартен, однако необходимо отметить широкое распространение программы организации общественных работ: региональные власти выделили значительные фонды на эту программу, и желающих тоже очень много.

Критерии направления на АПЗ как правило не сформулированы, и каждый специалист СЗ полагается в этой области на свой опыт. Целевые группы (те, с кем СЗ работает более пристально) не выделяются.

Результаты нашего опроса специалистов СЗ Омской области представлены в Таблицах в Приложении 2.2 и обсуждаются в Параграфе 2.2.7.

### 2.2.4 Воронежская область

В Воронежской области с 1994 года применялась дифференциация категорий безработных. Дифференциация безработных проводилась для определения наиболее проблемных категорий, а также для специализации мер содействия занятости применительно к выделенным группам. Таким образом, уже в 1994 году специалистами

---

<sup>18</sup> ЦЭФИР выражает свою признательность сотрудникам и специалистам центров занятости и других структур Департамента ФГСЗН по Омской области за помощь и содействие в реализации данного проекта.

ФГСЗН<sup>19</sup> Воронежской области среди длительно безработных было выделено 14 профильных групп, а также рекомендованы необходимые меры по работе с представителями этих групп. Однако в процессе дальнейшей работы по профилированию возник ряд методических и методологических проблем. В 2001 году специалистами ФГСЗН был разработан методический подход к профилированию ищущих работу граждан. Таким образом, уже больше года в центрах занятости области применяется профилирование. Профилирование осуществляется на основе отнесения безработных к той или иной категории. Для выделения категорий используются следующие критерии: социально-демографические, образовательно-квалификационный, профессиональный. Также учитываются длительность пребывания в безработице и мотивация к труду. В процессах приема, регистрации, перерегистрации, специалисты службы занятости, используя вышеперечисленные критерии, определяют профессиональную востребованность клиентов на рынке труда, их степень мотивации к трудовой деятельности, и включают в соответствующую социально-психологическую группу. По аналогии с Карелией и Челябинской областью, выделяются следующие четыре группы:

К *первой группе* относятся клиенты, имеющие профессию, востребованную на рынке труда и высокую мотивацию к трудоустройству.

К *второй группе* относятся клиенты, имеющие профессию, востребованную на рынке труда и низкую мотивацию к трудоустройству.

К *третьей группе* относятся клиенты, имеющие профессию, не востребованную на рынке труда, не имеющие определенной профессии (специальности) и высокую мотивацию к трудоустройству.

К *четвертой группе* относятся клиенты, имеющие профессию, не востребованную на рынке труда, не имеющие определенной профессии.

В соответствии с Методикой профилирования, каждой группе предоставляется определенный набор программ.

Клиентам *первой группы* предлагается следующий набор услуг:

1. Обучение методам самостоятельного поиска работы
2. Участие в ярмарках вакансий
3. Заполнение анкет и занесение в банк квалифицированных специалистов
4. Вовлечение в предпринимательскую деятельность
5. Участие в социально-адаптационных программах “Научись искать работу”, “Клуб ищущих работу”, “Дорога в бизнес”, профориентационные услуги, профобучение

Клиентам *второй группы* предлагается следующий набор АПЗ:

1. Индивидуальные профконсультации по повышению мотивации к труду
2. Обучение методам активного поиска работы (программы “Научись искать работу”, “Клуб ищущих работу”)
3. Составление индивидуальных планов поиска работы
4. Участие в ярмарках вакансий
5. Участие в группах, обучающихся по программам: “Начни сначала”, “Новый старт”
6. Участие в семинарах по предпринимательству : “Начни свой бизнес”, “Домашний бизнес”
7. Направление в комиссию индивидуального собеседования

Клиентам *третьей группы* предлагаются следующие услуги:

1. Составление индивидуальных планов поиска работы
2. Профориентационные услуги, а именно
  - Обучение навыкам самостоятельного поиска работы

<sup>19</sup> ЦЭФИР выражает свою признательность сотрудникам и специалистам центров занятости и других структур Департамента ФГСЗН по Воронежской области за помощь и содействие в реализации данного проекта

- Направление на профобучение
- Участие в социально-адаптационных программах (“Научись искать работу”, “Новый старт”)
- Участие в семинарах по предпринимательству: “Начни свое дело”, “Дорога в бизнес”

Клиентам *четвертой группы* предлагаются:

1. Профориентационные услуги: углубленные индивидуальные профконсультации по повышению мотивации к труду, в том числе по построению профессиональной карьеры
2. Составление плана самостоятельного поиска работы
3. Обучение навыкам самостоятельного поиска работы
4. Участие в социально-адаптационных программах (“Научись искать работу”, “Новый старт”)
5. Организация переобучения
6. Участие в семинарах “Начни свое дело”, “Дорога в бизнес”
7. Направление в комиссию индивидуального собеседования

В отличие от Челябинской области и Карелии, особое внимание уделяется профилированию молодежи. Среди молодежи выделяют следующие группы:

К *первой молодежной группе* относятся выпускники общеобразовательных школ, которые впервые ищут работу и не имеют профессию

К *второй молодежной группе* относятся выпускники ПТУ, техникумов, вузов, которые впервые ищут работу, не имеют трудового стажа.

К *третьей молодежной группе* относится ранее работавшая молодежь, имеющая специальность

К *четвертой молодежной группе* относится не имеющая специальности (как работавшая ранее, так и без опыта работы).

Согласно методике, каждой молодежной группе также предоставляется определенный набор программ.

Клиентам *первой молодежной группы* предлагается следующий набор услуг:

1. Профориентационные мероприятия с целью выработки мотивации к получению профессии: до 1 октября – с использованием плана поиска учебного места (в стационарную систему образования), после 1 октября – профориентационные услуги по подбору варианта обучения за счет службы занятости, направление на обучение
2. Формирование банка вакансий для несовершеннолетних граждан
3. Заключение договоров о гарантированном трудоустройстве.
4. Квотирование рабочих мест
5. Программа “Молодежная практика”
6. Организация общественных работ

Клиентам *второй молодежной группы* предлагается следующий набор АПЗ:

1. Проведение профориентационных мероприятий с целью:
  - Выявления мотиваций к труду
  - Обучения навыкам самостоятельного поиска работы
  - Выявления необходимости получения дополнительных знаний
  - Участия в социально-адаптационных программах
2. Составление индивидуальных планов поиска работы
3. Проведение гарантированных собеседований, ярмарок вакансий
4. Программы содействия занятости: “Молодежная практика”, квотирование рабочих мест, временная занятость.
5. Выпускникам вузов предлагается дополнительно следующий набор услуг:

- Обучение методам активного самостоятельного поиска работы, знакомство с различными источниками информации
- Поиск вакансий за пределами г.Воронежа
- Обучение на краткосрочных курсах при необходимости дополнительных знаний
- Обучение менеджменту
- Предложение вариантов самозанятости, при необходимости – обучение

Клиентам *третьей молодежной группы* предлагаются следующие услуги:

1. Формирование банков данных вакансий
2. Проведение гарантированных собеседований, ярмарок вакансий
3. Обучение методам активного самостоятельного поиска работы, знакомство с различными источниками информации, работа в ресурсном зале клуба ищущих работу
4. Участие в социально-адаптационных программах
5. Знакомство с рабочими местами непосредственно на производстве
6. Использование возможности трудоустройства по смежным и родственным профессиям

Клиентам *четвертой молодежной группы* предлагаются следующие услуги:

1. Профориентационные консультации с целью выработки мотивации к получению профессии
2. Подбор вариантов обучения, при отсутствии желания учиться – подбор варианта трудоустройства, в том числе на временные, общественные работы
3. Обучение методам активного самостоятельного поиска работы
4. Участие в программе “Молодежная практика”
5. Для ранее не работавших дополнительно предлагается индивидуальная работа и вовлечение в групповую работу по программам выработки мотивации к труду, навыков делового общения.

Необходимо отметить особый подход специалистов ФГСЗН Воронежской области к реабилитации и вовлечению инвалидов в трудовую деятельность. Безработные граждане, имеющие *трудовые ограничения* формируют отдельную профильную группу. Критерием попадания в эту группу является наличие справок из медицинских учреждений с показаниями о невозможности безработного выполнять ту или иную работу. Клиентам, имеющим *трудовые ограничения*, предлагается следующий набор АПЗ:

1. Составление индивидуальных планов самостоятельного поиска работы
2. Организация гарантированных собеседований, ярмарок вакансий
3. Работа с банком квалифицированных специалистов
4. Организация семинаров по предпринимательству, содействие в организации собственного дела.
5. Квотирование рабочих мест
6. Направление в комиссию для индивидуального собеседования
7. Профориентационные услуги:
  - Индивидуальные консультации
  - Переобучение

Также в отдельную профильную категорию попадают безработные граждане *предпенсионного возраста*. Специалисты служб занятости отмечают неоднородность этой профильной группы. Активным клиентам этой группы, имеющим профессии, по которым возможна организация предпринимательской деятельности, желающим заниматься предпринимательской деятельностью предлагаются:

1. Переобучение
2. Обучение основам малого и среднего бизнеса
3. Участие в гарантированных собеседованиях, ярмарках вакансий
4. Предложение вариантов временной и общественной работы
5. Направление в комиссию индивидуального собеседования.

Пассивным, не предпринимающим никаких попыток к изменению своего статуса, клиентам *предпенсионного возраста* предлагаются следующие АПЗ:

1. Участие в социально-адаптационных программах
2. Направление в комиссию индивидуального собеседования
3. Направление на досрочную пенсию

Необходимо отметить, что работники служб занятости Воронежской области ставят перед собой задачу выделения наиболее проблемных и массовых профильных групп клиентов. Работа ведется таким образом, что основные усилия специалистов службы занятости направляются на работу выделенными группами, т.е. с теми, кто испытывал серьезные трудности в поиске работы. Кроме того, профилирование в Воронежской области представляет собой не разовый, а непрерывный процесс, т.е. учитываются изменения в структуре и мотивации клиентов служб занятости.

Результаты нашего опроса специалистов СЗ Воронежской области представлены в Таблицах в Приложении 2.2 и обсуждаются в Параграфе 2.2.7.

### 2.2.5 Московская область

В Московской области профилирование не используется. Классификация безработных и направление их на АПЗ происходит исходя из опыта конкретных специалистов СЗ. Сотрудники ЦЭФИР провели серию интервью со специалистами Департамента ФГСЗН по Московской области, а также со специалистами Центра занятости Люберецкого района Московской области<sup>20</sup>.

Специалисты ЦЗ делят безработных на группы преимущественно по демографическим признакам. Основными факторами, определяющими длительность пребывания в безработице, и риск длительной безработицы, по их мнению, являются:

- принадлежность к группе «женщины», и особенно, «женщины в возрасте, имеющие высокую специализацию»;
- предпенсионный возраст (старше 50 лет);
- ограничения в труде (инвалидность);
- отсутствие компьютерной грамотности.

Направление на разные программы происходит после прохождения собеседования с работником центра. Человеку дают направление – например, на переобучение, или на программу содействия предпринимательству – и уже там специалисты каждой конкретной программы проверяют целесообразность использования этой программы (например, на основе беседы и теста).

Работники затрудняются сказать, как они определяют, что человеку нужно, например, переобучение. В основном это делается на основе опыта – например, если приходит бухгалтер, не знающий программы 1С, ясно, что его нужно направить на изучение этой программы. В центре есть бухгалтерские курсы, отдельно по 1С, компьютерные курсы, курсы секретарей-референтов.

Если выделять группы, которым предлагаются программы – то это например молодежь. Молодым женщинам предлагают курсы секретаря-референта,

<sup>20</sup> ЦЭФИР выражает свою признательность сотрудникам и специалистам центров занятости и других структур Департамента ФГСЗН по Московской области за помощь и содействие в реализации данного проекта.

делопроизводителя, бухгалтера. Часто приходят молодые матери. Есть обучение парикмахеру, продавцу. Если речь идет о повышении квалификации, применяется тест.

В Люберецкой СЗ программа переобучения работает очень активно. На переобучение люди могут попроситься сами, если они заинтересованы. Иногда, если не набираются группы, они ждут. На психологическую помощь скорее направляют работники СЗ.

В Клуб ищущих работу люди просят сами редко, в основном туда направляют работники СЗ, если видят, что человек не уверен в себе. Ему рассказывают как нужно себя вести, как себя подать. Как определить, что человеку нужен такой клуб – это тоже компетенция работников СЗ. В основном идет только опора на опыт. Работники считают, что они могут сразу по человеку увидеть, что ему нужно – работа, деньги, психологическая помощь, или что-то еще.

Очень важны психологические характеристики, которые работники СЗ определяют при личном контакте – если они видят, что человек не хочет работать, лучше его не направлять, например, на переобучение, а то он и другим будет мешать.

Сама длительность безработицы оказывает определенное влияние – если человек больше года не работает, скорее всего, ему нужна психологическая помощь. Нужно его мягко направить туда. Он имеет право это бросить, если ему не понравится – но как правило, не бросают.

Работники СЗ считают, что помогать нужно скорее тем, кому можно помочь, и кто хочет работать, т.е. меньше нужно помогать тем, кто и так легко найдет работу, и тому, у кого шансов почти нет.

Результаты нашего опроса специалистов СЗ Московской области представлены в Таблицах в Приложении 2.2 и обсуждаются в Параграфе 2.2.7.

### **2.2.6 Некоторые интересные находки из опыта СЗ по организации работы с безработными.**

Наряду с общеметодическими моментами, интересен опыт некоторых СЗ в вопросах организации работы с безработными.

- Во многих центрах занятости, работники СЗ специализируются на первичном приеме или вторичном приеме; те, кто на вторичном приеме, тоже специализируются на работе с определенными группами безработных (В Челябинске – по группам профилирования, в других – по социально-демографическим категориям (старше 50 лет, молодежь до 26 лет, и т.п.) или по профессионально-социальным характеристикам (работавшие в промышленности, в сфере услуг, проблемные группы).
- В то же время, в Омском районе Омской области сознательно ввели практику обмена картотеками клиентов между специалистами СЗ каждые три месяца (во избежание привыкания и/или предотвращения эффекта отторжения)
- Безработному выдают план поиска работы, и он должен за определенное время обойти ряд предприятий, имеющих вакансии. Структура и количество обойденных вакансий, отраженная в этом документе, позволяют охарактеризовать серьезность намерений трудоустройства безработного: если набор вакансий хаотичен, то это скорее всего «отписка» от требований СЗ.
- В Троицком центре занятости Челябинской области, который использует методику профилирования, «оценка» безработному выставляется тремя специалистами (на первичном приеме; специалистом по трудоустройству на вторичном приеме; и психологом-профориентатором примерно через месяц после первого обращения), результаты сравниваются, и выводится общий. Результаты всех трех оцениваний заносятся в электронную карточку персонального учета.

- Направление на программы переобучения происходит, как правило, под гарантийное письмо о трудоустройстве от работодателя.
- При превышении критического уровня нахождения в регистре безработных (как правило, это 4 месяца), безработный направляется на Комиссию по работе с длительно безработными. Для многих это сильный стимул активнее искать работу.
- Для повышения информированности об услугах СЗ в Увельском центре занятости нашли форму: публикуют купон СЗ в местной газете; те, кто ищет работу, не имея ее или стремясь поменять, заполняют мини-резюме, и приносят в киоск Союзпечати или в редакцию газеты. Эти мини-резюме хранятся в банке данных 3 месяца.

### 2.2.7. Результаты анкетирования.

Всего в ходе анкетирования нами было получено 116 заполненных анкет (36 - из Челябинской области, 18 - из республики Карелия, 18 - из Московской области, 20 - из Омской области, 24 - из Воронежской области).

По оценкам специалистов региональных ЦЗ, доля безработных, получающих статус без желания найти работу составляет, в среднем, 25%. Причиной обращения в этом случае может быть, например, необходимость предоставления справки о признании безработным в органы социального обеспечения. Во всех регионах, кроме Воронежской области, нашлись СЗ, где эта доля составляет более 50% (Вопрос 3, Приложение 2.2).

В среднем, безработный встречается со специалистами СЗ 3 раза в месяц, при этом суммарное количество встреч варьируется от 15 в Карелии до 21 в Омской области и составляет, в среднем, 17 раз (Вопрос 5, Приложение 2.2).

Разделение безработных на группы по каким-либо критериям проводится в 90% СЗ, при этом в 2 областях: Воронежской и Челябинской разделение происходит всегда (Вопрос 6, Приложение 2.2).

Основными критериями разделения безработных на группы были названы следующие (в порядке убывания частоты упоминания): отсутствие опыта работы и юный возраст, ограничения по здоровью, продолжительность периода безработицы, социальная незащищенность, принадлежность к уволенным с предыдущего места работы (в т.ч. из Вооруженных Сил). Наблюдаются некоторые региональные различия. Мотивация к труду является значимым критерием только в Челябинской области. В Воронежской области важным критерием обозначено наличие профессий и их востребованность на рынке труда, а в Карелии - уровень образования и квалификация (Вопрос 7, Приложение 2.2).

Сроком, начиная с которого человек причисляется к числу длительно безработных, в большинстве случаев считается 6 месяцев. Однако, в зависимости от СЗ, этот период меняется от 3 до 24 месяцев (Вопрос 9, Приложение 2.2).

В среднем, 63% сотрудников СЗ ставят перед собой цель во время первого приема безработного определить его шанс стать длительно безработным. Однако, разброс этого показателя довольно существенен: в Московской области он составляет менее половины (39%), а в Челябинской - 75% (Вопрос 10, Приложение 2.2).

Среди основных признаков, повышающих шансы человека стать длительно безработным, были перечислены: низкий уровень образования, квалификации, юный или предпенсионный возраст, ограничения по здоровью, отсутствие опыта работы (Вопрос 11, Приложение 2.2).

Самый частый вопрос, который задается для более точного определения, действительно ли человек имеет высокую мотивацию к трудоустройству, касается собственных усилий безработного по поиску работы, активности поиска, интереса к предложениям службы занятости и т.д. Также работники СЗ пытаются выяснить готовность повысить квалификацию или сменить профессию. Достаточно часто напрямую задается вопрос о целях безработного, о том, чего он ожидает от службы занятости и от

будущей работы (Вопрос 12, Приложение 2.2).

При ответе на вопрос что в первую очередь необходимо для того, чтобы человек не стал длительно безработным, высокая мотивация к трудоустройству или востребованность на рынке труда, во всех регионах предпочтение было отдано мотивации (Вопрос 13, Приложение 2.2). Среди основных признаков высокой мотивации были выделены следующие (в порядке убывания частоты упоминания): собственные усилия по поиску работы, активность поиска, интерес к предложениям службы занятости, готовность повысить квалификацию, сменить профессию, оптимизм, предприимчивость, открытость и готовность участвовать в программах АПЗ (Вопрос 14, Приложение 2.2).

Абсолютное большинство респондентов во всех регионах ответили, что инициатива выбора конкретной программы АПЗ для определенного безработного принадлежит работнику СЗ, только в 10% случаев выбор осуществляется безработным (Вопрос 17, Приложение 2.2). В 69% СЗ случались отказы безработному в предоставлении конкретной программы АПЗ (Вопрос 18, Приложение 2.2).

Основная причина отказа - недостаточное финансирование программы, на втором месте - несоответствие безработного требованиям программы (уровень образования, квалификации, возраст, ограничения по здоровью и т.д.) (Вопрос 19, Приложение 2.2).

Составление индивидуальной программы действий для безработного практикуется в 57% СЗ, однако этот показатель различен для разных регионов, так в Московской области индивидуальная программа предлагается в 71% СЗ, а в Омской области только в 35% (Вопрос 20, Приложение 2.2). Впрочем, в большинстве своем (в 65% случаев) под индивидуальной программой действий понимается составление индивидуального плана поиска работы (Вопрос 21, Приложение 2.2).

Оценка эффективности программ АПЗ проводится, в основном (в 60% СЗ), по результативности трудоустройства, то же, но с учетом затрат практикуется в 26 % СЗ. Однако, в Воронежской области затраты принимаются во внимание более чем в половине СЗ (Вопрос 23, Приложение 2.2).

Один безработный в среднем участвует в двух программах АПЗ (максимальное среднее значение 2.7 наблюдается в Воронежской области, минимальное - 1.4 - в Московской области) (Вопрос 24, Приложение 2.2).

Самым популярным ответом на вопрос «На какую программу АПЗ Вы бы направили человека, который, на Ваш взгляд, имеет большой шанс стать длительно безработным?» являются общественные работы (31%), затем следуют «Клуб ищущих работу» и профессиональное обучение и/или переобучение (по 20%) (Вопрос 25, Приложение 2.2).

Очереди на программы АПЗ, т.е. ситуации, когда спрос на программу превышает возможности службы занятости, имели место в 74% СЗ (Вопрос 26, Приложение 2.2). Самой «дефицитной» являлась программа профессионального обучения и/или переобучения (Вопрос 27, Приложение 2.2).

Только в 16% случаев решение о направлении конкретного безработного на различные программы АПЗ принимается все время одним и тем же специалистом СЗ. В Московской и Воронежской области это число достигает 33%, в Челябинской такая практика отсутствует (Вопрос 30, Приложение 2.2).

В 60% СЗ существует специальный орган, занимающийся проблемами длительно безработных. Эта доля меняется от 6% в республике Карелия до 100% в Воронежской области (Вопрос 31, Приложение 2.2).

Среди основных программ, применяемых при работе с длительно безработными, были названы следующие (в порядке убывания частоты упоминания): индивидуальное собеседование (в т.ч. с психологом), экспертная комиссия/круглый стол, «Клуб ищущих работу» и общественные работы. В Челябинской и Омской областях предпочтение отдается экспертной комиссии, в республике Карелия - «Клубу ищущих работу», в Московской и Воронежской областях - индивидуальному собеседованию (Вопрос 32,

Приложение 2.2).

При ответе на вопрос о том, кому следует отдать предпочтение при направлении на АПЗ в условиях жестких ресурсных ограничений, мнения разделились: в Челябинской и Воронежской областях называют социально незащищенных, в остальных областях приоритетными считают выпускников и молодежь без опыта работы (Вопрос 33, Приложение 2.2).

Большинство сотрудников СЗ (56%) не согласились с мнением, что СЗ не должны расходовать материальные ресурсы и время на "бесперспективных", с точки зрения трудоустройства, безработных. Впрочем, в Воронежской области заниматься "бесперспективными" готовы только 40% сотрудников (Вопрос 34, Приложение 2.2).

Мы также интересовались конкретными программами АПЗ, применяемыми в СЗ. Профессиональное обучение и/или переобучение применяется всеми СЗ. Практически везде применяются содействие (посредничество) в трудоустройстве (96%), поддержка предпринимательской активности безработных (96%), общественные работы (95%), профессиональное консультирование (95%), «Клуб ищущих работу» (94%) и субсидирование занятости (91%). Несколько менее распространены "Новый старт" (79%) и квотирование рабочих мест (77%). Создание рабочих мест применяется только в 27% СЗ, в Московской и в Челябинской областях эта практика применяется активнее, чем в других (41% и 38% соответственно). В 21% СЗ применяются программы АПЗ, не перечисленные в нашем списке (Вопрос 38, Приложение 2.2).

Говоря про критерии направления на программы (Вопрос 39, Приложение 2.2), большинство специалистов выделяло психологические проблемы и низкую мотивацию при направлении на программы социальной адаптации; принадлежность к определенной социально-демографической категории (молодежь, социально незащищенные) при направлении на программы субсидированной занятости/квотирования<sup>21</sup>; профессиональную невостребованность или отсутствие профессии – при направлении на переобучение. При этом, например, программа профессионального переобучения – одна из самых востребованных, на нее как правило есть «очередь» (Вопрос 27, Приложение 2.2), что означает, что критерий необходимости переквалификации/переподготовки не может быть единственным.

### **2.3 ОЦЕНКА РЕЗУЛЬТАТИВНОСТИ СУЩЕСТВУЮЩЕГО В ОРГАНАХ ЗАНЯТОСТИ ПОРЯДКА НАПРАВЛЕНИЯ БЕЗРАБОТНЫХ НА АПЗ**

Оценка результативности существующего в органах занятости порядка направления безработных на АПЗ с точки зрения трудоустройства безработных и финансовых расходов, как это формулируется в Техническом задании, и при той информации, которая доступна (т.е. регулярно собирается), возможна только через оценку результативности по проценту трудоустроенных после каждой программы, с учетом средних расходов на программу на одного человека. Если, в дополнение, доступна информация о стабильности трудоустройства<sup>22</sup>, то это должно скорректировать оценку результативности.

Необходимо отметить, однако, что такой подход не позволяет отделить результативность существующего порядка *направления* на АПЗ от эффекта *сравнительной* результативности *самих программ*: даже если предположить, что все безработные были распределены по программам оптимальным образом, процент трудоустройства и стабильность трудоустройства после разных программ будет разными, поскольку сами

<sup>21</sup> Критерии направления на эти программы очевидно привязаны к действующему законодательству, которое очерчивает круг тех, кто имеет право быть направленным на эти программы.

<sup>22</sup> Как отмечалось в параграфе 2.1, такая информация не собирается регулярно, и может быть получена лишь через выборочное обследование.

программы отличаются друг от друга, а оптимальный «контингент» программ обладает различным потенциалом трудоустройства и разной мотивацией.

Более того, такой упрощенный способ оценки результативности программ страдает от целого ряда недостатков, главным из которых является то, что он не свободен от так называемого эффекта отбора и самоотбора. Методически задача оценивания результативности АПЗ вообще сложна. Существует отдельное направление, получившее название «оценки эффективности активных программ занятости», в рамках которого как раз и предлагаются подходы к решению задачи *методически корректного* оценивания результативности программ. Подобного рода исследования лежат *за пределами нашего проекта*.

В рамках данного проекта задача оценивания результативности существующего порядка направления безработных на АПЗ, очевидно, имеет смысл в сравнительных терминах. Интересно, насколько существующий в России порядок направления на АПЗ лучше или хуже альтернативных подходов (и предлагаемой новой методики в частности) с точки зрения трудоустройства при тех же финансовых и ресурсных ограничениях.

Для ответа на этот вопрос необходимо иметь данные о трудоустройстве после программ *до* изменения методики, и *после* такого изменения в заданном регионе<sup>23</sup>. Большая часть такой информации станет доступной по прошествии времени - после того, как некоторые СЗ пилотных регионов поработают по измененной методике.

Пока в пользу идеи профилирования можно привести лишь данные об изменении процента трудоустройства после введения профилирования в некоторых регионах. Так, в Калининском отделе трудоустройства г. Челябинска<sup>24</sup> после введения профилирования общее количество трудоустроенных увеличилось на 27.5%, в том числе среди безработных – на 6.1%, а число трудоустроенных в десятидневный период выросло на 34.3%. Доля безработных, стоящих на учете более одного года, сократилась на 3.6%, а число граждан с низкой мотивацией к труду сократилась на 47%. В Петрозаводске (республика Карелия) доля длительно безработных снизилась с 46% до 19%.

---

<sup>23</sup> Простое сравнение двух разных регионов, в одном из которых применяется профилирование, а в другом нет, по показателям трудоустройства после программ, некорректно, поскольку региональные различия по всем остальным параметрам, влияющим на результат (процент трудоустройства в данном случае) слишком сильны.

<sup>24</sup> Сравнивались показатели с 1 мая по 31 декабря 2001 г. (после введения профилирования) с показателями за соответствующий период 2000 г. (до введения профилирования).

**Приложение 2.1 Анкета для специалистов Центров занятости.**

Уважаемые коллеги!

Центр экономических и финансовых исследований и разработок по заказу Министерства труда и социальной политики РФ занимается разработкой методики профилирования безработных с целью повышения эффективности реализации активных программ содействия занятости населения. В самом общем виде, профилирование предполагает, во-первых, разделение всех безработных на группы по определенным критериям, а во-вторых, направление безработных из каждой группы на те программы активной политики занятости (АПЗ), которые являются наиболее эффективными для безработных каждой конкретной группы.

Предлагаемая Вам анкета предназначена для сбора и обобщения информации о существующих в настоящий момент в Вашем Центре занятости методах работы с безработными гражданами, о способах выявления различных категорий безработных и о принципах, в соответствии с которыми безработным предлагаются программы активной политики занятости.

Пожалуйста, напечатайте на компьютере в соответствующие ячейки ответы на вопросы и направьте файл с заполненной анкетой по электронной почте Денисовой Ирине Анатольевне ([IDenisova@cefir.ru](mailto:IDenisova@cefir.ru)) напрямую или через ваш региональный Департамент (если у вас отсутствует прямой выход) до **09/07/02 включительно**. В вопросах, ответ на которые предполагает «да» или «нет» или другой выбор, подчеркните ответ, соответствующий Вашей точке зрения.

*Заранее признательны за сотрудничество!*

**Внимание!** Все вопросы касаются только взаимодействия с гражданами, признанными безработными.

№	Вопрос	Ответ
1.	Пожалуйста, оцените, какой процент из обращающихся в службу занятости получает статус безработного?	
2.	Пожалуйста, оцените, какому проценту из претендующих на получение статуса безработного удастся найти работу в течение 10 дней после первого обращения?	
3.	Пожалуйста, оцените, какой процент безработных получают этот статус без желания найти работу (а, например, чтобы представить справку о признании безработным в органы соц. обеспечения)?	
4.	Сколько в среднем времени (минут) длится первый прием гражданина, признанного безработным?	
5.	Сколько раз, в среднем, встречается один безработный со специалистами службы занятости?	
6.	Проводится ли в Вашей службе занятости деление безработных на группы по каким-либо критериям?	1. Да 2. Нет⇒к вопр.9
7.	Пожалуйста, перечислите эти критерии	1. 2. 3. 4. 5.
8.	С какой целью проводится деление безработных на категории?	
9.	Начиная с какого срока Вы причисляете человека к длительно безработным?	
10.	Ставите ли Вы перед собой цель во время первого приема безработного определить его шанс стать длительно безработным?	1. Да 2. Нет

11.	Пожалуйста, перечислите признаки, которые, на Ваш взгляд, повышают шансы человека стать длительно безработным (может быть, это определенный возраст, уровень образования и т.п.).	1. 2. 3. 4. 5. 6.
12.	Какие 3-4 вопроса, задаваемые Вами безработному (помимо выяснения пола, возраста, стажа), позволяют Вам с большой точностью сделать вывод о том, что этот человек, действительно, имеет высокую мотивацию к трудоустройству?	1. 2. 3. 4.
13.	Как Вы считаете, для того, чтобы человек не стал длительно безработным, он должен в первую очередь:	1. иметь высокую мотивацию к трудоустройству 2. быть востребованным на рынке труда 3. иное (укажите)
14.	Перечислите, пожалуйста, признаки, по которым Вы можете судить о высокой мотивации безработного.	
15.	Какие 3-4 вопроса, задаваемые Вами безработному (помимо выяснения пола, возраста, стажа), позволяют Вам с большой точностью сделать вывод о том, что для этого человека велик риск стать длительно безработным?	1. 2. 3. 4.
16.	Безработный получает информацию о том, в каких программах АПЗ он может участвовать:	
16.1	До получения статуса безработного	1. Да 2. Нет
16.2	В момент получения статуса безработного	1. Да 2. Нет
16.3	На первом приеме у специалиста, уже получив статус безработного	1. Да 2. Нет
17.	Кто является инициатором выбора конкретной программы АПЗ для определенного безработного?	1. специалист СЗ 2. безработный
18.	Были ли в Вашей практике случаи, когда приходилось отказывать безработному, выбравшему конкретную программу АПЗ?	1. Да 2. Нет⇒ переход к вопр.20
19.	Каковы были причины отказа?	
20.	Имеется ли в Вашей службе занятости практика составления индивидуальной программы действий для безработного?	1. Да 2. Нет⇒ переход к вопр.22
21.	В чем она заключается?	
22.	Сколько времени длится самая продолжительная программа АПЗ?	
23.	Как в Вашей службе занятости проводится оценка эффективности программ АПЗ (например, по результативности трудоустройства; то же, но с учетом затрат; и т.п.)?	
24.	В каком количестве программ, в среднем, участвует один безработный?	
25.	На какую программу АПЗ Вы бы направили человека,	

	который, на Ваш взгляд, имеет большой шанс стать длительно безработным?	
26.	Имелись ли когда-нибудь «очереди» на какую-либо программу АПЗ (ситуация, когда спрос на программу превышал возможности Вашей службы занятости)?	1. Да 2. Нет⇒ переход к вопр.30
27.	Перечислите, пожалуйста, программы, на которые были «очереди».	
28.	Как действовали специалисты службы занятости в этих случаях:	
28.1	Направляли безработных на эти программы в том порядке, в каком им был присвоен статус безработного	1. Да 2. Нет
28.2	Подбирали безработным из «очереди» другие программы	1. Да 2. Нет
28.3	Объясняли безработным причины отсрочки, просили подождать	1. Да 2. Нет
28.4	Другое (пожалуйста, опишите)	
28.5	Направляли на эти программы безработных с определенными характеристиками	1. Да 2. Нет⇒ переход к вопр.29
29.	Безработные с какими характеристиками направлялись на эти программы «вне очереди»?	
30.	Если безработный направляется поочередно на разные программы АПЗ, то решение об этом все время принимает один и тот же специалист?	1. Да 2. Нет
31.	Имеется ли в Вашей службе занятости орган (например, комиссия), занимающийся проблемами длительно безработных?	1. Да 2. Нет
32.	Пожалуйста, опишите, как в Вашей службе занятости проводится работа с длительно безработными?	
33.	Если предположить сокращение средств, выделяемых на программы АПЗ, то с какими категориями безработных, на Ваш взгляд, нужно работать службе занятости в первую очередь?	
34.	Согласны ли Вы с мнением, что службы занятости не должны расходовать материальные ресурсы и время на «бесперспективных» с точки зрения трудоустройства безработных?	1. Да. 2. Нет 3. Затрудняюсь ответить
35.	Пожалуйста, поясните свою точку зрения на вопрос 33.	
36.	Как Вы считаете, безработной женщине труднее получить работу, чем мужчине?	1. Да 2. Нет⇒переход к вопр. 38
37.	С чем, на Ваш взгляд, связано такое положение дел (отметьте, пожалуйста, 1-3 основных причин)?	1. Для имеющихся на рынке труда вакансий требуются в основном «мужские» профессии 2. Отсутствие у женщин необходимой квалификации 3. Низкая мотивация к трудоустройству у самих женщин

		<p>4. Наличие у работодателей предубеждений в отношении найма женщин</p> <p>5. Желание женщин устроиться на работу с наличием социальных льгот (детский сад, оплата путевок и т.п.)</p> <p>6. Большая часть работодателей – мужчины.</p> <p>7. Другое (пожалуйста, напишите)</p>
--	--	--

ПРОФИЛИРОВАНИЕ БЕЗРАБОТНЫХ ГРАЖДАН / SPIIL 5.19-2/17 / ФИНАЛЬНЫЙ ОТЧЕТ

А теперь – несколько вопросов о конкретных программах АПЗ, которые проводятся Вашей службой занятости. Вопросы заданы в первой строке. Каждый вопрос относится ко всем перечисленным во второй колонке программам АПЗ.

	38. Реализовывались ли Вашей службой занятости в период с 2000 г. по настоящее время следующие программы активной политики занятости (только в отношении граждан, признанных безработными):		39. Какими основными характеристиками должен обладать безработный, чтобы Вы направили его именно на эту программу АПЗ?	40. Пожалуйста, проранжируйте перечисленные во второй колонке программы по степени их эффективности для трудоустройства (поставьте 1 напротив той программы, участие в которой, судя по Вашей практике, лучше всего способствует трудоустройству безработного, 2 – напротив чуть менее эффективной и т.д.)
1.	Содействие (посредничество) в трудоустройстве	1. Да 2. Нет		
2.	«Клуб ищущих работу»	1. Да 2. Нет		
3.	«Новый старт»	1. Да 2. Нет		
4.	Профессиональное консультирование	1. Да 2. Нет		
5.	Профессиональное обучение и/или переобучение	1. Да 2. Нет		
6.	«Молодежная практика»	1. Да 2. Нет		
7.	Квотирование рабочих мест	1. Да 2. Нет		
8.	Субсидирование занятости	1. Да 2. Нет		
9.	Поддержка предпринимательской активности безработных	1. Да 2. Нет		
10.	Создание рабочих мест	1. Да 2. Нет		
11.	Общественные работы	1. Да 2. Нет		

12.	Есть ли в Вашей службе занятости какие-либо программы АПЗ, не перечисленные выше?	1. Да 2. Нет		
12.1.	Пожалуйста, перечислите и кратко опишите их. Ответьте также на вопросы 39 и 40 для этих программ.			

Если в Вашей службе занятости есть особые способы и методы работы с безработными, о которых невозможно узнать из этой анкеты, но Вы хотели бы о них рассказать, пожалуйста, напишите об этом ниже.

Область:

Город:

Район:

Полное название Вашего Центра занятости:

Информация для контакта

Ф.И.О. специалиста, участвовавшего в анкетировании:

Должность:

Адрес электронной почты:

Телефон:

*Благодарим Вас за участие в опросе!*

**ПРИЛОЖЕНИЕ 2.2 РЕЗУЛЬТАТЫ АНКЕТИРОВАНИЯ СПЕЦИАЛИСТОВ ЦЕНТРОВ ЗАНЯТОСТИ ПИЛОТНЫХ РЕГИОНОВ.**

*Общие примечания:*

1. Число проанализированных анкет: Челябинская область -36, Карелия - 18, Московская область - 18, Омская область - 20, Воронежская область – 24, всего – 116.
2. Сумма процентов не всегда дает ровно 100%, так как проводилось округление.
3. В категорию «Другое» относились те ответы, которые назывались менее 10 раз в сумме по 5 регионам.

*Вопрос 3. Пожалуйста, оцените, какой процент безработных получают этот статус без желания найти работу (а, например, чтобы представить справку о признании безработным в органы соц. обеспечения)?*

Регион	Доля безработных без желания найти работу				Средняя оценка доли
	До 10%	10-20%	20-50%	Свыше 50%	
	Распределение ответов ЦЗ				
Челябинская область	34%	30%	37%	9%	25%
Республика Карелия	12%	18%	59%	12%	31%
Московская область	41%	18%	29%	12%	24%
Омская область	29%	21%	38%	12%	28%
Воронежская область	45%	10%	45%	0%	19%
По 5 регионам	33%	18%	41%	9%	25%

*Примечание:* в интервалах верхняя граница включается, а нижняя – нет.

*Вопрос 5. Сколько раз, в среднем, встречается один безработный со специалистами службы занятости?*

Регион	Среднее число встреч, всего			Среднее число встреч, раз в месяц		
	16 и менее	более 16	В среднем	менее 3	3 и более	В среднем
	Распределение ответов ЦЗ			Распределение ответов ЦЗ		
Челябинская область	7	7	18	11	12	3
Республика Карелия	4	2	15	3	7	3
Московская область	3	2	17	3	7	3
Омская область	2	3	21	5	13	3
Воронежская область	8	3	17	2	6	3
По 5 регионам	24	17	17	24	45	3

*Примечание:* 1. Указывалось либо общее число раз, либо число раз в месяц. 6 и менее раз считались, что это разы в месяц, даже если этого явно не указано. 2. Много ответов было «не менее 2 раз в месяц». Эти ответы принимались как 2 раза ровно.

*Вопрос 6. Проводится ли в Вашей службе занятости деление безработных на группы по каким-либо критериям?*

Регион	ДА	НЕТ
Челябинская область	100%	0%
Республика Карелия	71%	21%
Московская область	83%	17%
Омская область	83%	17%
Воронежская область	100%	0%
По 5 регионам	10%	90%

Вопрос 7. Пожалуйста, перечислите эти критерии

Критерий	Челябинская область	Карелия	Московская область	Омская область	Воронежская область	По 5 регионам
Социальная незащищенность (без указания конкретной группы)	10	5	5	1	7	28
Молодежь, выпускники, без опыта работы	11	6	10	11	8	46
Люди предпенсионного возраста	7	0	2	4	3	16
Молодежь или люди в предпенсионном возрасте (без разделения)	5	1	0	3	6	15
Инвалиды, с ограничениями по здоровью	13	2	7	16	8	46
Высвобожденные, сокращенные, в т.ч. их рядов Вооруженных Сил	9	2	4	8	5	28
Сложная семейная ситуация (многодетная семья, неполная семья, сироты, наличие иждивенцев и т.д.)	6	1	5	5	1	18
Бывшие заключенные	8	1	2	4	1	16
Уровень образования, квалификации	5	6	1	3	5	20
Наличие профессий и их востребованность на рынке труда	3	1	2	0	11	17
Место проживания (сельский район, нет поблизости вакансий)	4	5	0	8	1	18
Срок безработицы	10	6	4	6	8	34
Мотивация к труду, желание работать	15	2	0	0	0	17
Другое	9	3	1	4	2	19

Вопрос 9. Начиная с какого срока Вы причисляете человека к длительно безработным?

Регион	Срок причисления к длительно безработным		
	До 6 мес.	6 мес.	Более 6 мес.
Число ответов ЦЗ			
Челябинская область	19	16	1
Республика Карелия	1	10	6
Московская область	2	9	7
Омская область	3	16	5
Воронежская область	5	11	3
По 5 регионам	30	62	22

**Примечание:** минимальный срок – 3 мес. (2 ответа), максимальный срок – 18 и 24 мес. (по 1 ответу)

Вопрос 10. Ставите ли Вы перед собой цель во время первого приема безработного определить его шанс стать длительно безработным?

Регион	ДА	НЕТ
Челябинская область	75%	25%
Республика Карелия	59%	41%
Московская область	39%	61%
Омская область	54%	46%
Воронежская область	80%	20%
По 5 регионам	63%	37%

Вопрос 11. Пожалуйста, перечислите признаки, которые, на Ваш взгляд, повышают шансы человека стать длительно безработным (может быть, это определенный возраст, уровень образования и т.п.).

Признак	Челябинская область	Карелия	Московская область	Омская область	Воронежская область	По 5 регионам
Молодежь, выпускники, без опыта работы	21	7	7	6	7	48
Люди предпенсионного возраста	19	7	4	5	7	42
Молодежь или люди в предпенсионном возрасте (без разделения)	17	8	12	19	9	65
Инвалиды, с ограничениями по здоровью	20	7	11	13	5	56
Сложная семейная ситуация (многодетная семья, неполная семья, сироты, наличие иждивенцев и т.д.)	7	2	2	4	1	16
Низкий уровень образования, квалификации	30	10	12	20	12	84
Отсутствие профессии или ее невостребованность на рынке труда	17	3	9	3	9	41
«Невыгодное» место проживания (сельский район, нет поблизости вакансий)	6	5	3	6	3	23
Длительный перерыв в работе	3	4	0	6	2	15
Низкий моральный облик, вредные привычки	6	5	1	2	1	15
Плохая трудовая история (увольнение с за нарушение дисциплины и т.д.)	8	4	0	2	0	14
Низкая мотивация к труду, нет желания работать	14	10	4	10	5	43
Стресс, пессимизм, заниженная или завышенная самооценка, неумение представить себя и т.д.	5	3	2	5	2	17
Другое	13	2	12	3	8	38

Вопрос 12. Какие 3-4 вопроса, задаваемые Вами безработному (помимо выяснения пола, возраста, стажа), позволяют Вам с большой точностью сделать вывод о том, что этот человек, действительно, имеет высокую мотивацию к трудоустройству?

Вопрос	Челябинская область	Карелия	Московская область	Омская область	Воронежская область	По 5 регионам
Последнее место работы: какое, причины ухода, когда и т.д.	7	1	0	2	2	12
Собственные усилия по поиску работы, активность поиска, интерес к предложениям службы занятости и т.д.	19	11	12	16	12	70
Цели безработного, что ожидает от службы занятости, что ожидает от работы и т.д.	16	7	3	5	3	34
Желаемая / ожидаемая заработная плата	5	4	5	2	4	20
Готовность начать работу (завтра, какие препятствия)	6	2	0	4	1	13
Готовность повысить квалификацию, сменить профессию	14	7	6	8	10	45
Согласие на любую работу, позицию	4	1	6	5	3	19

Требования к работе	12	6	1	8	6	33
Другое	20	13	10	11	9	63

*Вопрос 13. Как Вы считаете, для того, чтобы человек не стал длительно безработным, он должен в первую очередь: иметь высокую мотивацию к трудоустройству, быть востребованным на рынке труда, иное (укажите)*

Признак	Челябинская область	Карелия	Московская область	Омская область	Воронежская область	По 5 регионам
Иметь высокую мотивацию к трудоустройству	28	16	17	22	16	99
Быть востребованным на рынке труда	20	7	8	16	11	62
Другое	5	2	1	5	1	14

*Примечание:* оба варианта предлагались в анкете.

*Вопрос 14. Перечислите, пожалуйста, признаки, по которым Вы можете судить о высокой мотивации безработного.*

Критерий	Челябинская область	Карелия	Московская область	Омская область	Воронежская область	По 5 регионам
Собственные усилия по поиску работы, активность поиска, интерес к предложениям службы занятости и т.д.	30	12	14	14	16	86
Оптимизм, предприимчивость, открытость, самоорганизация и т.д.	6	7	5	1	0	19
Готовность участвовать в программах АПЗ	3	1	2	2	5	13
Готовность повысить квалификацию, сменить профессию	5	6	5	7	8	31
Другое	19	7	4	19	12	61

*Вопрос 15. Какие 3-4 вопроса, задаваемые Вами безработному (помимо выяснения пола, возраста, стажа), позволяют Вам с большой точностью сделать вывод о том, что для этого человека велик риск стать длительно безработным?*

Вопрос	Челябинская область	Карелия	Московская область	Омская область	Воронежская область	По 5 регионам
Инвалидность, ограничения по здоровью	3	2	5	3	3	16
Низкий уровень образования, квалификации	1	4	3	4	1	13
Отсутствие профессии или ее невостребованность на рынке труда	4	3	2	0	1	10
Длительный перерыв в работе	2	3	0	2	3	10
Низкий моральный облик, вредные привычки	8	5	2	1	1	17

Шансы найти работу, самооценка, настроение, умение рассказать о себе и т.д.	19	9	9	11	8	56
Цель обращения в службу занятости, какие услуги службы занятости нужны и т.д.	12	4	2	5	1	24
Желаемая / ожидаемая заработная плата	3	1	3	2	7	16
Готовность повысить квалификацию, сменить профессию	14	8	6	8	12	48
Согласие на любую работу, позицию	3	2	4	3	2	14
Требования к работе	8	3	1	5	4	21
Другое	21	11	13	12	14	71

Вопрос 17. Кто является инициатором выбора конкретной программы АПЗ для определенного безработного?

Регион	Специалист СЗ	Безработный
Челябинская область	32	1
Республика Карелия	16	2
Московская область	15	2
Омская область	22	2
Воронежская область	16	3
По 5 регионам	101	10

Примечание: иногда указывалось «Специалист СЗ в большинстве случаев» или «вместе»

Вопрос 18. Были ли в Вашей практике случаи, когда приходилось отказывать безработному, выбравшему конкретную программу АПЗ?

Регион	ДА	НЕТ
Челябинская область	82%	18%
Республика Карелия	82%	18%
Московская область	56%	44%
Омская область	71%	29%
Воронежская область	45%	55%
По 5 регионам	69%	31%

Вопрос 19. Каковы были причины отказа?

Причина	Челябинская область	Карелия	Московская область	Омская область	Воронежская область	По 5 регионам
Несоответствие безработного требованиям программы (уровень образования, квалификации, возраст, ограничения по здоровью и т.д.)	11	5	7	10	6	39
Недостаточное финансирование программы	14	11	2	9	6	42
Другое	10	2	0	3	0	15

Вопрос 20. Имеется ли в Вашей службе занятости практика составления индивидуальной программы действий для безработного?

Регион	ДА	НЕТ
Челябинская область	55%	45%
Республика Карелия	53%	47%
Московская область	71%	29%

Омская область	35%	65%
Воронежская область	80%	20%
По 5 регионам	57%	43%

Вопрос 21. В чем она заключается?

Признак	Челябинская область	Карелия	Московская область	Омская область	Воронежская область	По 5 регионам
Составление индивидуального плана поиска работы	64%	78%	75%	50%	60%	65%
Другое	36%	22%	25%	50%	40%	35%

Примечание: в силу малого числа ответов «Другое» не детализировано.

Вопрос 23. Как в Вашей службе занятости проводится оценка эффективности программ АПЗ (например, по результативности трудоустройства; то же, но с учетом затрат; и т.п.)?

Показатель эффективности	Челябинская область	Карелия	Московская область	Омская область	Воронежская область	По 5 регионам
Результативность трудоустройства	23	16	14	14	7	74
Результативность трудоустройства с учетом затрат	8	2	3	7	12	32
Другое	5	2	1	9	2	19

Вопрос 24. В каком количестве программ, в среднем, участвует один безработный?

Регион	Среднее число программ, в которых участвует один безработный			
	менее 2	2	более 2	В среднем
	Распределение ответов ЦЗ			
Челябинская область	21%	55%	24%	2
Республика Карелия	71%	6%	24%	1,5
Московская область	72%	22%	6%	1,4
Омская область	58%	29%	13%	1,6
Воронежская область	0%	55%	45%	2,7
По 5 регионам	41%	37%	22%	1,9

Вопрос 25. На какую программу АПЗ Вы бы направили человека, который, на Ваш взгляд, имеет большой шанс стать длительно безработным?

№ программы	Наименование программы	Челябинская область	Карелия	Московская область	Омская область	Воронежская область	По 5 регионам
2	«Клуб ищущих работу»	18	4	6	4	8	40
3	«Новый старт»	5	4	2	1	8	20

5	Профессиональное обучение и/или переобучение	11	3	11	13	1	39
8	Субсидирование занятости	6	3	1	0	1	11
11	Общественные работы	21	13	10	15	4	63
	Другое	12	4	3	1	9	29

Вопрос 26. Имелись ли когда-нибудь «очереди» на какую-либо программу АПЗ (ситуация, когда спрос на программу превышал возможности Вашей службы занятости)?

Регион	ДА	НЕТ
Челябинская область	76%	24%
Республика Карелия	94%	6%
Московская область	67%	33%
Омская область	79%	21%
Воронежская область	53%	47%
По 5 регионам	74%	26%

Вопрос 27. Перечислите, пожалуйста, программы, на которые были «очереди».

№ программы	Наименование программы	Челябинская область	Карелия	Московская область	Омская область	Воронежская область	По 5 регионам
5	Профессиональное обучение и/или переобучение	25	6	8	17	9	65
9	Поддержка предпринимательской активности безработных	2	6	1	0	0	9
11	Общественные работы	10	3	0	11	1	25
	Другое	5	6	3	5	8	27

Вопрос 30. Если безработный направляется поочередно на разные программы АПЗ, то решение об этом все время принимает один и тот же специалист?

Регион	ДА	НЕТ
Челябинская область	0%	100%
Республика Карелия	25%	75%
Московская область	33%	67%
Омская область	4%	96%
Воронежская область	33%	67%
По 5 регионам	16%	84%

Вопрос 31. Имеется ли в Вашей службе занятости орган (например, комиссия), занимающийся проблемами длительно безработных?

Регион	ДА	НЕТ
Челябинская область	76%	24%
Республика Карелия	6%	94%
Московская область	22%	78%
Омская область	71%	29%
Воронежская область	100%	0%
По 5 регионам	60%	40%

Вопрос 32. Пожалуйста, опишите, как в Вашей службе занятости проводится работа с длительно безработными?

№ программы	Наименование программы	Челябинская область	Карелия	Московская область	Омская область	Воронежская область	По 5 регионам
2	«Клуб ищущих работу»	15	11	5	9	2	42
3	«Новый старт»	12	9	1	4	3	29
4	Профессиональное консультирование	7	2	3	6	0	18
5	Профессиональное обучение и/или переобучение	6	2	5	5	2	20
11	Общественные работы	10	8	6	7	1	32
	Экспертная комиссия, круглый стол	29	1	1	12	1	44
	Индивидуальное собеседование (в т.ч. с психологом)	12	8	12	2	12	46
	Ярмарки вакансий и другие массовые мероприятия	5	4	2	2	1	14
	Другое	6	3	7	10	11	37

Вопрос 33. Если предположить сокращение средств, выделяемых на программы АПЗ, то с какими категориями безработных, на Ваш взгляд, нужно работать службе занятости в первую очередь?

Категория	Челябинская область	Карелия	Московская область	Омская область	Воронежская область	По 5 регионам
Социально незащищенные (без указания конкретной группы)	14	7	4	9	11	45
Молодежь, выпускники, без опыта работы	13	9	10	17	5	54
Инвалиды, с ограничениями по здоровью	6	3	5	6	5	25
Высвобожденные, сокращенные, в т.ч. их рядов Вооруженных Сил	6	1	1	3	5	16
Сложная семейная ситуация (многодетная семья, неполная семья, сироты, наличие иждивенцев и т.д.)	6	1	3	2	1	13
Длительный перерыв в работе	5	3	5	6	5	24
Другое	16	8	6	10	6	46

Вопрос 34. Согласны ли Вы с мнением, что службы занятости не должны расходовать материальные ресурсы и время на «бесперспективных» с точки зрения трудоустройства безработных?

Регион	ДА	НЕТ	Затрудняюсь ответить
Челябинская область	24%	50%	26%
Республика Карелия	19%	69%	13%
Московская область	6%	61%	33%
Омская область	33%	67%	0%
Воронежская область	30%	40%	30%
По 5 регионам	23%	56%	21%

Вопрос 38. Реализовывались ли Вашей службой занятости в период с 2000 г. по настоящее время следующие программы активной политики занятости (только в отношении граждан, признанных безработными)

№ программы	Наименование программы	Челябинская область	Республика Карелия	Московская область	Омская область	Воронежская область	По 5 регионам
1	Содействие (посредничество) в трудоустройстве	97%	88%	94%	96%	100%	96%
2	«Клуб ищущих работу»	94%	94%	83%	96%	100%	94%
3	«Новый старт»	75%	88%	41%	87%	100%	79%
4	Профессиональное консультирование	97%	88%	94%	95%	100%	95%
5	Профессиональное обучение и/или переобучение	100%	100%	100%	100%	100%	100%
6	«Молодежная практика»	97%	100%	94%	78%	100%	94%
7	Квотирование рабочих мест	71%	88%	61%	70%	100%	77%
8	Субсидирование занятости	100%	50%	100%	96%	95%	91%
9	Поддержка предпринимательской активности безработных	94%	100%	94%	100%	95%	96%
10	Создание рабочих мест	38%	20%	41%	14%	17%	27%
11	Общественные работы	97%	88%	94%	91%	100%	95%

Вопрос 38 12. Есть ли в Вашей службе занятости какие-либо программы АПЗ, не перечисленные выше?

Регион	ДА	НЕТ
Челябинская область	24%	76%
Республика Карелия	29%	71%
Московская область	17%	83%
Омская область	17%	83%
Воронежская область	18%	82%
По 5 регионам	21%	79%

Вопрос 39. Какими основными характеристиками должен обладать безработный, чтобы Вы направили его именно на эту программу АПЗ?

№ программы	Наименование программы	Основная характеристика
1.	Содействие (посредничество) в трудоустройстве	<ul style="list-style-type: none"> <li>➢ высокая мотивация к трудоустройству</li> <li>➢ профессиональные качества, которые соответствуют требованиям работодателя</li> <li>➢ для всех категорий</li> <li>➢ в приоритетном порядке – граждане, особо нуждающиеся в социальной защите</li> <li>➢ желание безработного</li> <li>➢ мобильность</li> <li>➢ социальная незащищенность</li> </ul>
2.	«Клуб ищущих работу»	<ul style="list-style-type: none"> <li>➢ отсутствие навыков к самопрезентации, неумение вести деловую беседу, неуверенность в себе</li> <li>➢ в основном молодые специалисты, выпускники</li> <li>➢ Длительно и ранее не работавшие</li> <li>➢ Длительный перерыв в работе; отсутствие мотивации к труду</li> <li>➢ Безработные предпенсионного возраста</li> <li>➢ потеря поисковой активности</li> <li>➢ наличие рекомендации специалиста</li> <li>➢ слабозащищенные категории</li> <li>➢ подавленное эмоциональное состояние, нуждается в</li> </ul>

ПРОФИЛИРОВАНИЕ БЕЗРАБОТНЫХ ГРАЖДАН / SPIL 5.19-2/17 / ФИНАЛЬНЫЙ ОТЧЕТ

		психологической поддержке
3.	«Новый старт»	<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ длительно безработные с низкой мотивацией, низкой самооценкой</li> <li>➤ длительно безработные, не имеющие профессии, специальности</li> <li>➤ длительный перерыв в работе</li> <li>➤ испытывает трудности при планировании своего трудоустройства</li> <li>➤ молодежь</li> <li>➤ потеря поисковой активности</li> <li>➤ отсутствие уверенности в себе, беспомощность, депрессия, наличие “комплексов неполноценности”</li> </ul>
4.	Профессиональное консультирование	<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ профессиональная незрелость, неопределенность образа “Я”, проблемы выбора</li> <li>➤ отсутствие специальности</li> <li>➤ имеют невостребованные профессии, длительное время не работали</li> <li>➤ низкая мотивация к труду</li> <li>➤ уволенные из ВС, МВД</li> <li>➤ желающие определить профиль переобучения</li> <li>➤ впервые ищущий работу</li> <li>➤ неопределенность сферы деятельности</li> <li>➤ практически для всех, кроме активно ищущих работу самостоятельно</li> <li>➤ высвобожденные</li> <li>➤ заказ клиента на консультирование</li> </ul>
5.	Профессиональное обучение и/или переобучение	<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ отсутствие конкурентоспособной профессии</li> <li>➤ потеря квалификации</li> <li>➤ высокая мотивация к труду и обучению, определенные личные особенности, креативность</li> <li>➤ желающие сменить специальность и найти новую работу</li> <li>➤ выпускники общеобразовательных учреждений</li> <li>➤ граждане, уволенные с военной службы</li> <li>➤ решение принимается по результатам тестирования</li> <li>➤ все безработные</li> <li>➤ отсутствие цели, растерянность, перерыв в работе</li> </ul>
6.	«Молодежная практика»	<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ отсутствие опыта работы по профессии</li> <li>➤ целеустремленность, высокая мотивация к труду</li> <li>➤ выпускники</li> <li>➤ возрастные критерии</li> <li>➤ желающие приобрести опыт работы</li> </ul>
7.	Квотирование рабочих мест	<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ состояние здоровья (инвалиды), из числа слаботзащищенных категорий, с нарушениями самооценки, с другими личностными нарушениями</li> <li>➤ лица, нуждающиеся в социальной защите</li> <li>➤ низкая квалификация</li> <li>➤ безработные, соответствующие требованиям заявок предприятия</li> <li>➤ имеет низкую конкурентоспособность на рынке труда</li> <li>➤ особо нуждающиеся</li> </ul>
8.	Субсидирование занятости	<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ предприимчивость</li> <li>➤ необходимые знания, опыт, желание открыть свое дело</li> <li>➤ желание заниматься ИТД в области с/х производства или оказания бытовых услуг</li> <li>➤ граждане, особо нуждающиеся в социальной защите, в том числе молодежь, инвалиды</li> <li>➤ особо нуждающиеся</li> <li>➤ все безработные</li> </ul>
9.	Поддержка предпринимательской активности безработных	<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Способность к предпринимательской деятельности, наличие бизнес плана</li> <li>➤ Работоспособность, инициативность, компетентность, самоконтроль</li> <li>➤ наличие среднеспециального образования, стаж работы</li> <li>➤ опыт работы в бизнесе, наличие финансового обеспечения</li> <li>➤ активность, ответственность, хорошее здоровье, наличие первоначального капитала</li> <li>➤ определенный интеллектуальный уровень, инициатива</li> <li>➤ владение элементарными бухгалтерскими навыками</li> <li>➤ все безработные</li> </ul>

ПРОФИЛИРОВАНИЕ БЕЗРАБОТНЫХ ГРАЖДАН / SPIL 5.19-2/17 / ФИНАЛЬНЫЙ ОТЧЕТ

10.	Создание рабочих мест	<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ длительный период безработицы</li> <li>➤ низкая мотивация к труду</li> <li>➤ временная занятость подростков (14-16 лет)</li> <li>➤ инвалиды</li> </ul>
11.	Общественные работы	<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Отсутствие профессии, определенные личностные характеристики</li> <li>➤ мотивация к труду</li> <li>➤ низкая квалификация</li> <li>➤ длительно безработные</li> <li>➤ завершен период выплаты пособия или размер пособия незначителен</li> <li>➤ наличие желания подработать</li> <li>➤ все категории безработных, в приоритетном порядке – женщины</li> <li>➤ уволен более 2 раз по собственному желанию в течение года и отказавшиеся повысить квалификацию после 3 мес безработицы</li> <li>➤ здоровье, строительная специальность</li> <li>➤ граждане, не имеющие возможности постоянного трудоустройства</li> <li>➤ все безработные</li> </ul>

### **РАЗДЕЛ 3. ОБЗОР ЗАРУБЕЖНОГО ОПЫТА ПРОФИЛИРОВАНИЯ БЕЗРАБОТНЫХ ГРАЖДАН В СИСТЕМЕ ГОСУДАРСТВЕННОЙ СЛУЖБЫ ЗАНЯТОСТИ.**

В этом разделе представлены результаты выполнения задачи 4.4, которая требовала подготовить обзор используемых технологий профилирования безработных граждан в системе государственной службы занятости в странах, использующих профилирование. При подготовке обзора использовались иностранные публикации, документы (инструкции и методики) и информационные материалы, раскрывающие зарубежный опыт профилирования (список использованных материалов представлен в конце раздела).

#### **3.1 МЕТОДИКА ПРОФИЛИРОВАНИЯ В США. ОПЫТ ПРОФИЛИРОВАНИЯ В ШТАТАХ ФЛОРИДА, МИЧИГАН, ДЖОРДЖИЯ, КАЛИФОРНИЯ, НЬЮ-ДЖЕРСИ.**

Основной принцип всей системы профилирования и услуг по возобновлению занятости в США – создать возможность высвобожденным работникам как можно быстрее найти новую работу с зарплатой, сопоставимой с прежней.

Процедура профилирования проводится с целью выявления из числа подающих заявку на пособие тех, кто потенциально может исчерпать пособие и стать долгосрочным безработным. Используемый в США подход к профилированию позволяет выделить «проблемную» категорию безработных (с высоким риском исчерпания пособия), которые **немедленно** получают набор услуг службы занятости, призванный помочь им быстрее найти работу. В дополнение к обычному, и доступному (при наличии ресурсов<sup>25</sup>) для *всех* безработных меню программ, для отобранной категории составляется индивидуальный план работы. Подбор программ для каждого конкретного безработного из отобранной группы определяется, как правило, исходя из опыта работников службы занятости. Отказ от участия в назначенных программах или неявка наказываются приостановкой выплаты пособия.

Профилирование позволяет проявлять определенную гибкость: доля безработных, с которыми служба занятости работает более подробно, определяется исходя из ограничений по ресурсам (финансовым, человеческим), и может меняться в зависимости от ужесточения или ослабления этих ограничений.

В качестве основы для выделения «проблемной» группы, американские службы занятости используют статистическую модель, в которой информация об индивидуальных характеристиках безработного используется для оценивания влияния разных групп факторов на риск (вероятность) длительной безработицы. Заметим, что оценка риска длительной безработицы – это фактически построение обобщающего индекса, позволяющего учесть влияние разных групп факторов на шансы трудоустройства (весами в таком индексе выступают статистические оценки коэффициентов модели). Построение такого индекса необходимо, когда число параметров, характеризующих объект, велико, и классификация объектов путем перебора сочетаний значений параметров привела бы к очень большому количеству групп и, следовательно, сделала процедуру классификации бессмысленной.

Статистическая модель профилирования, рекомендованная Департаментом Труда США, использовалась в 45 штатах (по состоянию на 1999 год). Остальные штаты

<sup>25</sup> Так как число участников программ ограничено, то в агентстве, предоставляющем конкретную программу, образуется очередь, выстроенная по убыванию риска длительной безработицы. Заметим, что если не учитывать такие важные факторы, как мотивация безработного, то в начало очереди вполне могут попасть безработные с низкой мотивацией поиска работы, что означало бы бессмысленную трату государственных средств на оказание помощи людям, не заинтересованным в таких услугах.

применяли процедуру проверки характеристик, позволяющую с помощью простых вопросов с ответами «да» и «нет», включать или исключать человека из группы риска. Эта процедура, очевидно, менее точна и меньше подходит для использования при профилировании безработных, так как в результате услуги могут получить случайные и далеко не самые нуждающиеся в них безработные.

Основываясь на результатах многочисленных исследований, Департамент Труда США включает в статистическую модель профилирования 5 категорий переменных. Коэффициенты для каждой переменной из каждой категории определяются посредством оценивания так называемой логит модели. В результате были найдены те переменные, которые имеют статистически значимое влияние на риск длительной безработицы. Основные используемые категории переменных в модели Департамента Труда США включают:

1. *Образование.*

Как правило, низкий уровень образования тесно связан с трудностями возобновления занятости, и безработный с низким уровнем образования более вероятно исчерпает пособие, чем хорошо образованный. В то же время, структура вакансий в определенных регионах в определенные периоды времени может благоприятствовать людям с низким уровнем образования, тогда как более образованные дольше задерживаются в регистре безработных.

2. *Стаж работы на последнем месте.*

Чем больше стаж, тем труднее найти сопоставимую работу. Кроме того, накопленный человеческий капитал (навыки и умения) зачастую специфичен, т.е. привязан к особенностям фирмы/организации, в которой человек работал, и может быть невостребован остальными участниками рынка труда.

3. *Отрасль экономики.*

Отраслевая принадлежность (основного) работодателя, обычно в виде части кода стандартной промышленной классификации, соответствующей агрегированной отрасли (в России – это первая цифра в коде ОКПО предприятия) – важный фактор длительности безработицы. Те, кто работал в депрессивных отраслях, испытывают больше трудностей с поиском нового места работы, в отличие от занятых в развивающихся отраслях.

4. *Профессия.*

У безработных, спрос на профессии которых на рынке труда снижается, возникает больше трудностей, чем для профессий с высоким спросом. В штате Мериленд, например, плохо оплачиваемые профессии (клерки, продавцы и другие работники сферы услуг) имеют меньше шансов при поиске работы. Департамент труда советует штатам использовать в своих моделях либо эту переменную, либо предыдущую (т.е. отраслевую принадлежность последнего работодателя).

5. *Уровень безработицы.*

Экономические условия данной местности играют важную роль в определении риска длительной безработицы: там, где уровень безработицы выше, безработным труднее найти работу. Данная переменная играет вспомогательную роль, она описывает состояние рынка труда в целом, т.е. экономические условия общие для всех незанятых.

Отметим, что законами США запрещена дискриминация по многим признакам, включая возраст, расу, этническую группу, пол, цвет кожи, национальное происхождение, инвалидность, религиозную принадлежность, политические взгляды, гражданство. Поэтому данные переменные исключены из статистической модели. Для сравнения, часть из этих переменных в похожей модели для Канады (в которой законы не настолько ограничительны) оказывается статистически значимой (см. Раздел 3.2.1), и следовательно,

пренебрегать ими при профилировании безработных было бы неразумно, если это не противоречит законодательству конкретной страны.

Используя индивидуальные наблюдения (данные персонального учета), статистическая модель определяет веса-коэффициенты для каждой переменной. Эти веса-коэффициенты подсчитываются для каждого штата/города и сообщаются в службы занятости (используются в программном обеспечении, установленном на АРМ специалиста службы занятости). *Сотруднику службы занятости для профилирования безработного достаточно ввести его индивидуальные данные. После этого, автоматически полученная взвешенная сумма сравнивается с пороговым значением для данного региона/города. При превышении порогового значения безработный попадает в группу риска и должен принудительно направляться на прохождение услуг по возобновлению занятости.*

Приведем реальный пример модели профилирования из штата Мичиган, и рассчитаем вероятность длительной безработицы для некоторого гипотетического безработного (Таблица 3.1).

**Таблица 3.1 Пример вычисления вероятности длительной безработицы в Мичигане**

Переменная (1)	Категория показателей (2)	Определение (3)	Вес переменной (4)	Учетные данные безработного (5)	Величина переменной с весом (6)=(4)*(5)
Intercept		Константа модели	-2.498	1	-2.498
HSGrad	Образование	Среднее образование	0.006	0	0
SomeColl		Неполное высшее образование	0.099	0	0
College		Высшее образование	0.303	1	0.303
Tenure	Опыт работы	Срок работы на последнем месте	0.075	8	0.6
Tenure^2		Квадрат срока работы	-0.002	64	-0.128
ClerSale	Профессия	Клерк или торговля	0.039	0	0
Service		Сфера услуг	-0.326	0	0
Agric		С/х, лесное или рыбное х-во	-1.265	0	0
Process		Обрабатывающая промышленность	-0.662	0	0
Machine		Машиностроение	-0.489	0	0
Bench		Слесарь	-0.741	0	0
Struct		Строитель	-0.834	0	0
Misc		Другая работа	-1.113	0	0
People1		Категории сложности	Человеческие навыки1	0.695	0
People2	Человеческие навыки2		1.159	0	0
People39	Человеческие навыки 3-9 (самые высокие)		1.55	1	1.55
Things1	Профессиональные навыки1		0.368	0	0
Things2	Профессиональные навыки2		0.397	0	0
Things39	Профессиональные навыки 3-9 (самые высокие)		0.434	1	0.434
AGFF	Отрасль экономики	С/х, лесное или рыбное х-во	-0.547	0	0
Mining		Горная промышленность	-0.132	0	0
Constr		Строительство	-0.152	0	0
TranComm		Транспорт и связь	0.439	0	0
WhslTrde		Оптовая торговля	0.627	0	0
RetlTrde		Розничная торговля	0.379	0	0

FIRE		Финансы, страхование, недвижимость	0.756	1	0.756
Serve		Сфера услуг	0.155	0	0
Public		Государственное управление	-0.09	0	0
Nonclass		Неклассифицируемая	-0.177	0	0
SDA6	Административные районы	Район № 6	-1.02	0	0
SDA10		Район № 10	0.083	1	0.083
<b>Sum</b>		<b>Сумма всех взвешенных переменных</b>			<b>1.100</b>
<b>Predicted Exhaustion Probability</b>		<b>Предсказанная вероятность долгосрочной безработицы, %</b>			<b>75</b>

В первом столбце таблицы даны оригинальные названия переменных модели на английском языке. Во втором столбце - названия категорий переменных, сами же переменные указаны в третьем столбце. В столбце номер 4 приведены значения весов переменных модели профилирования в штате Мичиган, рассчитанные американскими учеными на данных по 13000 безработным штата.

В таблице показан пример расчета вероятности долгосрочной безработицы в диапазоне от 0 до 100% для человека со следующими индивидуальными характеристиками. Это житель административного района с порядковым номером 10, имеющий высшее образование, стаж работы на последнем месте 8 лет в менеджерской должности, работавший в финансах, страховании или недвижимости, с высшими категориями сложности в человеческих и профессиональных навыках. В пятый столбец внесены вышеперечисленные индивидуальные данные гипотетического безработного. Затем, в 6 столбце посчитаны значения каждой переменной со своим весом (перемножение столбцов 4 и 5). В предпоследней строке стоит сумма всех значений из шестого столбца, которая в последней строчке пересчитывается по определенной формуле в вероятность от 0 до 100. Предсказанная вероятность долгосрочной безработицы для данного безработного составляет 75%.

В целом, статистические модели профилирования в штате Мичиган позволяют нарисовать следующий «портрет» долгосрочного безработного. Это скорее всего человек, имеющий несколько из следующих характеристик: высокий уровень образования, большой опыт работы, работающий над несложными заданиями, работающий клерком или продавцом, занятый в таких отраслях, как розничная и оптовая торговля, финансовые услуги, страхование и недвижимость. Кроме этого, вероятность долгосрочной безработицы существенно зависит от административного района проживания.

Было бы ошибочно считать, что даже такая громоздкая статистическая модель, как правило, включающая индивидуальные данные о десятках тысячах безработных, является всеохватывающей. По признанию американских ученых, некоторые ключевые факторы, влияющие на продолжительность безработицы, например, степень мотивации безработного к труду и коммуникабельность при поиске работы, не поддаются количественному определению. Следовательно, такие факторы никогда не будут охвачены формальной моделью. Поэтому специалисты службы занятости принимают решение об отнесении того или иного безработного к группе риска *основываясь* на статистической модели, *но с поправкой на собственный опыт* (так, из 15% отобранных в штате Мичиган, лишь 5% были отобраны *основываясь* исключительно на статистической модели, а 10% - на комбинации прогнозов модели и опыта специалиста службы занятости).

Почти десятилетний период, прошедший с начала внедрения формальной модели профилирования в США, позволил накопить богатый опыт моделирования в разных

штатах. Некоторые штаты существенно расширили число категорий и переменных, что позволило улучшить прогностические возможности модели. Другие штаты стали использовать альтернативные статистические модели (например, так называемые модели выживания вместо бинарных моделей), а в штатах Кентукки, Вашингтон и Аляска были разработаны отдельные модели для разных территорий. Среди дополнительных переменных, использованных в разных штатах и выявленных как имеющие значимое влияние на риск длительной безработицы, необходимо отметить следующее:

- *Размер (еженедельного) пособия по безработице.*  
Риск долгосрочной безработицы растет вместе с размером пособия.
- *Коэффициент замещения зарплаты – отношение пособия к зарплате.*  
Отражает финансовые трудности, испытываемые людьми с низким коэффициентом замещения. У безработных с большим коэффициентом замещения меньше стимулов к поиску работы. Этот коэффициент обычно имеет положительный знак.
- *Годовой уровень зарплаты.*  
Является приближением одновременно для резервной зарплаты и потенциальной зарплаты<sup>26</sup> (отдачи на профессиональные навыки). Суммарный – по обоим каналам – эффект воздействия этой переменной на риск длительной безработицы неопределен, и тем самым можно ожидать как положительный, так и отрицательный эффект в разных регионах в разные периоды.
- *Даты увольнения и подачи заявления в службу занятости.*  
Используются для определения задержки с обращением за пособием. Считается, что те безработные, которые не ожидают трудностей при поиске работы, не обращаются за пособием. Услуги служб занятости становятся им особенно необходимы, когда они теряют веру в себя и обращаются за пособием. При тестировании во многих штатах, оказалось, что эта переменная весьма значима и положительно связана с риском длительной безработицы. Использование переменной задержки с обращением за пособием позволяет точнее определить длительно безработных на урбанизированных рынках труда.
- *Отношение максимальной квартальной зарплаты к годовой зарплате.*  
С помощью этой переменной выделяют тех безработных, которые работали небольшой период времени за последний год (для них это отношение близко к 1). Результаты оценивания свидетельствуют о значимости данного показателя, и его сильном положительном влиянии на длительность безработицы.
- *Количество работодателей.*  
Эта переменная введена для выделения безработных, работавших на несколько работодателей за отчетный период. Оказалось, что между числом работодателей и риском длительной безработицы есть отрицательная связь.
- *Месяц (квартал) начала выплаты пособий.*  
Отражает сезонность подачи заявки на пособие, то есть помогает выявить наличие сезонных безработных, которым служба занятости намеревается оказывать услуги.

*Достоинства* процедуры профилирования, применяемой в США, очевидны. В профилировании используется объективная информация о безработном, процедура автоматизирована, ее легко использовать даже в случае отсутствия высокой квалификации сотрудников местной службы занятости. Процедура научно обоснованна и дает возможность сосредоточить услуги именно на тех безработных, которые более всего в них нуждаются. Достаточно глубокое исследование эффективности методики, предпринятое в

<sup>26</sup> Считается, что рынок труда оценивает профессиональные навыки через размер зарплаты. Резервная зарплата – это минимально приемлемая зарплата для принятия предложения работы.

(5), выявило лишь технические недостатки. Авторы отчета (5) рекомендуют распространить действие методики на всех безработных

К числу *недостатков*, по нашему мнению, относятся: исключение из модели факторов, связанных с законодательством о дискриминации, а также качественных переменных. Другой недостаток процедуры профилирования в США – отсутствие на данном этапе статистической процедуры, позволяющей определить оптимальный набор услуг (АПЗ) для каждого безработного. До сих пор услуги служб занятости не ориентированы на конкретные группы безработных. Безработные часто получают стандартный, а не специфический для их группы, набор услуг, несмотря на то, что это признано нецелесообразным. Внедрение формальной процедуры, направляющей безработного на наиболее подходящие ему услуги и программы, т.е. максимально снижающие период безработицы и увеличивающие его конкурентоспособность на рынке труда, несомненно дало бы большой экономический эффект.

### 3.2 МЕТОДИКИ ПРОФИЛИРОВАНИЯ В ДРУГИХ СТРАНАХ

В странах с переходной экономикой процедура профилирования не разработана или находится в стадии разработки, хотя активные программы занятости стали стремительно распространяться во многих странах с началом рыночных преобразований и возникновением напряженности на рынке труда. Исследовательские проекты, проводимые специалистами из Международной Организации Труда и Всемирного банка, показывают, что определенная часть активных программ занятости является эффективной по затратам и результатам.

Лишь две страны, Австралия и Канада, имеют подобные описанной американской программы профилирования, базирующиеся на статистической модели раннего выявления долгосрочных безработных. В ряде европейских стран (Франции, Германии, Швеции) услуги службы занятости оказываются всем зарегистрированным безработным и следовательно, отсутствует острая необходимость в подобном профилировании. Однако даже в этих странах профилирование может быть использовано для определения индивидуально-ориентированного эффективного набора услуг по возобновлению занятости. В Англии программа профилирования до сих пор не введена из-за недостаточной точности индивидуального прогнозирования долгосрочной безработицы, выявленной пилотными проектами в ряде служб занятости (ради справедливости отметим, что число рассматриваемых индивидуальных факторов было незначительным, а сами факторы отличались от признанных в других странах). Для преодоления недостатка статистической модели, когда часть безработных, имеющих большой риск сохранения незанятости, не выявляется моделью, используются неформальные подходы. Так, в Австралии и Канаде сотрудникам служб занятости разрешается в ряде случаев не полагаться на формальную модель, а в некоторых странах, таких как Нидерланды, статистическая модель не используется, а выявление наиболее вероятных долгосрочных безработных происходит лишь на основании опыта и личной оценки сотрудников служб занятости.

#### 3.2.1 Профилирование в Канаде

Система профилирования в Канаде достаточно похожа на американскую на своем первоначальном этапе. Небольшое отличие состоит в том, что наряду со статистической моделью (процедурой выявления характеристик), в Канаде используется и оценка консультанта. Главное отличие канадского подхода к профилированию от американского состоит в использовании статистической модели на втором этапе: сотрудники служб занятости, выдающие направления на АПЗ, используют статистическую модель, помогающую определить наиболее подходящий для каждого конкретного клиента набор программ. При выявлении наиболее подходящих для безработного программ, важным критерием является эффективность программ с точки зрения затрат. Статистическая

модель использует обширные десятилетние данные о выплатах пособий по безработице, направлениях на программы переобучения, а также информации о выплаченных впоследствии бывшим безработным налогам и некоторых важных данных из переписей населения.

Рассмотрим практический пример профилирования в Канаде на примере провинции Британская Колумбия. Каждый безработный отвечает на 8 вопросов анкеты выявления необходимости содействия (анкета приведена в Таблице 3.2) и получает определенное количество баллов. Заметим, что приписывание баллов ответам анкеты есть ни что иное, как приписывание весов индивидуальным характеристикам безработного. Сами веса, как и в американском варианте, генерируются на основе статистической модели оценивания влияния разных факторов на риск длительной безработицы, а пороговое значение (в данном случае это 10 баллов) выбрано исходя из значения предсказанного моделью риска длительной безработицы с учетом ограничений по ресурсам (подробнее см. ниже).

**Таблица 3.2** Форма выявления необходимости услуг службы занятости, применяемая Министерством Трудовых Ресурсов в провинции Британская Колумбия, Канада

Фамилия	Имя	Отчество	
Номер социального страхования / /	Телефон ( )	Дата рождения (дд/мм/гг)	
<b>Ответьте, пожалуйста, на следующие вопросы. Выберите только один вариант ответа.</b>			
1.	Получали ли Вы пособие по безработице в последние 3 года (последние 5 лет, если Вы были в отпуске по уходу за ребенком)?	a Да b Нет	<b>Служебное поле</b>
2.	Сколько Вам лет?	a 19 - 24 (включительно) b 25 и старше	1 0 _____
3.	Не считая текущего обращения, сколько раз Вы обращались и получали социальное пособие где-либо на территории Канады в последние 3 года?	a Ни разу b от 1 до 3 раз c Более 3 раз d Не знаю	0 1 3 3 _____
4.	В течение какого периода (совокупно) Вы получали социальное пособие где-либо на территории Канады?	a Менее 2 месяцев b от 2 до 12 месяцев c Более 12 месяцев d Не знаю	0 3 7 4 _____
5.	Какого уровня образования Вы достигли (назовите наивысшее)?	a Закончили пост-среднее образование (например, получили степень или диплом) b Учились после школы, но нет диплома c Закончили среднюю школу / есть диплом d Закончили от 10 до 12 классов e Менее 10 классов f Не знаю	1 0 0 1 3 3 _____
6.	В течение какого периода (совокупно) Вы имели оплачиваемую работу за последние 3 года?	a Более 12 месяцев b От 3 до 12 месяцев c Менее 3 месяцев d Нет или очень маленький опыт работы e Только неоплачиваемые добровольные работы f Не знаю	0 1 2 4 3 4 _____
7.	Каков Ваш уровень владения английским языком или уровень грамотности?	a Хороший уровень владения английским языком b Английский – второй язык или требуется обучение английскому	0

		языку	3 _____
8.	Есть ли какие-либо препятствия/ограничения, затрудняющие получение Вами работы в настоящее время?	a Нет b Да	Всего _____
<b>Служебное поле</b>			
<b>Следующий шаг:</b> <input type="checkbox"/> Независимый <input type="checkbox"/> Получающий помощь			
Общественные ресурсы (уточните)			
Другое (уточните)			
Заполнил (печатными буквами)		Дата (дд/мм/гг)	
Отделение		<input type="checkbox"/> Новый клиент <input type="checkbox"/> Старый клиент	

Каждому безработному с суммой баллов менее 10 помогают подыскать работу (предоставляют услуги по трудоустройству), или направляют на программы повышения его квалификации. В противном случае, когда число баллов больше либо равно 10, безработный получает направление на переподготовку (переобучение) и другие программы, повышающие шансы трудоустройства. Так как процесс выявления индивидуальных характеристик не является исчерпывающим, работник службы занятости имеет возможность исправить итоговый балл, выдаваемый компьютерной системой. В результате он дает направления, по его оценке наиболее подходящие при данных обстоятельствах. Независимо от возможности пересмотра результатов выявления характеристик, общая эффективность программы профилирования в Канаде признана позитивной.

Используемая в Канаде статистическая модель определения риска длительной безработицы основана на данных по 8000 потерявших работу. В отличие от США, в Канаде разрешается использовать при профилировании данные о поле, возрасте, инвалидности и т.п. Результаты модели резюмируются в Таблице 3.3. В Таблице в первом столбце представлены характеристики безработного, а во втором – превышение (в процентах) риска длительной безработицы для соответствующей характеристики по сравнению с базовой характеристикой. Например, женщины имеют более высокий риск длительной безработицы по сравнению с мужчинами - на 10%. Не имеющие среднего образования также подвержены более высокому риску: на 6% больше, чем имеющие среднее образование. Работавшие неполный рабочий день, напротив, имеют вероятность на 7% ниже по сравнению с занятыми полный день и т.д.

**Таблица 3.3** Превышение риска длительной безработицы над базовым для некоторых выборочных характеристик.

Характеристика безработного (из тех, кто потерял работу)	Вероятность риска долгосрочной безработицы, %
Женщина	10,2
Возраст более 55 лет (по сравнению с возрастом 25-54)*	22,5
Образование ниже среднего	5,7
Родившийся за границей	6,5
Житель Атлантического региона	5,9
Работавший неполный рабочий день	-6,7
Инвалид	13,3
Получавший пособие по безработице в прошлом году	-5,6

Не имеющий дату возвращения на место работы <sup>27</sup>	18,1
---	------

\* Для провинции Британская Колумбия, для безработных старше 55 лет вероятность риска незначительно отличается от возрастной группы 25-54, но у более молодых риск выше.

Еще нагляднее результаты модели представлены в Таблице 3.4. В первом столбце стоит основная комбинация характеристик: мужчина, не пожилой, не инвалид, с датой возвращения, с коротким<sup>28</sup> установленным предельным сроком получения пособия, не получавший пособия в предыдущем году. С такими характеристиками вероятность риска долгосрочной безработицы очень низка, 4 %.

**Таблица 3.4 Пример подсчета риска длительной незанятости на базе основной комбинации характеристик**

Характеристики	Основная комбинация	Женщина	Свыше 55 лет	Инвалид	Нет	Длинный период	Да
1. Пол	Мужчина	10					
2. Возраст	До 55 лет		23				
3. Инвалидность	Не инвалид			13			
4. Дата возвращения на работу	Есть				18		
5. Право на получение пособия (период)	Короткий период					8	
6. Получение пособия в прошлом году	Нет						6
<b>Вероятность длительной незанятости = 49%</b>	<b>4</b>			<b>13</b>	<b>18</b>	<b>8</b>	<b>6</b>

Для мужчины инвалида моложе 55 лет без даты возвращения, получавшего пособие в прошлом году и имеющего право на длинный период пособия, например, эта вероятность возрастает до 49 %. Это означает, что безработный с данными характеристиками требует пристального внимания и скорейшего направления на активные программы, сокращающие риск длительной незанятости. В последней строчке таблицы производится расчет данной вероятности. Для вычисления этого значения нужно для каждого столбца с характеристикой данного безработного, не попавшей в основную комбинацию, взять число и перенести его в последнюю строку. В итоговой, последней строке производится суммирование всех чисел ( $49=4+13+18+8+6$ ). Если бы безработный был женщиной, то риск длительной незанятости увеличился бы еще на 10% и составил бы 59%.

### 3.2.2 Профилирование в Нидерландах

В Голландии до сих пор нет статистической модели профилирования, хотя государственная служба занятости в какое-то время намеревалась использовать модель продолжительности безработицы. Тем не менее, службы занятости опираются на опыт своих сотрудников, производящих оценку каждого клиента и классифицирующих безработных на 4 категории. Две крайние категории описывают безработных как

<sup>27</sup> Особенностью рынка труда США и Канады является использование увольнений на определенный срок (layoff), при которых работодатель обязуется призвать работника на старое рабочее место через определенных период.

<sup>28</sup> В Канаде существует дифференциация предельного срока получения пособия в зависимости от категории безработного.

имеющих очень хорошие возможности (Группа 1) и очень плохие (Группа 4) шансы трудоустройством. Две промежуточные категории состоят из безработных, которые, по мнению сотрудников, могут найти работу в результате краткосрочной (Группа 2) или долгосрочной (Группа 3) интервенции со стороны службы занятости. Двум крайним категориям безработных уделяется минимум внимания, тогда как две средние категории направляются на разнообразные программы. Участие в программах не является обязательным.

Обзор подготовлен по материалам:

1. “Worker Profiling and Reemployment Services Policy Workgroup”, Final Report and Recommendations, Feb 1999. Co-Editors: Stephen A. Wandner and Jon C. Messenger.
2. Christopher O’Leary, “Methodology for employment service profiling system in Russia”, W.E. Upjohn Institute for Employment Research. Mimeo.
3. Christopher O’Leary, Alena Nesporova, Alexander Samorodov “Manual on Evaluation of Labor Market Policies in Transition Economies”, International Labour Office, Geneva, 2001.
4. Eberts R.W. and C. O’Leary “Profiling and Referral to Services of the Long-Term Unemployed: Experiences and Lessons from Several Countries”, Mimeo
5. Employment and Training Administration, US Department of Labor  
[www.ows.doleta.gov](http://www.ows.doleta.gov)
6. Florida agency for workforce innovation  
<http://www2.myflorida.com/awi/partnerindex.htm>
7. Marisa L. Kelso “Worker Profiling and Reemployment Services Profiling Methods: Lessons Learned”. June 1998. Mimeo.
8. Wong G., Henson H., Roy A. “Long-term Unemployment, Worker Profiling and Program Evaluation Issues”, Canada, June 1999. Mimeo.

### **3.3 ОБЗОР ПОДХОДОВ К ОЦЕНКЕ МОТИВАЦИИ И САМООЦЕНКИ.**

Для определения наиболее подходящих методов учета психологических характеристик безработных при профилировании, мы подготовили обзор подходов к оценке связи личностных характеристик и эффективности поиска работы, и личностных характеристик и успешности трудоустройства, что, в совокупности позволяет выявить те особенности личности, которые повышают риск длительной безработицы. Наиболее подходящие методики затем используются при описании той части методики профилирования, которая связана с выявлением мотивации и самооценки безработного (см. Раздел 5).

#### **3.3.1 Личностные характеристики и эффективность поиска работы.**

Во многих исследованиях, посвященных этой проблеме, обнаруживается связь личностных черт и поведения в период безработицы. Так обнаруживается выраженная связь между активностью поиска работы и такими характеристиками как место работы в системе ценностей человека (employment commitment), мотивационный контроль (motivation control) при поиске работы, самооценка эффективности поиска работы (job-search self-efficacy), эмоциональный контроль (emotional control), экстраверсия (extroversion), сознательность (conscientiousness), сговорчивость (agreeableness), открытость (Openness). Финансовые затруднения, связанные с потерей работы, обуславливают активность поиска в первые несколько месяцев. После 3-4 месяцев поиска связь практически сходит на нет. Уровень активности поиска работы по некоторым данным, напрямую зависит от потребности человека реализовать свой профессиональный потенциал. На активность поиска работы также влияет и уровень социальной поддержки

со стороны родственников, друзей и знакомых. Значимой характеристикой является уверенность человека в успехе поиска работы. По данным Гармашева, у людей, уверенных в успехе, активность поиска, его вариативность и систематичность (т.е. эффективность) значительно выше. Тот же автор считает этот факт подтверждением того, что высокая личная самооценка положительно влияет на эффективность поиска работы (активность, систематичность и разнообразие каналов поиска).

Влияние некоторых личностных черт на поведение в период безработицы также подтвердилось в исследовании Карье Р. Леана и Дэниэла К. Фельдмана. В своем исследовании авторы оценивали тип личности безработных по следующей типологии. Тип-А личности отличается большей агрессивностью, амбициозностью и энергичностью. Оказываясь перед препятствием, они прикладывают максимум усилий, чтобы их преодолеть, не отступают и не сдаются. Тип-Б личности более склонен позволять событиям идти своим чередом и менее склонен бороться. Как показали результаты исследования, личности типа А активнее ищут новые рабочие места, исследуют возможности территориальных перемещений, обращаются за финансовой помощью и участвуют в различных общественных акциях. Связь же активности и самооценки была выражена достаточно слабо.

Сводная Таблица 3.5 суммирует основные параметры соответствующих методик оценки эффективности поиска работы.

**Таблица 3.5 Методики оценки эффективности поиска работы**

Название	Автор	Вопросы	
Интенсивность поиска работы job-search intensity	Rotundo	Здесь представлены те действия, которые выполняют люди во время поиска работы. Сколько раз вы проделывали каждое из нижеперечисленного в течение двух последних недель: 1. Просматривал(а) объявления о работе в газетах и журналах. 2. Беседовал с прежними работодателями и знакомыми по работе 3. Помещал(а) объявление о поиске работы в газете, интернете или в журнале профессиональной ассоциации.	
Активность поиска	Гармашев	Не имея в настоящий момент работы, занимаетесь ли вы ее поиском? 1) активно ищу новое рабочее место; 2) стараюсь заниматься поисками рабочего места, когда у меня есть на это время; 3) считаю, что работа сама меня "найдет".	
Вариативность	Гармашев	Какие возможности используете Вы, занимаясь поиском новой работы (возможны несколько вариантов ответа): 1) средства массовой информации; 2) возможности государственной службы занятости; 3) обращение в негосударственные (в том числе и коммерческие) организации, решающие вопросы трудоустройства; 4) поиск через родственников; 5) поиск через друзей, знакомых; 6) обращение к сослуживцам, коллегам по старой работе; 7) непосредственное обращение к возможному работодателю; 8) возможности профсоюза; 9) ведомственные печатные издания (сборники, бюллетени и т.д.); 10) другое	

<i>Систематичность</i>	Гармашев	<i>Насколько регулярно, упорядочено ведете Вы поиск рабочего места?</i> 1) занимаюсь этим систематично, ежедневно посвящая этому определенное количество времени; 2) несколько дней в неделю занимаюсь поиском новой работы; 3) ищу работу хаотично, от случая к случаю .	
<i>Самооценка эффективности поиска работы (job-search self-efficacy)</i>	Rotundo	Насколько Вы уверены в том, что Вам успешно удастся проделать следующее: 1.Составить развернутый список Ваших навыков, которые могут быть использованы в поиске работы. 2.Составить хорошее резюме (или сопроводительное письмо). 3.Установить контакт с потенциальным работодателем и убедить его рассмотреть Вашу кандидатуру на открытую вакансию.	Положительные ответы свидетельствуют о высокой оценке эффективности работы

### 3.3.2 Личностные характеристики и успешность трудоустройства.

В ряде исследований также обнаружена связь личностных характеристик и непосредственно успеха трудоустройства безработных. По данным Kanfer, R., Wanberg, S.R., Kantrowitz, T.M. это следующие характеристики: место работы в системе ценностей человека или мотивация трудоустройства (employment commitment), сознательность (conscientiousness), оптимизм, самооценка (self-esteem). Данные характеристики были выявлены с помощью анкеты-опросника, которая самостоятельно заполнялась безработным.

Шафикова С.Д., сопоставив личностные особенности безработных, успешных и не успешных в трудоустройстве, пришла к выводу, что успешно устроившееся на работу люди более реалистичны в своих представлениях, критичны по отношению к окружающим, не склонны к бездумному конформизму. Они строят свои отношения к другим и действительности, отодвигая на второй план бескорыстную помощь и отзывчивость. В данном исследовании были использованы опросники «Big five», оценивающий каждого испытуемого по пяти шкалам: нейротизм, экстраверсия, открытость, дружелюбие и добросовестность; опросник Кейрси; исследование ценностных ориентаций методом М.Рокича, тест рисуночной ассоциации С.Розенцвейга. К сожалению, методы, используемые в вышеописанном исследовании, достаточно трудоемки и занимают много времени, а поэтому не пригодны для использования при профилировании в государственной службе занятости.

Сводная Таблица 3.6 суммирует основные параметры соответствующих методик оценки успешности трудоустройства.

**Таблица 3.6** Методики оценки характеристик, влияющих на успешность поиска работы

<i>Характеристики, влияющие на активность поиска и успех трудоустройства</i>	<i>Автор, оригинальное название</i>	<i>Вопросы</i>	<i>Процедура измерения Подсчет</i>
--	-------------------------------------	----------------	------------------------------------

<i>Мотивация трудоустройства, место работы в системе ценностей</i>	<i>Rotundo Employment commitment</i>	1. Даже если бы я выиграл(а) очень много денег в лотерею, я бы хотел(а) продолжать работать 2. Мне скучно сидеть без работы. 3. Наиболее значимые события в моей жизни были связаны с моей работой.		<i>Каждый пункт оценивается по пятибалльной шкале от 1(полностью согласен) до 5(полностью не согласен). Наибольший балл означает наиболее значимое место в системе ценностей</i>
	<i>Warr P., Jackson P. Commitment to the labour market</i>	Наличие работы – очень важно для меня. Даже если бы пособие по безработице было действительно высоким, я бы все равно предпочел(а) бы работать.		<i>Положительные ответы говорят о наличии мотивации трудоустройства</i>
	<i>Lodaht , Kejner work involvement</i>	Большинство вещей в жизни важнее работы.		<i>Отрицательный ответ говорит о наличии мотивации трудоустройства</i>
		Я очень ответственно отношусь к своей работе		<i>Положительный ответ говорит о наличии мотивации трудоустройства</i>
	<i>Lawler, Hall, internal work motivation</i>	Я испытываю глубокое чувство удовлетворения, когда делаю свою работу хорошо.		
	<i>Гармашев Различные варианты мотивации труда</i>	Работа для Вас является в первую очередь: 1)в основном источником заработка, залогом материального благосостояния; 2)работа нужна мне для общения, полнокровной жизни; 3)способ реализации себя как личности и профессионала: 4)в принципе, пока я могу и не работать; 5)затрудняюсь ответить.		
		Зачем Вам нужна работа?		Чем больше разнообразных мотивов будет указано, тем более мотивирован человек на поиски новой работы.
	<i>«Профиллирование безработных ...» Челябинск , 2001 Факторы мотивации трудоустройства.</i>	<i>Параметры для сравнения</i>		
Взаимодействие со специалистом центра занятости, работодателем		Охотно Добровольно Инициативно Активно, заинтересованно Старательно, усердно	Не охотно По обязанности Под давлением Пассивно, безучастно Нерадиво	
Регуляция поисковых действий		Планомерно Целенаправленно Настойчиво Постоянно	Бессистемно Бесцельно Без особого желания Периодически	

		Тщательность выполнения поисковых действий	Добросовестно Аккуратно Основательно	Халатно Небрежно Поверхностно
		Динамика выполнения действий	Быстро Легко Прочно Устойчиво во времени Легко воспринимает изменения и легко ориентируется в изменившейся ситуации	Медленно С трудом Поверхностно Мимолетно С трудом воспринимает изменения и с трудом ориентируется в изменившейся ситуации
		Характер восприятия поисковых действий	Осознано С пониманием Целенаправленно Рационально Эффективно	Слепо Механически Случайно Нерационально Неэффективно
<i>Мотивационный контроль</i>	<i>Rotundo motivation control</i>	<p>Определите, насколько верно для Вас каждое из нижеперечисленных утверждений:</p> <p>1) Я постоянно думаю о том, что еще я мог бы сделать для поиска работы.</p> <p>2) Я «репетирую» собеседование перед встречей с потенциальным работодателем.</p> <p>3) Я планирую свою деятельность по поиску работы на какое-то время вперед.</p> <p>4) В поиске работы я ставлю перед собой специальные задачи и пытаюсь их достичь.</p> <p>5) Я часто представляю себе, как я буду счастлив(а), когда найду новую работу.</p>		
<i>Оптимизм</i>	<i>Гармашев</i>	<p>Насколько Вы уверены в успешности своей деятельности по поиску новой работы?</p> <p>1) абсолютно уверен, что найду подходящую для себя работу;</p> <p>2) думаю, что смогу в конце концов найти работу, но не сразу и, возможно, не самую подходящую;</p> <p>3) лишь удачное стечение обстоятельств позволит мне вернуться к трудовой деятельности;</p> <p>4) думаю, что все мои попытки найти новую работу бесполезны;</p>		

<p><i>Эмоциональная реакция на ситуацию потери работы</i></p>	<p><i>Гармашев Психозмоциональное состояние</i></p>	<p>Какое чувство испытываете Вы в настоящий момент?                      1) активность, энергичность, готовность решить эту жизненную проблему;                      2) спокойствие, "знаю, что легко смогу найти работу";                      3) равнодушие, безразличие, "не все ли равно, где работать";                      4) напряженное, тревожное состояние, "смогу ли найти подходящую для себя работу"                      5). неуверенность, страх перед будущим;                      6) ничего особенного и необычного не испытываю.</p>	
<p><i>Реакция на потерю работы.</i></p>	<p><i>Шафикова</i></p>	<p>1. Имеются ли у Вас серьезные опасения по поводу нахождения работы?                      2. При собеседовании с работодателями, есть ли у Вас ощущение, что Вас сопровождают постоянные неудачи, что-то идет не так?                      3. Опасаетесь ли Вы новых собеседований?                      4. Воспринимаете ли Вы безуспешные попытки найти работу, как психологическую проблему?</p>	

*Список источников:*

- 1) Гармашев А.А. «Активность безработного по обеспечению собственной занятости и условия ее оптимизации» - Диссертация на соискание ученой степени кандидата психологических наук. Белгород, 1996.
- 2) Дерябо С.Д., Ясвин В.А. Гроссмейстер общения: Иллюстрированный самоучитель психологического мастерства – М., 1998.
- 3) Клуб ищущих работу/Технология работы клуба. Для руководителей клуба. –М., 1996.-168с. (издано: Федеральная служба занятости).
- 4) Методические рекомендации для специалистов службы занятости, работающих с гражданами, ориентированными на предпринимательство и самозанятость – Челябинск: ЦПНПИ, 1997
- 5) Модифицированная программа курса «Новый старт» для Санкт-петербургской службы занятости (Методическое пособие) – Санкт-Петербург, 1997 – 46 стр.
- 6) Определение способности к предпринимательской деятельности (методики, рекомендуемые для профотбора). Методические рекомендации – Челябинск: ЦПНПИ, 2001 г.
- 7) Официальный сайт Департамента Федеральной Государственной Службы Занятости по республике Карелия ( <http://www.czrk.onego.ru>)
- 8) Официальный сервер Городской Службы Занятости г. Ижевска (<http://www.kedr.udm.ru>)
- 9) Официальный сервер департамента федеральной государственной службы занятости населения по Кемеровской области (<http://www.work.kemsu.ru>)
- 10) Официальный сервер Департамента Федеральной Государственной службы занятости населения по Томской области (<http://www.rabota.tomsk.ru/>)
- 11) Перспективные направления политики преодоления безработицы. Фонд «Бюро экономического анализа». Москва, 1998.

- 12) Профессиографические материалы для профориентационной работы специалистов службы занятости. – Челябинск, ЦПНИ, 1997
- 13) Психологические основы содействия безработным гражданам в организации предпринимательства и самозанятости. Методические рекомендации. – Челябинск, ЦПНПИ, 2000
- 14) Ратанова Т.И., Шляхта Н.Ф. Психодиагностические методы изучения личности – М., 2000.
- 15) Сайт Гатчинского Модельного отдела занятости населения Департамента ФГСЗН по Ленинградской области (<http://infobank.gatchina.ru/ib/unemploy/czn/index.php>)
- 16) Профилирование безработных: теория и практика. \ Газета «Северная звезда» за 27 декабря 2001 г. (<http://nstar.sibintek.ru>)
- 17) Цветков С.А. «Безработица как феномен экономической психологии периода становления рыночных отношений в России конца XX века» - Владимирский государственный педагогический университет, Владимир, 2000 (Рукопись)
- 18) Шафикова С.Д. Типологические особенности личности безработных. –Диссертация на соискание ученой степени кандидата психологических наук. Москва, 2000.
- 19) Kanfer, R., Wanberg, C.R., Kantrowitz, T.M. Job search and employment: A personality motivational analysis and meta-analytic review. *Journal of applied psychology*, vol.86, №5, 837-855, 2001.
- 20) Wanberg, C.R., Kanfer, R., Rotundo M., T.M. Unemployed individuals: Motives, job-search competencies, and job-search constraints as predictors of job seeking and reemployment. *Journal of applied psychology*, vol.84, №6, 897-910, 1999.
- 21) Warr P., Cook J, Wall T. Scales for measurement of some work attitudes and aspects of psychological well-being. *Journal of occupational psychology*, vol.52, №6, 1979
- 22) Warr P, Jackson P. Men without jobs: some correlates of age and length of unemployment. *Journal of occupational psychology*, vol.57, p.77-85, 1984

#### **РАЗДЕЛ 4. ОБОСНОВАНИЕ МЕТОДА ПРОФИЛИРОВАНИЯ ДЛЯ РОССИИ.**

В этом разделе приводится обоснование наиболее подходящего для России метода профилирования на основе сравнительного анализа международного опыта профилирования безработных граждан и действующего в органах занятости Российской Федерации порядка включения безработных граждан в число участников АПЗ (Задача 4.5).

*Профилирование безработных* – это система разбиения безработных на категории (группы) в соответствии с риском длительной безработицы, который оценивается на основании индивидуальных характеристик безработного, отражающих потенциал трудоустройства и мотивацию к трудоустройству, с последующим определением оптимального с точки зрения повышения шансов трудоустройства набора активных программ занятости для тех групп, помощь которым со стороны службы занятости является экономически эффективной при заданных ресурсных ограничениях.

Профилирование предназначено для повышения эффективности работы службы занятости через введение процедуры выявления проблемных категорий с высоким риском длительной безработицы *на ранней стадии* и вовлечения их в специальные программы с первых недель пребывания в регистре безработных. Специальные программы призваны сфокусировать усилия безработных и работников СЗ на повышении конкурентоспособности безработного на локальном рынке труда и подобраны с учетом индивидуальных особенностей безработного. Безработные из проблемных групп получают дополнительные стимулы участия в таких программах с первых недель пребывания в регистре безработных. Опыт стран, использующих профилирование (США, Канада, Австралия, Нидерланды), показывает, что этот подход приводит к существенной экономии средств при повышении результативности, что важно в условиях ограниченности ресурсов. Достаточно глубокие исследования эффективности методики выявили лишь технические недостатки.

Профилирование позволяет проявлять определенную гибкость: доля безработных, с которыми служба занятости работает более подробно, определяется исходя из ограничений по ресурсам (финансовым, человеческим), и может меняться в зависимости от ужесточения или ослабления этих ограничений.

Большинство стран, *активно* использующих профилирование, применяют комбинацию формального (использование статистической модели) и неформального (основанного на мнении экспертов органов занятости) методов профилирования. Различие между странами состоит прежде всего в том, в каком соотношении сочетаются два подхода: от Канады, где опора на формальный метод наибольшая, до Нидерландов, где этот метод используется лишь на предварительной стадии (подробнее см. Раздел 3).

Исходя из анализа международного опыта, и учитывая особенности российской системы работы с безработными (в том числе, особенности информационной базы), представляется целесообразным выбрать **комбинированный подход** к профилированию. Мы предлагаем на первом этапе профилирования (при оценивании риска<sup>29</sup> длительной безработицы) в качестве основы использовать статистическую модель, скорректированную с учетом мнения экспертов – работников службы занятости, а на

---

<sup>29</sup> Еще раз подчеркнем, что оценка риска длительной безработицы – это фактически построение обобщающего индекса, позволяющего учесть влияние разных групп факторов на шансы трудоустройства (весами в таком индексе выступают статистические оценки коэффициентов модели). Построение такого индекса необходимо, когда число параметров, характеризующих объект, велико, и классификация объектов путем перебора сочетаний значений параметров привела бы к очень большому количеству групп и, следовательно, сделала процедуру классификации бессмысленной.

втором этапе (при подборе программ) полагаться на мнения экспертов службы занятости<sup>30</sup>.

Достоинства данной процедуры очевидны. В профилировании используется объективная информация о безработном, процедура автоматизирована, ее легко использовать даже в случае отсутствия высокой квалификации сотрудников местной службы занятости. Процедура научно обоснованна и дает возможность сосредоточить услуги именно на тех безработных, которые более всего в них нуждаются.

Использование опыта работников службы занятости позволит нивелировать некоторые недостатки опоры только на модель, связанные с недоучетом ряда факторов, влияющих на длительность пребывания в безработице. Последнее, в свою очередь, вызвано как недоступностью на данном этапе части данных, которые могли быть учтены в модели, так и плохой формализуемостью другой части факторов (мотивация к труду, самооценка безработного).

Основные проблемы на начальном этапе использования подобной методики в России связаны прежде всего с отсутствием унификации форматов хранения данных карточек персонального учета и используемых кодировок, что выливается в ряде случаев в непригодность их для аналитической обработки и требует большого объема дополнительной предварительной работы с данными с целью «доведения» их до вида, пригодного к использованию в статистической модели. Отсутствие средств и подготовленных людей в некоторых регионах также может затруднять применение этого подхода.

Кроме того, требуется первоначальная оценка коэффициентов статистической модели для региона, и периодический (раз в 1-2 года) их пересчет. Для квалифицированного выполнения этой работы целесообразно привлечь региональные академические центры. При возникновении сложностей на первом этапе можно ограничиться уровнем экономического района или федерального округа.

Тем не менее, было бы нерационально не использовать всю совокупность уже собираемой персональной информации, ограничиваясь при классификации безработных лишь несколькими наиболее очевидными и преимущественно демографическими факторами.

Кроме того, высокий потенциал и квалификация большинства работников служб занятости дают уверенность в их способности освоить новые методики, что подтверждается опытом регионов, начавших внедрять близкие по духу методики.

---

<sup>30</sup> В перспективе на этом этапе также целесообразно было бы использовать статистическую модель, оценивающую результативность каждого типа программ для разных типов безработных (как это происходит в Канаде). На текущем этапе отсутствуют данные, необходимые для такого оценивания.

## **РАЗДЕЛ 5. ОПИСАНИЕ МЕТОДА ПРОФИЛИРОВАНИЯ ДЛЯ РОССИИ.**

В данном разделе излагаются результаты выполнения задачи 4.6 Технического задания. В частности, предлагается концепция профилирования для России (параграф 5.1), описывается метод профилирования, включающий оценку потенциала трудоустройства безработных граждан и мотивации к трудоустройству (параграфы 5.2 и 5.3), а также методика выделения групп безработных и рекомендации по их участию в конкретных АПЗ (параграфы 5.4 и 5.5). Автоматизированная процедура профилирования, использованная на этапе апробации, и вариант анкеты, не требующей автоматизации, обсуждаются в параграфах 5.6 и 5.7. Техническое задание на программное обеспечение процедуры профилирования представлено в Разделе 6 (параграф 6.4).

### **5.1 КОНЦЕПЦИЯ МЕТОДИКИ ПРОФИЛИРОВАНИЯ БЕЗРАБОТНЫХ ГРАЖДАН В РОССИИ**

Как уже отмечалось выше, мы понимаем под *профилированием* безработных систему разбиения безработных на категории (группы) в соответствии с риском длительной безработицы, который оценивается на основании индивидуальных характеристик безработного, отражающих потенциал трудоустройства и мотивацию к трудоустройству, с последующим определением оптимального с точки зрения повышения шансов трудоустройства набора активных программ занятости для тех групп, помощь которым со стороны службы занятости является экономически эффективной при заданных ресурсных ограничениях.

Мы предлагаем осуществлять процедуру профилирования на стадии регистрации граждан в качестве безработных, а не на этапе первичного приема (момента первичной регистрации) безработного<sup>31</sup>.

Исходя из анализа международного опыта, и учитывая особенности российской системы работы с безработными (в том числе, особенности информационной базы), мы предлагаем на первом этапе профилирования (при оценивании риска длительной безработицы) в качестве основы использовать статистическую модель, скорректированную с учетом мнения экспертов – работников службы занятости, а на втором этапе (при подборе программ для каждого типа) полагаться на мнения экспертов службы занятости.

Предлагаемая процедура профилирования состоит из следующих элементов:

- методики оценивания статистической модели потенциала трудоустройства безработных на индивидуальных данных из регистра безработных в регионе, с примером построения и оценивания модели на данных одного из пилотных регионов;
- методики пересчета коэффициентов статистической модели в балльные оценки, удобные для использования органами занятости при подсчете потенциала трудоустройства конкретного безработного;
- перечня дополнительных вопросов к специалисту центра занятости, призванных восполнить пробелы статистической модели, вызванные отсутствием на данный момент пригодной к аналитической обработке информации о параметрах, определяющих шансы трудоустройства.
- двух анкет для оценки мотивации безработных к трудоустройству. Первая из анкет представляет собой перечень вопросов, задаваемых специалистом по профилированию безработному и призванных выявить мотивацию к трудоустройству. Вторая анкета, дополняющая первую, представляет собой перечень вопросов, на которые отвечает специалист по профилированию, исходя

<sup>31</sup> Большая доля первично зарегистрированных граждан находит работу в течение первых 10 дней, и таким образом не регистрируется в качестве безработных.

из имеющихся у него сведений о работе безработного с вакансиями в течение десяти дней, прошедших с момента первичной регистрации в службе занятости.

- методики выведения суммарной оценки мотивации к трудоустройству на основе двух вышеупомянутых анкет;
- методики выделения групп безработных на основе полученной оценки риска длительной безработицы, имеющей два измерения: оценку потенциала трудоустройства и оценку мотивации к трудоустройству<sup>32</sup>.
- схемы подбора меню АПЗ для выделенных групп безработных. Приписывание АПЗ для подгрупп базируется на опыте российских служб занятости;

Консультантом также подготовлен макет автоматизированной методики профилирования, представляющий собой макрос программы, формализующей процедуру профилирования с использованием пакета EXCEL, что позволяет, с одной стороны, представить процедуру профилирования в форме, удобной для специалистов органов занятости, и, с другой стороны, не требует установки дополнительного программного обеспечения<sup>33</sup>. В дополнение к автоматизированной процедуре, мы разработали форму анкеты определения потенциала трудоустройства, пригодную для ручной обработки.

## **5.2 МЕТОДИКА ОЦЕНИВАНИЯ СТАТИСТИЧЕСКОЙ МОДЕЛИ ПОТЕНЦИАЛА ТРУДОУСТРОЙСТВА БЕЗРАБОТНЫХ ГРАЖДАН**

В этом параграфе обсуждается построение статистической модели для прогнозирования вероятности длительного пребывания без работы и/или длительности безработицы на основе индивидуальных данных по зарегистрированным безработным (основа первого этапа профилирования).

### **5.2.1 ВЫБОР СТАТИСТИЧЕСКИХ И ЭКОНОМЕТРИЧЕСКИХ МОДЕЛЕЙ**

В качестве зависимой переменной для модели прогнозирования вероятности длительного пребывания без работы используется индикатор пребывания без работы больше 4 месяцев<sup>34</sup> - бинарная переменная, равная 1, если работник зарегистрирован в качестве безработного больше 4 месяцев, и 0, если меньше. Анализ таких дискретных зависимых переменных требует привлечения аппарата логистической регрессии или других методов анализа ограниченных зависимых переменных.

Для анализа срока безработицы используется модель линейной регрессии, в которой в качестве зависимой переменной используется логарифм времени безработицы. Преимущество такой модели перед моделью, в которой анализируется (не прологарифмированное) время без работы, состоит в том, что, с одной стороны, снижается удельный вес далеко отстоящих наблюдений (безработных, состоящих на учете по несколько лет), с другой стороны, увеличивается разрешающая способность модели для малых времен (от нескольких дней до нескольких недель). Кроме того, более

<sup>32</sup> В перспективе регулярный сбор информации об оценке мотивации безработного специалистом центра занятости позволит включить оценку мотивации в состав переменных статистической модели, и, следовательно, позволит свести два измерения риска длительной безработицы – потенциал и мотивацию – в единый индекс.

<sup>33</sup> В перспективе предполагается интегрировать процедуру профилирования в программное обеспечение АРМ специалиста службы занятости («Занятость и Контроль»), разрабатываемое Минтрудом.

<sup>34</sup> Опыт работы специалистов российских служб занятости показывает, что, критическим сроком в поиске работы является время около четырех месяцев. Как правило, востребованные рынком специалисты с высокой мотивацией находят работу за этот срок; тем же, кто остается без работы дольше четырех месяцев, может потребоваться дополнительная помощь в форме АПЗ. В то же время, не представляет никакой сложности изменить это критическое значение в соответствии со спецификой региона, скажем, на 6 месяцев.

аккуратно выполняются определенные статистические допущения, используемые для вывода формул оценок линейной регрессии.

Существует еще один класс эконометрических моделей, называемых моделями выживания, выбытия, отказов, и предназначенных специально для анализа данных типа времени перехода из одного состояния в другое (в нашем случае – из состояния без работы в состояние занятости, либо отказа от поиска работы). Предмет исследования таких моделей – мгновенная вероятность (называемая «риском») перехода (нахождения работы) в данный момент времени при условии, что субъект находится в другом состоянии (без работы) в течение указанного времени. Такие модели позволяют учитывать индивидуальные характеристики безработных – как правило, в виде сомножителей, увеличивающих или уменьшающих «риск» смены состояния. На данной стадии проекта эти модели не используются, хотя они представляют несомненный научный интерес.

Для анализа используется пакет Stata – статистический и эконометрический пакет, наиболее адекватный задачам анализа индивидуальных данных указанными выше методами. На выходе процедур анализа будет иметься система весовых коэффициентов для индивидуальных характеристик, которые затем используются в программном обеспечении на рабочем месте специалиста службы занятости. Подобные коэффициенты целесообразно регулярно пересчитывать в соответствии с изменением экономической ситуации на региональных рынках труда. Для квалифицированного выполнения этой работы целесообразно привлечь региональные академические центры. При возникновении сложностей на первом этапе можно (но нежелательно) ограничиться уровнем экономического района или федерального округа.

### 5.2.2 ПРЕДСТАВЛЕНИЕ ДАННЫХ

Службами занятости используется несколько стандартных интерфейсов баз данных, в числе которых – системы «Катарсис» (Карелия) и «Содействие» (Омск, Челябинск), а также ряд специализированных продуктов, разработанных в регионах (Воронеж). Основой всех этих баз данных является формат DBF – наиболее известный и популярный формат баз данных.

Необходимо отметить, что отсутствие унификации форматов хранения данных и кодировок могут вызвать трудности внедрения предлагаемой методики профилирования в части регионов на начальном этапе. Мы также рекомендуем службам занятости уделять большее внимание объединению данных разных административных единиц крупных городов и региона в целом.

Для решения проблемы отсутствия единообразия данных, предлагается выбрать одно из двух направлений:

- унифицировать базы данных, разработав общие требования к базе данных, список переменных и форматы их представления, в частности, для решения задач профилирования;
- поставить перед специалистами по информационным технологиям СЗ на местах унифицированную задачу создания программных средств, позволяющих найти и использовать необходимую информацию на основе уже имеющихся БД и систем управления ими.

Еще одним из существенных недостатков существующих баз данных по безработным является то, в каком виде собирается информация по видам деятельности/профессиям, а точнее непригодность используемых кодировок для аналитической обработки.

### 5.2.3 ПРИМЕР ПОСТРОЕНИЯ МОДЕЛИ ДЛИТЕЛЬНОСТИ БЕЗРАБОТИЦЫ

В данном параграфе будет приведен пример оценивания моделей, указанных выше в разделе «Выбор статистических и эконометрических моделей» на примере данных по Воронежу и Воронежской области. Результаты оценивания статистической модели по г. Челябинску, Омской области и Республике Карелия приводятся в Приложении 5.1.

Нами были использованы данные по безработным, состоявшим на учете в 2000 г., как выбывшим из реестра (в связи с устройством на работу, выходом на пенсию, переездом и т.п.), так и зарегистрированным на конец года (т.е. не нашедших работу). Были использованы следующие индивидуальные характеристики:

- пол;
- возраст (линейный и квадратичный члены);
- семейный статус;
- количество иждивенцев;
- уровень образования;
- стаж: общий и на последнем месте работы;
- причина увольнения;
- район области, в котором проживает безработный<sup>35</sup>;
- отрасль по предыдущему месту работы (20 наименований).

Для ряда переменных были также сконструированы перекрестные члены с полом, которые показывают разницу между коэффициентами модели для мужчин и женщин<sup>36</sup>.

Ряд характеристик (таких, как уровень квалификации, заработная плата по предыдущему месту работы, характеристики программ переобучения – стоимость, срок участия и т.п.; статус при повторном обследовании) не были учтены в данной модели ввиду недоступности подобных данных в базе, неполноте или по иным причинам. Способ частичного преодоления проблемы недоступности данных, важных для определения потенциала трудоустройства обсуждается в параграфе 5.2.5.

Для части регионов характерна сильно выраженная сезонность безработицы. Для учета этих особенностей в модель могут быть введены искусственные переменные, соответствующие кварталам года (для некоторых пилотных регионов это было реализовано).

Технические результаты регрессий на данных по Воронежской области приводятся в Таблице 5.1. Ниже приводится наша интерпретация результатов.

Результаты регрессий имеют две функции: аналитическую и прогностическую. С точки зрения анализа характеристик, с которыми связана длительность пребывания без работы, необходимо отметить статистическую значимость<sup>37</sup> следующих переменных:

- возраст работника – зависимость имеет линейный характер; отрицательный коэффициент при переменной «год рождения» (см. определение в примечании к таблице 5.1) свидетельствует о том, что работникам старших возрастов тяжелее найти работу.
- образование – наличие специального образования и специфических навыков, которые работник хочет оптимально использовать, негативно сказывается на времени нахождения работы;

<sup>35</sup> Проблемы низкой мобильности и региональной сегментированности рынков труда в России широко известны.

<sup>36</sup> Гендерные различия в поведении на рынке труда могут быть учтены через оценивание модели *отдельно* для мужчин и женщин, что и было сделано для республики Карелия, Челябинской и Омской областей.

<sup>37</sup> Статистическая значимость характеризует вероятность наблюдать данный исход статистического эксперимента при отсутствии реального эффекта данного фактора. Низкая вероятность ассоциируется с наличием эффекта. Общепринятые уровни значимости в 1% и 5% помечены в таблице звездочками.

- стаж на последнем месте работы – чем выше стаж, тем тяжелее найти новую работу (в силу того, что у работника аккумулируются навыки, специфические для данного места работы, которые тяжело применить у другого работодателя);
- общий стаж – наряду с отрицательным эффектом возраста, более опытные работники легче находят работу. Возможно, имеется эффект непрерывного стажа: работникам, имеющие перерыв в стаже и надолго выбывавшие с рынка труда, тяжелее найти работу;
- причина увольнения – работники, высвобождаемые по сокращению штатов или ликвидации предприятия, дольше состоят в регистре безработных. Одно из объяснений этому – достаточно длительные выплаты пособия по безработице за счет работодателя (первые три месяца в случае регистрации в службе занятости в первые две недели после выбытия), снижающие стимулы к реальному поиску работы;
- количество иждивенцев – большой размер семьи, как правило, вынуждает работника искать более высокооплачиваемую работу, которую тяжелее найти;
- такие переменные, как семейное положение и форма собственности предприятия предыдущего места работы, не являются статистически значимыми;
- интересно, что работники, уволенные в связи с нарушениями трудовой дисциплины, быстрее находят работу (переменная незначима в моделях для вероятности поиска работы более 4 месяцев). Возможно, такие индивиды более активны на рынке труда;
- имеется сильно выраженный отраслевой и географический эффекты: работники разных отраслей и из разных районов находят работу с разной скоростью<sup>38</sup>;
- женщины испытывают больше проблем с поиском работы. Это наблюдается не только в общем гендерном эффекте (характеризуемом переменной «пол» в третьей строке таблицы), но и в том, что женщинам труднее найти работу в каждой из перечисленных отраслей. Однако эффект возраста выражен слабее, равно как и эффект количества иждивенцев.

Приведенные в столбцах (1) и (2) таблицы 2 числа характеризуют изменения (предельные эффекты) вероятности долговременного пребывания без работы, связанные с увеличением значения каждой из указанных переменных на единицу. В остальных столбцах приведены значения коэффициентов. Для лог-линейных моделей столбцов (3) и (4) значения коэффициентов показывают, на сколько процентов в среднем отличается время поиска работы работником, обладающим данной характеристикой, по сравнению с условным «нулевым» уровнем. Коэффициент множественной детерминации  $R^2$  в последней строке показывает, что модель объясняет порядка 16% общей дисперсии логарифма времени поиска работы. Это означает, что прогностическая сила модели сравнительно невелика. Неучтенные индивидуальные особенности работников дают разброс, примерно вдвое превышающий вариабельность, предсказываемую моделью. В свете этого вряд ли можно будет полагаться при профилировании только на статистическую модель. В последнем столбце приведены коэффициенты упрощенной пробит-модели для вероятности длительной (свыше 4 мес.) безработицы.

Прогностическая функция регрессий заключается в построении индексных функций для характеристики вероятности длительного пребывания без работы и/или времени поиска работы (в зависимости от используемой модели). Во избежание громоздких вычислений, в упрощенной модели (столбец 5) отброшены все статистические незначимые переменные, а также многокатегорийные факторы «район» и «отрасль»<sup>39</sup>.

<sup>38</sup> По этим двум факторам информация отсутствует примерно в половине случаев, поэтому оценки коэффициентов (сдвиги категорий) для этих переменных, скорее всего, не обладают достаточной точностью.

<sup>39</sup> Тем самым допускается неточная спецификация модели, поскольку предыдущий анализ показал значимость обоих факторов.

**Таблица 5.1. Оценки параметров моделей длительности безработицы.**

	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
	Длительная безработица	Длительная безработица	ln(время без работы)	ln(время без работы)	Упрощенная модель
Возраст	0.0092 (0.0004)**	0.0083 (0.0006)**	0.0199 (0.0007)**	0.0175 (0.0009)**	0.0231 (0.0012)**
Квадрат возраста	-0.0043 (0.0033)	-0.0007 (0.0048)	0.0061 (0.0054)	0.0173 (0.0080)*	
Пол: женщина	0.0987 (0.0067)**	0.1653 (0.0302)**	0.2110 (0.0111)**	0.4030 (0.0500)**	0.3306 (0.0221)**
Семья	0.0061 (0.0071)	0.0059 (0.0071)	0.0163 (0.0117)	0.0153 (0.0117)	
Проф. образование	0.0350 (0.0069)**	0.0351 (0.0069)**	0.0714 (0.0114)**	0.0719 (0.0114)**	0.1029 (0.0172)**
Высшее образование	0.0556 (0.0080)**	0.0561 (0.0080)**	0.1389 (0.0134)**	0.1389 (0.0134)**	0.2330 (0.0314)**
Стаж на посл. месте	0.0022 (0.0008)**	0.0021 (0.0008)**	0.0036 (0.0013)*	0.0034 (0.0013)**	0.0085 (0.0020)**
Общий стаж	-0.0072 (0.0004)**	-0.0073 (0.0004)**	-0.0145 (0.0006)**	-0.0146 (0.0006)**	-0.0153 (0.0009)**
Увольнение за нарушения	-0.0704 (0.0427)	-0.0661 (0.0428)	-0.2241 (0.0712)**	-0.2083 (0.0713)**	
Высвобождение	0.1652 (0.0078)**	0.1647 (0.0078)**	0.3909 (0.0135)**	0.3876 (0.0136)**	0.4743 (0.0199)**
Кол-во иждивенцев	0.0272 (0.0049)**	0.0429 (0.0083)**	0.0533 (0.0081)**	0.0971 (0.0139)**	0.1444 (0.0185)**
Гос. сектор	0.1610 (0.1301)	0.1565 (0.1301)	0.0808 (0.2123)	0.0701 (0.2121)	
Частный сектор	0.1163 (0.1322)	0.1118 (0.1322)	-0.0157 (0.2124)	-0.0256 (0.2122)	
Женщина: к-во иждивенцев		-0.0206 (0.0100)*		-0.0574 (0.0166)**	-0.0666 (0.0220)**
Женщина: возраст		-0.0017 (0.0008)*		-0.0044 (0.0013)**	-0.0031 (0.0014)*
Женщина: возраст <sup>2</sup>		-0.0018 (0.0068)		-0.0090 (0.0111)	
Женщина: проф. образование		-0.0055 (0.0148)		-0.0116 (0.0243)	
Женщина: высш. образование		-0.0661 (0.0172)**		-0.1505 (0.0281)**	-0.1709 (0.0371)**
Районы:	chi2(21) =37.63	chi2( 21) = 37.95	F( 23, 30602) = 2.47	F( 23, 30579) = 2.46	
эмп. значимость	0.0142	0.0131	0.0001	0.0001	
Отрасли:	chi2(21)=152.81	chi2( 21) = 45.75	F( 21, 30602) = 8.60	F( 21, 30579) = 3.37	
эмп. значимость	0.0000	0.0014	0.0000	0.0000	
Женщина: отрасли		chi2( 20) = 45.69		F( 20, 30579) = 2.44	
Свободный член		0.0009	0.0003	0.0003	
Кол-во набл. R <sup>2</sup>	30676	30676	4.5903 (0.0264)**	4.4462 (0.0423)**	-0.1166 (0.0196)**
			0.16	0.16	

*Примечание:* В скобках приведены стандартные ошибки оценок, указывающие примерный разброс значений вокруг приведенной точечной оценки. \*: значимость на уровне 5%; \*\*: значимость на уровне 1% для нулевой гипотезы об отсутствии эффекта. Столбцы (1), (2): предельные эффекты (среднее изменение вероятности долговременной безработицы при действии фактора). Столбцы (3) – (5): коэффициенты модели.

#### 5.2.4 МЕТОДИКА ПЕРЕСЧЕТА КОЭФФИЦИЕНТОВ СТАТИСТИЧЕСКОЙ МОДЕЛИ В БАЛЛЬНЫЕ ОЦЕНКИ И ВЫЧИСЛЕНИЯ ПОТЕНЦИАЛА ТРУДОУСТРОЙСТВА.

Полученная модель для прогнозирования вероятности длительной безработицы может быть представлена в виде балльной таблицы (Таблица 5.2), удобной для заполнения специалистами СЗ, подобно тому, как это делается в Канаде. Такой пересчет особенно удобен в случае, если процедура профилирования не автоматизирована, анкета заполняется самим безработным, и затем обрабатывается специалистом службы занятости.

Для пересчета в баллы, к полученным статистическим оценкам коэффициентов модели применяют линейное преобразование<sup>40</sup>. Это позволяет получить более «удобные» значения коэффициентов, и удобные границы предсказанной вероятности длительной безработицы: границы в 25%, 50% и 75% соответствуют значениям нового индекса равным 0, 2 и 4.

Рассмотрим примеры пересчета коэффициентов в баллы. Балльная оценка возраста для мужчин получена домножением статистической оценки коэффициента при возрасте 0.0231 (см. столбец (5) Таблицы 1) на 3:  $0.0231*3=0.07$ . При подсчете балльной оценки возраста для женщин необходимо учесть значимость перекрестного члена (женщина\*возраст), т.е. суммарная оценка равна:  $0.0231*3 + (-0.0031)*3 = 0.06$ . Аналогично пересчитываются в баллы все остальные коэффициенты.

**Таблица 5.2.** Балльная оценка индивидуальных характеристик.

Характеристика	Учетные данные безработного	Коэф-т для мужчин	Коэф-т для женщин	Результат: произведение (2)*(3) или (2)*(4)
Возраст		0.07	0.06	
Пол		-0.80 <sup>41</sup>	1.00	
Образование:				
среднее		0		
среднее специальное		0.30		
высшее		0.70	0.20	
Стаж:				
общий		-0.05		
по последнему месту работы		0.03		
Высвобожден по сокращению / ликвидации		1.42		
Кол-во иждивенцев		0.43	0.24	

На основе балльной таблицы удобно подсчитать балльный индекс вероятности остаться без работы более 4 месяцев – или *потенциал трудоустройства*. Для этого необходимо ввести учетные данные безработного во второй столбец таблицы 2, домножить их на соответствующие коэффициенты, и просуммировать. Например:

<sup>40</sup> Коэффициенты домножают на три, а их сумму сдвигают на 2. Выбор множителя и коэффициента сдвига основан на том, что квартиль (25%) стандартного нормального распределения равен примерно 2/3.

<sup>41</sup> Один из вариантов учета сдвига на константу состоит в том, чтобы прогнать регрессию без свободного члена, но с полным набором искусственных переменных для какого-либо параметра. В нашем случае, регрессия, приведенная в столбце (5) таблицы 1, была пересчитана без свободного члена, но с двумя искусственными переменными для пола (первая принимает значение 1, если женщина, и 0, если мужчина, а вторая наоборот – 1, если мужчина, и 0, если женщина). Полученные при этих искусственных переменных коэффициенты, домноженные на три, представлены в таблице 2.

- мужчина 30 лет без детей, среднее образование, общий стаж работы 10 лет, стаж по последнему месту 1 год:  $30 \cdot 0.07 - 0.8 \cdot 1 + 0 - 0.05 \cdot 10 + 0.03 \cdot 1 + 0.43 \cdot 0 = 0.83$ . Потенциал трудоустройства равен 0.83, что соответствует вероятности остаться без работы более 4 месяцев между 25 и 50%.
- женщина 50 лет, высшее образование, стаж работы на единственном месте 24 года, один ребенок, высвобождена по сокращению:  $50 \cdot 0.06 + 1 \cdot 1 + 0.20 \cdot 1 - 0.05 \cdot 24 + 0.03 \cdot 24 + 1.42 \cdot 1 + 0.24 \cdot 1 = 5.4$ . Потенциал трудоустройства равен 5.4, что соответствует вероятности остаться без работы более 4 месяцев свыше 75%.

### 5.2.5 ДОПОЛНИТЕЛЬНЫЕ ВОПРОСЫ, РЕКОМЕНДОВАННЫЕ ДЛЯ ОПРЕДЕЛЕНИЯ ПОТЕНЦИАЛА ТРУДОУСТРОЙСТВА

Как отмечалось выше, ряд характеристик, определяющих потенциал трудоустройства, не были учтены в статистической модели, по причине отсутствия подобных данных в базе, неполноте, или непригодности к аналитической обработке.

Примером такого рода важных, но трудноучитываемых факторов, является профессиональная принадлежность безработного. Данные о профессии содержатся в карточке персонального учета, однако принятый на данный момент принцип кодировки профессий в алфавитном порядке не позволяет использовать эту информацию в модели. В перспективе, при введении новых принципов кодировки профессий, или по крайней мере после внесения изменений в карточку персонального учета, с тем, чтобы обеспечить использование укрупненной осмысленной классификации профессий, этот фактор может быть легко интегрирован в статистическую модель.

На данном этапе мы включили в анкету определения потенциала дополнительный вопрос относительно востребованности профессии безработного на локальном рынке труда, что позволяет отразить одновременно профессиональную принадлежность безработного и состояние локального рынка труда. Специалист, осуществляющий профилирование, должен ответить «Насколько легко найти работу с профессией, которая есть у данного безработного?». Если безработные с данной профессией испытывают примерно такие же трудности с трудоустройством, как средний безработный, то дополнительные баллы не назначаются. В случае, когда безработные с данной профессией испытывают максимальные трудности, то в индекс потенциала трудоустройства<sup>42</sup> добавляется 1 балл. Для профессии, с которой обычно никаких трудностей не возникает, наоборот, отнимается 1 балл. Если же трудности у данной профессии ниже (выше) среднего, то нужно отнять (добавить) 0.5 балла. Выбор балльной оценки фактора профессиональной принадлежности на данной стадии субъективен, что неизбежно при отсутствии объективной информации<sup>43</sup>.

В принципе возможно включение и других дополнительных вопросов для уточнения потенциала трудоустройства. Однако, произвольность выбора весовых коэффициентов при дополнительно включенных факторах ограничивает их допустимое количество.

### 5.3. МЕТОДИКА ОЦЕНИВАНИЯ МОТИВАЦИИ БЕЗРАБОТНЫХ К ТРУДОУСТРОЙСТВУ

Результативная процедура профилирования безработных граждан требует учета мотивационной составляющей портрета безработного с точки зрения риска длительной безработицы. Для оценивания мотивации безработного к трудоустройству, разработаны

<sup>42</sup> Индекс потенциала трудоустройства сформирован таким образом, что увеличение индекса означает уменьшение шансов найти работу.

<sup>43</sup> На стадии пилотирования мы предлагаем специалисту центра занятости, если он/она не согласен с оценкой потенциала безработного, скорректировать эту оценку, указав при этом причину несогласия.

два опросника. Первый опросник представляет собой перечень вопросов, задаваемых специалистом по профилированию безработному и призванных выявить мотивацию к трудоустройству. Вторая анкета, дополняющая первую, представляет собой перечень вопросов, на которые отвечает специалист по профилированию, исходя из имеющихся у него сведений о работе безработного с вакансиями в течение десяти дней, прошедших с момента первичной регистрации в службе занятости.

### 5.3.1 ОПРОСНИК ДЛЯ ОПРЕДЕЛЕНИЯ МОТИВАЦИИ ТРУДОУСТРОЙСТВА

Данный опросник предназначен для определения мотивации трудоустройства клиента службы занятости. Вопросы задаются клиенту работником центра занятости в указанном порядке. Для каждого вопроса определены возможные ответы и соответствующие им баллы. Баллы заносятся в бланк для ответов на вопросы для определения мотивации (См. Бланк формы 1а) и затем суммируются.

#### Форма 1а

№	Вопросы	Возможные ответы и соответствующие им баллы		
1.	Каким образом Вы ищете или планируете искать работу? (служба занятости, друзья, родные, СМИ, реклама, обращение на предприятия)	Указывает на три и более способа поиска работы	Указывает только на один-два способа поиска работы	Затрудняется ответить, указывает только на поиск с помощью службы занятости
		4 балла	2 балла	0 баллов
2	Почему Вы хотите найти работу? Почему для Вас важно работать?	Возможные категории ответов 1. Работа – источник заработка, залог материального благосостояния 2. Работа обеспечивает определенный социальный статус и самооценку 3. Работа нужна для общения, полноценной жизни 4. Работа – способ реализации себя как личности и профессионала 5. Другое Чем больше категорий задействовано при ответе, тем выше мотивация трудоустройства.		
		Затрудняется ответить		0 баллов
		Использует одну категорию.		1 балл
		Использует 2-3 категории		3 балла
		Использует 4 и больше категорий		4 балла
3	При появлении подходящего предложения, готовы ли Вы выйти на работу в течение трех дней.	Да	Не знаю	Нет
		2 балла	1 балл	0 баллов

4	Готовы ли Вы пройти переобучение или повышение квалификации, если это поможет Вам в трудоустройстве.	Да	Не знаю	Нет
		2 балла	0 баллов	0 баллов
5	Согласны ли Вы, что если долгое время нет предложений о подходящей работе, то лучше принять даже не слишком привлекательное предложение работы?	Да	Не знаю	Нет
		2 балла	1 балл	0 баллов
6	Считаете ли Вы, что чувство собственной необходимости, успеха в жизни связано с Вашей работой?	Да	Не знаю	Нет
		2 балла	1 балл	0 баллов
7	Можете ли Вы позволить себе вообще не работать (например, находиться на содержании мужа\жены)?	Да	Не знаю	Нет
		0 баллов	1 балл	2 балла
8	Были бы Вы заинтересованы в поиске работы, если бы пособие по безработице можно было получать сколь угодно долго?	Да	Не знаю	Нет
		2 балла	0 баллов	0 баллов

### 5.3.2 ОСОБЕННОСТИ ПОВЕДЕНИЯ, ХАРАКТЕРНЫЕ ДЛЯ ВЫСОКОЙ, СРЕДНЕЙ И НИЗКОЙ МОТИВАЦИИ ТРУДОУСТРОЙСТВА

Во второй анкете представлены характеристики поведения клиента центра занятости, по которым можно судить об уровне его мотивации к трудоустройству. Для каждой характеристики представлено три возможных варианта поведения в процессе работы с вакансиями, о которых специалист службы занятости может судить как из опыта общения с клиентом, так и из записей в «Плане поиска работы»<sup>44</sup>. Специалист по профилированию выбирает тот вариант, который, по его мнению, соответствует поведению клиента, и проставляет соответствующий ему балл в бланке (См. бланк формы 1б). Затем полученные баллы суммируются.

Форма 1б разработана в двух вариантах: для клиентов СЗ, которые имели возможность работать с вакансиями (1-ая часть) и для тех, кто не имел такой возможности, поскольку отсутствуют сами вакансии<sup>45</sup> (2-ая часть).

#### Форма 1б

Часть 1. ПРИ НАЛИЧИИ В РАЙОНЕ ВАКАНСИЙ				
№	Характеристика поведения	Признаки высокой мотивации трудоустройства	Признаки средней мотивации трудоустройства	Признаки низкой мотивации трудоустройства

<sup>44</sup> Регистрационная форма, выдаваемая на первичном приеме клиенту службы занятости, обратившемуся в связи с поиском работы, в которой регистрируется работа клиента с вакансиями.

<sup>45</sup> Такая ситуация характерна для многих сельских центров занятости.

1	Характер вакансий, интересующих клиента	Рассматривает вакансии не вполне соответствующие его специальности или последней зарплате, от которых по закону мог бы отказаться.	Рассматривает вакансии соответствующие его специальности или последней зарплате	Отказывается ли от разумных вакансий
		<i>2 балла</i>	<i>1 балл</i>	<i>0 баллов</i>
2	Желание работать с вакансиями	Просит дать ему больше направлений. Жалуется, что мало вакансий.	Не стремится получить больше вакансий	Жалуется, что за три дня не сможет обойти работодателей, к которым направлен
		<i>2 балла</i>	<i>1 балл</i>	<i>0 баллов</i>
3	Когда приходит к работодателю	Приходит по направлению к работодателю в первый день	Приходит к работодателю, но не в первый и не в последний день	Приходит по направлению к работодателю в последний день, не приходит
		<i>2 балла</i>	<i>1 балл</i>	<i>0 баллов</i>
4	Как относится к посещению службы занятости	Приходит или звонит, чтобы узнать, не появились ли новые вакансии	Приходит на прием когда ему назначено.	Не приходит или опаздывает на прием
		<i>2 балла</i>	<i>1 балл</i>	<i>0 баллов</i>
5	Как взаимодействует со специалистом по трудоустройству	Активно и заинтересованно взаимодействует с сотрудником по трудоустройству	Взаимодействует со специалистом в нейтральной манере. Особенной заинтересованности не выражает.	Взаимодействует неохотно, по обязанности. Проявляет негативизм.
		<i>2 балла</i>	<i>1 балл</i>	<i>0 баллов</i>
<i>Часть 2. ПРИ ОТСУТСТВИИ В РАЙОНЕ ВАКАНСИЙ</i>				
1'	Согласны ли Вы на временную занятость, или на общественные работы, или на переподготовку, при отсутствии вакансий по Вашей специальности?	Согласен на любое из перечисленного	Согласен на что-то одно из перечисленного	Нет, не согласен
		<i>2 балла</i>	<i>1 балл</i>	<i>0 баллов</i>
2'	Пытались ли Вы искать работу какими-либо другими путями, помимо службы занятости?	Пытался, двумя-тремя способами (друзья, родные, СМИ, реклама, обращение на предприятия)	Пытался, каким-либо ОДНИМ способом	Нет, не пытался
		<i>2 балла</i>	<i>1 балл</i>	<i>0 баллов</i>
3'	Если бы не пособие по безработице, воспользовались бы Вы услугами службы занятости для поиска работы?	Да	Не знаю	Нет
		<i>2 балла</i>	<i>1 балл</i>	<i>0 баллов</i>

4	Как относится к посещению службы занятости	Приходит или звонит, чтобы узнать, не появились ли новые вакансии	Приходит на прием когда ему назначено.	Не приходит или опаздывает на прием
		<i>2 балла</i>	<i>1 балл</i>	<i>0 баллов</i>
5	Как взаимодействует со специалистом по трудоустройству	Активно и заинтересованно взаимодействует с сотрудником по трудоустройству	Взаимодействует со специалистом в нейтральной манере. Особенной заинтересованности не выражает.	Взаимодействует неохотно, по обязанности. Проявляет негативизм.
		<i>2 балла</i>	<i>1 балл</i>	<i>0 баллов</i>

На стадии апробации в регионе мы предлагаем специалистам службы занятости выбрать вопросы из дополнительного перечня вопросов, приведенного ниже, если они сочтут это необходимым, или предложить свои вопросы, дополняющие и/или заменяющие те, которые вошли в анкеты.

#### **ПЕРЕЧЕНЬ ДОПОЛНИТЕЛЬНЫХ ВОПРОСОВ**

Пытаетесь ли Вы найти работу? Каким образом Вы это делаете?

Скучно ли Вам сидеть без работы?

Попробуете ли Вы открыть собственное дело, если Вам не удастся найти работу?

Если бы работу по Вашей специальности можно было бы найти только в другом городе, Вы бы согласились на переезд?

Готовы ли Вы рассматривать даже те предложения, которые не совсем соответствуют Вашей квалификации?

Готовы ли Вы рассматривать предложения, где заработная плата меньше, чем Вы получали на последнем месте работы?

Если бы Вы выиграли очень много денег в лотерею, предпочли бы Вы некоторое время не работать?

#### **5.3.3 ВЫВЕДЕНИЕ СУММАРНОЙ ОЦЕНКИ МОТИВАЦИИ К ТРУДОУСТРОЙСТВУ НА ОСНОВЕ ДВУХ АНКЕТ.**

Суммарная оценка мотивации к трудоустройству определяется как сумма баллов, полученных за ответы на вопросы двух вышеупомянутых анкет, т.е., сумма баллов, полученная в бланке формы 1а складывается с суммой бланка формы 1б. Общая сумма баллов находится в интервале от 0 до 30.

Необходимо отметить, что поскольку нам неизвестно распределение безработных по мотивационному<sup>46</sup> признаку, то первоначальные значения критических уровней мотивации, отсекающие группы безработных, выбираются произвольно, и будут скорректированы по мере получения информации относительно распределения безработных по мотивационному признаку, с одной стороны, и информации о корректировке оценки мотивации специалистом службы занятости<sup>47</sup>, с другой.

<sup>46</sup> Как упомянуто выше, регулярные данные о мотивации безработных не собираются.

<sup>47</sup> На стадии пилотирования мы предлагаем специалисту центра занятости, если он/она не согласен с оценкой мотивации безработного, скорректировать эту оценку, указав при этом причину несогласия. Само распределение баллов за ответы в анкетах также может быть изменено.

#### 5.4 ПРОЦЕДУРА ВЫДЕЛЕНИЯ ГРУПП БЕЗРАБОТНЫХ НА ОСНОВЕ ПОЛУЧЕННОЙ ОЦЕНКИ РИСКА ДЛИТЕЛЬНОЙ БЕЗРАБОТИЦЫ.

В идеале на основе полученных оценок потенциала трудоустройства и мотивации к трудоустройству следовало бы сгенерировать единый обобщающий индекс – *риск длительной безработицы*. Однако, отсутствие регулярной информации о мотивации безработного не позволяет свести два измерения риска длительной безработицы – потенциал и мотивацию – в единый индекс на текущем этапе, поскольку мы не знаем, как взвесить эти два индикатора. В этой ситуации мы вынуждены смириться с тем, что риск длительной безработицы – это вектор, имеющий два измерения (потенциал трудоустройства и мотивацию к трудоустройству). Необходимо отметить, что последнее ограничивает нас в выборе числа подгрупп, на которые имеет смысл разбивать совокупность безработных, поскольку слишком большое количество подгрупп трудно для восприятия.

На данном этапе Консультантом предложено выделение девяти групп безработных, полученное сочетанием трех градаций оценки потенциала к трудоустройству (высокой, средней и низкой) и трех градаций оценки мотивации к трудоустройству (высокой, средней, низкой). Границы групп могут быть проведены по-разному, и выбор пороговых значений потенциала трудоустройства и мотивации – параметр управления, которым имеет смысл распорядиться региональному Департаменту занятости в зависимости от жесткости его ресурсных ограничений.

Для начала мы предлагаем выбрать следующие пороговые значения.

Потенциал трудоустройства считается низким, если предсказанная статистической моделью вероятность длительной безработицы выше 75%, или, в другом варианте, если взвешенная сумма индивидуальных характеристик безработного больше критического значения, соответствующего границе верхнего квартиля распределения вероятности на подвыборке, которая использовалась для оценивания модели<sup>48</sup>. Аналогично, потенциал трудоустройства считается высоким, если предсказанная статистической моделью вероятность длительной безработицы ниже 25%, или, в другом варианте, если взвешенная сумма индивидуальных характеристик безработного меньше критического значения, соответствующего границе нижнего квартиля распределения вероятности на подвыборке, которая использовалась для оценивания модели. Группа посередине считается группой со средним потенциалом трудоустройства.

Мотивация к трудоустройству: мы предлагаем считать мотивацию высокой, если сумма баллов в двух анкетах составляет 20 баллов и выше, средней, если количество баллов от 10 до 20, и низкой, если сумма баллов меньше 10. Еще раз отметим, что последующая апробация методики в регионах позволит уточнить пороговые значения для индекса мотивации.

Выделение девяти групп безработных завершает первый этап профилирования.

#### 5.5 СХЕМЫ ПОДБОРА МЕНЮ АПЗ ДЛЯ ВЫДЕЛЕННЫХ ГРУПП БЕЗРАБОТНЫХ.

Второй этап профилирования состоит в подборе программ для каждого типа безработных. Лучший опыт российских специалистов является методической основой второго этапа профилирования. Методики профилирования, используемые в Челябинской области и в республике Карелия, могут служить базой для выделения принципов направления на АПЗ тех или иных групп безработных. Некоторые дополнения к методикам дает анкетирование специалистов СЗ пилотных регионов, проведенное в рамках проекта. Результаты анкетирования представлены в Параграфе 2.2.7.

<sup>48</sup> На стадии пилотирования мы пробуем оба варианта. Второй вариант предпочтителен, когда максимальное предсказанное значение вероятности длительной безработицы не превышает 75%.

В перспективе на этом этапе также целесообразно было бы использовать статистическую модель, оценивающую результативность каждого типа программ для разных типов безработных (как это происходит в Канаде). На текущем этапе отсутствуют данные, необходимые для такого оценивания.

Меню программ для каждой из подгрупп, из которых мы рекомендуем выбирать, представлены в таблице 5.3. Как видно из таблицы, несмотря на то, что мы выделили девять групп, мы рекомендуем сосредоточить усилия на промежуточных (выделены серым), а не крайних группах.

По нашему мнению группа «высокий потенциал, высокая мотивация» требует лишь информирования о состоянии рынка труда и об имеющихся вакансиях, а в случае группы «низкий потенциал, отсутствие мотивации» имеет смысл ограничиться выплатой пособия (после проверки правомочности получения статуса). Проверка правомочности получения статуса безработного рекомендована для всех тех, у кого практически отсутствует мотивация к трудоустройству. Для тех, у кого ослаблена мотивация, рекомендованы программы, способствующие ее повышению, тогда как для тех, чей потенциал невысок, предлагаются программы переобучения и программы улучшения навыков поиска работы.

**Таблица 5.3** Рекомендуемые меню АПЗ для подгрупп безработных

Мотивация Потенциал	<i>Высокая</i>	<i>Средняя</i>	<i>Низкая</i>
<i>Высокий</i>	<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Профинформация о состоянии рынка труда и об имеющихся вакансиях</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Проверка правомочности получения статуса</li> <li>➤ Психологическая помощь</li> <li>➤ Общественные работы</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Проверка правомочности получения статуса</li> <li>➤ Психологическая помощь</li> <li>➤ Общественные работы</li> </ul>
<i>Средний</i>	<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Профинформация о состоянии рынка труда и об имеющихся вакансиях</li> <li>➤ Консультирование в поиске работы</li> <li>➤ Тестирование на предпринимательство</li> <li>➤ Переобучение</li> <li>➤ Субсидированная занятость/квотирование</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Общественные работы</li> <li>➤ Клуб ищущих работу</li> <li>➤ Новый старт</li> <li>➤ Психологическая помощь</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Проверка правомочности получения статуса</li> <li>➤ Психологическая помощь</li> <li>➤ Общественные работы</li> </ul>
<i>Низкий</i>	<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Переобучение</li> <li>➤ Консультирование в поиске работы</li> <li>➤ Субсидированная занятость/квотирование</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Общественные работы</li> <li>➤ Клуб ищущих работу</li> <li>➤ Новый старт</li> <li>➤ Психологическая помощь</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Ограничиться выплатой пособия</li> </ul>

## 5. 6 АВТОМАТИЗИРОВАННАЯ ПРОЦЕДУРА

Как отмечалось выше, Консультантом подготовлен макет автоматизированной методики профилирования, представляющий собой группу макросов, формализующих процедуру профилирования с использованием пакета EXCEL (Приложение 5.2).

Специалисту центра занятости достаточно ввести индивидуальные данные безработного в предложенные электронные формы. На основании заполненных форм автоматически определяются потенциал, мотивация и список рекомендуемых АПЗ. В частности, макет включает:

- три электронные формы, подлежащие заполнению работником службы занятости (форма определения потенциала, форма определения мотивации (форма 1а), форма уточнения мотивации (форма 1б)) (Рис.5.1-5.4).
- автоматизированную процедуру подсчета потенциала трудоустройства и оценки мотивации конкретного безработного (Рис.5.2);

*Рис.5.1 Основное меню автоматизированной процедуры*

*Рис.5.2 Определение потенциала трудоустройства (форма 2) в формате автоматизированной процедуры*

**Определение мотивации**

Рег. Номер **121200638**

Вопрос **1**

С какой целью Вы к нам обратились?

Получить помощь в трудоустройстве

В ответе не фигурирует получение помощи в трудоустройстве

2 балла       1 балл       0 баллов

Закреть      Назад      **Вперед**      Готово

*Рис.5.3 Определение мотивации(форма 1а) в формате автоматизированной процедуры*

**Уточнение мотивации**

Рег. Номер **121200638**

Вопрос **1**

Каков характер вакансий, интересующих клиента?

Рассматривает вакансии, не вполне соответствующие его специальности или

Рассматривает вакансии, соответствующие его специальности или последней зарплате

Отказывается от разумных вакансий

2 балла       1 балл       0 баллов

Закреть      Назад      **Вперед**      Готово

*Рис.5.4 Уточнение мотивации(форма 1б) в формате автоматизированной процедуры*

- возможность учета субъективного мнения специалиста службы занятости через изменение оценок потенциала и/или мотивации. На стадии апробации используется дополнительное поле, призванное отразить причины несогласия специалиста службы занятости с предложенными рейтингами (Рис.5.5);

**Результат профилирования**

Рег. Номер **121200638**

По результатам профилирования

Мотивация : **Высокая ( 21 )**

Потенциал : **Средний ( 2.18 )**

Скорректированные работником СЗ

Высокая

Средний

Доступные АПЗ

5	Профинформация о состоянии рынка труда и имеющихся вакансиях
6	Консультирование в поиске работы
7	Тестирование на предпринимательство
8	Переобучение
9	Субсидированная занятость
10	Квотирование

Показать рекомендуемые  
 Показать ВСЕ

Выбранные АПЗ

1	Информирование о состоянии рынка труда и имеющихся вакансиях	<input type="button" value="Удалить"/>
3	Психологическая помощь	
4	Общественные работы	
5	Профинформация о состоянии рынка труда и имеющихся вакансиях	<input type="button" value="Удалить ВСЕ"/>

**Рис.5.5** Форма вывода результатов профилирования, рекомендованных программ и возможности корректировки в формате автоматизированной процедуры

- рекомендованный набор программ для данного безработного. На стадии апробации допускается возможность выбора как из рекомендованного списка программ, так и расширения и/или изменения списка (Рис.5.5). Все вносимые специалистом службы занятости изменения фиксируются.

### 5.7 ФОРМА ОПРЕДЕЛЕНИЯ ПОТЕНЦИАЛА ТРУДОУСТРОЙСТВА, НЕ ТРЕБУЮЩАЯ АВТОМАТИЗИРОВАННОЙ ПРОЦЕДУРЫ

В дополнение к автоматизированной процедуре, нами подготовлена форма определения потенциала трудоустройства (Форма 2), не требующая автоматизации. В основу формы 2 положена анкета, используемая в Британской Колумбии (Канада). Балльные оценки, используемые в анкете, - это пересчитанные статистические оценки коэффициентов модели, обсужденной выше. Для удобства ручной обработки коэффициенты преобразованы в целые числа.

Вопросы с 1-ого по 7-ой Формы 2 заполняются безработным. Далее работу с Формой 2 ведет сотрудник центра занятости. Основываясь на своем опыте, он определяет конкурентоспособность профессии данного безработного. Если безработные с данной профессией испытывают примерно такие же трудности с трудоустройством, как средний безработный, то есть средние трудности, то баллы не назначаются. В случае, когда безработные с данной профессией испытывают максимальные трудности, то ставится 3 балла. Для профессии, с которой обычно никаких трудностей не возникает, наоборот, отнимается 3 балла. Если же трудности у данной профессии ниже (выше) среднего, то нужно отнять (добавить) один балл.

Полученное суммарное или скорректированное количество баллов за ответы в Форме 1а и 1б заносится в строку «степень мотивации» в заполненную безработным Форму 2.

**Форма 2. Определение потенциала трудоустройства для служб занятости Воронежской области (ручной вариант)**

Выберите один из вариантов ответа на каждый вопрос.

		Служебное поле	
		жен	муж
1. Пол?	а. Женский б. Мужской	5	1
2. Образование?	а. Начальное б. Среднее в. Среднее специальное г. Высшее	0 0 1 1	0 0 1 2
3. Число иждивенцев в семье?	а. Иждивенцев не имею б. Один в. Два г. Три д. Четыре и больше	0 1 1 2 3	0 1 3 4 5
4. Возраст, лет?	а. Менее 20 б. От 20 до 24 в. От 25 до 29 г. От 30 до 34 д. От 35 до 39 е. От 40 до 44 ж. От 45 до 49 з. Свыше 50		0 1 2 3 4 5 6 7
5. Общий стаж работы, лет?	а. Стажа не имею б. Менее 3 в. От 3 до 9 г. От 10 до 14 д. От 15 до 24 е. От 25 до 29 д. Более 30		5 5 4 3 2 1 0
6. Стаж работы на последнем месте, лет?	а. Стажа не имею б. Менее 5 в. От 5 до 14 г. От 15 до 29 д. Более 30		0 0 1 2 3
7. Высвобождены по сокращению штатов или ликвидации предприятия?	а. Да б. Нет		4 0
8. Насколько легко найти работу с профессией, которая есть у данного безработного? (отвечает сотрудник СЗ)	а. Очень трудно б. Трудность выше средней в. Средняя трудность г. Трудность ниже средней д. Очень нетрудно		-3 -1 0 1 3
Степень мотивации: _____ Заключение: _____ Дата (дд/мм/гг)		ИТОГО _____	

Для определения потенциала трудоустройства данного безработного необходимо просуммировать количество баллов за каждый вопрос. Количество баллов за каждый ответ находится в служебном поле – самой правой колонке серого цвета. При этом за ответы на вопросы 1, 2 и 3 женщинам назначается количество баллов, стоящее слева в серой колонке под словом *жен*, а мужчинам выставляется число баллов, указанное справа в этой же колонке под словом *муж*. На остальные вопросы с номерами 4-8 всем назначается одинаковое количество баллов, независимо от пола.

Суммарное количество баллов, набранное безработным в Форме 2, может изменяться в пределах от 2 до 28. Количество баллов определяет потенциал данного безработного к трудоустройству. Сумма меньше или равная 10 баллам означает, что с вероятностью не менее 50 %, данный безработный найдет работу в течение 4 месяцев после постановки на учет. Это означает, что среди всех безработных с количеством баллов равным 10, половина безработных находит работу в течении первых 4 месяцев. Сумма меньше или равная 16 означает, что с вероятностью не менее 25 %, данный безработный найдет работу в течении 4 месяцев. Другими словами, только четверть безработных с количеством баллов 16 найдет работу в течении 4 месяцев.

**ПРИЛОЖЕНИЕ 5.1 РЕЗУЛЬТАТЫ ОЦЕНИВАНИЯ СТАТИСТИЧЕСКОЙ МОДЕЛИ ДЛЯ Г. ЧЕЛЯБИНСКА, ОМСКОЙ ОБЛАСТИ И РЕСПУБЛИКИ КАРЕЛИЯ**

**5.1.1 г.ЧЕЛЯБИНСК**

**Таблица 5.4** Результаты оценивания статистической модели для г.Челябинска

	Женщины	Мужчины
	Вероятность остаться без работы более 4 месяцев	Вероятность остаться без работы более 4 месяцев
Возраст	0.023*** [18.68]	0.017*** [11.09]
Состоит в браке	0.070*** [2.94]	
Количество детей	-0.042** [2.43]	
Стаж на последнем рабочем месте	0.007** [2.51]	
Начальное и неполное среднее образование	-1.462*** [18.86]	-1.341*** [17.33]
Среднее общее образование	-1.312*** [23.72]	-1.281*** [18.82]
Начальное профессиональное образование	-1.307*** [24.80]	-1.311*** [20.42]
Среднее профессиональное образование	-1.131*** [22.03]	-1.002*** [14.88]
Высшее образование ( в том числе неполное)	-1.270*** [23.25]	-0.970*** [14.19]
Государственное предприятие (да =1, нет=0)	-0.093*** [3.96]	0.116*** [3.28]
Уволенные в связи с высвобождением	0.630*** [13.16]	0.388*** [8.30]
Выпускники	-0.109** [2.25]	-0.210*** [2.62]
Уволившиеся по собственному желанию	0.172*** [4.20]	
Промышленность	0.101*** [3.31]	-0.109*** [2.65]
Транспорт и связь	0.121*** [2.63]	
Управление	0.209** [2.23]	
Уволенные за нарушения трудовой дисциплины или освобожденные из ИТУ		-0.301*** [2.61]
Строительство		-0.155*** [3.05]
Жилищно-коммунальное хозяйство		-0.164* [1.86]
Число наблюдений	15670	6567

Примечание: В скобках указаны значения z-статистик;

\* - значимы на 10%-ом уровне; \*\* - значимы на 5%-ом уровне;

\*\*\* - значимы на 1%-ом уровне

## 5.1.2 Омская область

Таблица 5.5 Результаты оценивания статистической модели для Омской области

	Женщины	Мужчины
	Вероятность остаться без работы более 4 месяцев	Вероятность остаться без работы более 4 месяцев
Возраст	0.030*** [23.40]	0.029*** [19.17]
Состоит в браке (да=1, нет=0)	0.055** [2.11]	
Количество детей	0.061*** [4.04]	0.092*** [3.90]
Стаж работы на последнем месте	0.006** [2.20]	
Первое обращение в СЗ (да=1, нет=0)	0.282*** [7.34]	0.207*** [3.00]
Проживает в Омске (да=1, нет=0)	-0.433*** [12.66]	-0.397*** [8.74]
Проживает не в Омске, но в городской местности (да=1, нет=0)	-0.138*** [3.77]	-0.118** [2.27]
Начальное и неполное среднее образование	-1.385*** [22.20]	-1.166*** [17.32]
Среднее общее образование	-1.318*** [24.51]	-1.208*** [18.03]
Начальное профессиональное образование	-1.155*** [21.07]	-1.064*** [15.49]
Среднее профессиональное образование	-1.099*** [19.68]	-0.972*** [12.59]
Высшее образование (в т.ч. неполное)	-1.170*** [19.25]	-0.854*** [10.55]
Высвобождены	0.451*** [15.67]	
Выпускники учебных заведений	0.232*** [5.32]	
Длительное время неработающие	-0.315*** [9.22]	-0.559*** [9.86]
Промышленность	0.154*** [4.17]	
Управление	0.393*** [7.01]	
Государственные предприятия (да=1)		0.134*** [3.36]
Уволенные из рядов РА		-0.269*** [3.26]
Уволившиеся по собственному желанию		-0.375*** [8.73]
Уволенные за нарушения трудовой дисциплины или освобожденные из ИТУ		-0.335*** [3.24]

Строительство		0.137** [1.98]
Транспорт и связь		0.147** [1.99]
Число наблюдений	13634	6236

Примечание: В скобках указаны значения z-статистик;

\* - значимы на 10%-ом уровне; \*\* - значимы на 5%-ом уровне;

\*\*\* - значимы на 1%-ом уровне

### 5.1.3 РЕСПУБЛИКА КАРЕЛИЯ

Таблица 5.6 Результаты оценивания статистической модели для Республики Карелия

	Женщины	Мужчины
	Вероятность остаться без работы более 4 месяцев	Вероятность остаться без работы более 4 месяцев
Возраст	0.021*** [9.21]	0.026*** [12.30]
Наличие семьи	0.141*** [3.77]	
Число иждивенцев до 16 лет	0.144*** [6.03]	0.106*** [3.76]
Предпенсионный возраст	0.179** [2.11]	
Негативные факторы (наличие статей за нарушение трудовой дисциплины, увольнение по неуважительной причине более одного раза, наличие судимости, вредные привычки)	-0.292*** [4.88]	-0.210*** [4.81]
Стаж за последние 12 месяцев	-0.010*** [2.61]	-0.031*** [7.03]
Наличие стажа (есть=1, нет=0)	-0.455*** [5.96]	-0.311*** [3.07]
Обратился в СЗ во втором квартале	0.251*** [4.93]	0.193*** [3.57]
Обратился в СЗ в третьем квартале	0.558*** [11.29]	0.308*** [5.32]
Обратился в СЗ в четвертом квартале	0.419*** [9.55]	0.360*** [7.57]
Начальное профессиональное образование	-0.214*** [4.86]	-0.109*** [2.62]
Среднее профессиональное образование	-0.209*** [4.40]	-0.174*** [2.92]
Высшее образование	-0.270*** [4.32]	

Выпускники	-0.310*** [4.27]	
Уволенные из ВС		-0.631*** [4.35]
Освобожденные из ИТУ		-0.313** [2.00]
Высвобожденные	0.425*** [7.73]	0.415*** [5.48]
Имеет навыки работы на компьютере	-0.224*** [4.28]	
Инвалидность		0.148* [1.77]
Имеет водительские права		-0.085*** [3.21]
Константа	-0.313*** [3.12]	-0.665*** [6.31]
Число наблюдений	5958	4636

*Примечание:* В скобках указаны значения z-статистик;

\* - значимы на 10%-ом уровне; \*\* - значимы на 5%-ом уровне;

\*\*\* - значимы на 1%-ом уровне

**ПРИЛОЖЕНИЕ 5.2 МАКРОСЫ В EXCEL, АВТОМАТИЗИРУЮЩИЕ ПРОЦЕДУРУ ПРОФИЛИРОВАНИЯ.****5.2.1 МАКРОС ОСНОВНОГО МЕНЮ**

Option Explicit

Private Sub CommandButton4\_Click()

Load Rez

Rez.Show

End Sub

Private Sub ExitCB\_Click()

Unload Me

End Sub

Private Sub Motiv2CB\_Click()

Load Mot3

Mot3.Show

End Sub

Private Sub MotivCB\_Click()

Load Mot2

Mot2.Show

End Sub

Private Sub NewCB\_Click()

Load AddRegNum

AddRegNum.Show

End Sub

Private Sub PotenciaCB\_Click()

Load Form\_2

Form\_2.Show

End Sub

Private Sub RegNumCB\_Change()

If RegNumCB.ListIndex <> -1 Then

cur\_regNumRow = RegNumCB.ListIndex + 1

ActiveWorkbook.Sheets("prof").Range(Cells(cur\_regNumRow, 1), Cells(cur\_regNumRow, 10)).Select

End If

End Sub

Private Sub UserForm\_Click()

End Sub

Private Sub UserForm\_Initialize()

Dim Sh\_name As String

Dim curRow As Long

Dim CurRegName As String

Sh\_name = "prof"

curRow = 1

```

maxnum = 0
CurRegName = ActiveWorkbook.Worksheets(Sh_name).Cells(curRow, 1)

Do While (CurRegName <> "")
    RegNumCB.AddItem CurRegName
    curRow = curRow + 1
    maxnum = maxnum + 1
    CurRegName = ActiveWorkbook.Worksheets(Sh_name).Cells(curRow, 1)
Loop
RegNumCB.ListIndex = 0

End Sub

```

### 5.2.2 МАКРОС ДОБАВЛЕНИЯ НОВОГО РЕГИСТРАЦИОННОГО НОМЕРА КЛИЕНТА

```

Option Explicit
Private Sub CommandButton1_Click()
    Dim Sh_name As String
    Dim curRow, fl As Long
    Dim CurRegName As String
    Sh_name = "prof"
    curRow = 1
    fl = 0
    CurRegName = ActiveWorkbook.Worksheets(Sh_name).Cells(curRow, 1)
    Do While (CurRegName <> "")
        If StrComp(CurRegName, NewNum.Value) = 0 Then fl = 1
        curRow = curRow + 1
        CurRegName = ActiveWorkbook.Worksheets(Sh_name).Cells(curRow, 1)
    Loop
    If fl = 0 Then
        maxnum = maxnum + 1
        ActiveWorkbook.Worksheets("prof").Cells(maxnum, 1) = NewNum.Value
        ActiveWorkbook.Worksheets("prof").Cells(maxnum, 21) = "=SUM(L" & maxnum & ":T" &
maxnum & ")"
        ActiveWorkbook.Worksheets("prof").Cells(maxnum, 27) = "=SUM(V" & maxnum & ":Z" &
maxnum & ")"
        MainMenu.RegNumCB.AddItem NewNum.Value
        MainMenu.RegNumCB.ListIndex = maxnum - 1
        cur_regNumRow = maxnum
        ActiveWorkbook.Sheets("prof").Range(Cells(cur_regNumRow, 1), Cells(cur_regNumRow,
10)).Select
        Unload Me
    Else
        MsgBox «Такой номер уже есть !», vbExclamation
    End If

End Sub

Private Sub CommandButton2_Click()
    Unload Me
End Sub

```

```
Private Sub UserForm_Click()
```

```
End Sub
```

### 5.2.3 МАКРОС ФОРМЫ 1А

```
Option Explicit
```

```
Public QN As Integer
```

```
Public tmpstr As String
```

```
Public ansv As Integer
```

```
Private Sub a2_Click()
```

```
    Sheets("prof").Cells(cur_regNumRow, 11 + QN).Value = 2
```

```
End Sub
```

```
Private Sub a1_Click()
```

```
    Sheets("prof").Cells(cur_regNumRow, 11 + QN).Value = 1
```

```
End Sub
```

```
Private Sub a0_Click()
```

```
    Sheets("prof").Cells(cur_regNumRow, 11 + QN).Value = 0
```

```
End Sub
```

```
Private Sub BackCB_Click()
```

```
    If QN > 1 Then
```

```
        QN = QN - 1
```

```
        QNum.Caption = QN
```

```
        QTb.Value = ActiveWorkbook.Sheets("mot2").Cells(QN + 1, 2)
```

```
        A2Tb.Value = ActiveWorkbook.Sheets("mot2").Cells(QN + 1, 3)
```

```
        A1Tb.Value = ActiveWorkbook.Sheets("mot2").Cells(QN + 1, 4)
```

```
        A0Tb.Value = ActiveWorkbook.Sheets("mot2").Cells(QN + 1, 5)
```

```
        QTb.SetFocus
```

```
    End If
```

```
a2.Value = 0
```

```
a1.Value = 0
```

```
a0.Value = 0
```

```
tmpstr = Sheets("prof").Cells(cur_regNumRow, 11 + QN).Value
```

```
If tmpstr <> "" Then
```

```
    ansv = CLng(tmpstr)
```

```
    If ansv = 2 Then a2.Value = 1 Else a2.Value = 0
```

```
    If ansv = 1 Then a1.Value = 1 Else a1.Value = 0
```

```
    If ansv = 0 Then a0.Value = 1 Else a0.Value = 0
```

```
End If
```

```
If QN > 8 Then NextCB.Enabled = False Else NextCB.Enabled = True
```

```
If QN < 2 Then BackCB.Enabled = False Else BackCB.Enabled = True
```

```
End Sub
```

```
Private Sub CloseCB_Click()
  Unload Me
End Sub
```

```
Private Sub Label13_Click()
```

```
End Sub
```

```
Private Sub OptionButton3_Click()
```

```
End Sub
```

```
Private Sub NextCB_Click()
```

```
  Dim strtmp As String
  If QN < 9 Then
    QN = QN + 1
    QNum.Caption = QN
    QTB.Value = ActiveWorkbook.Sheets("mot2").Cells(QN + 1, 2)

    A2TB.Value = ActiveWorkbook.Sheets("mot2").Cells(QN + 1, 3)
    A1TB.Value = ActiveWorkbook.Sheets("mot2").Cells(QN + 1, 4)
    A0TB.Value = ActiveWorkbook.Sheets("mot2").Cells(QN + 1, 5)
```

```
  QTB.SetFocus
End If
```

```
  a2.Value = 0
  a1.Value = 0
  a0.Value = 0
```

```
  tmpstr = Sheets("prof").Cells(cur_regNumRow, 11 + QN).Value
  If tmpstr <> "" Then
    ansv = CLng(tmpstr)
    If ansv = 2 Then a2.Value = 1 Else a2.Value = 0
    If ansv = 1 Then a1.Value = 1 Else a1.Value = 0
    If ansv = 0 Then a0.Value = 1 Else a0.Value = 0
  End If
```

```
  If QN > 8 Then NextCB.Enabled = False Else NextCB.Enabled = True
  If QN < 2 Then BackCB.Enabled = False Else BackCB.Enabled = True
```

```
End Sub
```

```
Private Sub ReadyCB_Click()
```

```
  Unload Me
End Sub
```

```
Private Sub UserForm_Click()
```

```
End Sub
```

```
Private Sub UserForm_Initialize()
```

```

QN = 1
RegNumL.Caption = ActiveWorkbook.Sheets("prof").Cells(cur_regNumRow, 1)
QNum.Caption = QN
QTB.Value = ActiveWorkbook.Sheets("mot2").Cells(QN + 1, 2)
A2TB.Value = ActiveWorkbook.Sheets("mot2").Cells(QN + 1, 3)
A1TB.Value = ActiveWorkbook.Sheets("mot2").Cells(QN + 1, 4)
A0TB.Value = ActiveWorkbook.Sheets("mot2").Cells(QN + 1, 5)
QTB.SetFocus

a2.Value = 0
a1.Value = 0
a0.Value = 0
tmpstr = Sheets("prof").Cells(cur_regNumRow, 11 + QN).Value
If tmpstr <> "" Then
    ansv = CLng(tmpstr)
    If ansv = 2 Then a2.Value = 1 Else a2.Value = 0
    If ansv = 1 Then a1.Value = 1 Else a1.Value = 0
    If ansv = 0 Then a0.Value = 1 Else a0.Value = 0
End If

If QN > 8 Then NextCB.Enabled = False Else NextCB.Enabled = True
If QN < 2 Then BackCB.Enabled = False Else BackCB.Enabled = True
End Sub

```

#### 5.2.4 МАКРОС ФОРМЫ 1Б

Option Explicit

```

Public QN As Integer
Public tmpstr As String
Public ansv As Integer

```

```

Private Sub a2_Click()
    Sheets("prof").Cells(cur_regNumRow, 21 + QN).Value = 2
End Sub

```

```

Private Sub a1_Click()
    Sheets("prof").Cells(cur_regNumRow, 21 + QN).Value = 1
End Sub

```

```

Private Sub a0_Click()
    Sheets("prof").Cells(cur_regNumRow, 21 + QN).Value = 0
End Sub

```

```

Private Sub BackCB_Click()
    If QN > 1 Then
        QN = QN - 1
        QNum.Caption = QN
        QTB.Value = ActiveWorkbook.Sheets("mot3").Cells(QN + 1, 2)
        A2TB.Value = ActiveWorkbook.Sheets("mot3").Cells(QN + 1, 3)
        A1TB.Value = ActiveWorkbook.Sheets("mot3").Cells(QN + 1, 4)
    End If

```

```

A0TB.Value = ActiveWorkbook.Sheets("mot3").Cells(QN + 1, 5)
End If

a2.Value = 0
a1.Value = 0
a0.Value = 0

tmpstr = Sheets("prof").Cells(cur_regNumRow, 21 + QN).Value
If tmpstr <> "" Then
    ansv = CLng(tmpstr)
    If ansv = 2 Then a2.Value = 1 Else a2.Value = 0
    If ansv = 1 Then a1.Value = 1 Else a1.Value = 0
    If ansv = 0 Then a0.Value = 1 Else a0.Value = 0
End If

If QN > 4 Then NextCB.Enabled = False Else NextCB.Enabled = True
If QN < 2 Then BackCB.Enabled = False Else BackCB.Enabled = True

End Sub

Private Sub CloseCB_Click()
    Unload Me
End Sub

Private Sub Label13_Click()

End Sub

Private Sub OptionButton3_Click()

End Sub

Private Sub NextCB_Click()
    If QN < 5 Then
        QN = QN + 1
        QNum.Caption = QN
        QTB.Value = ActiveWorkbook.Sheets("mot3").Cells(QN + 1, 2)
        A2TB.Value = ActiveWorkbook.Sheets("mot3").Cells(QN + 1, 3)
        A1TB.Value = ActiveWorkbook.Sheets("mot3").Cells(QN + 1, 4)
        A0TB.Value = ActiveWorkbook.Sheets("mot3").Cells(QN + 1, 5)
    End If

    a2.Value = 0
    a1.Value = 0
    a0.Value = 0

    tmpstr = Sheets("prof").Cells(cur_regNumRow, 21 + QN).Value
    If tmpstr <> "" Then
        ansv = CLng(tmpstr)
        If ansv = 2 Then a2.Value = 1 Else a2.Value = 0
        If ansv = 1 Then a1.Value = 1 Else a1.Value = 0
        If ansv = 0 Then a0.Value = 1 Else a0.Value = 0
    End If

```

End If

If QN > 4 Then NextCB.Enabled = False Else NextCB.Enabled = True  
If QN < 2 Then BackCB.Enabled = False Else BackCB.Enabled = True

End Sub

Private Sub ReadyCB\_Click()  
  Unload Me  
End Sub

Private Sub UserForm\_Click()

End Sub

Private Sub UserForm\_Initialize()  
  QN = 1  
  RegNumL.Caption = ActiveWorkbook.Sheets("prof").Cells(cur\_regNumRow, 1)  
  QNum.Caption = QN  
  QTB.Value = ActiveWorkbook.Sheets("mot3").Cells(QN + 1, 2)  
  A2TB.Value = ActiveWorkbook.Sheets("mot3").Cells(QN + 1, 3)  
  A1TB.Value = ActiveWorkbook.Sheets("mot3").Cells(QN + 1, 4)  
  A0TB.Value = ActiveWorkbook.Sheets("mot3").Cells(QN + 1, 5)

a2.Value = 0  
a1.Value = 0  
a0.Value = 0  
tmpstr = Sheets("prof").Cells(cur\_regNumRow, 21 + QN).Value  
If tmpstr <> "" Then  
  ansv = CLng(tmpstr)  
  If ansv = 2 Then a2.Value = 1 Else a2.Value = 0  
  If ansv = 1 Then a1.Value = 1 Else a1.Value = 0  
  If ansv = 0 Then a0.Value = 1 Else a0.Value = 0  
End If

If QN > 4 Then NextCB.Enabled = False Else NextCB.Enabled = True  
If QN < 2 Then BackCB.Enabled = False Else BackCB.Enabled = True  
End Sub

### 5.2.5 МАКРОС ФОРМЫ 2

Option Explicit  
Public sex, edu, izdiv, age, stag, laststag, sokrash, hard, \_  
fem, obrTime, lastWork, GosPred, categ As Integer

Private Sub AgeTB\_Exit(ByVal Cancel As MSForms.ReturnBoolean)  
  Sheets("prof").Cells(cur\_regNumRow, 5).Value = AgeTB.Value  
End Sub

Private Sub CommandButton1\_Click()  
  Unload Me

```
End Sub
Private Sub CommandButton2_Click()
    update_index
End Sub

Private Sub Edu_Combobox_Change()
    Sheets("prof").Cells(cur_regNumRow, 3).Value = Edu_Combobox.ListIndex
End Sub

Private Sub FindNew_CB_Change()
    Sheets("prof").Cells(cur_regNumRow, 9).Value = FindNew_CB.ListIndex
End Sub

Private Sub fno_Click()
    Sheets("prof").Cells(cur_regNumRow, 39).Value = 0
End Sub

Private Sub fyes_Click()
    Sheets("prof").Cells(cur_regNumRow, 39).Value = 1
End Sub

Private Sub Izhdiv_Combobox_Change()
    Sheets("prof").Cells(cur_regNumRow, 4).Value = Izhdiv_Combobox.ListIndex
End Sub

Private Sub GosYes_Click()
    Sheets("prof").Cells(cur_regNumRow, 44).Value = 1
End Sub

Private Sub GosNo_Click()
    Sheets("prof").Cells(cur_regNumRow, 44).Value = 0
End Sub

Private Sub Label12_Click()

End Sub

Private Sub Label16_Click()

End Sub

Private Sub Label18_Click()

End Sub

Private Sub LastStagTB_Exit(ByVal Cancel As MSForms.ReturnBoolean)
    Sheets("prof").Cells(cur_regNumRow, 7).Value = LastStagTB.Value
End Sub

Private Sub CategCB_Change()
    Sheets("prof").Cells(cur_regNumRow, 41).Value = CategCB.ListIndex
End Sub
```

```

Private Sub LastWorkCB_Change()
    Sheets("prof").Cells(cur_regNumRow, 43).Value = LastWorkCB.ListIndex
End Sub
Private Sub RegNumL_Click()

End Sub

Private Sub S1_OptionButton_Click()
    Sheets("prof").Cells(cur_regNumRow, 2).Value = 1

End Sub

Private Sub S2_OptionButton_Click()
    Sheets("prof").Cells(cur_regNumRow, 2).Value = 2
End Sub
Private Sub UserForm_Initialize()
Dim tmpstr As String
Dim i As Integer
RegNumL.Caption = ActiveWorkbook.Sheets("prof").Cells(cur_regNumRow, 1)

For i = 1 To eduNumber
    Edu_Combobox.AddItem Sheets("koef").Cells(2 + i, 2).Value
Next i

Izhdiv_Combobox.AddItem "Иждивенцев не имею"
Izhdiv_Combobox.AddItem "Один"
Izhdiv_Combobox.AddItem "Два"
Izhdiv_Combobox.AddItem "Три"
Izhdiv_Combobox.AddItem "Четыре и больше"
CategCB.Clear
For i = 1 To 5
    CategCB.AddItem Sheets("koef").Cells(12 + i, 2).Value
Next i

LastWorkCB.Clear
For i = 1 To 6
    LastWorkCB.AddItem Sheets("koef").Cells(27 + i, 2).Value
Next i

FindNew_CB.Clear
For i = 1 To workDif
    FindNew_CB.AddItem Sheets("koef").Cells(21 + i, 2).Value
Next i

sex = Sheets("prof").Cells(cur_regNumRow, 2).Value
If sex <> 0 Then
    If sex = 1 Then S1_OptionButton.Value = 1
    If sex = 2 Then S2_OptionButton.Value = 1
End If

tmpstr = Sheets("prof").Cells(cur_regNumRow, 39).Value

```

```

If tmpstr <> "" Then
    fem = CInt(tmpstr)
    If fem = 0 Then fno.Value = 1
    If fem = 1 Then fyes.Value = 1
End If

tmpstr = Sheets("prof").Cells(cur_regNumRow, 3).Value
If tmpstr <> "" Then
    edu = CLng(tmpstr)
    Edu_Combobox.ListIndex = edu
End If

tmpstr = Sheets("prof").Cells(cur_regNumRow, 4).Value
If tmpstr <> "" Then
    izdiv = CLng(tmpstr)
    Izhdiv_Combobox.ListIndex = izdiv
End If

tmpstr = Sheets("prof").Cells(cur_regNumRow, 5).Value
If tmpstr <> "" Then
    age = CLng(tmpstr)
    AgeTB.Value = age
End If

tmpstr = Sheets("prof").Cells(cur_regNumRow, 7).Value
If tmpstr <> "" Then
    laststag = CLng(tmpstr)
    LastStagTB.Value = laststag
End If

tmpstr = Sheets("prof").Cells(cur_regNumRow, 41).Value
If tmpstr <> "" Then
    categ = CLng(tmpstr)
    CategCB.ListIndex = categ
End If

tmpstr = Sheets("prof").Cells(cur_regNumRow, 43).Value
If tmpstr <> "" Then
    lastWork = CLng(tmpstr)
    LastWorkCB.ListIndex = lastWork
End If

tmpstr = Sheets("prof").Cells(cur_regNumRow, 44).Value
If tmpstr <> "" Then
    GosPred = CLng(tmpstr)
    If GosPred = 1 Then GosYes.Value = 1
    If GosPred = 0 Then GosNo.Value = 1
End If

tmpstr = Sheets("prof").Cells(cur_regNumRow, 9).Value
If tmpstr <> "" Then

```

```

hard = CLng(tmpstr)
FindNew_CB.ListIndex = hard
End If
update_index
End Sub

```

```

Public Sub update_index()
Dim s2, s3, s4, s5, s6, s7, s8, s9, _
s39, s40, s41, s42, s43, s44, s45, s46 As String
Dim l_sex, l_edu, l_izdiv, l_age, l_stag, l_laststag, l_sokrash, l_hard, av_index, _
l_fem, l_obrTime, l_lastWork, l_GosPred, l_categ As Double
Dim av As String
Dim shft As Integer

```

```

s2 = Sheets("prof").Cells(cur_regNumRow, 2).Value
s3 = Sheets("prof").Cells(cur_regNumRow, 3).Value
s4 = Sheets("prof").Cells(cur_regNumRow, 4).Value
s5 = Sheets("prof").Cells(cur_regNumRow, 5).Value
s6 = Sheets("prof").Cells(cur_regNumRow, 6).Value
s7 = Sheets("prof").Cells(cur_regNumRow, 7).Value
s8 = Sheets("prof").Cells(cur_regNumRow, 8).Value
s9 = Sheets("prof").Cells(cur_regNumRow, 9).Value
s39 = Sheets("prof").Cells(cur_regNumRow, 39).Value
s40 = Sheets("prof").Cells(cur_regNumRow, 40).Value
s41 = Sheets("prof").Cells(cur_regNumRow, 41).Value
s42 = Sheets("prof").Cells(cur_regNumRow, 42).Value
s43 = Sheets("prof").Cells(cur_regNumRow, 43).Value
s44 = Sheets("prof").Cells(cur_regNumRow, 44).Value

```

```

If s2 = "" Or s3 = "" Or s4 = "" Or s5 = "" Or s7 = "" Or s9 = "" Or s39 = "" _
Or s41 = "" Or s43 = "" Or s44 = "" Then

```

```

    AverageIndex.Caption = "Не все поля определены"
    averg_prognoz.Caption = ""

```

```
Else
```

```

sex = CInt(s2)
edu = CInt(s3)
izdiv = CInt(s4)
age = CInt(s5)
'stag = CInt(s6)
laststag = CInt(s7)
'sokrash = CInt(s8)
hard = CInt(s9)
fem = CInt(s39)
categ = CInt(s41)
lastWork = CInt(s43)
GosPred = CInt(s44)

```

```

If sex = 1 Then shft = 1 Else shft = 0

```

```

l_sex = Sheets("koef").Cells(2, 3 + shft).Value
l_edu = Sheets("koef").Cells(3 + edu, 3 + shft).Value
l_izdiv = izdiv * Sheets("koef").Cells(9, 3 + shft).Value

```

```

l_age = age * Sheets("koef").Cells(10, 3 + shft).Value
l_stag = stag * Sheets("koef").Cells(11, 3 + shft).Value
l_laststag = laststag * Sheets("koef").Cells(12, 3 + shft).Value
l_categ = Sheets("koef").Cells(13 + categ, 3 + shft).Value
l_hard = Sheets("koef").Cells(22 + hard, 3 + shft).Value
l_fem = fem * Sheets("koef").Cells(8, 3 + shft).Value
l_lastWork = Sheets("koef").Cells(28 + lastWork, 3 + shft).Value
l_GosPred = GosPred * Sheets("koef").Cells(27, 3 + shft).Value

'av_index = Round((l_sex + l_edu + l_izdiv + l_age + l_laststag + l_hard + _
'      l_categ + l_fem + l_lastWork + l_GosPred), 3)

av_index = l_sex + l_edu + l_izdiv + l_age + l_laststag + l_hard + _
      l_categ + l_fem + l_lastWork + l_GosPred

'MsgBox l_sex & vbCr & l_edu & vbCr & l_izdiv & vbCr & l_age & vbCr & l_laststag &
vbCr & l_hard & vbCr & l_categ & vbCr & _
      l_fem & vbCr & l_lastWork & vbCr & l_GosPred

AverageIndex.Caption = av_index
Sheets("prof").Cells(cur_regNumRow, 11).Value = av_index

If sex = 1 Then shft = 4 Else shft = 0

If av_index < Sheets("koef0").Cells(19, 2 + shft).Value Then
    av = "Менее 25%"
ElseIf av_index < Sheets("koef0").Cells(19, 3 + shft).Value Then
    av = "Между 25 и 50%"
ElseIf av_index < Sheets("koef0").Cells(19, 4 + shft).Value Then
    av = "Между 50 и 75%"
Else
    av = "Более 75%"
End If
averg_prognoz.Caption = "Вероятность остаться без работы более 4 мес. - " + av
End If

End Sub

```

### 5.2.6 МАКРОС КОРРЕКТИРОВКИ МОТИВАЦИИ

Option Explicit

```

Public profMotRes As Integer
Public motIndex, curMot, maxnum As Integer
Public curStr As String
Dim curMotRes As String
Dim curRow, CurRegName As Long

```

```
Private Sub CommandButton1_Click()
  Unload Me
End Sub
```

```
Private Sub CommandButton2_Click()
  Dim selectIndex As Integer
  selectIndex = MotCorRes.ListIndex
  MotSelectedLB.Caption = MotCorRes.List(selectIndex)
  ActiveWorkbook.Sheets("prof").Cells(cur_regNumRow, 33) = _
  ActiveWorkbook.Worksheets("MotCor").Cells(selectIndex + 1, 1).Value
End Sub
```

```
Private Sub CommandButton3_Click()
  Dim selectIndex As Integer
  ActiveWorkbook.Worksheets("MotCor").Cells(maxnum + 1, 1).Value = maxnum
  ActiveWorkbook.Worksheets("MotCor").Cells(maxnum + 1, 2).Value = NewResTB.Value
  curRow = 1
  maxnum = 0
  MotCorRes.Clear
  curMotRes = ActiveWorkbook.Worksheets("MotCor").Cells(curRow, 2).Value
  Do While (curMotRes <> "")
    MotCorRes.AddItem curMotRes
    curRow = curRow + 1
    maxnum = maxnum + 1
    curMotRes = ActiveWorkbook.Worksheets("MotCor").Cells(curRow, 2).Value
  Loop
  MotCorRes.ListIndex = maxnum - 1
  MotSelectedLB.Caption = MotCorRes.List(maxnum - 1)
  ActiveWorkbook.Sheets("prof").Cells(cur_regNumRow, 33) = _
  ActiveWorkbook.Worksheets("MotCor").Cells(maxnum, 1).Value
```

```
End Sub
```

```
Private Sub MotSelect_Change()
  Sheets("prof").Cells(cur_regNumRow, 28).Value = MotSelect.ListIndex
End Sub
```

```
Private Sub UserForm_Click()
```

```
End Sub
```

```
Private Sub UserForm_Initialize()
  Dim sex, shft As Integer
  Dim tmpstr As String
  curRow = 1
  maxnum = 0
  motIndex = 0
```

```
  profMotRes = ActiveWorkbook.Sheets("prof").Cells(cur_regNumRow, 21) + _
  ActiveWorkbook.Sheets("prof").Cells(cur_regNumRow, 27)
```

```

tmpstr = ActiveWorkbook.Sheets("prof").Cells(cur_regNumRow, 2)
sex = CInt(tmpstr)
If sex = 1 Then shft = 4 Else shft = 0

If profMotRes < Sheets("koef0").Cells(22, 2 + shft).Value Then
    curMot = 0
ElseIf profMotRes < Sheets("koef0").Cells(22, 3 + shft).Value Then
    curMot = 1
Else
    curMot = 2
End If

MotRez.Caption = ActiveWorkbook.Sheets("koef0").Cells(21, 2 + curMot).Value

MotSelect.AddItem Sheets("koef0").Cells(21, 2).Value
MotSelect.AddItem Sheets("koef0").Cells(21, 3).Value
MotSelect.AddItem Sheets("koef0").Cells(21, 4).Value

curStr = ActiveWorkbook.Sheets("prof").Cells(cur_regNumRow, 28)
If curStr <> "" Then
    motIndex = CInt(curStr)
Else
    motIndex = 1
End If
MotSelect.ListIndex = motIndex

MotSelect.ListIndex = motIndex

curRow = 1
maxnum = 0
curMotRes = ActiveWorkbook.Worksheets("MotCor").Cells(curRow, 2).Value
Do While (curMotRes <> "")
    MotCorRes.AddItem curMotRes
    curRow = curRow + 1
    maxnum = maxnum + 1
    curMotRes = ActiveWorkbook.Worksheets("MotCor").Cells(curRow, 2).Value
Loop
MotCorRes.ListIndex = 0
MotSelectedLB.Caption = MotCorRes.List(0)

End Sub

```

### 5.2.7 МАКРОС КОРРЕКТИРОВКИ ПОТЕНЦИАЛА

```

Option Explicit
Public profPotRes As Integer
Public potIndex, curPot As Integer
Public curStr As String
Dim curPotRes As String
Dim curRow, CurRegName, maxnum As Long

```

```
Private Sub CommandButton1_Click()
  Unload Me
End Sub
```

```
Private Sub CommandButton2_Click()
  Dim selectIndex As Integer
  selectIndex = PotCorRes.ListIndex
  PotSelectedLB.Caption = PotCorRes.List(selectIndex)
  ActiveWorkbook.Sheets("prof").Cells(cur_regNumRow, 34) = _
  ActiveWorkbook.Worksheets("PotCor").Cells(selectIndex + 1, 1).Value

End Sub
```

```
Private Sub CommandButton3_Click()
  Dim selectIndex As Integer
  ActiveWorkbook.Worksheets("PotCor").Cells(maxnum + 1, 1).Value = maxnum
  ActiveWorkbook.Worksheets("PotCor").Cells(maxnum + 1, 2).Value = NewResTB.Value
  curRow = 1
  maxnum = 0
  PotCorRes.Clear
  curPotRes = ActiveWorkbook.Worksheets("PotCor").Cells(curRow, 2).Value
  Do While (curPotRes <> "")
    PotCorRes.AddItem curPotRes
    curRow = curRow + 1
    maxnum = maxnum + 1
    curPotRes = ActiveWorkbook.Worksheets("PotCor").Cells(curRow, 2).Value
  Loop
  PotCorRes.ListIndex = maxnum - 1
  PotSelectedLB.Caption = PotCorRes.List(maxnum - 1)
  ActiveWorkbook.Sheets("prof").Cells(cur_regNumRow, 34) = _
  ActiveWorkbook.Worksheets("PotCor").Cells(maxnum, 1).Value

End Sub
```

```
Private Sub PotSelect_Change()
  Sheets("prof").Cells(cur_regNumRow, 29).Value = PotSelect.ListIndex
End Sub
```

```
Private Sub UserForm_Click()
```

```
End Sub
```

```
Private Sub UserForm_Initialize()
  Dim sex, shft As Integer
  Dim tmpstr As String
```

```
curRow = 1
maxnum = 0
potIndex = 0
```

```

profPotRes = ActiveWorkbook.Sheets("prof").Cells(cur_regNumRow, 11)
tmpstr = ActiveWorkbook.Sheets("prof").Cells(cur_regNumRow, 2)
sex = CInt(tmpstr)
If sex = 1 Then shft = 4 Else shft = 0

If profPotRes < Sheets("koef0").Cells(25, 2 + shft).Value Then
    potIndex = 0
ElseIf profPotRes < Sheets("koef0").Cells(25, 3 + shft).Value Then
    potIndex = 1
Else
    potIndex = 2
End If
PotRez.Caption = ActiveWorkbook.Sheets("koef0").Cells(24, 2 + potIndex).Value

PotSelect.AddItem Sheets("koef0").Cells(24, 2).Value
PotSelect.AddItem Sheets("koef0").Cells(24, 3).Value
PotSelect.AddItem Sheets("koef0").Cells(24, 4).Value

curStr = ActiveWorkbook.Sheets("prof").Cells(cur_regNumRow, 29)
If curStr <> "" Then
    potIndex = CInt(curStr)
Else
    potIndex = 1
End If
PotSelect.ListIndex = potIndex

curPotRes = ActiveWorkbook.Worksheets("PotCor").Cells(curRow, 2).Value
Do While (curPotRes <> "")
    PotCorRes.AddItem curPotRes
    curRow = curRow + 1
    maxnum = maxnum + 1
    curPotRes = ActiveWorkbook.Worksheets("PotCor").Cells(curRow, 2).Value
Loop
PotCorRes.ListIndex = 0
PotSelectedLB.Caption = PotCorRes.List(0)

End Sub

```

### 5.2.8 МАКРОС ВЫВОДА РЕЗУЛЬТАТОВ

```

Option Explicit
Public profMotRes As Integer
Public profPotRes As Double
Public curRow, curMot, curPot, MotCorrected, PotCorrected, maxnum As Integer
Public strAPZNum, strAPZ, strAPZCode As String
Public curStr, strCell As String
Public sex, shft As Integer

Private Sub apzAll_Click()

```

```

curRow = 1
maxnum = 0
strCell = curMot & "-" & curPot
apzList.Clear
apzList.ColumnCount = 2
strAPZNum = ActiveWorkbook.Worksheets("APZ").Cells(curRow + 1, 1)
strAPZ = ActiveWorkbook.Worksheets("APZ").Cells(curRow + 1, 2)
strAPZCode = ActiveWorkbook.Worksheets("APZ").Cells(curRow + 1, 3)
Do While (strAPZNum <> "" And strAPZNum <> "" And strAPZCode <> "")
  'If InStr(strAPZCode, strCell) <> 0 Then
    apzList.AddItem strAPZNum
    apzList.List(maxnum, 1) = strAPZ
    maxnum = maxnum + 1
  'End If
  curRow = curRow + 1
  strAPZNum = ActiveWorkbook.Worksheets("APZ").Cells(curRow + 1, 1)
  strAPZ = ActiveWorkbook.Worksheets("APZ").Cells(curRow + 1, 2)
  strAPZCode = ActiveWorkbook.Worksheets("APZ").Cells(curRow + 1, 3)
Loop

```

End Sub

```
Private Sub apzList_Click()
```

End Sub

```
Private Sub apzRec_Click()
```

```

curRow = 1
maxnum = 0
strCell = curMot & "-" & curPot
apzList.Clear
apzList.ColumnCount = 2
strAPZNum = ActiveWorkbook.Worksheets("APZ").Cells(curRow + 1, 1)
strAPZ = ActiveWorkbook.Worksheets("APZ").Cells(curRow + 1, 2)
strAPZCode = ActiveWorkbook.Worksheets("APZ").Cells(curRow + 1, 3)
Do While (strAPZNum <> "" And strAPZNum <> "" And strAPZCode <> "")
  If InStr(strAPZCode, strCell) <> 0 Then
    apzList.AddItem strAPZNum
    apzList.List(maxnum, 1) = strAPZ
    maxnum = maxnum + 1
  End If
  curRow = curRow + 1
  strAPZNum = ActiveWorkbook.Worksheets("APZ").Cells(curRow + 1, 1)
  strAPZ = ActiveWorkbook.Worksheets("APZ").Cells(curRow + 1, 2)
  strAPZCode = ActiveWorkbook.Worksheets("APZ").Cells(curRow + 1, 3)
Loop

```

End Sub

```
Private Sub CloseCB_Click()
```

```
  Unload Me
```

End Sub

Private Sub CommandButton2\_Click()

Load MotCor

MotCor.Show

curStr = ActiveWorkbook.Sheets("prof").Cells(cur\_regNumRow, 28)

If curStr <> "" Then

    MotCorrected = CInt(curStr)

    curMot = MotCorrected

End If

MotRez1.Caption = ActiveWorkbook.Sheets("koef0").Cells(21, 2 + curMot).Value

curRow = 1

maxnum = 0

strCell = curMot & "-" & curPot

apzList.Clear

apzList.ColumnCount = 2

strAPZNum = ActiveWorkbook.Worksheets("APZ").Cells(curRow + 1, 1)

strAPZ = ActiveWorkbook.Worksheets("APZ").Cells(curRow + 1, 2)

strAPZCode = ActiveWorkbook.Worksheets("APZ").Cells(curRow + 1, 3)

Do While (strAPZNum <> "" And strAPZNum <> "" And strAPZCode <> "")

    If InStr(strAPZCode, strCell) <> 0 Then

        apzList.AddItem strAPZNum

        apzList.List(maxnum, 1) = strAPZ

        maxnum = maxnum + 1

    End If

    curRow = curRow + 1

    strAPZNum = ActiveWorkbook.Worksheets("APZ").Cells(curRow + 1, 1)

    strAPZ = ActiveWorkbook.Worksheets("APZ").Cells(curRow + 1, 2)

    strAPZCode = ActiveWorkbook.Worksheets("APZ").Cells(curRow + 1, 3)

Loop

End Sub

Private Sub CommandButton3\_Click()

Load PotCor

PotCor.Show

curStr = ActiveWorkbook.Sheets("prof").Cells(cur\_regNumRow, 29)

If curStr <> "" Then

    PotCorrected = CInt(curStr)

    curPot = PotCorrected

End If

PotRez1.Caption = ActiveWorkbook.Sheets("koef0").Cells(24, 2 + curPot).Value

curRow = 1

maxnum = 0

strCell = curMot & "-" & curPot

apzList.Clear

apzList.ColumnCount = 2

strAPZNum = ActiveWorkbook.Worksheets("APZ").Cells(curRow + 1, 1)

strAPZ = ActiveWorkbook.Worksheets("APZ").Cells(curRow + 1, 2)

strAPZCode = ActiveWorkbook.Worksheets("APZ").Cells(curRow + 1, 3)

```

Do While (strAPZNum <> "" And strAPZNum <> "" And strAPZCode <> "")
  If InStr(strAPZCode, strCell) <> 0 Then
    apzList.AddItem strAPZNum
    apzList.List(maxnum, 1) = strAPZ
    maxnum = maxnum + 1
  End If
  curRow = curRow + 1
  strAPZNum = ActiveWorkbook.Worksheets("APZ").Cells(curRow + 1, 1)
  strAPZ = ActiveWorkbook.Worksheets("APZ").Cells(curRow + 1, 2)
  strAPZCode = ActiveWorkbook.Worksheets("APZ").Cells(curRow + 1, 3)
Loop

```

```
End Sub
```

```

Private Sub CommandButton4_Click()
Dim i, j, apzNum As Integer
Dim rezstr As String
apzNum = apzList.ListCount
apzListSelected.Clear
rezstr = ""
j = 0
For i = 0 To apzNum - 1
  If apzList.Selected(i) = True Then
    apzListSelected.AddItem apzList.List(i, 0)
    apzListSelected.List(j, 1) = apzList.List(i, 1)
    j = j + 1
    rezstr = rezstr & apzList.List(i, 0) & ","
  End If
Next i

```

```

ActiveWorkbook.Sheets("prof").Cells(cur_regNumRow, 30).Value = Date
ActiveWorkbook.Sheets("prof").Cells(cur_regNumRow, 31).Value = Time
ActiveWorkbook.Sheets("prof").Cells(cur_regNumRow, 32).Value = rezstr
End Sub

```

```

Private Sub CommandButton5_Click()
Dim i, apzNum As Integer
Dim rezstr As String
apzNum = apzListSelected.ListCount
' apzListSelected.Clear
rezstr = ""
For i = apzNum - 1 To 0 Step -1
  If apzListSelected.Selected(i) = True Then
    apzListSelected.RemoveItem i
    ActiveWorkbook.Sheets("prof").Cells(cur_regNumRow, 30).Value = Date
    ActiveWorkbook.Sheets("prof").Cells(cur_regNumRow, 31).Value = Time

    'apzNum = apzNum - 1
    'rezstr = rezstr & apzList.List(i, 0) & ","
  End If
Next i

```

```

apzNum = apzListSelected.ListCount
For i = 0 To apzNum - 1
    rezstr = rezstr & apzListSelected.List(i, 0) & ", "
Next i
'ActiveWorkbook.Sheets("prof").Cells(cur_regNumRow, 30).Value = Date
'ActiveWorkbook.Sheets("prof").Cells(cur_regNumRow, 31).Value = Time
ActiveWorkbook.Sheets("prof").Cells(cur_regNumRow, 32).Value = rezstr

End Sub

Private Sub CommandButton6_Click()
    apzListSelected.Clear
    ActiveWorkbook.Sheets("prof").Cells(cur_regNumRow, 30).Value = ""
    ActiveWorkbook.Sheets("prof").Cells(cur_regNumRow, 31).Value = ""
    ActiveWorkbook.Sheets("prof").Cells(cur_regNumRow, 32).Value = ""

End Sub

Private Sub UserForm_Click()

End Sub

Private Sub UserForm_Initialize()
    Dim selectedAZP(30) As Integer
    Dim strbuf, tmpstr As String
    Dim curpos, rezpos, sex, shft As Integer

    RegNumL.Caption = ActiveWorkbook.Sheets("prof").Cells(cur_regNumRow, 1)

    profMotRes = ActiveWorkbook.Sheets("prof").Cells(cur_regNumRow, 21) + _
        ActiveWorkbook.Sheets("prof").Cells(cur_regNumRow, 27)
    mot2L.Caption = profMotRes
    profPotRes = ActiveWorkbook.Sheets("prof").Cells(cur_regNumRow, 11)
    potL.Caption = profPotRes

    tmpstr = ActiveWorkbook.Sheets("prof").Cells(cur_regNumRow, 2)
    sex = CInt(tmpstr)
    If sex = 1 Then shft = 4 Else shft = 0

    If profMotRes < Sheets("koef0").Cells(22, 2 + shft).Value Then
        curMot = 0
    ElseIf profMotRes < Sheets("koef0").Cells(22, 3 + shft).Value Then
        curMot = 1
    Else
        curMot = 2
    End If

    MotRez.Caption = ActiveWorkbook.Sheets("koef0").Cells(21, 2 + curMot).Value

    curStr = ActiveWorkbook.Sheets("prof").Cells(cur_regNumRow, 28)
    If curStr <> "" Then

```

```

MotCorrected = CInt(curStr)
curMot = MotCorrected
End If
MotRez1.Caption = ActiveWorkbook.Sheets("koef0").Cells(21, 2 + curMot).Value

```

```

If profPotRes < Sheets("koef0").Cells(25, 2 + shft).Value Then
  curPot = 0
ElseIf profPotRes < Sheets("koef0").Cells(25, 3 + shft).Value Then
  curPot = 1
Else
  curPot = 2
End If
PotRez.Caption = ActiveWorkbook.Sheets("koef0").Cells(24, 2 + curPot).Value

```

```

curStr = ActiveWorkbook.Sheets("prof").Cells(cur_regNumRow, 29)
If curStr <> "" Then
  PotCorrected = CInt(curStr)
  curPot = PotCorrected
End If
PotRez1.Caption = ActiveWorkbook.Sheets("koef0").Cells(24, 2 + curPot).Value

```

```

apzRec.Value = 1
curRow = 1
maxnum = 0
strCell = curMot & "-" & curPot
apzList.Clear
apzList.ColumnCount = 2
strAPZNum = ActiveWorkbook.Worksheets("APZ").Cells(curRow + 1, 1)
strAPZ = ActiveWorkbook.Worksheets("APZ").Cells(curRow + 1, 2)
strAPZCode = ActiveWorkbook.Worksheets("APZ").Cells(curRow + 1, 3)
Do While (strAPZNum <> "" And strAPZNum <> "" And strAPZCode <> "")
  If InStr(strAPZCode, strCell) <> 0 Then
    apzList.AddItem strAPZNum
    apzList.List(maxnum, 1) = strAPZ
    maxnum = maxnum + 1
  End If
  curRow = curRow + 1
  strAPZNum = ActiveWorkbook.Worksheets("APZ").Cells(curRow + 1, 1)
  strAPZ = ActiveWorkbook.Worksheets("APZ").Cells(curRow + 1, 2)
  strAPZCode = ActiveWorkbook.Worksheets("APZ").Cells(curRow + 1, 3)
Loop

```

```

tmpstr = ActiveWorkbook.Sheets("prof").Cells(cur_regNumRow, 32).Value
If tmpstr <> "" Then
  apzListSelected.Clear
  maxnum = 0
  curpos = 1
  rezpos = InStr(curpos, tmpstr, ",")
  Do While rezpos <> 0
    strbuf = Mid(tmpstr, curpos, (rezpos - curpos))
    'MsgBox strbuf
    curpos = rezpos + 1
  
```

```

rezpos = InStr(curpos, tmpstr, ",")

curRow = 1
strAPZNum = ActiveWorkbook.Worksheets("APZ").Cells(curRow + 1, 1)
strAPZ = ActiveWorkbook.Worksheets("APZ").Cells(curRow + 1, 2)
Do While (strAPZNum <> "" And strAPZNum <> "")
    If StrComp(strAPZNum, strbuf) = 0 Then
        apzListSelected.AddItem strAPZNum
        apzListSelected.List(maxnum, 1) = strAPZ
        maxnum = maxnum + 1
    End If
    curRow = curRow + 1
    strAPZNum = ActiveWorkbook.Worksheets("APZ").Cells(curRow + 1, 1)
    strAPZ = ActiveWorkbook.Worksheets("APZ").Cells(curRow + 1, 2)
Loop

Loop
End If

End Sub

```

### 5.2.9 МАКРОС МОДУЛЯ 1

```

Public cur_regNum As Long
Public cur_regNumRow As Long
Public maxnum As Long
Public eduNumber, workDif As Integer

Sub main_prg()
    eduNumber = 5
    workDif = 5
    ActiveWorkbook.Sheets("prof").Select
    Load MainMenu
    MainMenu.Show

End Sub

```

## **РАЗДЕЛ 6. НОРМАТИВНО-ОРГАНИЗАЦИОННОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ВНЕДРЕНИЯ ПРЕДЛАГАЕМОГО МЕТОДА ПРОФИЛИРОВАНИЯ ДЛЯ РОССИИ.**

В этом разделе изложены результаты выполнения задач 4.7 и 4.8 Технического задания. Предложения по внесению изменений и дополнений в действующее законодательство о занятости населения и соответствующие нормативные акты в связи с внедрением в органах занятости процедуры профилирования безработных граждан обсуждаются в параграфе 6.1. Предложения по квалификационным требованиям к специалистам органов занятости, осуществляющих профилирование безработных граждан представлены в параграфе 6.2. Рекомендации по внесению изменений и дополнений в перечень сведений о безработных гражданах обсуждаются в параграфе 6.3. Техническое задание на разработку программного обеспечения представлено в параграфе 6.4.

### **6.1 ПРЕДЛОЖЕНИЯ ПО ВНЕСЕНИЮ ИЗМЕНЕНИЙ И ДОПОЛНЕНИЙ В ДЕЙСТВУЮЩЕЕ ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВО О ЗАНЯТОСТИ НАСЕЛЕНИЯ И СООТВЕТСТВУЮЩИЕ НОРМАТИВНЫЕ АКТЫ.**

Адекватность нормативного обеспечения процедуры профилирования безработных граждан – необходимое условие ее успешного внедрения. Важно подчеркнуть, что введение профилирования не должно «навязываться» региональным Департаментам. Инициатива использования нового подхода к работе с безработными, позволяющего систематизировать лучший зарубежный и российский опыт в этой области и повысить отдачу от АПЗ (прежде всего через предоставление услуг тем, кому они действительно необходимы) должна исходить от Департаментов занятости субъектов РФ.

Введение процедуры профилирования потребует внесения дополнений в несколько действующих законодательных актов и принятия одного нового положения. Перечень рекомендуемых изменений представлен в Таблице 6.1, проект положения о методике профилирования изложен в Приложении 6.1, а проекты поправок к действующим законодательным актам – в Приложении 6.2.

**Таблица 6.1** *Предложения по изменениям и дополнениям в законодательство в связи с введением процедуры профилирования.*

Действующий законодательный акт	Уровень, на котором утверждается документ	Изменения в связи с профилированием
1. Закон о занятости РФ	Президент РФ	Возможность приостановки выплаты пособия за отказ от участия в АПЗ
2. Положение о Департаменте ФГСЗН по субъекту РФ	Министр труда и социального развития РФ	Вменение в обязанности обеспечение процедуры профилирования
3. Порядок регистрации безработных граждан	Правительство РФ	Введение процедуры профилирования в момент регистрации граждан в качестве безработного
4. Положение о реализации мероприятий по содействию занятости населения и направлениях расходования средств федерального бюджета	Министр труда и социального развития РФ	Изменения приоритетности доступа к программам (направленные через профилирование – имеют приоритет)
5. <i>Новый документ:</i> Методика профилирования	Министр труда и социального развития РФ	Описание процедур, связанных с профилированием

## **6.2 КВАЛИФИКАЦИОННЫЕ ТРЕБОВАНИЯ К СПЕЦИАЛИСТАМ ОРГАНОВ ЗАНЯТОСТИ, ОСУЩЕСТВЛЯЮЩИХ ПРОФИЛИРОВАНИЕ.**

Предложенная методика профилирования предполагает два этапа: предварительный этап, на котором Департаментом занятости субъекта Российской Федерации осуществляется настройка процедуры профилирования в соответствие с региональными особенностями (подробнее см. Приложение 6.1), и основной этап – непосредственно профилирование безработных граждан. Квалификационные требования к специалистам, осуществляющим эти виды работ, различны.

Наиболее специализированной задачей предварительного этапа является оценка статистической модели риска длительной безработицы с использованием региональных данных регистра безработных за последние 2 года. Департамент занятости субъекта Российской Федерации может решать эту задачу силами своих аналитических отделов, либо заказать эту работу университетским или академическим центрам. Для осуществления этой работы потребуются специалисты в области статистики и эконометрики, имеющие опыт оценивания логистической регрессии или использования других методов анализа ограниченных зависимых переменных, и опыт работы по подготовке данных к анализу. Такой квалификацией как правило обладают экономисты-математики или экономисты-статистики.

Квалификационные требования к специалисту, осуществляющему профилирование на основном этапе совпадают с квалификационными требованиями к специалисту по трудоустройству. Желательно, чтобы специалист имел опыт работы по трудоустройству. Квалификация психолога, при прочих равных, предпочтительна, но не обязательна. Участие в однодневных курсах по ознакомлению с методикой профилирования является необходимым условием успешного применения методики.

## **6.3 ПРЕДЛОЖЕНИЯ ПО ДОПОЛНЕНИЮ СВЕДЕНИЙ О БЕЗРАБОТНОМ, СОБИРАЕМЫХ ОРГАНАМИ ЗАНЯТОСТИ (КАРТОЧКИ ПЕРСОНАЛЬНОГО УЧЕТА БЕЗРАБОТНОГО).**

В этом параграфе обсуждаются предложения по дополнению сведений о безработном, собираемых службой занятости, а также некоторые рекомендации по формам представления данных. Изменение действующего порядка вдоль указанных направлений могло бы стать шагом на пути унификации региональных баз данных через разработку общих требований к данным, списку переменных и форматам их представления, в частности, для решения задач профилирования.

Прогностическая сила модели оценки потенциала трудоустройства безработного, составляющая сердцевину первого этапа профилирования, во многом определяется качеством используемой первичной информации. Опыт работы с пилотными регионами подтвердил разнообразие подходов к составлению перечня собираемых персональных сведений. Для распространения лучшего опыта на все регионы необходимо существенно дополнить и расширить федерально утверждаемый перечень регулярно собираемых сведений. Это не лишает регионы возможности дополнительного сбора сведений, которые они сочтут важными.

Мы предлагаем включить в обязательный перечень данных, собираемых о безработном, следующие переменные<sup>49</sup>, часть из которых уже использована в разработанной процедуре профилирования, а другая представляет значительный интерес для усовершенствования методики.

<sup>49</sup> Часть из этих переменных уже входит в федерально утвержденный перечень.

**Таблица 6.2** Список сведений, (потенциально) применяемых для определения потенциала трудоустройства.

№	Название	Значения
1.	Дата обращения	дата
2.	Поставлен на учет повторно	да/нет
3.	Поставлен на учет повторно после переобучения	да/нет
4.	Пол	муж/жен
5.	Возраст <sup>50</sup>	лет
6.	Сколько лет проживает в данной местности <sup>51</sup>	лет
7.	Место жительства	село/город/областной центр
8.	Наличие телефона	да/нет
9.	Наличие потребности в жилье	да/нет
10.	Наличие личного автотранспорта	да/нет
11.	Семейное положение	женат/замужем (в том числе гражданский брак)
12.	Количество лиц, находящихся на иждивении	человек
13.	Количество детей до 16 лет	человек
14.	Образование	основное общее, среднее общее, начальное профессиональное, среднее профессиональное, высшее
15.	Отношение к занятости	занят, не занят, учащийся
16.	Наличие мотивации к труду (оценка сотрудника службы занятости на основании методики профилирования или собственного опыта)	да/нет или высокая, средняя, низкая
17.	Категория незанятости	высвобожден, ранее не работал, выпускник, демобилизован и т.п.
18.	Особая категория	предпенсионный возраст
19.	Общий трудовой стаж	лет
20.	Стаж работы на последнем месте	лет
21.	Стаж за последние 12 месяцев	неделя
22.	Последняя профессия <sup>52</sup>	профессия
23.	Стаж работы по профессии	лет
24.	Владение несколькими профессиями	да/нет
25.	Тариф, разряд, категория последней профессии	тариф/разряд/категория
26.	Последнее место работы	ОКПО предприятия (если нет ОКПО, то нужна отрасль и сектор экономики - гос/не гос)
27.	Дата увольнения	дата
28.	Причина увольнения	причина
29.	Средняя зарплата за последние 3 месяца по последнему месту работы	рублей
30.	Насколько трудно найти работу среднему безработному с данной профессией (определяется департаментом занятости для каждой профессии и местности)	Трудно Средняя трудность Нетрудно
31.	Родной язык	название языка

<sup>50</sup> Может быть получен из даты рождения<sup>51</sup> Необходимо отметить, что ответ не следует из даты прописки. Необходимо спрашивать с какого года человек проживает в данной местности.<sup>52</sup> Требуется сопоставимость с международной кодировкой профессий

32.	Количество языков, которыми владеет безработный	количество
33.	Дополнительные навыки	знание компьютера, водительские права, бухгалтерские курсы, владение английским языком
34.	Наличие ограничения трудоспособности	да/нет
35.	Наличие источников средств к существованию (дополнительных доходов)	да/нет
36.	Работали ли по совместительству или без оформления договоров	да/нет
37.	Количество рабочих мест, включая совместительство за последние 12 месяцев?)	количество
38.	Имеете ли возможность для подработки?	да/нет
39.	Дата признания безработным	дата
40.	Назначенные АПЗ	название
41.	Даты назначения по каждому АПЗ	дата
42.	Даты фактического начала и окончания по каждому АПЗ	дата
43.	Фактические расходы на безработного по каждому АПЗ	рублей, оценка
44.	Дата снятия с учета	дата

Необходимо отметить важность того, чтобы перечисленные сведения собирались по *всем* безработным, поскольку зачастую количество пропущенных данных не позволяет осуществить полноценный анализ<sup>53</sup>. Кроме того, необходимо обеспечить разумность кодировок значений переменных с точки зрения удобства их последующей аналитической обработки статистическими пакетами. Это позволит сократить издержки подготовительного этапа профилирования – оценки статистической модели. Грамотно составленное описание организации баз данных, перечня переменных и кодировок их значений также существенно ускорит подготовительный этап.

Мы также рекомендуем службам занятости уделять большее внимание объединению данных разных административных единиц крупных городов и региона в целом.

<sup>53</sup> Пропуск вопросов можно запретить программными средствами.

## **6.4 РАЗРАБОТКА ТЕХНИЧЕСКОГО ЗАДАНИЯ НА ПРОГРАММНОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ПРОЦЕДУРЫ ПРОФИЛИРОВАНИЯ.**

Удобство использования предложенной процедуры профилирования существенно зависит от сопровождающего программного обеспечения. Автоматизированная процедура, описанная в параграфе 5.6, была разработана исключительно с целью облегчения апробации содержательной части методики в пилотных регионах. В данном параграфе обсуждаются подходы к разработке программного обеспечения процедуры профилирования безработных граждан и предлагается вариант технического задания на его разработку.

### **6.4.1 ПОДХОДЫ К РАЗРАБОТКЕ ПРОГРАММНОГО ОБЕСПЕЧЕНИЯ ПРОЦЕДУРЫ ПРОФИЛИРОВАНИЯ.**

Возможные варианты реализации программного обеспечения можно разделить на две группы:

1. Создание дополнительного модуля (компонента) для существующей или вновь разрабатываемой программы - рабочего места сотрудника центра занятости. В этом случае, проектирование и реализация модуля непосредственно связано с проектированием или модификацией программы - рабочего места сотрудника центра занятости.
2. Разработка отдельной программы. В этом случае, процесс проектирования и реализация модуля менее зависим от программ, используемых в центрах занятости за исключением этапа проектирования базы данных (см. ниже). Недостаток этого варианта в том, что он требует от специалиста, осуществляющего профилирование, одновременного использования двух программ при работе с безработным.

С точки зрения данных, используемых этим модулем, возможны следующие основные варианты :

1. Модификация структуры базы данных (БД) программы, используемой в СЗ, таким образом, что бы она позволяла хранить дополнительную информацию о безработном, необходимую для профилирования.
2. Использование отдельной (внешней) базы данных, в которой будет храниться вся дополнительная информация. В этом случае не требуется изменение структуры базы данных программы, используемой в СЗ, но возникает ситуация дублирования части данных и необходимость рассматривать и учитывать вопросы целостности и непротиворечивости данных

Наиболее эффективным представляется вариант реализации программы как дополнительного модуля (компонента) для существующей или вновь разрабатываемой программы - рабочего места сотрудника СЗ, и модификация структуры базы данных программы, используемой в СЗ, таким образом, что бы она позволяла хранить дополнительную информацию. Техническое задание, представленное ниже, формулируется как ТЗ на модуль профилирования (далее **модуль**).

### **6.4.2 ТЕХНИЧЕСКОЕ ЗАДАНИЕ НА МОДУЛЬ ПРОФИЛИРОВАНИЯ.**

1. Профилирование безработных граждан - это система разбиения безработных на категории (группы) в соответствии с риском длительной безработицы, который

оценивается на основании индивидуальных характеристик безработного, отражающих потенциал трудоустройства и мотивацию к трудоустройству, с последующим определением оптимального с точки зрения повышения шансов трудоустройства набора активных программ занятости для тех групп, помощь которым со стороны службы занятости является экономически эффективной при заданных ресурсных ограничениях. Основная функциональное назначение модуля профилирования – поддержка принятия решения о профилировании безработных граждан.

2. Методика профилирования предполагает выполнение определенных шагов, связанных со сбором и обработкой информации о безработном. В связи с этим, проектируемый модуль должен обеспечивать:

2.1 Сбор и хранение всей информации, необходимой для профилирования.

Часть необходимой информации получается и обрабатывается основной программой (рабочее места сотрудника СЗ): пол, возраст, семейное положение и т.п. Модуль должен позволять ввести дополнительную информацию, перечень которой зависит от конкретного региона. Этапы, на которых выполняется ввод и обработка информации :

- Определение мотивации
- Уточнение мотивации
- Определение потенциала

2.2 Расчет основных индексов (потенциал и мотивация).

2.3 Возможность корректировки работником СЗ значений потенциала и мотивации.

Должна быть возможность указать причину корректировки (выбрать из списка либо добавить новую причину).

2.4 Отбор тех активных программ содействия занятости, которые соответствуют полученным или скорректированным значениям потенциала и мотивации.

2.5 Возможность выбора рекомендуемой программы АПЗ из отобранных или из всех возможных.

3. Поскольку список значимых параметров и соответствующие им коэффициенты различны для разных регионов, модуль должен обеспечивать следующие возможности по настройке :

3.1 При определении потенциала:

возможность выбора значимых параметров<sup>54</sup> (определение списка параметров) и весовых коэффициентов при этих параметрах. В случае отсутствия необходимых параметров в стандартной форме программы (АРМ) СЗ, возможность добавить нужные вопросы (и, возможно, варианты ответов) для определения значений недостающих параметров.

Исходные данные для выполнения этого вида настройки должны быть получены на основании анализа статистических данных по каждому конкретному региону.

Пример исходных данных и возможный вариант их представления приведен в Таблице А:

**Таблица А.**

Вопрос	Варианты ответов	Коэффициенты	
		Жен.	Муж.
Образование	Неполное среднее или меньше	-4,155	-3,498
	Среднее	-3,954	-3,624
	Начальное профессиональное	-3,465	-3,192
	Среднее профессиональное	-3,297	-2,916
	Высшее (любое, в т.ч. неполное)	-3,51	-2,562
Наличие семьи		0,165	

<sup>54</sup> Параметры в этом контексте – это переменные в статистической модели.

Кол-во иждивенцев		0,183	0,276
Возраст		0,09	0,087
Общий стаж			
Стаж на посл. месте работы		0,018	
Категория безработных	Уволенные в связи с высвобождением	1,353	
	Выпускники	0,696	
	Уволенные из рядов ВС		-0,807
	Уволенные по собственному желанию		-1,125
	Уволенные за нарушение тр. дисциплины и освобожденные из ИТУ		-1,005
	Длительное время не работающие	-0,945	-1,677
	Другое		
...	...	...	...

Кроме того, должна быть возможность согласования размерности и кодировок параметров модели и соответствующих им данных в стандартной БД программы СЗ.

### 3.2 При определении мотивации:

возможность определить список вопросов, порядок, в котором они будут заданы, варианты ответов и соответствующие им коэффициенты.

Исходные данные для выполнения этого вида настройки - два списка вопросов для процедур определения и уточнения мотивации, и варианты ответов.

Пример исходных данных и возможный вариант их представления приведен в Таблице Б:

**Таблица Б**

N	Вопрос	Ответ на 2 балла	Ответ на 1 балл	Ответ на 0 баллов
1	С какой целью Вы к нам обратились?	Получить помощь в трудоустройстве		В ответе не фигурирует получение помощи в трудоустройстве
	...	...	...	...
4	При появлении подходящего предложения, готовы ли Вы выйти на работу в течение трех дней?	Да	Не знаю	Нет
	...	...	...	...

### 3.3 При обработке результатов определения потенциала:

Результатом этапа определения потенциала является значение индекса потенциала трудоустройства (базового индекса вероятности). На основании этого значения, нужно определить границы вероятности длительной безработицы (более 4 мес.) и потенциал безработного (как низкий, средний или высокий). Для этого в программе должна быть возможность задать пороговые значения базового индекса вероятности.

Примеры исходных данных для настройки и возможный вариант их представления приведены в Таблицах В и Г :

**Таблица В.**

	Женщины			Мужчины		
Границы вероятности длительной безработицы	25,00	50,00	75,00	25,00	50,00	75,00
Пороговые значения базового индекса вероятности	-0,76	-0,31	0,11	-0,95	-0,63	-0,21

**Таблица Г.**

	Женщины			Мужчины		
Потенциал	Высокий	Средний	Низкий	Высокий	Средний	Низкий
Пороговые значения базового индекса вероятности	-0,76	0,11		-0,95	-0,21	

### 3.4 При обработке результатов определения мотивации :

Результатом этапов определения и уточнения мотивации является число – сумма баллов, набранных при ответах на соответствующие вопросы.. На основании этого значения, нужно определить мотивацию безработного (как низкую, среднюю или высокую). Для этого в программе должна быть возможность задать пороговые значения суммы баллов.

Пример исходных данных для настройки и возможный вариант их представления приведен в таблице Д:

**Таблица Д**

	Женщины			Мужчины		
Мотивация	Низкая	Средняя	Высокая	Низкая	Средняя	Высокая
Пороговые значения суммы баллов	10,00	20,00		10,00	20,00	

### 3.5 При обработке результатов профилирования :

Методика профилирования и назначения АПЗ предполагает использование матрицы 3x3, столбцы которой соответствуют уровню потенциала, а строки – уровню мотивации (Таблица Е) :

**Таблица Е**

			Потенциал		
			1	2	3
			Высокий	Средний	Низкий
Мотивация	1	Низкая			
	2	Средняя			
	3	Высокая			

На пересечении столбца и строки, соответствующих полученным значениям потенциала и мотивации, находится список рекомендуемых АПЗ.

Такой подход к хранению информации о рекомендованных АПЗ удобен при ручной обработке результатов профилирования, но менее удобен при программной реализации методики, т.к. для каждого варианта пары мотивация-потенциал возможны несколько рекомендуемых программ АПЗ. В случае хранения всего списка программ АПЗ как 9 элементов матрицы 3x3, невозможно выбрать какую-то одну программу из всех, хранящихся в данном элементе.

Поэтому, предлагается следующая структура таблицы базы данных модуля, для хранения рекомендуемых программ АПЗ (Таблица Ж) :

**Таблица Ж**

	АПЗ	Мотивация - Потенциал Мотивация : 0 - Низкая 1 - Средняя 2 - Высокая Потенциал : 0 - Высокий 1 - Средний 2 - Низкий
1	Информирование о состоянии рынка труда и имеющихся вакансиях	2-0;
2	Проверка правомочности получения статуса	1-0;0-0;0-1
3	Психологическая помощь	1-0;0-0;1-1;0-1;1-2
4	Общественные работы	1-0;0-0;1-2;;1-1
5	Профинформация о состоянии рынка труда и имеющихся вакансиях	2-1
6	Консультирование в поиске работы	2-1;2-2
7	Тестирование на предпринимательство	2-1
8	Переобучение	2-1;2-2
9	Субсидированная занятость	2-1;2-2
10	Квотирование	2-1;2-2
11	Клуб ищущих работу	1-1;1-2
12	Новый старт	1-1;1-2
13	Ограничиться выплатой пособия	0-2
...	...	...

#### 4. Порядок работы программы и интерфейс

Процедура профилирования включает в себя следующие этапы :

- определение потенциала
- определение мотивации
- уточнение мотивации
- обработка результатов, назначение АПЗ

Соответственно, программа (модуль) должна состоять из последовательно вызываемых экранных форм, позволяющих выполнить необходимые действия на каждом из этапов.

##### 4.1 Определение потенциала

Ввод всей необходимой информации, вычисление значения базового индекса вероятности, оценка вероятности длительной безработицы.

В случае модификации существующей программы – добавление недостающих полей в стандартную форму. В случае написания отдельного модуля – ввод недостающей информации в отдельном окне (отдельной экранной форме).

Должна быть предусмотрена возможность проверки вводимой информации с точки зрения соответствия типу и допустимому диапазону (например, возраст – положительное целое число в диапазоне от 18 до 60).

Результат выполнения этапа определения потенциала – значения базового индекса вероятности, вычисленное с учетом коэффициентов для каждой значащей переменной, заданных на этапе настройки модуля. На основании значения базового индекса вероятности и с учетом пороговых значений (заданных на этапе настройки модуля), определяется потенциал безработного по 3-х уровневой шкале, как низкий, средний или высокий.

Результат (числовое значения базового индекса вероятности - уровень потенциала) должен быть сохранен в базе данных модуля. На рисунке А приведен пример реализации экранной формы «Определение потенциала трудоустройства» для случая программной реализации методики в виде отдельного приложения.

Определение потенциала трудоустройства для служб занятости (Челябинск)

Рег. Номер **20021118001** Пол  Муж.  Жен.

Образование

Наличие семьи  Да  Нет

Число иждивенцев в семье

Возраст, лет

Стаж работы на последнем рабочем месте

Категория безработных

Отрасль последнего места работы

Предыдущее место работы - государственное предприятие  Да  Нет  Не знаю  Нет опыта работы

Насколько легко найти работу с профессией, которая есть у данного безработного

Базовый индекс вероятности **-0,184**

Вероятность остаться без работы более 4 мес. - более 75%

Рис.А

#### 4.2 Определение мотивации, уточнение мотивации

Окно (экранная форма), позволяющая получить ответы на вопросы определения и уточнения мотивации.

Список вопросов и варианты ответов определяются на этапе настройки программы. Вычисляется сумма баллов, определяющая мотивацию.

Экранная форма должна содержать следующие основные элементы :

- текстовое поле, содержащее вопрос (например, при использовании Windows API и VBA – ‘элемент типа TextBox)
- 3 текстовых поля, содержащих варианты ответов (например, при использовании Windows API и VBA – ‘элементы типа TextBox)
- управляющий элемент, позволяющий зафиксировать выбор одного из 3 вариантов ответов (например, при использовании Windows API и VBA – ‘элемент типа OptionButton)
- управляющие элементы, позволяющие перейти к предыдущему/следующему вопросу (например, кнопки «Вперед»/«Назад»), завершить выполнение этого этапа с или без сохранением результатов (например, кнопки «Готово»/«Заккрыть»).

Возможный вариант экранной формы, позволяющий получить ответы на вопросы определения и уточнения мотивации, приведен на рисунке Б.

Результат выполнения этапов определения мотивации и уточнения мотивации – сумма баллов, набранных при ответах на вопросы. На основании этой суммы баллов и с учетом пороговых значений (заданных на этапе настройки модуля), определяется мотивация безработного по 3-х уровневой шкале, как низкая, средняя или высокая.

**Определение мотивации**

Рег. Номер **20021118001** Вопрос **3**

Почему Вы хотите найти работу? Почему для Вас важно работать?  
 Возможные категории ответов:  
 1. Работа – источник заработка, залог материального благосостояния.  
 2. Работа обеспечивает определенный социальный статус и самооценку.  
 3. Работа нужна для общения, полноценной жизни.  
 4. Работа – способ реализации себя как личности и профессионала  
 5. Другое.  
 Чем больше категорий задействовано при ответе, тем выше мотивация трудоустройства.

Использует 2-3 категории      Использует одну категорию.      Затрудняется ответить

2 балла       1 балл       0 баллов

Закреть      Назад      Вперед      Готово

ОТЧЕТ

Рис.Б

Результат (уровень мотивации, выраженный в баллах) должен быть сохранен в базе данных модуля.

#### 4.3 Обработка результатов, назначение АПЗ

Окно (экранная форма), позволяющая на основании полученных ранее значений уровня потенциала и мотивации, получить список рекомендуемых программ (АПЗ) и выбрать из них одну или несколько, наиболее подходящих данному безработному. Возможный вариант экранной формы, позволяющий получить список рекомендуемых программ (АПЗ) и выбрать из них одну или несколько, приведен на рисунке В:

**Результат профилирования**

Рег. Номер **20021118001**

Мотивация : По результатам профилирования **Средняя ( 17 )**      Скорректированные работником СЗ **Средняя**

Потенциал : **Низкий (-0,184 )**      **Низкий**

Доступные АПЗ

3	Психологическая помощь
4	Общественные работы
11	Клуб ищущих работу
12	Новый старт

Показать рекомендуемые  
 Показать ВСЕ

Выбранные АПЗ

3	Психологическая помощь
11	Клуб ищущих работу

Рис.В

Кроме того, работник службы занятости должен иметь возможность скорректировать уровни мотивации и потенциала, полученные ранее по результатам профилирования. В этом случае, используются две дополнительные экранные формы: «Корректировка оценки уровня потенциала» и «Корректировка оценки уровня мотивации». Возможный вариант экранных форм, позволяющих осуществлять корректировку, приведен на рисунках Г и Д.

**Корректировка оценки уровня мотивации**

Уровень мотивации, полученный в результате профилирования : **Средняя**

Выберите нужный уровень мотивации: **Высокая**

Причины корректировки

Пожалуйста, укажите причину, по которой Вы считаете необходимым изменить оценку уровня мотивации. Вы можете выбрать из списка ранее определенных причин :

Причина не указана

или указать новую:

Выбрано : Причина не указана

Рис.Г

**Корректировка оценки уровня потенциала**

Уровень потенциала, полученный в результате профилирования : **Низкий**

Выберите нужный уровень потенциала : **Средний**

Причины корректировки

Пожалуйста, укажите причину, по которой Вы считаете необходимым изменить оценку уровня потенциала. Вы можете выбрать из списка ранее определенных причин :

Причина не указана

или указать новую:

Выбрано : Причина не указана

Рис.Д

На основании полученных или скорректированных значений уровня потенциала и мотивации и с использованием данных из таблицы БД модуля, для хранения рекомендуемых программ АПЗ (Таблица Ж) формируется список доступных

программ АПЗ (фрейм «Доступные АПЗ» на Рис. В). Работник СЗ должен иметь возможность вывести на экран список либо только рекомендуемых АПЗ, либо всех, хранящихся в БД.

Кроме того, у работника СЗ должна быть возможность отметить те АПЗ, которые он считает наиболее целесообразными для данного безработного и выбрать (назначить) их. Информация о выбранных АПЗ должна сохраняться в базе данных, вместе с датой и временем выбора (назначения) АПЗ.

Кроме того, данная экранная форма должна предоставлять возможность изменить список выбранных (назначенных) АПЗ и произвести назначение заново (кнопки «Удалить» и «Удалить ВСЕ» на Рис В).

Экранные формы «Корректировка оценки уровня потенциала» и «Корректировка оценки уровня мотивации» должны предоставлять следующие возможности :

- отображение уровня мотивации (потенциала), полученные в результате профилирования;
- возможность задать (выбрать) новый уровень мотивации (потенциала);
- возможность указать причину корректировки, выбрав какую-либо причину из списка ранее определенных причин, либо указав новую причину и сохранив ее в списке;
- сохранение в БД информации о корректировках, с указанием причины.

#### 5. Общие требования к экранным формам.

Каждая из перечисленных экранных форм работает с персональной информацией безработного. Идентификация безработного происходит по его регистрационному номеру, который должен присутствовать во всех 4-х основных экранных формах : «Определение потенциала», «Определение мотивации», «Уточнение мотивации», «Результата профилирования» .

##### 5.1 Вызов экранной формы.

Возможны 2 случая :

1. Первый вызов экранной формы - для данного безработного еще нет информации в базе. В этом случае содержимое полей ввода информации определяется либо значениями соответствующих им параметров по умолчанию, определенных сотрудниками региональной СЗ при установке (настройке) модуля, либо должны быть пустыми и процедура, обеспечивающая работу данной экранной формы должна контролировать заполнение всех необходимых полей.
2. Повторный вызов экранной формы для данного безработного. В этом случае содержимое полей ввода информации определяется значениями соответствующих им параметров, полученными из базы данных модуля с использованием уникального регистрационного номера безработного. В случае корректировки значения каких либо параметров, процедура, обеспечивающая работу данной экранной формы, должна выполнять пересчет результатов и обновление информации в базе данных.

##### 5.2 Контроль типов и диапазона значений вводимых параметров.

Процедуры, обеспечивающие работу экранных форм, должны выполнять контроль за соответствием типов и диапазонов значений вводимой в полях ввода информации и типов и диапазонов значений параметров модели. В основном эти требования относятся к экранной форме «Определение потенциала».

**ПРИЛОЖЕНИЕ 6.1 ПРОЕКТ ПОЛОЖЕНИЯ О МЕТОДИКЕ ПРОФИЛИРОВАНИЯ.***Проект***Методика профилирования безработных граждан****I. Общие положения.**

1.1. Настоящая Методика разработана в соответствии с Законом Российской Федерации «О занятости населения в Российской Федерации» и распоряжением Правительства Российской Федерации № 910-р от 10.07.2001 «О программе социально-экономического развития Российской Федерации на среднесрочную перспективу (2002 – 2004 годы) и призвана обеспечить определение категорий безработных граждан, нуждающихся в первоочередном порядке в содействии государства в трудоустройстве с помощью реализации активных программ содействия занятости населения.

1.2. Целью настоящей Методики является определение процедуры выявления категорий безработных, испытывающих наибольшие сложности в трудоустройстве и подверженных риску длительной (более 4 месяцев) безработицы для применения к ним активных программ содействия занятости.

1.3. Методика призвана повысить эффективность работы службы занятости через введение процедуры выявления категорий граждан с высоким риском длительной безработицы на стадии их постановки на учет в качестве безработных и вовлечение их в специальные программы обеспечения занятости.

**II. Определение понятий.**

Профилирование безработных – система классификации (разделения) безработных на категории (группы) в зависимости от прогнозируемого риска длительной безработицы, который оценивается на основании индивидуальных характеристик безработного, отражающих потенциал трудоустройства и мотивацию к трудоустройству, с последующим определением оптимального с точки зрения повышения шансов трудоустройства набора активных программ занятости для тех безработных, помощь которым со стороны службы занятости является экономически эффективной при заданных ресурсных ограничениях.

Потенциал трудоустройства – характеристика возможности трудоустройства лица, ищущего работу, обусловленная набором объективных и субъективных признаков (пол, возраст, образование, стаж работы, количество иждивенцев, причина увольнения с последнего места работы и др.).

Мотивация к трудоустройству – степень желания безработного устроиться на подходящую работу.

Активные программы занятости – проводимые органами службы занятости (или с их участием) мероприятия по оказанию безработным гражданам содействия в поиске работы и помощи в трудоустройстве.

Рекомендуемый план действий - набор активных программ занятости, рекомендуемый органом службы занятости безработному данной категории.

Индивидуальный план действий безработного – набор активных программ занятости, рекомендуемый органом службы занятости данному безработному.

Процедура профилирования безработных – система способов отнесения безработного к той или иной категории в зависимости от риска длительной безработицы и определения в отношении него индивидуального плана действий.

### III. Процедура профилирования безработных

Профилирование безработных граждан осуществляется органами службы занятости на этапе регистрации граждан в качестве безработных. Центры занятости региона используют процедуру профилирования, настроенную на региональные данные и условия. Настройка осуществляется Департаментом занятости субъекта Российской Федерации (Раздел IV).

Профилирование безработных включает в себя две стадии.

1) оценка потенциала трудоустройства и мотивации к трудоустройству; 2) определение индивидуального плана действий безработного.

Первая стадия включает в себя:

оценку потенциала трудоустройства на основе предполагаемой длительности безработицы;

оценку мотивации к трудоустройству безработного.

Вторая стадия предполагает определение органом службы занятости индивидуального плана действий безработного на основе данных, полученных на первой стадии профилирования и рекомендованного плана действий.

1. Оценка потенциала трудоустройства на основе предполагаемой длительности безработицы

1.1 Оценка потенциала трудоустройства безработного осуществляется на основе учетных данных безработного, определяемых в перечне статистически значимых факторов, оказывающих влияние на риск длительной безработицы в регионе, с использованием соответствующих весов-коэффициентов (Раздел IV).

Перечень и веса-коэффициенты утверждаются Департаментом федеральной государственной службы занятости населения субъекта Российской Федерации.

1.2 На основе индивидуальных характеристик безработного, заносимых специалистом по трудоустройству органа службы занятости в электронную форму определения потенциала трудоустройства или анкету, не требующую компьютерной обработки, определяется индекс – сумма баллов – потенциала трудоустройства (Раздел IV).

Компьютерная форма или анкета, не требующая компьютерной обработки, утверждаются Департаментом федеральной государственной службы занятости населения субъекта Российской Федерации.

1.3 В зависимости от пороговых значений, встроенных в автоматизированную процедуру или указанных в инструкции к анкете, не требующей компьютерной обработки, потенциал трудоустройства безработного признается низким, средним или высоким (Раздел IV). Пороговые значения утверждаются Департаментом федеральной государственной службы занятости населения субъекта Российской Федерации.

1.4 Сотрудник центра занятости может корректировать итоговую оценку потенциала трудоустройства безработного исходя из опыта и дополнительных характеристик безработного.

2. Оценка мотивации безработного к трудоустройству.

Оценка мотивации безработного к трудоустройству может быть осуществлена с использованием развернутых анкет или по упрощенной схеме.

2.1 При использовании упрощенной схемы определения мотивации, специалист центра занятости, осуществляющий профилирование, относит безработного к мотивированной или немотивированной группе, основываясь на своем профессиональном опыте.

2.2 Развернутая схема оценивания мотивации безработного к трудоустройству включает в себя два этапа – опрос безработного на основе Анкеты определения мотивации безработного к трудоустройству и оценку работником органа службы занятости поведения безработного в период поиска подходящей работы.

2.2.1 Форма Анкеты определения мотивации безработного к трудоустройству утверждается Департаментом федеральной государственной службы занятости населения субъекта Российской Федерации.

Примерная форма Анкеты определения мотивации безработного к трудоустройству – Приложение 3.

В зависимости от ответов безработного на поставленные в Анкете вопросы определяется суммарная балльная оценка мотивации по первой анкете.

2.2.2 Для оценки работником органа службы занятости поведения безработного в период поиска подходящей работы при повторном приеме заполняется Форма уточнения мотивации безработного к трудоустройству.

В данной Форме должны быть представлены характеристики поведения безработного, по которым можно судить об уровне его мотивации к трудоустройству.

Форма уточнения мотивации безработного к трудоустройству утверждается Государственной службой занятости субъекта Российской Федерации.

Примерная Форма уточнения мотивации безработного к трудоустройству – Приложение 4.

В зависимости от ответов на вопросы Формы определяется суммарная балльная оценка мотивации по второй анкете.

2.3 Для определения степени мотивации безработного к трудоустройству необходимо сумму баллов, полученную по результатам заполнения Анкеты определения мотивации безработного к трудоустройству сложить с суммой баллов, полученной по результатам заполнения Формы уточнения мотивации безработного к трудоустройству.

В зависимости от пороговых значений, встроенных в автоматизированную процедуру или указанных в инструкции к анкетам (Раздел IV), мотивация безработного признается низкой, средней или высокой. Пороговые значения утверждаются Департаментом федеральной государственной службы занятости населения субъекта Российской Федерации.

2.4 Для уточнения степени мотивации сотрудником органа службы занятости может задать безработному дополнительные вопросы, с учетом которых степень мотивации корректируется.

Примерный перечень вопросов для уточнения мотивации к трудоустройству безработного – Приложение 5.

### 3. Определение индивидуального плана действий безработного

3.1 Индивидуальный план действий безработного составляется на основе данных о потенциале трудоустройства безработного и его мотивации к трудоустройству с учетом опыта специалиста по трудоустройству.

3.2 Преимущественным правом на участие в активных программах занятости пользуются безработные со средним или низким потенциалом трудоустройства, но с высокой или средней мотивацией к трудоустройству.

3.3 В зависимости от потенциала трудоустройства безработного и его мотивации к трудоустройству, на основе рекомендуемого плана действий, органом службы занятости определяется индивидуальный план действий безработного.

Рекомендуемый план действий органа службы занятости в зависимости от потенциала трудоустройства безработного и его мотивации к трудоустройству определяется органом службы занятости на основе Таблицы 2.

Таблица 2.

Мотивация	Высокая	Средняя	Низкая
Потенциал			
Высокий	Рекомендуемый план действий	Рекомендуемый план действий	Рекомендуемый план действий
Средний	Рекомендуемый план действий	Рекомендуемый план действий	Рекомендуемый план действий
Низкий	Рекомендуемый план действий	Рекомендуемый план действий	Рекомендуемый план действий

Перечень конкретных мероприятий органа службы занятости по содействию в трудоустройстве безработного на основе Таблицы 2 определяется Департаментом федеральной государственной службы занятости населения субъекта Российской Федерации и может корректироваться органом службы занятости, определяющим индивидуальный план действий безработного с учетом фактических возможностей.

Примерный перечень мероприятий рекомендуемого плана действий в зависимости от риска длительности безработицы – Приложение 7.

#### 4. Предварительный этап настройки процедуры профилирования на региональные условия

4.1 На предварительном этапе Департаментом занятости субъекта Российской Федерации осуществляется настройка процедуры профилирования в соответствие с региональными особенностями.

4.2 Исходя из обеспеченности материально-техническими и кадровыми ресурсами, выбирается конкретный вид процедуры профилирования, который будет использован центрами занятости в регионе.

В частности, с учетом компьютерной обеспеченности и квалификации специалистов по трудоустройству региона, происходит выбор:

- между автоматизированной процедурой профилирования и упрощенной, не требующей автоматизации, анкетной формой профилирования;
- между развернутой и упрощенной формой определения мотивации трудоустройства;
- целевой группы, применительно к которой центры занятости осуществляют второй этап профилирования – подбор АПЗ.

4.3 Департамент занятости субъекта Российской Федерации, силами аналитических отделов либо посредством заказа этой работы университетским центрам, оценивает статистическую модель риска длительной безработицы с использованием региональных данных регистра безработных за последние 2 года.

Модель оценивается не реже одного раза в два года. Пример оценивания статистической модели приведен в Приложении 1.

4.4 Результатами оценивания статистической модели являются:

- перечень статистически значимых факторов – характеристик безработных граждан, оказывающих влияние на риск длительной безработицы;
- коэффициенты-веса, определяющие вклад каждого из значимых факторов в совокупный индекс потенциала трудоустройства;
- пороговые значения индекса потенциала трудоустройства, позволяющие выделить группы безработных с высоким, средним и низким потенциалом трудоустройства (Приложение 6).

4.5 При использовании некомпьютеризованной версии методики, веса-коэффициенты подлежат пересчету в баллы, удобные для использования. Пример пересчета коэффициентов в баллы приведен в Приложении 2, а пример формы анкеты – в Приложении 8.

4.6 Департамент занятости субъекта Российской Федерации предоставляет и регулярно, не реже раза в два года, пересматривает перечень профессий, пользующихся наибольшим спросом в регионе и не пользующихся спросом, и определяет вес корректировки индекса длительности безработицы в зависимости от того, насколько легко безработному найти работу по имеющейся у него профессии.

### Пример построения модели длительности безработицы

Для примера использованы данные по безработным Воронежской области, состоявшим на учете в 2000 г., как выбывшим из реестра (в связи с устройством на работу, выходом на пенсию, переездом и т.п.), так и зарегистрированным на конец года (т.е. не нашедших работу). Были использованы следующие индивидуальные характеристики:

- пол;
- возраст (линейный и квадратичный члены);
- семейный статус;
- количество иждивенцев;
- уровень образования;
- стаж: общий и на последнем месте работы;
- причина увольнения;
- район области, в котором проживает безработный;
- отрасль по предыдущему месту работы (20 наименований).

Для ряда переменных были также сконструированы перекрестные члены с полом, которые показывают разницу между коэффициентами модели для мужчин и женщин.

Ряд характеристик (таких, как уровень квалификации, заработная плата по предыдущему месту работы, характеристики программ переобучения – стоимость, срок участия и т.п.; статус при повторном обследовании) не были учтены в данной модели ввиду недоступности подобных данных в базе, неполноте или по иным причинам.

Для части регионов характерна сильно выраженная сезонность безработицы. Для учета этих особенностей в модель могут быть введены искусственные переменные, соответствующие кварталам года (для некоторых пилотных регионов это было реализовано).

Технические результаты регрессий на данных по Воронежской области приводятся в Таблице 1. Ниже приводится интерпретация результатов.

Результаты регрессий имеют две функции: аналитическую и прогностическую. С точки зрения анализа характеристик, с которыми связана длительность пребывания без работы, необходимо отметить статистическую значимость<sup>55</sup> следующих переменных:

- возраст работника – зависимость имеет линейный характер; отрицательный коэффициент при переменной «год рождения» (см. определение в примечании к таблице 1) свидетельствует о том, что работникам старших возрастов тяжелее найти работу.
- образование – наличие специального образования и специфических навыков, которые работник хочет оптимально использовать, негативно сказывается на времени нахождения работы;
- стаж на последнем месте работы – чем выше стаж, тем тяжелее найти новую работу (в силу того, что у работника аккумулируются навыки, специфические для данного места работы, которые тяжело применить у другого работодателя);
- общий стаж – наряду с отрицательным эффектом возраста, более опытные работники легче находят работу. Возможно, имеется эффект непрерывного стажа:

<sup>55</sup> Статистическая значимость характеризует вероятность наблюдать данный исход статистического эксперимента при отсутствии реального эффекта данного фактора. Низкая вероятность ассоциируется с наличием эффекта. Общепринятые уровни значимости в 1% и 5% помечены в таблице звездочками.

работникам, имеющие перерыв в стаже и надолго выбывавшие с рынка труда, тяжелее найти работу;

- причина увольнения – работники, высвобождаемые по сокращению штатов или ликвидации предприятия, дольше состоят в регистре безработных. Одно из объяснений этому – достаточно длительные выплаты пособия по безработице за счет работодателя (первые три месяца в случае регистрации в службе занятости в первые две недели после выбытия), снижающие стимулы к реальному поиску работы;
- количество иждивенцев – большой размер семьи, как правило, вынуждает работника искать более высокооплачиваемую работу, которую тяжелее найти;
- такие переменные, как семейное положение и форма собственности предприятия предыдущего места работы, не являются статистически значимыми;
- интересно, что работники, уволенные в связи с нарушениями трудовой дисциплины, быстрее находят работу (переменная незначима в моделях для вероятности поиска работы более 4 месяцев). Возможно, такие индивиды более активны на рынке труда.
- имеется сильно выраженный отраслевой и географический эффекты: работники разных отраслей и из разных районов находят работу с разной скоростью;
- женщины испытывают больше проблем с поиском работы. Это наблюдается не только в общем гендерном эффекте (характеризуемом переменной «пол» в третьей строке таблицы), но и в том, что женщинам труднее найти работу в каждой из перечисленных отраслей. Однако эффект возраста выражен слабее, равно как и эффект количества иждивенцев.

Приведенные в столбцах (1) и (2) таблицы 2 числа характеризуют изменения (предельные эффекты) вероятности долговременного пребывания без работы, связанные с увеличением значения каждой из указанных переменных на единицу. В остальных столбцах приведены значения коэффициентов. Для лог-линейных моделей столбцов (3) и (4) значения коэффициентов показывают, на сколько процентов в среднем отличается время поиска работы работником, обладающим данной характеристикой, по сравнению с условным «нулевым» уровнем. Коэффициент множественной детерминации  $R^2$  в последней строке показывает, что модель объясняет порядка 16% общей дисперсии логарифма времени поиска работы. Это означает, что прогностическая сила модели сравнительно невелика. Неучтенные индивидуальные особенности работников дают разброс, примерно вдвое превышающий вариабельность, предсказываемую моделью. В свете этого вряд ли можно будет полагаться при профилировании только на статистическую модель. В последнем столбце приведены коэффициенты упрощенной пробит-модели для вероятности длительной (свыше 4 мес.) безработицы.

Прогностическая функция регрессий заключается в построении индексных функций для характеристики вероятности длительного пребывания без работы и/или времени поиска работы (в зависимости от используемой модели). Во избежание громоздких вычислений, в упрощенной модели (столбец 5) отброшены все статистические незначимые переменные, а также многокатегорийные факторы «район» и «отрасль».

Таблица 1. Оценки параметров моделей длительности безработицы.

	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
	Длительная безработица	Длительная безработица	ln(время без работы)	ln(время без работы)	Упрощенная модель
Возраст	0.0092 (0.0004)**	0.0083 (0.0006)**	0.0199 (0.0007)**	0.0175 (0.0009)**	0.0231 (0.0012)**
Квадрат возраста	-0.0043 (0.0033)	-0.0007 (0.0048)	0.0061 (0.0054)	0.0173 (0.0080)*	
Пол: женщина	0.0987 (0.0067)**	0.1653 (0.0302)**	0.2110 (0.0111)**	0.4030 (0.0500)**	0.3306 (0.0221)**
Семья	0.0061 (0.0071)	0.0059 (0.0071)	0.0163 (0.0117)	0.0153 (0.0117)	
Проф. образование	0.0350 (0.0069)**	0.0351 (0.0069)**	0.0714 (0.0114)**	0.0719 (0.0114)**	0.1029 (0.0172)**
Высшее образование	0.0556 (0.0080)**	0.0561 (0.0080)**	0.1389 (0.0134)**	0.1389 (0.0134)**	0.2330 (0.0314)**
Стаж на посл. месте	0.0022 (0.0008)**	0.0021 (0.0008)**	0.0036 (0.0013)*	0.0034 (0.0013)**	0.0085 (0.0020)**
Общий стаж	-0.0072 (0.0004)**	-0.0073 (0.0004)**	-0.0145 (0.0006)**	-0.0146 (0.0006)**	-0.0153 (0.0009)**
Увольнение за нарушения	-0.0704 (0.0427)	-0.0661 (0.0428)	-0.2241 (0.0712)**	-0.2083 (0.0713)**	
Высвобождение	0.1652 (0.0078)**	0.1647 (0.0078)**	0.3909 (0.0135)**	0.3876 (0.0136)**	0.4743 (0.0199)**
Кол-во иждивенцев	0.0272 (0.0049)**	0.0429 (0.0083)**	0.0533 (0.0081)**	0.0971 (0.0139)**	0.1444 (0.0185)**
Гос. сектор	0.1610 (0.1301)	0.1565 (0.1301)	0.0808 (0.2123)	0.0701 (0.2121)	
Частный сектор	0.1163 (0.1322)	0.1118 (0.1322)	-0.0157 (0.2124)	-0.0256 (0.2122)	
Женщина: к-во иждивенцев		-0.0206 (0.0100)*		-0.0574 (0.0166)**	-0.0666 (0.0220)**
Женщина: возраст		-0.0017 (0.0008)*		-0.0044 (0.0013)**	-0.0031 (0.0014)*
Женщина: возраст <sup>2</sup>		-0.0018 (0.0068)		-0.0090 (0.0111)	
Женщина: проф. образование		-0.0055 (0.0148)		-0.0116 (0.0243)	
Женщина: высш. образование		-0.0661 (0.0172)**		-0.1505 (0.0281)**	-0.1709 (0.0371)**
Районы:	chi2(21) =37.63	chi2( 21) = 37.95	F( 23, 30602) = 2.47	F( 23, 30579) = 2.46	
эмп. значимость	0.0142	0.0131	0.0001	0.0001	
Отрасли:	chi2(21)=152.81	chi2( 21) = 45.75	F( 21, 30602) = 8.60	F( 21, 30579) = 3.37	
эмп. значимость	0.0000	0.0014	0.0000	0.0000	
Женщина: отрасли		chi2( 20) = 45.69		F( 20, 30579) = 2.44	
Свободный член		0.0009	0.0003	0.0003	
Кол-во набл. R <sup>2</sup>	30676	30676	4.5903 (0.0264)**	4.4462 (0.0423)**	-0.1166 (0.0196)**
			30666	30666	31271
			0.16	0.16	

Примечание: В скобках приведены стандартные ошибки оценок, указывающие примерный разброс значений вокруг приведенной точечной оценки. \*: значимость на уровне 5%; \*\*: значимость на уровне 1% для нулевой гипотезы об отсутствии эффекта. Столбцы (1), (2): предельные эффекты (среднее изменение вероятности долговременной безработицы при действии фактора). Столбцы (3) – (5): коэффициенты модели.

**Пример пересчета коэффициентов в баллы**

Полученная модель для прогнозирования вероятности длительной безработицы может быть представлена в виде балльной таблицы (Таблица 2), удобной для заполнения специалистами службы занятости.

Для пересчета в баллы, к полученным статистическим оценкам коэффициентов модели применяют линейное преобразование<sup>56</sup>. Это позволяет получить более «удобные» значения коэффициентов, и удобные границы предсказанной вероятности длительной безработицы: границы в 25%, 50% и 75% соответствуют значениям нового индекса равным 0, 2 и 4.

Примеры пересчета коэффициентов в баллы. Балльная оценка возраста для мужчин получена домножением статистической оценки коэффициента при возрасте 0.0231 (см. столбец (5) Таблицы 1) на 3:  $0.0231 \cdot 3 = 0.07$ . При подсчете балльной оценки возраста для женщин необходимо учесть значимость перекрестного члена (женщина\*возраст), т.е. суммарная оценка равна:  $0.0231 \cdot 3 + (-0.0031) \cdot 3 = 0.06$ . Аналогично пересчитываются в баллы все остальные коэффициенты.

**Таблица 2.** Балльная оценка индивидуальных характеристик.

Характеристика	Учетные данные безработного	Коэф-т для мужчин	Коэф-т для женщин	Результат: произведение (2)*(3) или (2)*(4)
Возраст		0.07	0.06	
Пол		-0.80 <sup>57</sup>	1.00	
Образование:				
среднее		0		
среднее специальное		0.30		
высшее		0.70	0.20	
Стаж:				
общий		-0.05		
по последнему месту работы		0.03		

<sup>56</sup> Коэффициенты домножают на три, а их сумму сдвигают на 2. Выбор множителя и коэффициента сдвига основан на том, что квартиль (25%) стандартного нормального распределения равен примерно 2/3.

<sup>57</sup> Один из вариантов учета сдвига на константу состоит в том, чтобы прогнать регрессию без свободного члена, но с полным набором искусственных переменных для какого-либо параметра. В нашем случае, регрессия, приведенная в столбце (5) таблицы 1, была пересчитана без свободного члена, но с двумя искусственными переменными для пола (первая принимает значение 1, если женщина, и 0, если мужчина, а вторая наоборот – 1, если мужчина, и 0, если женщина). Полученные при этих искусственных переменных коэффициенты, домноженные на три, представлены в таблице 2.

Высвобожден по сокращению / ликвидации		1.42		
Кол-во иждивенцев		0.43	0.24	

На основе балльной таблицы удобно подсчитать балльный индекс вероятности остаться без работы более 4 месяцев – или *потенциал трудоустройства*. Для этого необходимо ввести учетные данные безработного во второй столбец таблицы 2, домножить их на соответствующие коэффициенты, и просуммировать. Например:

- мужчина 30 лет без детей, среднее образование, общий стаж работы 10 лет, стаж по последнему месту 1 год:  $30 \cdot 0.07 + 0.8 \cdot 1 + 0 - 0.05 \cdot 10 + 0.03 \cdot 1 + 0.43 \cdot 0 = 0.83$ . Потенциал трудоустройства равен 0.83, что соответствует вероятности остаться без работы более 4 месяцев между 25 и 50%.
- женщина 50 лет, высшее образование, стаж работы на единственном месте 24 года, один ребенок, высвобождена по сокращению:  $50 \cdot 0.06 + 1 \cdot 1 + 0.20 \cdot 1 - 0.05 \cdot 24 + 0.03 \cdot 24 + 1.42 \cdot 1 + 0.24 \cdot 1 = 5.4$ . Потенциал трудоустройства равен 5.4, что соответствует вероятности остаться без работы более 4 месяцев свыше 75%.

Приложение 3  
к Методике профилирования безработных

**Примерная форма анкеты определения мотивации безработного к трудоустройству**

№	Вопросы	Возможные ответы и соответствующие им баллы		
1.	Каким образом Вы ищете или планируете искать работу? (служба занятости, друзья, родные, СМИ, реклама, обращение на предприятия)	Указывает на три и более способа поиска работы <i>4 балла</i>	Указывает только на один-два способа поиска работы <i>2 балла</i>	Затрудняется ответить, указывает только на поиск с помощью службы занятости <i>0 баллов</i>
2	Почему Вы хотите найти работу? Почему для Вас важно работать?	Возможные категории ответов Работа – источник заработка, залог материального благосостояния Работа обеспечивает определенный социальный статус и самооценку Работа нужна для общения, полноценной жизни Работа – способ реализации себя как личности и профессионала Другое Чем больше категорий задействовано при ответе, тем выше мотивация трудоустройства.		
		Затрудняется ответить		<i>0 баллов</i>
		Использует одну категорию.		<i>1 балл</i>
		Использует 2-3 категории		<i>3 балла</i>
		Использует 4 и больше категорий		<i>4 балла</i>
3	При появлении подходящего предложения, готовы ли Вы выйти на работу в течение трех дней.	Да <i>2 балла</i>	Не знаю <i>1 балл</i>	Нет <i>0 баллов</i>
4	Готовы ли Вы пройти переобучение или повышение квалификации, если это поможет Вам в трудоустройстве.	Да <i>2 балла</i>	Не знаю <i>0 баллов</i>	Нет <i>0 баллов</i>

5	Согласны ли Вы, что если долгое время нет предложений о подходящей работе, то лучше принять даже не слишком привлекательное предложение работы?	Да	Не знаю	Нет
		<i>2 балла</i>	<i>1 балл</i>	<i>0 баллов</i>
6	Считаете ли Вы, что чувство собственной необходимости, успеха в жизни связано с Вашей работой?	Да	Не знаю	Нет
		<i>2 балла</i>	<i>1 балл</i>	<i>0 баллов</i>
7	Можете ли Вы позволить себе вообще не работать (например, находиться на содержании мужа\жены)?	Да	Не знаю	Нет
		<i>0 баллов</i>	<i>1 балл</i>	<i>2 балла</i>
8	Были бы Вы заинтересованы в поиске работы, если бы пособие по безработице можно было получать сколь угодно долго?	Да	Не знаю	Нет
		<i>2 балла</i>	<i>0 баллов</i>	<i>0 баллов</i>

Приложение 4  
к Методике профилирования безработных

**Примерная Форма уточнения мотивации безработного к трудоустройству**

<i>Часть 1. ПРИ НАЛИЧИИ В РАЙОНЕ ВАКАНСИЙ</i>				
№	Характеристика поведения	<i>Признаки высокой мотивации трудоустройства</i>	<i>Признаки средней мотивации трудоустройства</i>	<i>Признаки низкой мотивации трудоустройства</i>
1	Характер вакансий, интересующих клиента	Рассматривает вакансии не вполне соответствующие его специальности или последней зарплате, от которых по закону мог бы отказаться.	Рассматривает вакансии соответствующие его специальности или последней зарплате	Отказывается ли от разумных вакансий
		<b>2 балла</b>	<b>1 балл</b>	
2	Желание работать с вакансиями	Просит дать ему больше направлений. Жалуется, что мало вакансий.	Не стремится получить больше вакансий	Жалуется, что за три дня не сможет обойти работодателей, к которым направлен
		<b>2 балла</b>	<b>1 балл</b>	
3	Когда приходит к работодателю	Приходит по направлению к работодателю в первый день	Приходит к работодателю, но не в первый и не в последний день	Приходит по направлению к работодателю в последний день, не приходит
		<b>2 балла</b>	<b>1 балл</b>	
4	Как относится к посещению службы занятости	Приходит или звонит, чтобы узнать, не появились ли новые вакансии	Приходит на прием когда ему назначено.	Не приходит или опаздывает на прием
		<b>2 балла</b>	<b>1 балл</b>	
5	Как взаимодействует со специалистом по трудоустройству	Активно и заинтересованно взаимодействует с сотрудником по трудоустройству	Взаимодействует со специалистом в нейтральной манере. Особенной заинтересованности не выражает.	Взаимодействует неохотно, по обязанности. Проявляет негативизм.
		<b>2 балла</b>	<b>1 балл</b>	
<i>Часть 2. ПРИ ОТСУТСТВИИ В РАЙОНЕ ВАКАНСИЙ</i>				
1'	Согласны ли Вы на временную занятость, или на общественные работы, или на переподготовку, при отсутствии вакансий по Вашей специальности?	Согласен на любое из перечисленного	Согласен на что-то одно из перечисленного	Нет, не согласен
		<b>2 балла</b>	<b>1 балл</b>	
2'	Пытались ли Вы искать работу какими-либо другими путями, помимо службы занятости?	Пытался, двумя-тремя способами (друзья, родные, СМИ, реклама, обращение на предприятия)	Пытался, каким-либо ОДНИМ способом	Нет, не пытался
		<b>2 балла</b>	<b>1 балл</b>	

ПРОФИЛИРОВАНИЕ БЕЗРАБОТНЫХ ГРАЖДАН / SPIL 5.19-2/17 / ФИНАЛЬНЫЙ ОТЧЕТ

3'	Если бы не пособие по безработице, воспользовались бы Вы услугами службы занятости для поиска работы?	Да	Не знаю	Нет
		<b>2 балла</b>	<b>1 балл</b>	<b>0 баллов</b>
4	Как относится к посещению службы занятости	Приходит или звонит, чтобы узнать, не появились ли новые вакансии	Приходит на прием когда ему назначено.	Не приходит или опаздывает на прием
		<b>2 балла</b>	<b>1 балл</b>	<b>0 баллов</b>
5	Как взаимодействует со специалистом по трудоустройству	Активно и заинтересованно взаимодействует с сотрудником по трудоустройству	Взаимодействует со специалистом в нейтральной манере. Особенной заинтересованности не выражает.	Взаимодействует неохотно, по обязанности. Проявляет негативизм.
		<b>2 балла</b>	<b>1 балл</b>	<b>0 баллов</b>

Приложение 5  
к Методике профилирования безработных

**Примерный перечень вопросов для уточнения мотивации к трудоустройству  
безработного**

Пытаетесь ли Вы найти работу? Каким образом Вы это делаете?

Скучно ли Вам без работы?

Попробуете ли Вы открыть собственное дело, если Вам не удастся найти работу?

Если бы работу по Вашей специальности можно было бы найти только в другом городе, Вы бы согласились на переезд?

Готовы ли Вы рассматривать те предложения, которые не совсем соответствуют Вашей квалификации?

Готовы ли Вы рассматривать предложения, где заработная плата меньше, чем Вы получали на последнем месте работы?

Если бы Вы выиграли очень много денег в лотерею, предпочли бы Вы некоторое время не работать?

**Процедура выделения групп безработных на основе полученной оценки потенциала трудоустройства и мотивации к трудоустройству (выбор пороговых значений)**

Сочетание трех градаций оценки потенциала к трудоустройству (высокой, средней и низкой) и трех градаций оценки мотивации к трудоустройству (высокой, средней и низкой) позволяет выделить девять групп безработных.

Границы групп могут быть проведены по-разному, и выбор критических значений потенциала трудоустройства и мотивации – параметр управления, которым распоряжается региональный Департамент занятости в зависимости от жесткости своих ресурсных ограничений.

**Пример выбора пороговых значений.**

Для выбора пороговых значений потенциала трудоустройства выбирают один из двух подходов.

*Первый подход:* потенциал трудоустройства считается низким, если предсказанная статистической моделью вероятность длительной (более 4 месяцев) безработицы выше 75%; потенциал трудоустройства считается высоким, если предсказанная статистической моделью вероятность длительной безработицы ниже 25%, а группа посередине считается группой со средним потенциалом трудоустройства.

*Второй подход:* потенциал трудоустройства считается низким, если взвешенная сумма индивидуальных характеристик безработного больше критического значения, соответствующего границе верхнего квартиля распределения вероятности на подвыборке, которая использовалась для оценивания модели. Потенциал трудоустройства считается высоким, если взвешенная сумма индивидуальных характеристик безработного меньше критического значения, соответствующего границе нижнего квартиля распределения вероятности на подвыборке, которая использовалась для оценивания модели. Группа посередине считается группой со средним потенциалом трудоустройства.

Второй вариант предпочтителен, когда максимальное предсказанное значение вероятности длительной безработицы не превышает 75%.

При выборе пороговых значений мотивации к трудоустройству, имеет смысл начать со следующих значений: считать мотивацию высокой, если сумма баллов в двух анкетах составляет 20 баллов и выше, средней, если количество баллов от 10 до 20, и низкой, если сумма баллов меньше 10. Апробация методики в регионе позволит уточнить пороговые значения для индекса мотивации.

Выделение девяти групп безработных завершает первый этап профилирования.

**Примерный перечень мероприятий рекомендуемого плана действий безработного в зависимости от оценки потенциала и мотивации**

Мотивация	<i>Высокая</i>	<i>Средняя</i>	<i>Низкая</i>
Потенциал			
<i>Высокий</i>	Профинформация о состоянии рынка труда и об имеющихся вакансиях	<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Проверка правомочности получения статуса</li> <li>➤ Психологическая помощь</li> <li>➤ Общественные работы</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Проверка правомочности получения статуса</li> <li>➤ Психологическая помощь</li> <li>➤ Общественные работы</li> </ul>
<i>Средний</i>	<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Профинформация о состоянии рынка труда и об имеющихся вакансиях</li> <li>➤ Консультирование в поиске работы</li> <li>➤ Тестирование на предпринимательство</li> <li>➤ Переобучение</li> <li>➤ Субсидированная занятость/квотирование</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Общественные работы</li> <li>➤ Клуб ищущих работу</li> <li>➤ Новый старт</li> <li>➤ Психологическая помощь</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Проверка правомочности получения статуса</li> <li>➤ Психологическая помощь</li> <li>➤ Общественные работы</li> </ul>
<i>Низкий</i>	<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Переобучение</li> <li>➤ Консультирование в поиске работы</li> <li>➤ Субсидированная занятость/квотирование</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Общественные работы</li> <li>➤ Клуб ищущих работу</li> <li>➤ Новый старт</li> <li>➤ Психологическая помощь</li> </ul>	Ограничиться выплатой пособия

Серым цветом выделены категории безработных, требующих наибольшего внимания со стороны органа службы занятости при реализации активных программ содействия занятости населения.

Группа «высокий потенциал, высокая мотивация» требует лишь информирования о состоянии рынка труда и об имеющихся вакансиях, а в случае группы «низкий потенциал, отсутствие мотивации» имеет смысл ограничиться выплатой пособия (после проверки правомочности получения статуса). Проверка правомочности получения статуса безработного рекомендована для всех тех, у кого отсутствует мотивация к

трудоустройству. Для тех, у кого ослаблена мотивация, рекомендованы программы, способствующие ее повышению, тогда как для тех, чей потенциал невысок, предлагаются программы переобучения и программы улучшения навыков поиска работы.

**Форма определения потенциала трудоустройства, не требующая автоматизированной процедуры**

При затруднениях в использовании компьютерной версии методики, можно использовать форму определения потенциала трудоустройства (Форма 2), не требующую автоматизации. В основу формы 2 положена анкета, используемая в Британской Колумбии (Канада). Балльные оценки, используемые в анкете, - это пересчитанные статистические оценки коэффициентов модели, представленной в Приложении 1. Для удобства ручной обработки коэффициенты преобразованы в целые числа (см. Приложение 2).

Вопросы с 1-ого по 7-ой Формы 2 заполняются безработным. Далее работу с Формой 2 ведет сотрудник центра занятости. Основываясь на своем опыте, он определяет конкурентоспособность профессии данного безработного. Если безработные с данной профессией испытывают примерно такие же трудности с трудоустройством, как средний безработный, то есть средние трудности, то баллы не назначаются. В случае, когда безработные с данной профессией испытывают максимальные трудности, то ставится 3 балла. Для профессии, с которой обычно никаких трудностей не возникает, наоборот, отнимается 3 балла. Если же трудности у данной профессии ниже (выше) среднего, то нужно отнять (добавить) один балл.

Полученное суммарное или скорректированное количество баллов за ответы в Формам 1а и 1б, либо оценка мотивации, основанная на профессиональном опыте безработного, заносится в строку «степень мотивации» в заполненную безработным Форму 2.

Для определения потенциала трудоустройства данного безработного необходимо просуммировать количество баллов за каждый вопрос. Количество баллов за каждый ответ находится в служебном поле – самой правой колонке серого цвета. При этом за ответы на вопросы 1, 2 и 3 женщинам назначается количество баллов, стоящее слева в серой колонке под словом *жен*, а мужчинам выставляется число баллов, указанное справа в этой же колонке под словом *муж*. На остальные вопросы с номерами 4-8 всем назначается одинаковое количество баллов, независимо от пола.

Суммарное количество баллов, набранное безработным в Форме 2, может изменяться в пределах от 2 до 28. Количество баллов определяет потенциал данного безработного к трудоустройству. Сумма меньше или равная 10 баллам означает, что с вероятностью не менее 50 %, данный безработный найдет работу в течение 4 месяцев после постановки на учет. Это означает, что среди всех безработных с количеством баллов равным 10, половина безработных находит работу в течении первых 4 месяцев. Сумма меньше или равная 16 означает, что с вероятностью не менее 25 %, данный безработный найдет работу в течении 4 месяцев. Другими словами, только четверть безработных с количеством баллов 16 найдет работу в течении 4 месяцев.

**Форма 2. Определение потенциала трудоустройства на примере Воронежской области (ручной вариант)**

Выберите один из вариантов ответа на каждый вопрос.

		Служебное поле	
		жен	муж
1. Пол?	а. Женский б. Мужской	5	1
2. Образование?	а. Начальное б. Среднее в. Среднее специальное г. Высшее	0 0 1 1	0 0 1 2
3. Число иждивенцев в семье?	а. Иждивенцев не имею б. Один в. Два г. Три д. Четыре и больше	0 1 1 2 3	0 1 3 4 5
4. Возраст, лет?	а. Менее 20 б. От 20 до 24 в. От 25 до 29 г. От 30 до 34 д. От 35 до 39 е. От 40 до 44 ж. От 45 до 49 з. Свыше 50		0 1 2 3 4 5 6 7
5. Общий стаж работы, лет?	а. Стажа не имею б. Менее 3 в. От 3 до 9 г. От 10 до 14 д. От 15 до 24 е. От 25 до 29 д. Более 30		5 5 4 3 2 1 0
6. Стаж работы на последнем месте, лет?	а. Стажа не имею б. Менее 5 в. От 5 до 14 г. От 15 до 29 д. Более 30		0 0 1 2 3
7. Высвобождены по сокращению штатов или ликвидации предприятия?	а. Да б. Нет		4 0
8. Насколько легко найти работу с профессией, которая есть у данного безработного? (отвечает сотрудник СЗ)	а. Очень трудно б. Трудность выше средней в. Средняя трудность г. Трудность ниже средней д. Очень нетрудно		-3 -1 0 1 3
Степень мотивации: _____ Заключение: _____ Дата (дд/мм/гг)		ИТОГО _____	

**ФЕДЕРАЛЬНЫЙ ЗАКОН**

**О внесении изменений и дополнения в пункт 3 статьи 35 Закона Российской Федерации «О занятости населения в Российской Федерации»**

**Статья 1.** Внести в пункт 3 статьи 35 Закона Российской Федерации от 19 апреля 1991 года № 1032-1 «О занятости населения в Российской Федерации» следующие изменения и дополнение:

1. Дополнить пункт абзацем седьмым следующего содержания:

«отказа в период безработицы от участия в активных программах занятости, предлагаемых органом службы занятости;».

2. Абзацы семь и восемь считать соответственно абзацами восемь и девять.

**Статья 2.** Настоящий Федеральный закон вступает в силу с момента его официального опубликования.

Президент  
Российской Федерации

МИНИСТЕРСТВО ТРУДА И СОЦИАЛЬНОГО РАЗВИТИЯ  
РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

ПРИКАЗ

**О внесении изменений и дополнений в Положение о департаменте федеральной государственной службы занятости населения по субъекту Российской Федерации**

1. Внести в Положение о департаменте федеральной государственной службы занятости населения Российской Федерации, утвержденному Приказом Министерства труда и социального развития Российской Федерации № 274 от 30.11.2000 следующие изменения и дополнения:

Дополнить пункт 2.2 Положения абзацем следующего содержания:

«организация работы центров занятости населения в субъектах Российской Федерации по профилированию безработных.».

Абзац шестой пункта 3.1 Положения после слов «приема граждан и незанятого населения», дополнить словами «профилирования незанятого населения (безработных)».

2. Контроль исполнения настоящего приказа возложить на заместителя Министра.

**РАЗДЕЛ 7. ОТЧЕТ О РЕЗУЛЬТАТАХ ОБСУЖДЕНИЯ ПРОЦЕДУРЫ ПРОФИЛИРОВАНИЯ БЕЗРАБОТНЫХ ГРАЖДАН НА СЕМИНАРЕ В МИНТРУДЕ.**

10 сентября 2002 года Центром экономических и финансовых исследований и разработок (ЦЭФИР) совместно и при поддержке Министерства труда и социального развития Российской Федерации и Российского фонда социальных реформ был проведен семинар-совещание по обсуждению проекта «Методика профилирования безработных граждан в качестве основы планирования активных программ содействия занятости населения».

Семинар был посвящен обсуждению достигнутого в процессе работы над проектом прогресса.

В своем вступительном слове заместитель министра труда и социального развития РФ М.А. Топилин отметил, что в программе социально-экономического развития Российской Федерации мероприятия, связанные с профилированием безработных граждан, и мероприятия, связанные с внедрением, с разработкой этих методик и внедрением их в практику работы служб занятости, являются одним из приоритетных направлений. В то же время было отмечено отсутствие единства методик и подходов к их применению. Наступил момент, когда наработанный позитивный опыт можно обобщить и обеспечить внедрение наиболее ценных разработок уже на системной основе. Одним из критериев внедрения подобных методик должно являться грамотное и рациональное использование бюджетных средств, которые выделяются на активные программы занятости и на профессиональное обучение. Цель данной работы - это разработка конкретной методологии, представленной в форме методических материалов, которая должна быть применима фактически в любой ситуации (с возможностью незначительной адаптации).

В своем выступлении Владимир Вильямович Трубин, заместитель Генерального директора Российского фонда социальных реформ, поблагодарил собравшихся и особо отметил важность проводимой работы, сказав, что Фонд социальных реформ как структура, которая ведет этот проект, чрезвычайно заинтересован в высоком качестве работы, представленной в Министерство труда и социального развития РФ. Была выражена надежда, что на совещании состоится откровенное обсуждение предложенной ЦЭФИР методики.

В своем выступлении руководитель проекта И.А. Денисова остановилась на целях и задачах профилирования безработных граждан, международном опыте профилирования, и российской практике работы с безработными гражданами. Основное внимание в докладе было уделено концептуальному подходу к профилированию в России.

Заместитель руководителя проекта С.М.Гуриев посвятил свое выступление детализации предлагаемой разработчиком процедуры профилирования, с описанием основных этапов, демонстрацией макета автоматизированной процедуры профилирования для пилотного региона и обсуждением служебной инструкции для работников центров занятости.

Далее слово было предоставлено оппонентам. Руководитель Департамента ФГСЗН по Республике Карелия М.В.Анненков сделал акцент на возможности применения методики в работе службы занятости. Оппонент отметил необходимость анализа возможности и целесообразности внедрения методики, а также требуемых изменений в действующее законодательство. Департамент ФГСЗН Карелии поддерживает использование комбинированного метода. Наивысший результат будет достигнут, если такой подход будет принят с учетом мнения специалистов службы занятости при подборе программы. В качестве характеристики представленной авторами разработки, было отмечено, что достаточно глубоко изучен опыт зарубежных коллег. Было высказано

пожелание учесть при оценивании статистической модели внутрирегиональную дифференциацию и сезонность безработицы в республике Карелия. Было отмечено, что апробация методики профилирования потребует увеличения численности сотрудников центров занятости на 10%. Проблема технического оснащения также достаточно насущна. При выездном обслуживании требуется мобильная вычислительная техника.

Профилирование безработных, конечно, является комплексной задачей, требующей стабильной правовой основы. Замечания, которые сделаны разработчиками на предмет несоответствия нормативно-правовой базы, безусловно, верны. Зачастую безработные обращаются в службу занятости для того, чтобы зафиксировать свой статус. Порядок предоставления льгот по коммунальным услугам требует присвоения статуса безработного, отсюда нулевая мотивация. Это требует учета индивидуальных особенностей, влияющих на длительность пребывания в безработице и потенциал трудоустройства.

Необходима формализация факторов на основе которых определяется мотивация трудоустройства. Должна быть разработана методика определения результативности набора активных программ занятости для разных категорий безработных. Требования предъявляемые к программам – их унифицированность и автоматизированность.

В заключение, М.В. Анненков отметил, что служба занятости Карелии готова к апробации и реализации предложенной ЦЭФИР методики.

В выступлении начальника отдела трудоустройства Департамента ФГСЗН по Челябинской области Кузнецова Е.Н. была представлена подробная история развития методики профилирования в области, начиная с 1998 года. Наиболее существенной методологической разработкой явилось введение дифференцирования безработных на 2 группы: с высокой мотивацией и с низкой мотивацией. В дальнейшем деление безработных было произведено на 4 группы. Для определения принадлежности к группам безработных привлекался психолог.

Было отмечено, что существенную долю безработных в области составляют люди с низкой или отсутствующей мотивацией. Данная категория безработных не должна рассчитывать на пособие и участвовать в активных программах по содействию занятости, а для этого необходимо совершенствование нормативно-правовой базы

Одна из приоритетных задач профилирования – научить специалистов служб занятости сегодня грамотно, правильно распределять безработных по категориям. Безусловно, это накладывает повышенную ответственность на специалиста службы занятости, т.к. порядок выплаты и размер пособия может в прямую зависеть от принадлежности к той или иной группе. Поэтому автоматизация процедуры, предложенная ЦЭФИР, позволяет до некоторой степени решить эту проблему, так как позволяет снизить влияние субъективизма в оценке.

Служба занятости Челябинской области с удовлетворением отмечает включение региона в пилотный проект и надеется на успешную апробацию новой методики.

В выступлении Руководителя Департамента ФГСЗН по Ярославской области Ю.Н.Бородина было сделано несколько критических замечаний. Было отмечено, что работа с безработными относится к социальной функции государства и неправомерно говорить о категориях безработных, с которыми экономически нецелесообразно работать. Методика, предложенная ЦЭФИР, не включает в себя вопросы социальной направленности, а в некоторых регионах, таких как Иваново, эту составляющую нельзя упускать. Также, предложенная модель делает акцент на подгонке безработного под определенное рабочее место, что, во многих случаях, недопустимо.

Следующий вопрос - экономическая эффективность методики в зависимости от ее прогностической эффективности. Недостаточно внимания уделено учету индивидуальных особенностей гражданина.

Для снижения дополнительной нагрузки на специалиста по трудоустройству, неизбежной при внедрении профилирования, было предложено передвинуть момент профилирования с первичного приема на вторичный, или даже на более поздние приемы.

Представители ЦЭФИР были приглашены в Ярославль для более подробного ознакомления с проблемами региона.

Заместитель Руководителя Департамента ФГСЗН по Воронежской области Ю.И.Кирюхина отметила, что предложенная концепция предлагает в основу профилирования безработных положить предрасположенность к длительной безработице по совокупности двух критериев: статистических и мотивационных характеристик, но не учитывает ряд дополнительных факторов. В основе этих факторов достаточно сильная сегментированность и неоднородность российского рынка труда. В этой связи было высказано предложение рассматривать профилирование не только как разделение на группы с точки зрения статистических данных или мотивационных критериев, но и создания под каждую группу определенной нормативно-правовой базы которая бы создавала условия для трудоустройства данного индивида.

Далее М.А. Топилин предоставил слово Т.М. Малевой, Директору Института независимой социальной политики.

Г-жа Малева отметила, что вопрос об эффективности активных программ по содействию занятости населения до сих пор остается дискуссионным. И если в середине 80-х годов большинство экспертов считало, что активные программы занятости дают большой позитивный результат, то сейчас этот вывод неоднозначен. Было отмечено, что судьба работы по разработке методики профилирования будет зависеть от ее конечной эффективности, т.е. от эффективности активных программ содействия занятости. Одним из способов измерения ее эффективности может стать сравнение групп, которые прошли профилирование, и групп, которые не прошли профилирования. Было также отмечено, что эффективность АПЗ и профилирования, как предварительного этапа, осложняется сегментацией на российском рынке труда, когда плохие вакансии встречаются с "плохими" работниками на том сегменте, где действует государственная служба занятости, а с другими работниками и вакансиями оперируют частные агентства по трудоустройству.

Были высказаны сомнения в возможности унифицированного применения методики в части использования ею мнения экспертов центров занятости, поскольку их квалификация сильно варьируется.

В выступлении представителя Всемирного Банка г-жи Зотовой было отмечено, что официальная позиция банка по данной работе будет высказана в установленном порядке, поэтому она сообщит свои предварительные впечатления как специалиста в данной области.

Инструментарий, предлагаемый в работе, хорошо проработан и по этому поводу были сделаны интересные сообщения. В целом, модель производит благоприятное впечатление, но эта методика не встроена в реальную систему. Не в том смысле, что система ее не воспримет, а в смысле недостаточного правового обеспечения и готовности служб занятости с точки зрения кадров, техники, пропускной способности. На этот вопрос ответа нет, как нет ответа на более сложный вопрос о совершенствовании нормативно-правовой базы, в частности закона о занятости.

Другие вопросы: должна ли служба занятости работать с каким-то ограниченным контингентом или же она, все-таки, должна работать по факту обращения с любым обратившимся; должно ли пособие по безработице выплачиваться вновь вступающим на рынок труда, как это делается в России, или не должно, как это делается в целом ряде развитых стран.

Было отмечено, что работа, выполняемая ЦЭФИР, продвигается в верном направлении, и может служить частью фундамента, на основании которого правительство

может принимать решения. Были высказаны замечания к форме представления письменных материалов.

Выступая в прениях, Руководитель Департамента ФГСЗН по Челябинской области Л.П.Шушарин поддержал предложенную методику и высказал готовность взять эту методику на вооружение, чтобы ее проверить. Одним из существенных преимуществ методики была названа ее компьютеризированность. Была отмечена важность работы с работодателями.

Руководитель Департамента ФГСЗН по Тверской области Т.Т.Карякина поддержала методику профилирования и высказала готовность апробировать ее в регионе. Она также отметила необходимость совершенствования нормативно-правовой базы, определения содержания понятия безработного, создания экономических стимулов для более активного участия безработных в активных программах содействия занятости.

Выступление руководителя Департамента занятости Минтруда РФ Ю.В.Герция было посвящено анализу работы, проделанной Департаментом службы занятости в период с 1991 года. Отмечены успех и трудности в работе, среди которых несовершенство законодательной базы, а также инфраструктурные вопросы.

В завершение М.А. Топилин поблагодарил участников и организаторов семинара за интересное обсуждение, выразил уверенность, что такие встречи действительно позволяют на предварительном этапе понять, с привлечением руководителей службы занятости, работников, практиков службы занятости, как может работать та или иная новация, внедряемая в работу службы занятости. Было отмечено, что изначальная договоренность с разработчиком о конкретном результате, о конкретной методике была реализована. На текущем этапе рассуждения на тему, насколько эффективно будет внедрение, насколько быстро и широко оно будет осуществляться, не имеют смысла, потому что только те службы, которые готовы работать с такой методикой, которые сочтут это эффективным для себя, будут внедрять эту методику, но проводимая работа позволит создать продукт на основе которого станет возможным строить всю работу по проведению активных программ содействия занятости.

Было высказано пожелание интегрировать автоматизированную систему профилирования с разрабатываемой Минтрудом автоматизированной системой “Занятость - контроль”, что позволит минимизировать дополнительную нагрузку на специалистов центров занятости в связи с внедрением профилирования.

## **РАЗДЕЛ 8. ОТЧЕТ О МЕЖДУНАРОДНОЙ И НАЦИОНАЛЬНОЙ ЭКСПЕРТИЗЕ ПРОЦЕДУРЫ ПРОФИЛИРОВАНИЯ БЕЗРАБОТНЫХ ГРАЖДАН.**

Проект процедуры профилирования был направлен на заключение международным экспертам и специалистам органов занятости субъектов Российской Федерации. Материалы были направлены на экспертизу международным экспертам в W. E. Upjohn Institute for Employment Research (США), IMPAQ International (США) и во Всемирный банк, а также в Департаменты службы занятости регионов Российской Федерации.

Нами были получены отзывы от профессора Я.Бенуса из IMPAQ International, из Департаментов занятости по Тверской области, Рязанской области, Воронежской области, Челябинской<sup>58</sup> области и Республики Карелия. Отзыв от профессора К.О'Лири из W. E. Upjohn Institute for Employment Research ожидается в ближайшее время.

В целом все отзывы можно признать положительными: во всех из них признается большой объем проделанной работы, и целесообразность использования, после доработки с учетом высказанных замечаний, предложенной методики для профилирования безработных граждан в Российской Федерации. Представители пилотных регионов высказали желание и в дальнейшем работать по предложенной методике, при условии ее доработки и решения проблем, связанных с отсутствием единого программного обеспечения рабочего места специалиста по трудоустройству. Представители Тверской и Рязанской областей<sup>59</sup> высказали желание войти в число пилотных регионов для апробации методики.

Экспертами были высказаны следующие замечания.

### *1. Международные эксперты*

- a. Необходимо сосредоточить усилия службы занятости на работе с группами с низким потенциалом трудоустройства и минимизировать работу с теми, у кого потенциал трудоустройства высок.
- b. Убрать из статистической модели переменные, отражающие участие безработного в АПЗ, поскольку включение таких переменных обостряет проблему эндогенности.
- c. Требуется серьезное предварительное (до широкого внедрения в регионах) тестирование методов оценивания мотивации. Отмечается принципиальная проблема, связанная с измерением такой сложной категории как «мотивация».
- d. Поскольку свобода корректировки результатов статистической составляющей методики, которую авторы методики предоставляют специалистам центров занятости через разрешение дополнительных вопросов, в том числе относительно мотивации, может стать способом манипуляции результатом со стороны службы занятости, целесообразно на начальных этапах протестировать в разных пилотных центрах занятости два варианта методики – комбинированный подход против исключительно статистического.

### *2. Российские специалисты*

- a. Представителями пилотных регионов были высказаны конкретные замечания относительно факторов, учет которых необходим, но не был осуществлен в региональной статистической модели.

<sup>58</sup> Отзывы из всех шести центров занятости области, в которых проходило пилотирование методики.

<sup>59</sup> ЦЭФИР выражает признательность Департаментам ФГСЗН по Тверской и Рязанской областям за проявленный интерес к методике и за высказанные замечания и предложения.

- b. Представителями некоторых пилотных регионов было отмечено существенное расхождение между оценками специалистов службы занятости и результатами профилирования по методике (анализ расхождений обсуждается в Разделе 9). Особенно часто это касалось оценок мотивации – в большинстве случаев оценка мотивации по методике, по мнению специалистов центров занятости, оказывалась завышенной.
- c. Отмечались проблемы применения данной методики в районах с очень низким числом вакансий (сельские районы, например).
- d. Высказана критика относительно формулировки некоторых вопросов в анкете определения мотивации.
- e. Высказана критика относительно расплывчатости рекомендаций АПЗ и недоучета существующих нормативных ограничений в назначении тех или иных программ. Отмечена необходимость связи приоритетности направления на программы с результатами профилирования. Предложено конкретизировать меню программ через определение «технологических цепочек» - последовательностей программ, выстроенных в приоритетном порядке, в которых будет предложено участвовать представителям той или иной группы.
- f. Отсутствие встроенности автоматизированной процедуры профилирования в используемую специалистом центра занятости программную оболочку создает необходимость дублирования работы, что существенно увеличивает затраты на профилирование.
- g. Отсутствие возможности выведения на печать результатов профилирования в удобной форме, а также невозможность их использования для аналитических целей в рамках Департамента, вызванные неинтегрированностью блока профилирования в АРМ специалиста по трудоустройству, существенно затрудняет анализ результатов профилирования.
- h. Отмечалась необходимость доработки технологии профилирования таким образом, чтобы введение профилирования не сказалось на пропускной способности центров занятости.
- i. Были высказаны пожелания упростить текст инструкции к методике.

**РАЗДЕЛ 9. РЕЗУЛЬТАТЫ АПРОБАЦИИ ПРОЦЕДУРЫ ПРОФИЛИРОВАНИЯ БЕЗРАБОТНЫХ ГРАЖДАН В ПИЛОТНЫХ РЕГИОНАХ. ДОРАБОТКА ПРОЦЕДУРЫ ПО РЕЗУЛЬТАТАМ ПИЛОТИРОВАНИЯ И МЕЖДУНАРОДНОЙ И НАЦИОНАЛЬНОЙ ЭКСПЕРТИЗЫ.**

В данном разделе представлены результаты выполнения Задач 4.11 и 4.12 Технического задания: результаты апробации процедуры профилирования в пилотных регионах представлены в Параграфе 9.1, а направления доработки процедуры по результатам международной и национальной экспертизы (включая апробацию) обсуждаются в Параграфе 9.2.

**9.1 РЕЗУЛЬТАТЫ АПРОБАЦИИ ПРОЦЕДУРЫ ПРОФИЛИРОВАНИЯ В ПИЛОТНЫХ РЕГИОНАХ.**

В апробации методики профилирования приняли участие специалисты 9 центров занятости в четырех<sup>60</sup> пилотных регионах. Собеседование по предложенной методике профилирования было проведено со 173 безработными в республике Карелия (Петрозаводский ЦЗН), 117 безработными в Воронежской области (Железнодорожный ЦЗН г. Воронежа), 384 безработными в Челябинской области (Калининский ЦЗН г. Воронежа, Каслинский ЦЗН, Копейский ЦЗН, Коркинский ЦЗН, Усть-Катавский ЦЗН, Троицкий ЦЗН), и с 14 безработными в Омской области (Кировский ЦЗН г. Омска) – всего с 688 безработными.

Основные характеристики безработных, попавших в профилирование, представлены в Таблице 9.1. Как следует из таблицы, структура выборки тех, кто участвовал в профилировании, примерно совпадает со структурой безработных в регионах. Случайность процесса отбора также позволяет надеяться на репрезентативность выборки.

**Таблица 9.1** *Характеристики безработных, которые приняли участие в профилировании*

Характеристика	мужчины	женщины
<b>Республика Карелия</b>		
Всего	48	125
Возраст		
16-24	6(12.5%)	45(36.0%)
25- 40	20(41.7%)	47(37.6%)
>40	22(45.8%)	33(26.4%)
Образование		
Основное общее (9 кл.)	5 (10.4%)	2 (1.6%)
Среднее общее (11 кл.)	6 (12.5%)	19 (15.2%)
Начальное профессиональное	21 (43.8%)	35 (28.0%)
Среднее профессиональное	10 (20.8%)	36 (28.8%)
Высшее (любое, в т.ч. неполное)	6 (12.5%)	33 (26.4%)
Без опыта работы	2 (4.2%)	20 (16.0%)
Стаж (среднее среди ранее работавших)	15.6	10.7
Стаж на посл. месте работы (среднее среди ранее работавших)	5.5	4.72
<b>Воронежская область</b>		
Всего	42	75
Возраст		
16-24	1(2.4%)	3(4.0%)
25- 40	21(50.0%)	43(57.3%)
>40	19(45.2%)	28(37.3%)
Образование		

<sup>60</sup> Проблемы с пригодностью данных по Московской области для аналитической обработки вне программной оболочки, используемой центрами занятости, не позволили оценить статистическую модель для области, и тем самым, сделали невозможным пилотирование там методики.

ПРОФИЛИРОВАНИЕ БЕЗРАБОТНЫХ ГРАЖДАН / SPIL 5.19-2/17 / ФИНАЛЬНЫЙ ОТЧЕТ

Основное общее (9 кл.)	0	1 (1.4%)
Среднее общее (11 кл.)	24 (57.1%)	32 (43.2%)
Среднее специальное	8 (19.1%)	17 (23.0%)
Высшее (любое, в т.ч. неполное)	10 (23.8%)	24 (32.4%)
Стаж (среднее среди ранее работавших)	13.7	14.3
Стаж на посл. месте работы (среднее среди ранее работавших)	3.4	3.8
Уволенные по сокращению	8	11
<b>Челябинская область</b>		
<i>Всего</i>	114	270
<i>Возраст</i>		
16-24	30 (26.3%)	78 (28.9%)
25- 40	28 (24.6%)	88 (32.6%)
>40	56 (49.1%)	104 (38.5%)
<i>Образование</i>		
Основное общее (9 кл.)	14 (12.3%)	20 (7.4%)
Среднее общее (11 кл.)	37 (32.5%)	54(20.0%)
Начальное профессиональное	34 (29.8%)	57(21.1%)
Среднее профессиональное	22 (19.3%)	106 (39.3%)
Высшее (любое, в т.ч. неполное)	7 (6.1%)	33 (12.2%)
Без опыта работы	17 (14.9%)	53 (19.6%)
Стаж на посл. месте работы (среднее среди ранее работавших)	5.3	5.6
<i>Категории безработных</i>		
Уволенные в связи с высвобождением	21(18.4%)	59(21.9%)
Выпускники	7 (6.1%)	29(10.7%)
Уволенные по собственному желанию	60 (52.6%)	125(46.3%)
Уволенные за нарушение дисц., осв. из ИТУ	8(7.0%)	3(1.1%)
<b>Омская область</b>		
<i>Всего</i>	9	5
<i>Возраст</i>		
16-24	2 (22.2%)	0(0%)
25- 40	3(33.3%)	3(60.0%)
>40	4(44.4%)	2(40.0%)
<i>Образование</i>		
Основное общее (9 кл.)	0 (0%)	0
Среднее общее (11 кл.)	3 (33.3%)	1(20.0%)
Начальное профессиональное	2 (22.2%)	0 (0%)
Среднее профессиональное	3 (33.3%)	2(40.0%)
Высшее (любое, в т.ч. неполное)	1 (11.1%)	2 (40.0%)
Стаж (среднее среди ранее работавших)	10.0	6.0
Без опыта работы	1 (11.1%)	0 (0%)
<i>Категории безработных</i>		
Уволенные в связи с высвобождением	4(44.4%)	2(40.0%)
Уволенные по собственному желанию	3 (33.3%)	2(40.0%)
Длительное время не работающие	0 (0%)	1(20.0%)

Результаты первого этапа профилирования согласно предложенной методики, а также корректировки, внесенные специалистами служб занятости пилотных регионов, представлены в Таблице 9.2. Как видно из таблицы, специалисты службы занятости корректировали как оценки мотивации, так и оценки потенциала трудоустройства, однако масштаб корректировки не слишком велик.

При апробации методики в Карелии оценка мотивации была изменена в 25 (14.5%) случаях, из них в 2 случаях мотивация была повышена, а в 23 – понижена. Оценка потенциала была изменена в 45 (26.0%) случаях, из них в 6 случаях потенциал повышен, а в 39 понижен. При апробации методики в Воронежской области оценка мотивации была изменена в 4 (3.4%) случаях, из них в 1 случае мотивация повышена, а в 3 – понижена, тогда как оценка потенциала была изменена в 20 (17.1%) случаях, из них в 13 случаях потенциал был повышен, а в 7 понижен. В ходе апробации методики профилирования в

Челябинской области оценка мотивации была изменена в 8 (2.1%) случаях, из них в 2 случаях мотивация была повышена, а в 6 – понижена. Оценка потенциала была изменена в 27 (7.0%) случаях, причем в 11 случаях потенциал повышен, а в -16 понижен. В Омской корректировок не отмечено<sup>61</sup>.

**Таблица 9.2** Результаты первого этапа профилирования: согласно методики и скорректированные с учетом мнения специалистов ЦЗ (выделено жирным шрифтом)

<i>Республика Карелия</i>			
Мотивация \ Потенциал	Высокая	Средняя	Низкая
Высокий	61 / <b>43</b>	41 / <b>25</b>	2 / <b>1</b>
Средний	22 / <b>28</b>	17 / <b>35</b>	1 / <b>5</b>
Низкий	22 / <b>18</b>	6 / <b>12</b>	1 / <b>6</b>
<i>Воронежская область</i>			
Мотивация \ Потенциал	Высокая	Средняя	Низкая
Высокий	2 / <b>2</b>	12 / <b>8</b>	1 / <b>0</b>
Средний	24 / <b>31</b>	39 / <b>44</b>	2 / <b>6</b>
Низкий	13 / <b>7</b>	23 / <b>18</b>	1 / <b>1</b>
<i>Омская область</i>			
Мотивация \ Потенциал	Высокая	Средняя	Низкая
Высокий	0	1	0
Средний	4	3	0
Низкий	2	3	1
<i>Челябинская область</i>			
Мотивация \ Потенциал	Высокая	Средняя	Низкая
Высокий	40 / <b>36</b>	37 / <b>31</b>	2 / <b>1</b>
Средний	83 / <b>86</b>	81 / <b>91</b>	2 / <b>2</b>
Низкий	73 / <b>70</b>	63 / <b>63</b>	3 / <b>4</b>

При апробации мы интересовались причинами несогласия специалистов СЗ с предложенной классификацией безработных. Результаты приведены в Таблице 9.3. Как следует из таблицы, при корректировке оценки потенциала или мотивации в сторону повышения специалисты центров занятости затруднялись назвать причины несогласия. При корректировке оценки потенциала в сторону понижения назывались факторы, которые либо не были учтены в модели, либо получили недостаточный, по мнению специалистов ЦЗ, вес в суммарном индексе. Среди причин корректировки оценки мотивации в сторону понижения назывались как факторы, свидетельствующие о сомнениях специалиста по трудоустройству в правомочности<sup>62</sup> получения гражданами статуса безработного, так и факторы, отражающие завышенные требования к вакансиям.

**Таблица 9.3** Факторы, влияние которых недостаточно отражено в модели оценивания потенциала трудоустройства и при выявлении мотивации

	<i>Повышение</i>	<i>Понижение</i>
Потенциал	➤ Субъективно, потенциал выше	<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ плохое состояние здоровья, инвалидность</li> <li>➤ предпенсионный возраст</li> <li>➤ дисциплинарные статьи в трудовой книжке</li> <li>➤ беременность, маленький ребенок, многодетная мать, одинокая мать</li> </ul>

<sup>61</sup> Отсутствие корректировок со стороны специалистов центра занятости в Омской области связано с возникшим недопониманием работы автоматизированной процедуры.

<sup>62</sup> В то же время, доказать неправомочность получения статуса в таких случаях сложно.

		<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ узкая специализация, невостребованность профессии</li> <li>➤ нежелание работать по имеющейся профессии</li> <li>➤ отсутствие конкретной профессии</li> <li>➤ отсутствие опыта</li> <li>➤ ожидание вызова на работу</li> <li>➤ частая смена работы</li> </ul>
Мотивация	<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ субъективно, уровень мотивации выше, чем по результатам профилирования</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ в поиске работы не заинтересован, обратился с СЗ с целью пройти обучение или переобучение</li> <li>➤ может находиться на содержании</li> <li>➤ завышенные требования к зарплате</li> <li>➤ завышенные требования к месту работы</li> <li>➤ заочное обучение</li> <li>➤ получение справки в отдел субсидий</li> <li>➤ сидит с детьми</li> </ul>

Анализ выбора программ АПЗ показывает, что как правило назначение программ происходило из предлагаемого списка, который, впрочем, весьма широк.

Подводя итоги апробации, следует отметить, что в подавляющем большинстве центров занятости применение методики не вызвало сложностей, а на обучение пользованию автоматизированной версией методики было достаточно одного дня. Многие специалисты службы занятости корректировали оценки мотивации и оценки потенциала трудоустройства, однако масштаб корректировки невелик. Отзывы о процедуре профилирования в целом были положительны<sup>63</sup>, и большинство специалистов высказали готовность продолжить работу по методике.

## 9.2 ДОРАБОТКА ПРОЦЕДУРЫ ПО РЕЗУЛЬТАТАМ ПИЛОТИРОВАНИЯ И МЕЖДУНАРОДНОЙ И НАЦИОНАЛЬНОЙ ЭКСПЕРТИЗЫ.

Подавляющее большинство замечаний и рекомендаций, полученных на семинаре в Минтруде (Раздел 7), в ходе апробации методики профилирования в пилотных регионах (параграф 9.1), а также от международных экспертов и специалистов органов занятости (Раздел 8) были учтены при доработке текущей версии методики, представленной в Разделе 5. В частности, были внесены следующие изменения в методику:

1. В целях снижения нагрузки на специалистов по трудоустройству, неизбежной при внедрении методики, было учтено предложение о переносе профилирования с первичной регистрации на момент регистрации в качестве безработного. Это особенно актуально на начальном этапе работы, когда автоматизированная процедура профилирования еще не встроена в АРМ специалиста по трудоустройству<sup>64</sup>.
2. Из статистической модели были исключены переменные, отражающие участие в АПЗ, что позволило улучшить статистическую модель, избавившись от эндогенных переменных.
3. Еще раз подчеркнута необходимость сфокусировать усилия органов занятости на работе с группами с низким и средним потенциалом трудоустройства (проблемными).
4. Была пересчитана статистическая модель для республики Карелия, с тем, чтобы учесть те факторы, которые ранее не были учтены, но оказались важны с точки

<sup>63</sup> Замечания представлены в Разделе 8.

<sup>64</sup> Необходимо отметить, однако, что в перспективе желательно осуществлять профилирование в момент первичного приема, поскольку это позволит собирать и использовать информацию о целой группе клиентов службы занятости, и в конечном итоге приведет к усилению прогностической силы статистической модели.

зрения специалистов СЗ. Вариант автоматизированной процедуры для региона, с необходимыми изменениями, будет закончен и направлен в регион в ближайшее время.

5. Мы готовы построить и оценить модель для Челябинской области *при условии предоставления данных по всем районам области*. Модель, которая была использована для апробации в центрах занятости области – это модель по данным города Челябинска, и тем самым, неизбежно обладает более слабой прогностической силой при использовании вне города Челябинска.
6. Анкета определения мотивации была доработана с учетом высказанных замечаний. В частности, вопросы №1 и №2 первой анкеты были заменены на другой вопрос. Формулировка Вопроса №6 была изменена.
7. Вторая анкета для определения мотивации была доработана, и теперь состоит из двух частей: первая часть рекомендована для использования в районах, где есть вакансии, а вторая часть - в районах с малым числом вакансий (сельских районах, например).
8. Был доработан текст методики.

К сожалению, жесткость сроков проекта обуславливает то, что некоторые замечания могут быть учтены лишь на последующих этапах пилотирования методики (уже вне данного проекта) в тех регионах, которые выскажут стремление ее использовать. В частности, необходимо и может быть осуществлено углубленное тестирование предложенного подхода к оценке мотивации, и доработка методики по результатам пилотирования. Также полезно и возможно сравнительное тестирование двух вариантов методики профилирования – основанного исключительно на статистической модели против комбинированного. Исключительно статистический вариант – это учет только оценки потенциала трудоустройства, при отказе от оценки мотивации, на этапе выделения групп, и подбор программ лишь для тех, у кого оценка потенциала низка. Подобного рода тестирование крайне желательно, поскольку позволит понять, насколько усложнение методики профилирование через включение второй составляющей – мотивационной – обеспечивает лучший результат (скорейший выход из безработицы). Вполне может оказаться, что, по крайней мере для тех, у кого есть трудовая история, объективные показатели, учитываемые в качестве факторов статистической модели, в достаточной степени косвенно отражают мотивацию к трудоустройству.

Объективные трудности, связанные с отсутствием наработок в определенных областях, не позволяют учесть не только в рамках данного проекта, но и откладывают на неопределенное время значительную часть критических замечаний.

В частности, справедливые замечания относительно недостатков автоматизированной процедуры профилирования, которая была разработана Исполнителем исключительно для облегчения процесса апробации методики на этой стадии, и не требовалась Техническим заданием, могут быть учтены лишь по завершении работ по созданию интегрального модуля, который будет вписан в АРМ специалиста по трудоустройству (Техническое задание на разработку модуля представлено в Разделе 6).

Нечеткость рекомендаций по использованию АПЗ на второй стадии профилирования отражает реальное состояние дел в этой области сегодня. Без глубокого анализа эффективности программ содействия занятости населения, их влияния на конкретного безработного, значительно усилить вторую часть методики профилирования не представляется возможным.

Процесс обобщения опыта российских специалистов, формулирования критериев направления на программы АПЗ исходя из этого опыта, находится в начальной стадии. Требуется время для того, чтобы выработать конкретные рекомендации. И эта работа уже ведется многими центрами занятости, которые осознали такую потребность. Сбор

объективной информации об эффектах воздействия разных программ содействия занятости населения на безработных существенно облегчил и ускорил бы этот процесс.

## **РАЗДЕЛ 10. ПРОБЛЕМЫ ВНЕДРЕНИЯ ПРОЦЕДУРЫ ПРОФИЛИРОВАНИЯ БЕЗРАБОТНЫХ ГРАЖДАН. ПРИМЕРНАЯ СТОИМОСТНАЯ ОЦЕНКА ВНЕДРЕНИЯ.**

В этом разделе обсуждаются некоторые проблемы, которые могут осложнить внедрение процедуры профилирования в российских регионах, и возможные направления разрешения этих проблем (Параграф 10.1), а также приводится примерная оценка затрат на внедрение (Параграф 10.2).

### **10.1 ПОТЕНЦИАЛЬНЫЕ ПРОБЛЕМЫ ИСПОЛЬЗОВАНИЯ ПРОЦЕДУРЫ ПРОФИЛИРОВАНИЯ В РОССИИ**

Основные проблемы при использовании предлагаемой методики в России – прежде всего отсутствие унификации форматов хранения данных карточек персонального учета и используемых кодировок, что выливается в ряде случаев в непригодность их для аналитической обработки и требует большого объема дополнительной предварительной работы с данными с целью «доведения» их до вида, пригодного к использованию в статистической модели. Отсутствие средств и подготовленных людей в некоторых регионах также может затруднять применение этого подхода.

Тем не менее, было бы нерационально не использовать всю совокупность уже собираемой при заполнении карточек персонального учета информации, ограничиваясь при классификации безработных лишь несколькими наиболее очевидными и преимущественно демографическими факторами.

Для решения проблемы отсутствия единообразия данных, можно выбрать одно из двух направлений:

- унифицировать базы данных, разработав общие требования к базе данных, список переменных и форматы их представления, в частности, для решения задач профилирования;
- поставить перед специалистами по информационным технологиям СЗ на местах унифицированную задачу создания программных средств, позволяющих найти и использовать необходимую информацию на основе уже имеющихся БД и систем управления ими.

Мы также рекомендуем службам занятости уделять большее внимание объединению данных разных административных единиц крупных городов и региона в целом.

Обращаем внимание, что работа в этом направлении важна и полезна не только для внедрения профилирования в России. Настолько богатый и интересный массив информации может и должен быть использован намного полнее для более глубокого анализа рынка труда в России.

Еще одним из существенных недостатков существующих баз данных по безработным является то, в каком виде собирается информация по видам деятельности/профессиям, а точнее непригодность используемых кодировок для аналитической обработки. Международной Организацией Труда разработан и повсеместно используется классификатор ISCO (International Standard Classification of Occupations), основанный на общем уровне и глубине специализации квалификации и навыков работников (см. регламентирующий документ по адресу в Интернет <http://www.ilo.org/public/english/bureau/stat/res/isco.htm>). Классификатор ISCO на максимальном уровне детальности насчитывает четыре разряда, соответствующие

основным, под-основным, второстепенным признаками классификации, и отдельным профессиям. Основные группы профессий по первой цифре ISCO:

- 1 – законодатели, руководители, официальные лица;
- 2 – профессионалы, научные работники;
- 3 – технические и административные работники среднего уровня;
- 4 – служащие, административные работники низшего уровня;
- 5 – обслуживающий персонал;
- 6 – квалифицированные работники сельского, лесного и рыбного хозяйства;
- 7 – рабочие на производстве;
- 8 – операторы оборудования на производстве;
- 9 – работники неквалифицированного труда;
- 0 – военнослужащие.

Отрасль, в которой занят работник, фигурирует на более мелком уровне детализации ISCO.

Наличие подобной информации о роде деятельности работников было бы полезно для повышения эффективности профилирования, однако она пока что не собирается.

Отсутствие унифицированного, принятого во всех регионах, автоматизированного рабочего места специалиста службы занятости осложняет задачу разработки программного обеспечения, автоматизирующего процедуру профилирования, поскольку интегрированность модуля профилирования в АРМ специалиста по трудоустройству – одно из главных требований к этому продукту. Одно из направлений решения этой проблемы представлено в параграфе 6.4 при формулировании технического задания на модуль профилирования.

## **10.2 ПРИМЕРНАЯ СТОИМОСТНАЯ ОЦЕНКА ВНЕДРЕНИЯ МЕТОДИКИ ПРОФИЛИРОВАНИЯ.**

Внедрение и поддержание методики профилирования в регионе потребует единовременных, периодических и регулярных затрат.

Единовременные затраты складываются из:

1. Затрат на настройку процедуры профилирования в соответствии с региональными особенностями, в том числе,
  - a. на выбор тех параметров настройки методики, которые наилучшим образом отражают региональные условия;
  - b. на оценку статистической модели риска длительной безработицы;
  - c. создание или настройку автоматизированной версии методики (если выбрана автоматизированная версия).
  - d. затрат на составление списка наиболее востребованных и наименее востребованных в регионе профессий;
2. Затрат на обучение методике специалистов региона.
3. Затрат на издание методических пособий.

Периодические затраты складываются из:

1. Затрат на периодический, не реже одного раза в два года, пересчет модели;
2. Затрат на периодический пересмотр списка наиболее востребованных и наименее востребованных в регионе профессий;
3. Затрат на обучение вновь принятых работников

Постоянные затраты включают прежде всего затраты времени на процедуру профилирования безработного гражданина.

Необходимо отметить, что общественные выгоды от введения профилирования могут со временем существенно превысить<sup>65</sup> издержки.

Общественные выгоды складываются из нескольких составляющих.

Во-первых, внедрение профилирования, имея своей целью повышение эффективности работы службы занятости через введение процедуры выявления проблемных категорий с высоким риском длительной безработицы на ранней стадии и вовлечения их в специальные программы с первых недель пребывания в регистре безработных, приведет к сокращению времени безработицы, со всеми вытекающими отсюда преимуществами.

Во-вторых, упорядочение процесса назначения АПЗ, а в перспективе, фокусирование усилий органов занятости на тех группах безработных, помощь которым со стороны государственной службы занятости приносит наибольшие результаты<sup>66</sup>, позволит повысить отдачу от участия в активных программах, даже если содержание программ не изменится. В то же время, высвобожденные в результате упорядочения назначения АПЗ средства позволят работать над содержанием программ, и их насыщение и улучшение приведет к дополнительному положительному эффекту.

Стоимостная оценка суммарных затрат требует достаточно подробной информации, не говоря уже об оценке выгод от внедрения, что потребует отслеживания результатов в течение определенного времени. Кроме того, стоимостная оценка внедрения сильно зависит от состояния дел и опыта, накопленного органами занятости конкретного региона. На данном этапе мы можем привести лишь оценки некоторых составляющих издержек, причем части из них – лишь в терминах затрат времени.

Экспертные оценки представителей центров занятости пилотных регионов свидетельствуют о том, что использование методики профилирования (текущей автоматизированной версии) увеличивает время приема безработного в среднем на 10-15 минут. Если предположить, что штатное расписание центров занятости и так очень жесткое, то, по оценкам, введение профилирования может потребовать увеличения штата на 10%. Если программное обеспечение профилирования будет интегрировано в АРМ специалиста по трудоустройству, то дополнительные затраты могут сократиться до 5 минут. Необходимо отметить также, что фокусирование усилий центров занятости может в свою очередь высвободить часть времени, что будет противодействовать первой тенденции.

Затраты на обучение методике - в расчете на одного специалиста СЗ – оцениваются<sup>67</sup> в 1000 руб., а затраты на материалы, связанные с методикой (издание методических указаний и т.п.) – в 500 руб. в расчете на одного специалиста.

Затраты на настройку методики в соответствии с региональными условиями, и в частности, на разработку и оценку статистической модели на региональных данных зависят скорее от того, есть ли специалисты нужного уровня в аналитических отделах Департаментов занятости, и от контактов с университетами и академическими центрами. Мы можем привести оценки затрат в часах рабочего времени. Наш опыт свидетельствует, что, при отсутствии опыта подобного рода работы подготовка данных, выбор модели и оценивание модели может занять от одного до двух месяцев работы коллектива из двух человек. Это при условии, что региональные данные собираются, кодируются и хранятся в пригодном для аналитических целей виде. Накопление опыта неизбежно сокращает время, необходимое для выполнения данной работы.

<sup>65</sup> Для оценки эффекта внедрения процедуры профилирования необходимы серьезные исследования.

<sup>66</sup> Необходимо подчеркнуть, что это не означает призыв к концентрации усилий на наиболее сильных безработных. Это означает призыв к оценке затрат и выгод применительно к каждому типу безработного.

<sup>67</sup> Из расчета на однодневный семинар.

Подготовка автоматизированной версии профилирования, совместимой с базовой программной оболочкой, используемой в центрах занятости региона, также потребует от одного до двух месяцев работы профессионального программиста.

Затраты времени на составление перечня профессий, востребованных и невостребованных на региональном рынке труда, зависят от опыта специалистов Департамента, но вряд ли превысят один месяц работы одного специалиста.

**РАЗДЕЛ 11. ВЫВОДЫ, ПРЕДЛОЖЕНИЯ И РЕКОМЕНДАЦИИ.**

В финальном отчете представлены результаты выполнения Консультантом Технического задания за период с 15 марта по 15 декабря 2002 года. За время работы над проектом Консультант:

1. Подготовил обоснование выбора пилотных регионов для детального изучения в них действующего в России порядка включения безработных граждан в число участников программ и последующей апробации в них методики профилирования.
2. Провел серию интервью со специалистами службы занятости (СЗ) пилотных регионов, изучил соответствующие информационные и методические материалы. Кроме того, Консультант разработал анкету для выявления опыта работы специалистов СЗ и провел анкетирование. Был осуществлен сбор информации в рекомендованном разрезе, и проведен первичный анализ полученных данных.
3. Подготовил обзор методик профилирования в странах, активно использующих такой подход. Кроме того, Консультант подготовил обзор подходов к оценке психологических характеристик безработного, важных при проведении профилирования.
4. Подготовил обоснование метода профилирования для России.
5. Представил
  - a. описание выбранной концепции профилирования, методов построения статистической модели, приведены примеры оценивания модели по данным пилотных регионов, методики оценивания статистической модели потенциала трудоустройства безработных на индивидуальных данных из регистра безработных в регионе, с примером построения и оценивания модели на данных одного из пилотных регионов;
  - b. методика пересчета коэффициентов статистической модели в балльные оценки, удобные для использования органами занятости при подсчете потенциала трудоустройства конкретного безработного;
  - c. перечень дополнительных вопросов к специалисту центра занятости, призванных восполнить пробелы статистической модели, вызванные отсутствием на данный момент пригодной к аналитической обработке информации о параметрах, определяющих шансы трудоустройства;
  - d. две анкеты для оценки мотивации безработных к трудоустройству. Первая из анкет представляет собой перечень вопросов, задаваемых специалистом по профилированию безработному и призванных выявить мотивацию к трудоустройству. Вторая анкета, дополняющая первую, представляет собой перечень вопросов, на которые отвечает специалист по профилированию, исходя из имеющихся у него сведений о работе безработного с вакансиями в течение десяти дней, прошедших с момента первичной регистрации в службе занятости.
  - e. методика выведения суммарной оценки мотивации к трудоустройству на основе двух вышеупомянутых анкет;
  - f. методика выделения групп безработных на основе полученной оценки риска длительной безработицы, имеющей два измерения: оценку потенциала трудоустройства и оценку мотивации к трудоустройству.
  - g. схему подбора меню АПЗ для выделенных групп безработных. Приписывание АПЗ для подгрупп базируется на опыте российских служб занятости;
  - h. макет автоматизированной методики профилирования, представляющий собой макрос программы, формализующей процедуру профилирования с использованием пакета EXCEL, что позволяет, с одной стороны, представить процедуру профилирования в форме, удобной для специалистов органов

занятости, и, с другой стороны, не требует установки дополнительного программного обеспечения.

- i. форма анкеты определения потенциала трудоустройства, пригодная для ручной обработки.
6. Разработал и обосновал предложения по внесению изменений и дополнений в действующее законодательство о занятости населения и соответствующие нормативные акты в связи с внедрением в органах занятости процедуры профилирования безработных граждан; подготовил проекты необходимых нормативных актов и разработал квалификационные требования к специалистам органов занятости, осуществляющих профилирование безработных граждан.
7. Организовал в Минтруде России семинар по обсуждению процедуры профилирования безработных граждан и подготовил отчет о результатах обсуждения процедуры на семинаре; направил на экспертизу и получил отзывы на процедуру профилирования безработных граждан от международных экспертов и специалистов органов занятости субъектов Российской Федерации.
8. Осуществил доработку процедуры профилирования безработных граждан с учетом замечаний, высказанных на семинаре, и с учетом результатов международной и национальной экспертизы.
9. Успешно осуществил апробацию процедуры профилирования безработных граждан в пилотных регионах и подготовил отчет о результатах апробации. После доработки процедура профилирования подготовлена к распространению в субъектах Российской Федерации.
10. Представил примерную оценку затрат на внедрение в органах занятости Российской Федерации процедуры профилирования безработных граждан.

Исходя из анализа международного опыта, и учитывая особенности российской системы работы с безработными (в том числе, особенности информационной базы), был выбран **комбинированный подход** к профилированию. Консультант предлагает на первом этапе профилирования (при оценивании риска длительной безработицы) в качестве основы использовать статистическая модель, скорректированную с учетом мнения экспертов – работников службы занятости, а на втором этапе (при подборе программ) полагаться на мнения экспертов службы занятости.

Изучение опыта работы центров занятости в пилотных российских регионах выявило интересные подходы к работе с безработными, в том числе с использованием профилирования. Реализация предложенной Консультантом концепции профилирования позволит улучшить методики профилирования, разработанные региональными специалистами, а там, где такие методики отсутствуют, распространить систематизированный и обобщенный опыт работы лучших российских и зарубежных специалистов. Все это в конечном итоге приведет к повышению эффективности работы центров занятости.

Выбранный комбинированный метод профилирования позволит сочетать уже накопленный в российской службе занятости опыт работы с безработными с лучшими наработками зарубежных специалистов. Предпосылкой успешного использования комбинированной процедуры профилирования, отводящей определенную роль статистической модели прогноза риска длительной безработицы, выступает адекватность регулярно собираемой в большинстве регионов статистической информации о характеристиках безработного. Кроме того, высокий потенциал и квалификация большинства работников служб занятости дают уверенность в их способности освоить новые методики, что подтверждается опытом регионов, начавших внедрять близкие по духу методики.

В то же время необходимо отметить, что отсутствие унификации форматов хранения данных и кодировок могут вызвать трудности внедрения предлагаемой

методики профилирования в части регионов на начальном этапе. Мы также рекомендуем службам занятости уделять большее внимание объединению данных разных административных единиц крупных городов и региона в целом.

Для решения проблемы отсутствия единообразия данных, предлагается выбрать одно из двух направлений:

- унифицировать базы данных, разработав общие требования к базе данных, список переменных и форматы их представления, в частности, для решения задач профилирования;
- поставить перед специалистами по информационным технологиям СЗ на местах унифицированную задачу создания программных средств, позволяющих найти и использовать необходимую информацию на основе уже имеющихся БД и систем управления ими.

Еще одним из существенных недостатков существующих баз данных по безработным является то, в каком виде собирается информация по видам деятельности/профессиям, а точнее непригодность используемых кодировок для аналитической обработки. Переход на международные принципы кодировки профессий способствовал бы улучшению прогностической силы модели, и тем самым, эффективности процедуры профилирования.

Обращаем внимание, что работа в указанных направлениях важна и полезна не только для внедрения профилирования в России. Настолько богатый и интересный массив информации может и должен быть использован намного полнее для более глубокого анализа рынка труда в России.

Отсутствие унифицированного АРМ специалиста службы занятости осложняет задачу разработки программного обеспечения для процедуры профилирования, поскольку интегрированность модуля профилирования в АРМ специалиста по трудоустройству – одно из главных требований к этому продукту.

Жесткость сроков проекта не позволили осуществить углубленное тестирование предложенного подхода к оценке мотивации. Это можно и нужно сделать на последующих этапах пилотирования методики (уже вне данного проекта) в тех регионах, которые выскажут стремление ее использовать. Также полезно и возможно сравнительное тестирование двух вариантов методики профилирования – основанного исключительно на статистической модели<sup>68</sup> против комбинированного. Подобного рода тестирование крайне желательно, поскольку позволит понять, насколько усложнение методики профилирования через включение второй составляющей – мотивационной – обеспечивает лучший результат - скорейший выход из безработицы. Вполне может оказаться, что, по крайней мере для тех, у кого есть трудовая история, объективные показатели, учитываемые в качестве факторов статистической модели, в достаточной степени (косвенно) отражают мотивацию к трудоустройству.

Необходимо также отметить, что без глубокого анализа эффективности программ содействия занятости населения, их влияния на конкретного безработного, невозможно существенно усилить вторую часть методики профилирования – процедуру подбора АПЗ. Сбор объективной информации об эффектах воздействия разных программ на безработного безусловно способствовал бы нахождению наиболее отвечающего его потребностям сочетания АПЗ, что в итоге обеспечило бы рациональность использования общественных ресурсов.

---

<sup>68</sup> Исключительно статистический вариант – это учет только оценки потенциала трудоустройства, при отказе от оценки мотивации, на этапе выделения групп, и подбор программ лишь для тех, у кого оценка потенциала низка.

**СЛОВАРЬ ОСНОВНЫХ ТЕРМИНОВ**

*Интенсивность поиска работы* – интенсивность усилий человека, прилагаемых им для обеспечения собственной занятости.

*Линейная модель регрессии* - применяется для описания непрерывных зависимых переменных. Условное математическое ожидание зависимой переменной моделируется как линейная функция (т.е. линейная комбинация с определенными весами) объясняющих переменных. Подбор параметров модели (весов) осуществляется, как правило, при помощи метода наименьших квадратов.

*Логит-, пробит-модель, логистическая регрессия* - применяется для описания бинарных (принимающих только два значения) зависимых переменных. Модель состоит из линейной комбинации объясняющих переменных (индекс-функции) и функции связи (функции распределения - логистического для логит-модели и гауссовского - для пробит-модели). Комбинацией индекс-функции и функции связи моделируется вероятность выбранного исхода.

*Мотивация трудовой деятельности* – совокупность внутренних факторов, направляющих поведение человека на осуществление трудовой деятельности.

*Мотивация трудоустройства* – совокупность внутренних факторов, направляющих поведение человека на поиск возможности осуществлять трудовую деятельность.

*Невербальное поведение* – неязыковые (несловесные) формы поведения человека.

*Перекрестный член в регрессии* - произведение двух (или более) переменных. Включается для учета нелинейных эффектов (в случае двух непрерывных переменных) или для учета в разнице эффекта одной переменной для разных категорий другой.

*Предельный эффект* - величина, на которую изменится зависимая переменная при изменении объясняющей на единицу. В модели линейной регрессии совпадает с коэффициентом при данной переменной. В нелинейных моделях (таких, как пробит- и логит-модели) предельные эффекты обычно рассчитываются для центра выборки.

*Профилирование безработных* – система разбиения безработных на категории (группы) в соответствии с риском длительной безработицы, который оценивается на основании индивидуальных характеристик безработного, отражающих потенциал трудоустройства и мотивацию к трудоустройству, с последующим определением оптимального с точки зрения повышения шансов трудоустройства набора активных программ занятости для тех групп, помощь которым со стороны службы занятости является экономически эффективной при заданных ресурсных ограничениях.

*Самооценка* - оценка личностью самой себя, своих возможностей, качеств и места среди других людей.

*Стандартная ошибка* - мера статистической неточности результатов статистического анализа, связанная с вероятностным характером используемых данных и/или методов их анализа. Квадрат стандартной ошибки является оценкой дисперсии оценки заданного параметра.

*Статистическая значимость* - результат проверки статистической гипотезы. Для выдвинутых нулевой и альтернативной гипотезы, эмпирический уровень значимости - это вероятность наблюдать данный (или худший, по отношению к нулевой гипотезе) результат в условиях нулевой гипотезы. Низкая вероятность (на практике используются значения от 1% до 10%) свидетельствуют о том, что данные плохо совместимы с нулевой гипотезой, и она может быть отвергнута в пользу альтернативы; как правило, это означает наличие статистической связи между данной объясняющей и зависимой переменными.

*Эффект отбора* - нарушение условия о случайности выборки, при котором индивиды с определенными характеристиками попадают в выборку с меньшей вероятностью (вплоть до нулевой), чем другие. При оценивании модели линейной регрессии, в которой объясняющие переменные коррелированы с факторами отбора, оценки коэффициентов будут смещены. Для коррекции эффекта отбора используется модель Хекмана.