**О текущих проблемах в сфере качества и доступности трудовых ресурсов в Камчатском крае**

Добрый день, Марина Анатольевна, участники заседания

В продолжение выступления Виктории Ивановны, если говорить о проблемных вопросах в части доступности трудовых ресурсов, как одного из показателей инвестиционной привлекательности региона, то на сегодняшний день мы бы сформулировали их следующим образом.

По нашему мнению, основным критерием, по которому работодатели оценивают степень доступности трудовых ресурсов, является наличие необходимого специалиста в данный момент времени. К сожалению, такая ситуация маловероятна, как в Камчатском крае, так и в целом в Российской Федерации в связи с наличием структурного несоответствия спроса и предложения на рынке труда. Это и является основным проблемным вопросом. В данном случае, говоря о доступности, работодатели должны прежде всего оценить достаточность существующих инструментов обеспечения кадрами различных отраслей экономики, а если их недостаточно – мы открыты для диалога и готовы внедрять новые, перспективные методы подбора кадров. Мы все должны понимать, что в сложившихся условиях, когда работодателю требуются одни профессии, а рынок труда заполнен людьми, которые этих профессий не имеют, на первый план выходит способность органов власти предложить бизнес-сообществу различные способы поиска кадров необходимой квалификации. Мы уверены, что если нам удастся убедить работодателей формировать перспективную потребность в кадрах, а не пытаться заполнить имеющиеся вакансии людьми, присутствующими на рынке труда в данный момент, то постепенно мы сможем говорить о том, что у нас достигнут определенный уровень доступности трудовых ресурсов.

Вторым проблемным вопросом, на наш взгляд, является недостаточная информированность бизнес-сообщества об услугах, которые на сегодня могут предложить работодателям центры занятости населения, помимо непосредственного подбора кадров из числа безработных граждан.

Поэтому сегодня мне бы хотелось донести через присутствующих здесь представителей бизнес-сообщества информацию о том, какими инструментами подбора необходимых работников располагает служба занятости и в ходе обсуждения услышать мнение присутствующих о том, с какими проблемными вопросами сталкиваются работодатели при подборе необходимых работников.

Прежде всего, мне бы хотелось сказать, что мы знаем о большинстве ваших проблем, а именно – что среди безработных преобладают низкоквалифицированные и незамотивированные на добросовестный труд люди, что молодежь приходит на рабочие места с завышенными требованиями к уровню заработной платы и что миграционный отток создает дополнительные трудности. Именно поэтому служба занятости готова предложить вам иные способы подбора необходимых работников.

Прежде всего, при наличии заявки от работодателя, центр занятости населения может бесплатно подготовить необходимого сотрудника из числа безработных граждан, в том числе и за пределами Камчатского края – если в крае подготовка таких специалистов не осуществляется.

Профессиональное обучение безработных граждан под заказ работодателя предусматривает гарантированное обеспечение занятости граждан после прохождения обучения. В связи с этим обеспечивается возможность предварительного согласования работодателем кандидатур из числа безработных граждан, планируемых к направлению на профессиональное обучение. На сегодняшний день на учете в службе занятости в качестве безработных состоит более 3-х тысяч человек, наверняка среди них найдутся желающие получить новую востребованную профессию под гарантированное рабочее место.

В случае, если на территории Камчатского края отсутствует возможность подбора необходимых работников, мы готовы оказать помощь, в том числе – финансовую – по привлечению кадров из других субъектов Российской Федерации.

Здесь мне бы хотелось сделать небольшое отступление и отметить следующее. Серьезным препятствием для работников службы занятости при подборе работников как из числа жителей края, так и из других субъектов, является достаточно низкий уровень заработной платы, который работодатели указывают в информации о вакансиях. В основном этот показатель находится в диапазоне от 15 до 30 тысяч рублей. Это еще один проблемный момент, который значительно снижает доступность трудовых ресурсов.

Вернемся к подбору кадров в других субъектах. Эту работу также можно осуществить несколькими способами.

Прежде всего, стоит обратить внимание на общероссийский портал поиска работников «Работа в России» - на сегодняшний день это достойная бесплатная альтернатива таким поисковым ресурсам, как job.ru, HeadHunter (hh.ru) и другим. Преимущества данного портала заключаются в его универсальности и оперативном (ежедневном) обновлении информации, поступающей из всех центров занятости населения Российской Федерации. Кроме того, размещение работодателем информации о вакантных рабочих местах на данном портале приравнивается к исполнению обязанности, возложенной статьей 25 закона о занятости. Теперь не обязательно лично обращаться в центр занятости, чтобы подать вакансию – достаточно в удобное для работодателя время зайти на портал и заполнить предлагаемые формы. Сегодня данный сервис является отправной точкой для работников службы занятости при поиске подходящих работников в других субъектах.

В случае, если работодатель является инвестором, то есть реализует инвестиционный проект или участвует в его реализации, то он вправе рассчитывать финансовую поддержку на каждого привлеченного работника из других субъектов в размере 225 тысяч рублей. Это новая программа, пока она принята в нескольких субъектах, в том числе и в Камчатском крае и мы готовы рассматривать заявки работодателей, желающих принять участие в отборе для включения в данную программу.

Кроме финансовой помощи работодателям, служба занятости готова оказать помощь безработным гражданам других субъектов, принявших решение о переезде к постоянному месту работы и жительства в Камчатский край. При этом работнику и членам его семьи оплачивается проезд и провоз багажа, а также суточные за время нахождения в пути и подъемные.

Бывают ситуации, когда имеющиеся механизмы подбора работников на территории России не дают результатов. В основном это касается объектов строительства, которые обычно требуют срочного привлечения значительного количества кадров рабочих профессий. Здесь вступают в действие механизмы привлечения иностранной рабочей силы, которых тоже несколько. Хочу отметить, что на сегодняшний день доступность данного ресурса, особенно из стран с визовым порядком въезда, также ограничена, но сделано это сознательно в целях предоставления российским гражданам приоритетного права на замещение вакантных рабочих мест.

Таковы вкратце основные проблемные вопросы, существующие сегодня при обеспечении работодателей доступными трудовыми ресурсами. Подробное обсуждение существующих проблем организовано в рамках проведения встреч представителей Агентства с представителями бизнеса по отраслевому признаку, а также в ходе заседаний рабочей группы «Качество и доступность трудовых ресурсов».

Все материалы, касающиеся нашей работы в рамках организации работы по повышению доступности трудовых ресурсов размещены на интернет-странице Агентства в разделе «Проектное управление». Нами запланирован целый ряд совместных мероприятий с бизнес-сообществом в ходе которых мы надеемся наладить стабильную обратную связь с работодателями и выработать новые эффективные методы обеспечения нашей экономики необходимыми кадрами.

Благодарю за внимание, готова ответить на Ваши вопросы.