|  |  |
| --- | --- |
| 24 декабря 2018 года | ТЕЗИСЫ ДОКЛАДАЗаседание Координационного совета по кадровому обеспечению отраслей экономики и социальной сферы в Камчатском крае |

**Информация по вопросу 3**

**«О работе органов государственной службы занятости населения по улучшению показателей Национального рейтинга состояния инвестиционного климата в Камчатском крае**

**«Оценка доступности необходимых трудовых ресурсов»**

 С ноября 2014 года АНО «Агентство стратегических инициатив по продвижению новых проектов» совместно с ведущими деловыми объединениями осуществляет формирование полномасштабного развертывания Национального рейтинга состояния инвестиционного климата в субъектах Российской Федерации на всей территории страны.

Рейтинг оценивает усилия органов власти всех уровней в регионах по созданию благоприятных условий ведения бизнеса. Основная часть показателей формируется, исходя из опросов региональных предпринимателей. Пилотная апробация Национального рейтинга прошла в 2014 году в 21 субъекте Российской Федерации, в том числе – в Камчатском крае. Первый полномасштабный рейтинг был проведен в 2015 году. В 2016 году исследование охватило все 85 регионов России. В числе показателей Национального рейтинга присутствует коэффициент под номером В 4.2, характеризующий оценку бизнес-сообществом доступности трудовых ресурсов. На слайде представлены основные параметры, используемые при расчете данного показателя. В число респондентов входят любые предприниматели, отобранные методом случайной выборки, при этом, набиравшие новых сотрудников в течение последних 12 месяцев, и осуществляющие деятельность в четырех отраслях:*- промышленное производство;- сельское хозяйство;- строительство;- транспорт и связь.*

 Оценка проводится по четырем критериям:

1) достаточность *(наличие достаточного количества трудовых ресурсов необходимой квалификации в субъекте Российской Федерации*);

2) время на поиск *(количество времени, затраченного на поиск трудовых ресурсов необходимой квалификации (при этом допускается, что подбор необходимых работников может осуществляться не только через службу занятости)*;

3) затраты *(денежная стоимость поиска трудовых ресурсов)*;

4) профессионализм найденных трудовых ресурсов.

На слайде видно, что в 2014 – 2016 годах Камчатский край занимал позиции по рассматриваемому показателю в группе «Е», а по итогам 2017 года нам удалось несколько улучшить нашу позицию и мы перешли в группу «С».

 Многолетний опыт работы в сфере подбора кадров показывает, что доступность необходимых трудовых ресурсов зависит прежде всего от правильного планирования и прогнозирования потребности в кадрах. Основные итоги прогноза представлены на слайде. Агентством такой прогноз формируется ежегодно и направляется в Министерство образования и молодежной политики для формирования контрольных цифр приема в образовательные организации. Прогноз формируется на основе информации, поступающей из отраслевых исполнительных органов власти, которые в свою очередь основываются на сведениях работодателей, при этом, на инвестиционном портале Камчатского края реализована возможность для организаций самостоятельно заявить свою потребность в кадрах, минуя профильные министерства.

В целях повышения качества прогнозных показателей, методология расчета потребности постоянно совершенствуется. Так, в текущем году глубина прогноза увеличена с 5 до 7 лет, сформированная потребность в кадрах до 2024 года составляет почти 25,0 тысяч человек *(24 957 чел.)*. Вы можете подробно посмотреть потребность в кадрах с разбивкой по годам в раздаточных материалах и следить за обновлением прогноза на нашей интернет-странице на Портале Правительства Камчатского края. В настоящее время мы совместно с Агентством стратегических инициатив прорабатываем вопрос вывода данного прогноза на новый уровень, а именно запуска единой цифровой платформы, позволяющей унифицировать процесс прогнозирования на территории всей страны. Кроме того, в настоящее время мы работаем над корректировкой методологии расчета прогноза в части приведения ее в соответствие с приказом Минтруда *(от 15.08.2018 № 527Н)*, предусматривающего значительное расширение исходных данных для прогнозирования потребности в кадрах.

Мы полагаем, что повышение качества прогнозирования позволит нам повысить и качество работы по обеспечению работодателей необходимыми трудовыми ресурсами, что в свою очередь может оказать влияние на результаты опроса в рамках национального рейтинга по соответствующему показателю.

В 2018 году работа по повышению доступности трудовых ресурсов была продолжена и направлена, в первую очередь, на взаимодействие с бизнес-сообществом в части активного предложения работодателям различных способов поиска кадров необходимой квалификации и максимального информирования об имеющихся инструментах подбора необходимых работников. В раздаточных материалах представлена брошюра с информацией о способах поиска работников, а на слайде мы постарались сгруппировать инструменты, позволяющие работодателям подбирать необходимые кадры как самостоятельно, так и при содействии службы занятости. Прежде всего, мы предлагаем работодателям делать ставку на молодые кадры, причем начинать работу со школьной скамьи совместно с нами. Я сейчас говорю о мероприятиях по профессиональной ориентации, но не просто о формальном информировании школьников о профессиях, а о проведении полноценных мероприятий с приглашением родителей, представителей бизнес-сообщества, производственных предприятий, работников социальной сферы. И, безусловно, мы призываем работодателей участвовать в мероприятиях по популяризации рабочих профессий и организации стажировок выпускников.

Но это все мероприятия на перспективу. Чаще всего потребность в кадрах возникает у работодателей «здесь и сейчас», и отсутствие необходимого специалиста в данный момент времени чаще всего является основным критерием, не позволяющим Камчатскому краю получить высокий балл по показателю «доступность трудовых ресурсов». К сожалению, данная ситуация характерна для большинства субъектов Российской Федерации в связи с наличием структурного несоответствия спроса и предложения на рынке труда, а также общей трудонедостаточности рынка труда Дальнего Востока. В сложившейся ситуации, служба занятости в первую очередь старается оперативно подобрать подходящих специалистов из числа состоящих в службе занятости граждан, а если таковые отсутствуют, то обучить необходимых специалистов из их числа. Сегодня мы готовы обучить или повысить квалификацию более чем по 60 профессиям под конкретную заявку работодателя.

Здесь мне бы хотелось еще раз акцентировать внимание на том, почему так важно заявлять потребность в кадрах на перспективу. Это даст возможность службе занятости спланировать свои действия, и, в случае отсутствия возможности обеспечения кадрами из числа жителей региона, начать подыскивать необходимых работников в других субъектах или за пределами Российской Федерации. При этом жители Камчатского края безусловно пользуются преимущественным правом на трудоустройство, все имеющиеся вакансии в первую очередь предлагаются именно им, но если собственных трудовых ресурсов недостаточно, у службы занятости есть несколько инструментов для решения этой задачи путем привлечения трудовых ресурсов из других субъектов и стран. Прежде всего это – организация переезда и переселения безработных граждан из других субъектов и программа повышения мобильности трудовых ресурсов. Хочу отметить, что эти два мероприятия пока не пользуются большой популярностью среди работодателей, хотя именно они могут сэкономить значительные средства на поиск и привлечение трудовых ресурсов.

В первом случае речь идет о переселении безработных граждан к новому месту работы при содействии службы занятости населения. Причем как внутри субъекта, так и из других субъектов Российской Федерации. Выгода для обеих сторон очевидна – работодатель получает необходимого специалиста, человек получает возмещение расходов на переезд и обустройство. Если взять последние три года, то в рамках данного мероприятия к нам переселилось из других субъектов 88 человек.

Похожий принцип лег в основу реализации программы повышения мобильности трудовых ресурсов, только в данном случае возмещение расходов получает не человек, а работодатель. Субсидия на возмещение расходов, связанных с привлечением специалистов, предоставляется в размере 225 тысяч рублей на одного человека и включает в себя обширный перечень затрат, который не является исчерпывающим и может быть дополнен в случае необходимости. За три года благодаря участию в данной программе наши работодатели получили дополнительно 184 работника *(по профессиям капитан, старший механик, инженер-геолог по рудоконтролю, ведущий инженер по горно – геологическим информационным системам, инженер- геодезист, наладчик пожарных систем, токарь 5 разряда, водитель автомобиля, занятый на транспортировании горной массы в технологическом процессе 6 разряда, водитель погрузчика, занятый погрузкой горной массы 7 разряда, ветеринар, зоотехник, и др. ).*

Поскольку оценка доступности трудовых ресурсов осуществляется, в том числе, с учетом наличия возможностей у работодателей самостоятельного писка работников, позвольте сказать несколько слов о специальном информационном ресурсе – Портале Работа в России.

Портал Работа в России – бесплатная альтернатива хед-хантер, джобру и им подобным сервисам, на котором в режиме онлайн размещаются все вакансии всех центров занятости Российской Федерации. Работодатель вправе самостоятельно, без обращения в центр занятости населения, разместить свою вакансию на этом портале и это будет приравнено к исполнению статьи 25 закона о занятости, в соответствии с которой абсолютно все работодатели обязаны подавать сведения о вакансиях в службу занятости. Все вакансии, размещенные на Портале контролируются центрами занятости на предмет соответствия основным требованиям к уровню заработной платы, недопущению случаев дискриминации и другим обязательным критериям. На сегодняшний день на Портале размещено 2333 вакансий *(5846 рабочих мест)*. Кроме того, для удобства работодателей, предпочитающих самостоятельно подыскивать кадры, Портал содержит обширную базу резюме соискателей всех субъектов Российской Федерации, на сегодня их насчитывается почти 750 тысяч *(749 327)*, из которых готовы к переезду в другие субъекты 135 682 человека. Из них выразили желание переехать в Камчатский край 329 человек.

Все мероприятия, о которых я рассказала, подробно освещаются в ходе проведения информационных мероприятий, проводимых в течение года для бизнес-сообщества. На представленном слайде отражены результаты проведенных мероприятий, сегодня работа продолжается, в частности, в январе будущего года нами запланирован к проведению свой опрос работодателей по методике оценки показателей национального рейтинга. Подобный опрос, проведенный в прошлом году, показал результаты, близкие к итогам, озвученным в ходе Международного экономического форума в Санкт-Петербурге. Так, показатель нашего опроса составил 3,25, а по опросу, проведенному АСИ 3,24. С респондентами, дающими в ходе опроса отрицательные оценки, проводится дополнительная, индивидуальная работа по подбору кадров.

 В заключении хотелось бы отметить следующее. Основными рисками, влияющими на уровень оценки бизнес-сообществом доступности трудовых ресурсов, продолжают оставаться, с одной стороны, желание работодателя получить необходимого специалиста сразу после возникновения потребности, в данный конкретный момент времени, а с другой стороны - низкий уровень оплаты труда, заявляемый работодателями в службу занятости населения, который увеличивает временной период для поиска необходимых работников. В раздаточных материалах представлен мониторинг вакантных рабочих мест по уровню заработной платы.

Понимая, что важность решения задач по повышению удовлетворенности работодателей доступностью трудовых ресурсов с каждым годом повышается, в 2019 году мы планируем более активно использовать для взаимодействия с респондентами социальные сети, уже сейчас наши аккаунты есть во всех социальных сетях и мы планируем их развивать, увеличивая количество подписчиков – потенциальных респондентов. Планируется также развитие совместных проектов по внедрению современных цифровых технологий в схему взаимодействия работодатель-соискатель. Так, нами совместно с Рострудом запланировано внедрение общероссийской базы деловых контактов SkillsNet, которая представлена на слайде.

Кроме того, в предстоящем году мы планируем вернуться к вопросу о внесении изменений в методику расчета показателей Национального рейтинга, а именно - продолжить инициирование включения в перечень отраслей сферу рыбного хозяйства, так как данная отрасль является одной из ключевых для экономики края, но в опросе не задействована.

 И, безусловно, мы планируем приглашать представителей бизнес-сообщества на заседания настоящего координационного совета для обсуждения насущных проблем и совместного поиска решений кадрового обеспечения с привлечением профильных органов исполнительной власти всех уровней.