**Выступление на межрегиональной практической конференции «Развитие человеческого капитала на Дальнем Востоке»**

(24 июня 2016 года, г. Якутск)

 На современном этапе качество и доступность государственных услуг в сфере занятости напрямую зависит от уровня информированности потребителей этих услуг. В Камчатском крае работа по повышению информированности на рынке труда строится по нескольким направлениям и основана на модернизации нашей работы в соответствии с современными тенденциями развития рынка труда.

 Работа, проводимая нами в этом направлении, является составной частью плана мероприятий по внедрению в Камчатском крае лучших практик Национального рейтинга состояния инвестиционного климата в субъектах Российской Федерации и строится на принципах проектного управления. Наш раздел «Качество и доступность трудовых ресурсов» включает в себя в настоящее время 3 проекта. Каждый из проектов рассматривается как система, состоящая из ряда элементов, при этом каждый проект имеет абсолютную прозрачность и управляемость, четкое распределение персональной ответственности и измеримый конечный результат на заранее спланированную дату.

 Кратко охарактеризую проекты:

 1 проект - «Региональная система информирования субъектов предпринимательской деятельности о доступности трудовых ресурсов в Камчатском крае». Целью этого проекта является формирование органами службы занятости населения современной информационной среды в сфере подбора необходимых трудовых ресурсов требуемой квалификации с учетом потребностей работодателей и предложений бизнес-сообщества. В качестве основных задач рассматриваются следующие:

 - проведение информационной кампании с привлечением максимального количества медиа-ресурсов об имеющихся у службы занятости населения способах подбора необходимых трудовых ресурсов в Камчатском крае, так и за его пределами

 - разработка механизма взаимодействия с потребителями информации в режиме «обратной связи»

 - формирование оптимального набора инструментов, позволяющих предпринимателям Камчатского края осуществлять подбор трудовых ресурсов необходимой квалификации.

 Для достижения поставленных целей и задач сформированы и реализуются такие мероприятия, как издание и распространение информационных буклетов об эффективных способах подбора персонала, подготовка и размещение информации о способах привлечения трудовых ресурсов на постоянной ежемесячной основе в периодических печатных изданиях, теле и радио эфирах, проведение презентаций о доступности трудовых ресурсов в ходе заседаний отраслевых групп Инвестиционного совета в Камчатском крае, создание дискуссионных площадок по вопросам взаимодействия органов государственной службы занятости населения Камчатского края и работодателей о способах подбора трудовых ресурсов на базе краевых учреждений центров занятости населения. Такие дискуссионные площадки проводятся по отраслевому признаку, вызывают определенный интерес у работодателей, в этом году прошли две дискуссионные площадки с представителями агропромышленного сектора экономики, рыбодобывающего сектора и осуществляющего деятельность в сфере пассажирского и грузового судоходства. Такой формат позволяет не только повысить информированность работодателей на рынке труда края, но и собрать от участников их видение необходимости расширения, уточнения или модернизации набора инструментов для подбора персонала необходимой квалификации, что позволит в дальнейшем повысить эффективность работы органов службы занятости в сфере подбора и доступности трудовых ресурсов.

 2 проект – «Региональная система взаимодействия исполнительных органов государственной власти с бизнес сообществом Камчатского края в части повышения эффективности взаимодействия по обеспечению трудресурсами». Целью проекта является совершенствование форм и методов взаимодействия субъектов предпринимательской деятельности с органами государственной службы занятости населения по подбору персонала. Модернизация организационных и информационных условий, способствующих обеспечению работодателей трудовыми ресурсами необходимой квалификации рассматривается нами в качестве главной задачи проекта.

 В рамках данного проекта реализуются следующие мероприятия:

 - проводятся опросы работодателей, обращающихся в центры занятости населения за содействием в подборе необходимых работников, о доступности трудовых ресурсов.

Так, мы подвели промежуточные результаты опроса.

Наиболее активно в опросе принимают участие представители государственных (муниципальных) предприятий (организаций, учреждений) – это 70%, остальные 30% - представители предприятий частных форм собственности. В основном в числе респондентов - организации с численностью до 50 человек в штате (60%).

На вопрос «существует ли на предприятии «текучка кадров»? ответы опрошенных работодателей распределились следующим образом: 24% от числа опрошенных заявили о наличии такой проблемы, 76% не имеют такой проблемы. Причем, причины «текучки кадров» респонденты указали следующее:

- заключение срочных трудовых договоров на период проведения сезонных и путинных работ, работа по совместительству, переезд работников в другую местность;

- «текучка кадров» среди младшего персонала – низкий уровень заработной платы.

Из числа опрошенных работодателей 59,0% нуждаются в привлечении высококвалифицированных работников на предприятие, остальные 41% такой потребности не имеют. В перечне востребованных специалистов и рабочих кадров работодатели отметили следующие: ветеринарные  врачи, врачи, специалисты по защите информации, учителя, воспитатели, преподаватели музыки, аккордеона, преподаватели специальных дисциплин, медицинские сестры, операторы связи, повара, технологи, кондитеры, сборщики изделий из стеклопластика, монтажники-установщики, формовщики хлебобулочных изделий, пекари и другие.

Наибольшая часть работодателей в целях подбора необходимых работников обращается в центры занятости населения, таких 91,0 %. Самостоятельно «по своим каналам» осуществляют подбор персонала 63 % респондентов. Поиск необходимых работников посредством размещения объявлений в средствах массовой информации осуществляет каждый четвертый работодатель, с использованием сети «Интернет» - 14 %.

Из числа опрошенных большая часть или 66,0% считают возможным осуществить подбор необходимых работников из числа жителей Камчатского края, однако 32% работодателей такую возможность исключают, и при этом всего 13% от общего числа опрошенных считают возможным привлечь трудовые ресурсы из других регионов России, о желании привлечь иностранную рабочую силу на вакантные рабочие места заявили 8,0% работодателей.

Большинство работодателей отметили, что обращаются в органы государственной службы занятости населения за содействием в поиске необходимых кадров регулярно. Таких работодателей 86 % от числа опрошенных.

Для замещения вакантных рабочих мест работодатели пользуются государственными услугами в сфере занятости населения. Так, согласно ответам работодателей, охваченных опросом:

- 53 % участвовали в проведении ярмарок вакансий и учебных рабочих мест;

- 48 % участвовали в проведении оплачиваемых общественных и временных работ.

Но к сожалению, не все используют при подборе необходимых работников возможности общероссийской базы вакансий «Работа в России», всего 37% положительно ответили на этот вопрос.

Поэтому, в рамках нашей работы мы усилили информационную составляющую блока общероссийского информационного портала «Работы в России», которая при проведении всех наших мероприятий в обязательном порядке стала в себя включать непосредственную демонстрацию возможностей портала и практические занятия по составлению и размещению информации на портале.

В ходе опроса нам было важно выяснить владеют ли работодатели информацией о том, что органы государственной службы занятости населения могут организовать профессиональную подготовку необходимых кадров из числа безработных граждан под заказ работодателей и пользуются ли спросом у потребителей информации те способы информирования которые применяются нами в работе. Наибольшей части опрошенных работодателей, а именно 73% респондентам, известно о такой возможности.

Доля работодателей, которые взаимодействуют с образовательными организациями среднего профессионального образования и высшего образования в части трудоустройства выпускников на вакантные рабочие места, составила 40 % от общего числа опрошенных респондентов.

Проведение опроса продолжается, основные итоги мы получим в августе, но уже сегодня мы применяем полученную информацию в своей работе, сосредотачивая свое внимание именно на тех способах информирования, которые наиболее понятны и близки работодателям, и делая акцент, например, при проведении дискуссионных площадок, именно на тех моментах, которые работодателями не используются в своей работе при подборе персонала, но являются, на наш взгляд, достаточно эффективными.

 - проводятся встречи с работодателями по признаку профессиональных объединений работодателей, для решения вопросов подбора для них необходимых кадров и оказания услуг по профессиональному обучению и дополнительному профессиональному образованию под непосредственный заказ работодателя из числа граждан, зарегистрированных в центрах занятости населения в качестве безработных.

 - формируется непосредственно для конкретных работодателей с использованием портала «Работа в России» база данных резюме граждан, готовых к переезду в край и размещенных на портале.

 - проводится анализ удовлетворенности работодателей, из числа наиболее часто обращающихся в органы службы занятости населения, доступностью и качеством трудовых ресурсов в Камчатском крае.

3 проект – это проект, реализуемый нами совместно с Министерством образования и науки Камчатского края, «Внедрение дуальной модели подготовки рабочих кадров для приоритетных отраслей экономики Камчатского края». Данное направление деятельности выделено в отдельный проект, т.к. в настоящее время дуальное образование является одним из инструментов повышения инвестиционной привлекательности и конкурентоспособности субъектов за счет подготовки рабочих кадров, соответствующих требованиям высокотехнологичных отраслей промышленности. Задачи данного проекта – это проведение анализа актуальных кадровых потребностей ключевых отраслей экономики, практическое обучение студентов на базе предприятий реального сектора экономики, совершенствование модели оценки профессиональной квалификации выпускников профессиональных образовательных организаций.

Реализация данного проекта основана на формировании прогноза потребности рынка труда Камчатского края в специалистах различных направлений. Такой прогноз формируется в крае, начиная с 2014 года, и рассчитан на среднесрочный 7 летний период. В прошлом году в методику формирования прогноза потребности нами были внесены изменения, в частности, в связи с созданием в крае территории опережающего развития, где отдельным блоком осуществляется формирование прогноза потребности резидентов ТОР «Камчатка». Такой прогноз формируется нами ежегодно, в формировании прогноза участвуют отраслевые министерства и ведомства, предоставлена возможность на инвестиционном портале Камчатского края через специальную форму напрямую работодателям направлять информацию о своей потребности в кадрах для включения в общий сводный краевой прогноз, кроме этого, прогноз проходит обязательное согласование со всеми отраслевыми группами Инвестиционного совета Камчатского края, направляется в Министерство образования и науки Камчатского края, и служит основой для формирования контрольных цифр приема студентов в образовательные организации Камчатского края.

Проект предусматривает работу по определению организаций, готовых принять участие в реализации дуальной модели обучения, разработку структуры и содержания программ, удовлетворяющих профессиональным стандартам и требованиям базовых предприятий дуального обучения, разработку процедур и средств оценки результатов обучения по профессиональным образовательным программам и другие мероприятия. Данный проект рассчитан на реализацию до 2021 года.

Все вышеперечисленные проекты нацелены на одно - на повышение качества и доступности трудовых ресурсов для работодателей через повышение уровня информированности одного из участников этого рынка – работодателей. В результате мы планируем с одной стороны, удовлетворить спрос на рабочую силу, с другой повысить качество рабочей силы на рынке труда. При этом, модернизация нашей работы, которая заключается во внедрении принципов проектного управления позволяет нам с большей четкостью отслеживать ход движения идеи от начала ее претворения в жизнь до логического завершения. В рамках каждого проекта мы видим и оцениваем результаты выполняемых работ, осуществляем общий анализ трудовых, временных, человеческих и иных ресурсов. При этом все эти элементы рассматриваются нами в разрезе как одного проекта, так и ряда проектов, а в целом и в рамках улучшения показателей национального рейтинга состояния инвестиционного климата в крае.

Спасибо за внимание!