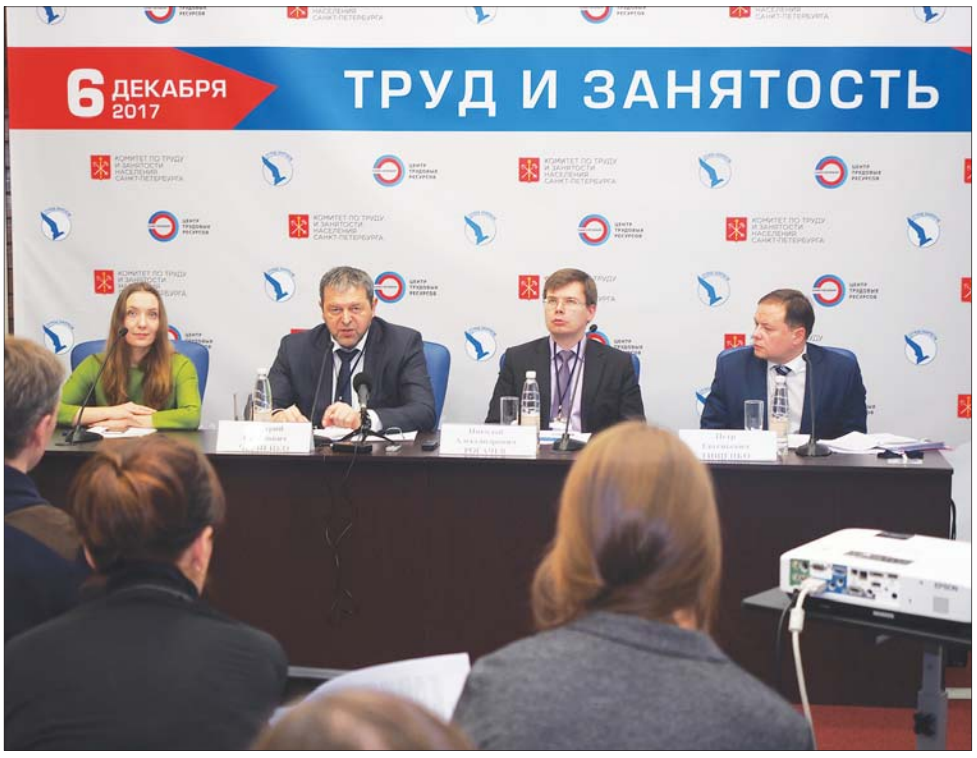
специальный выпуск
Социальная политика
МЕДИЦИНСКОЕ ОБОЗРЕНИЕ
www.socpolit.ru www.socpolit.ru www.socpolit.ru www.socpolit.ru www.socpolit.ru www.socpolit.ru www.socpolit.ru www.socpolit.ru

ДМИТРИЙ ЧЕРНЕЙКО:

«ЗАДАЧА СЛУЖБЫ ЗАНЯТОСТИ – ПОМОЧЬ ЛЮДЯМ НАЙТИ РАБОТУ КАК МОЖНО БЫСТРЕЕ»

Во время общегородской ярмарки вакансий «Труд и занятость» состоялась пресс-конференция руководителей Комитета по труду и занятости населения Петербурга, посвящённая итогам деятельности в 2017 году. В ней приняли участие председатель комитета Дмитрий Чернейко, заместители председателя Николай Рогачёв и Пётр Тищенко.



В ОДНОМ МЕСТЕ УБУДЕТ – В ДРУГОМ ПРИБУДЕТ

В 2017 году уровень безработицы в Санкт-Петербурге по методике подсчёта Международной организации труда (МОТ) составил 1,8 процента, что является одним из самых низких показателей среди субъектов Российской Федерации. Меньше только в Москве – 1,7 процента. В Северо-Западном федеральном округе – 4,2 процента, в России в целом – 5,3 процента. Этот показатель включает не только регистрируемую безработицу (она в Петербурге всего 0,3 процента), но и всех, кто не имеет работы, ищет её и готов к ней приступить.

По уровню занятости Санкт-Петербург входит в пятёрку регионов-лидеров в Российской Федерации: в экономике города занято 73,7 процента населения, при этом 38,6 процента являются высококвалифицированными специалистами.

Д.С. Чернейко

Дмитрий Чернейко отметил, что ситуация на рынке труда в городе остаётся спокойной.

– В Петербурге один из самых высоких уровней экономической активности населения в России, – считает председатель Комитета по труду и занятости. – Однако, есть проблема в том, что примерно полмиллиона петербуржцев каждый год меняет место работы, но срок поиска новой не сокращается. Другую работу люди получают примерно через полгода. Шесть месяцев - это огромная потеря, и от этого страдает и гражданин, и государство, и работодатель. Поэтому главная задача службы занятости – создать такую инфраструктуру, которая бы помогала людям находить новую работу как можно быстрее. Это, прежде всего, активные программы содействия трудоустройству и всё, что связано с повышением квалификации людей, с дополнительным профессиональным образованием. Нашему городу повезло в том, что структура экономики сбалансирована и диверсифицирована. И когда происходит сокращение персонала в одних сегментах экономики, это компенсируются ростом в других.

ТЕСТЫ И КВЕСТЫ

Почему люди подолгу не могут никуда устроиться? Одна из причин – то, что их профессиональные навыки устарели, работодателям нужны специалисты более высокого уровня или просто с другими компетенциями. Поэтому всем, кто не может быстро найти работу по своей специальности, в Службе занятости предлагают пройти курсы повышения квалификации или переобучиться на другую профессию. В этом году самыми популярными направлениями переподготовки были: бухгалтерский учёт и налогообложение, компьютерное конструирование, управление государственными закупками.

Отвечая на вопрос, какие профессии сейчас больше всего востребованы, Дмитрий Чернейко сказал, что если вакансия разнорабочего закрывается за два часа, это не значит, что именно разнорабочий – самая востребованная профессия.

– В любой отрасли высок спрос на квалифицированных людей, – считает председатель комитета. – Если вы хороший врач или операционная медсестра, то всегда будете нарасхват.

По словам Дмитрия Чернейко, квалифицированного сварщика с сертификатом Национального агентства качества сварки, возьмут на работу даже без дополнительных тестов. Достаточно ему сказать на собеседовании, что у него есть НАКС. Но не все специалисты могут похвастаться такими общепризнанными свидетельствами профессионализма. А рынок профстандартов в России ещё только формируется.

На пресс-конференции рассказали, что в этом году в Службу занятости населения Санкт-Петербурга за содействием в трудоустройстве обратились почти 110 тысяч человек. Из них около шести процентов – уволенные по сокращению штатов или в связи с ликвидацией предприятий. Примерно 10 процентов – пенсионеры, 3, 5 процента – инвалиды.

Для удобства в трудоустройстве граждан Служба занятости проводит ярмарки вакансий, где работники могут встретиться с работодателями лицом к лицу. В этом году ярмарки были и общие, и специализированные – для пенсионеров, инвалидов, школьников старших классов, или отраслевые – для тех, кто целенаправленно ищет работу в сфере лёгкой промышленности или пассажирского транспорта.

Служба занятости также помогает тем, кто не хочет больше работать по найму и принял решение начать свой собственный бизнес. В 2017 году 1274 человека получили услуги по содействию самозанятости – это углублённое психологическое тестирование на предмет способности к предпринимательству и обучение основам ведения бизнеса. Тем, кто решит воплотить знания в жизнь и зарегистрирует фирму, Центр занятости оказывает материальную помощь для возмещения расходов. По словам заместителя председателя Комитета по труду и занятости населения Николая Рогачёва, предпринимателями становятся обычно 100-150 человек из тех, что проходят подготовку в Службе занятости.

Н.А. Рогачёв

Что касается молодёжи, которая ещё только готовится выйти на рынок труда, Служба занятости старается действовать «на упреждение». Профориентацию для школьников начинают проводить ещё в восьмом классе, чтобы у детей и их родителей было достаточно времени всё обдумать, пройти углублённые психологические тесты в агентствах занятости, посетить ярмарки профессий. Одна из них прошла в ноябре в коворкинг-центре «Точка кипения». Там подросткам некогда было скучать: они участвовали в викторинах, деловых играх, мастер-классах и квестах, знакомились с работодателями, общались с представителями средних и высших учебных заведений, слушали советы психологов и проходили тесты, чтобы понять, к какой сфере деятельности у них есть склонность, куда идти учиться и работать.

Летом в Петропавловской крепости состоялся Молодёжный карьерный форум. На него приглашали через социальные сети, и в результате пришли пять тысяч человек. В форуме приняли участие 55 работодателей и 25 экспертов.

(Продолжение на стр. 2).

ТРУД И ЗАНЯТОСТЬ

ДМИТРИЙ ЧЕРНЕЙКО:

«ЗАДАЧА СЛУЖБЫ ЗАНЯТОСТИ – ПОМОЧЬ ЛЮДЯМ НАЙТИ РАБОТУ КАК МОЖНО БЫСТРЕЕ»

7 ноября в рамках официального визита делегации Санкт-Петербурга в Республику Узбекистан в городе Самарканде вице-губернатор Санкт-Петербурга Анна Митянина и хоким Самарканда Фуркат Рахимов открыли Центр предвыездной подготовки и отправки трудовых мигрантов в Российскую Федерацию.

(Продолжение. Начало на стр. 1)

– Самой большой популярностью пользовалась площадка работодателей, – рассказал Николай Рогачёв. – В полдень там просто всё гудело. Под вечер представители компаний от усталости были выжатые, как лимон. Но зато они получили множество анкет, смогли подобрать себе интересных кандидатов.

– Форум проходил одновременно с выпуском Академии тыла и транспорта, – с улыбкой вспомнил Дмитрий Чернейко. – И выпускники, молодые офицеры, гуляя по Петропавловской крепости, очень заинтересовались нашим мероприятием, заходили, смотрели, задавали много вопросов.

Молодёжный форум решено сделать традиционным летним open-air в центре города.

Кроме этого, в 2017 году около 11000 подростков от 14 до 18 лет, в том числе 220 с ограниченными возможностями, при содействии Службы занятости получили временную работу во время каникул (а некоторые и в свободное от учёбы время), и смогли заработать свои первые деньги.

НЕТЕРПИМОСТЬ К ЛЮБОЙ ДИСКРИМИНАЦИИ

Даже квалифицированным специалистам, имеющим ограничения по здоровью, работу найти сложнее, чем их конкурентам без ограничений. Как в Службе занятости помогают инвалидам?

– Сейчас в Петербурге только треть граждан с ограниченными возможностями имеет работу, – рассказал Николай Рогачёв. – Главная причина в том, что для них нет вакансий, а также в том, что работодатели, как, впрочем, и сами инвалиды, далеко не всегда готовы к трудовым отношениям. Это иллюстрируется тем, что из 22 тысяч 318 рабочих мест, предоставленных по квоте инвалидам, заняты только 15 тысяч 88.

Николай Рогачёв напомнил, что квота распространяется на те предприятия, которые имеют численность работников более ста человек. Они должны отдавать инвалидам 2,5 процента рабочих мест. Однако, некоторые работодатели выставляют завышенные требования к соискателям, и инвалиды просто физически не могут туда устроиться.

– Поэтому нужно пересмотреть подход к квотированию, – считает Рогачёв. – В Законодательном собрании Петербурга в первом чтении принят законопроект, в котором, в частности, говорится о том, что исполнением требования о квоте считается не декларация того, что на предприятии есть рабочее место для инвалида, а его реальное трудоустройство на срок не менее полугода.

Кстати, людям с ограниченными возможностями значительно легче устроиться на работу после прохождения стажировок на предприятиях. Эта программа действует в Петербурге с 2015 года. Во время стажировки расходы на зарплату инвалида и его наставника, на налоги компенсируются из городского бюджета. Работодатель ничего не тратит и может после окончания стажировки расстаться с работником или, если он его устраивает, взять на постоянную работу в штат.

– Мы стремимся к тому, чтобы каждый второй прошедший стажировку человек с ограниченными возможностями здоровья продолжил работу в качестве постоянного сотрудника, – подчеркнул Николай Рогачёв.

Есть и другие проблемные группы среди ищущих работу граждан. Понятно, что пенсионерам сложнее трудоустроиться, чем молодым, но у них хотя бы есть пенсия. А как быть тем, кого уволили в возрасте «45 плюс», работы нет, на пенсию не скоро, и при этом их единственный «минус» по сравнению с конкурентами – возраст?

– Если мы будем решать эту задачу всерьёз, то мы должны менять общественное мнение, чтобы была нетерпимость к любой дискриминации, в том числе по возрасту, – ответил на этот вопрос Дмитрий Чернейко. – Приходишь в магазин, видишь объявление: требуются кассиры, возраст – от 18 до 30. Спрашиваешь: почему до тридцати, что такого особенного в работе за кассой? Отвечают: «Мы не знаем, директор так сказал, мы так написали». Сейчас в Петербурге работает больше 80 тысяч пенсионеров в возрасте за 70! А количество молодёжи, которая выходит на рынок труда, сокращается по объективным причинам. Но нет ничего кошмарного в демографическом кризисе, люди стали жить дольше, поэтому срок эффективной работы будет увеличиваться. В разных странах это происходит по-разному. В Швеции занятость экономически активного населения – 82 процента, в Финляндия – 75 процентов. В России – 66 процентов. А в Греции – 45! В Италии 50 процентов, женщины не хотят работать, и люди в этих странах вполне удовлетворены такой жизнью. Поэтому нужно регулировать экономическую активность так, чтобы, если человек хочет работать, то его должны принимать на работу, главное, чтобы он мог её выполнять. Нужно менять атмосферу в обществе, потому что продолжительность жизни растёт, это факт.

МИГРАНТЫ: ЗАРПЛАТА МЕНЬШЕ, РАБОЧИЙ ДЕНЬ – ДОЛЬШЕ

На пресс-конференции рассказали о том, что предпринимается для регулирования трудовой миграции в Петербурге. Этим направлением занимается подведомственное Комитету по труду и занятости населения учреждение – Центр трудовых ресурсов.

– Сейчас миграционный отток, который случился в 2015 году, сменился небольшим приростом, – доложил Николай Рогачёв. – Среди трудовых мигрантов есть как российские граждане, так и жители стран ближнего зарубежья. Для привлечения наших соотечественников мы взаимодействуем с Северо-Западным и Центральным регионами, которые являются донорами трудовых ресурсов для Петербурга. Там созданы консультационные пункты, проводятся выездные ярмарки профессий.

Николай Рогачёв рассказал, что иностранные работники составляют четверть всех трудовых мигрантов. Девять из десяти – граждане Таджикистана и Узбекистана. С 2014 года идёт организованный набор иностранных работников в Киргизской Республике и Таджикистане. А в ноябре 2017 года открылся Центр предвыездной подготовки граждан, желающих работать в России, в Узбекистане.

(Окончание на стр. 3)

ТРУД И ЗАНЯТОСТЬ

ДМИТРИЙ ЧЕРНЕЙКО:

«ЗАДАЧА СЛУЖБЫ ЗАНЯТОСТИ – ПОМОЧЬ ЛЮДЯМ НАЙТИ РАБОТУ КАК МОЖНО БЫСТРЕЕ»

(Окончание. Начало на стр. 1,2)

– Организованный набор – мера, направленная не на увеличение миграционных потоков из стран ближнего зарубежья, а на их упорядочивание и планомерное сокращение, в соответствии с нуждами экономики Санкт-Петербурга, – объяснил Николай Рогачёв. – Люди приезжают на подходящие им рабочие места на предприятия с понятными условиями труда.

– Организационный набор важен, потому что мы должны заранее знать, кто к нам едет, какая у этих людей квалификация, – добавил Дмитрий Чернейко. – отдельно отмечу, что Центр создан в тесном сотрудничестве с узбекской стороной. В будущем планируется открытие таких представительств в Ташкенте, Андижане, в Хорезмской области. В Узбекистане хороший опыт работы с Южной Кореей, с Японией, и теперь такой же опыт появляется с Россией.

В 2017 году по оргнабору в Петербург приехали 2000 граждан Узбекистана, Таджикистана, Киргизии.

– Востребованность трудовых мигрантов обусловлена тем, что они более интенсивно выполняют низкоквалифицированную работу, – объяснил Николай Рогачёв. И подкрепил это утверждение информацией, что средняя зарплата трудовых мигрантов – 28000 рублей, за патент они будут платить с 2018 года 3, 5 тысячи. При этом работают 10-12 часов.

ЗА ДОЛГИ ОТВЕТЯТ

П.Е. Тищенко

– В 2017 году было подписано Трёхстороннее соглашение между правительством города, профсоюзами и работодателями о минимальной заработной плате на 2018 год, она составит 17000 рублей, – напомнил Дмитрий Чернейко. – Кстати, это юбилейное, двадцать пятое соглашение. Именно способность договариваться уже четверть века позволяет нам избежать социально-трудовых конфликтов.

На вопрос, ожидается ли рост средней зарплаты в следующем году, Дмитрий Чернейко ответил, что, скорее всего, да, но незначительный. Сейчас, судя по налогам, средняя зарплата составляет около 50 000, в следующем году подрастёт на три-четыре тысячи.

Но зарплата должна не только расти, но ещё и вовремя попадать в карманы работников. Эту проблему решает Межведомственная комиссия при правительстве Санкт-Петербурга по вопросам содействия легализации трудовых отношений и ликвидации задолженности по заработной плате.

– В 2017 году работодатели погасили долг перед своими сотрудниками в размере 350 миллионов рублей, осталось ещё 209 миллионов, – уточнил заместитель председателя Комитета по труду и занятости населения Петербурга Пётр Тищенко. – Это менее 0,5% городского фонда оплаты труда, но для человека, который два-три месяца не получает денег, это трагедия. Десять предприятий в этом году допустили задержку зарплаты работникам, самые большие суммы у тех, в отношении кого проводится процедура банкротства. В городе создана система по взысканию задолженностей, она подразумевает синхронную работу районных комиссий, Комитета по труду и занятости, прокуратуры, налоговой инспекции, Следственного комитета, Госинспекции по труду… В этом году губернатор Георгий Полтавченко принял решение включить в состав комиссии по ликвидации задолженности Росреестр, потому что только ему подчиняются конкурсные управляющие.

Важно не только получать зарплату, но и возвращаться домой после работы здоровым и живым. Охрана труда также входит в компетенцию Комитета по труду и занятости населения. В этом году произошло 206 несчастных случаев на производстве, среди которых 107 тяжёлых и 17 со смертельным исходом. 20 процентов несчастных случаев приходится на строительство, по 13 процентов – на обрабатывающую промышленность и транспорт. Заместитель председателя комитета отметил, что работодатели увеличивают расходы на мероприятия по охране труда и профилактике производственного травматизма.

Наиболее значимыми событиями

20 сентября губернатор Санкт-Петербурга Георгий Полтавченко, президент Союза промышленников и предпринимателей Санкт-Петербурга Анатолий Турчак и председатель Ленинградской федерации профсоюзов Владимир Дербин подписали Обязательства сторон (приложения к Трехстороннему соглашению Санкт-Петербурга на 2017-2019 годы) и Региональное соглашение о минимальной заработной плате в Санкт-Петербурге на 2018 год.

уходящего года в сфере труда и занятости Пётр Тищенко назвал открытие представительства в Узбекистане и Форум труда, который собрал в марте почти пять тысяч участников. Кстати, по словам Дмитрия Чернейко, Всемирная ассоциация государственных служб занятости приняла решение провести свою конференцию во время второго Форума труда в Петербурге, который пройдёт с первого по третье марта 2018 года.

– Это важно, потому что мы сразу выводим наш форум на ещё более высокий международный уровень, – отметил Дмитрий Чернейко.

Говоря о планах на будущий год, председатель Комитета по труду и занятости поделился новостью о том, что Санкт-Петербург стал одним из регионов, где будет реализован приоритетный проект Министерства экономического развития России «Повышение производительности труда и поддержка занятости». Он включает, в том числе, и «перезагрузку» Службы занятости для повышения эффективности и оптимального перераспределения ресурсов. Самостоятельный проект Агентства стратегических инициатив «Служба занятости 2:0», в котором также участвует Петербург, реализуется с целью создания эффективной системы обеспечения экономики трудовыми ресурсами. Проще говоря, теперь Служба занятости будет не бороться с безработицей, а предупреждать её возникновение, максимально обеспечивая кадрами экономику, обеспечивая работой высвобождаемых специалистов за счёт, в том числе, опережающего обучения, создавая новые рабочие места, активно взаимодействуя с работодателями, работниками и образовательными учреждениями.

НЕМНОГО СТАТИСТИКИ

В 2017 году:

6064 работодателя разместили в Службе занятости Петербурга 127998 вакансий, из которых 64, 7 процента – рабочих. В основном, требовались специалисты по логистике, работники в строительную отрасль, обрабатывающую промышленность.

109941 человека обратились в Службу занятости Петербурга за помощью в поиске работы. 54100 из них были трудоустроены.

В том числе за содействием в трудоустройстве обратились 3876 человек с ограниченными возможностями. 1447 из них получили работу.

57000 человек прошли профориентацию в Службе занятости (эта услуга оказывается всем, без исключения);

2748 человек, стоящих на учёте в Службе занятости как безработные, получили психологическую поддержку.

3500 человек прошли профессиональное обучение, в том числе: 101 пенсионер,

389 женщин в отпуске по уходу за ребёнком, 154 инвалида.

ТРУДОВЫЕ МИГРАНТЫ

В Петербурге работает 916000 мигрантов из регионов России и зарубежных стран. Максимальное количество пришлось на 2013 год, это касается и иностранцев, и соотечественников. Меньше всего приезжали в 2016 году. А в 2015 иностранные работники, наоборот, массово уезжали из города на Неве.

ИНТЕРЕСНО СРАВНИТЬ

В Петербурге самый высокий уровень безработицы по версии МОТ был в 1999 году – 10, 2%. Самый низкий – в 2012 году – 1, 1%.

Самая высокая занятость населения в Петербурге сейчас, в 2017 году – 73, 7%.

Самая низкая зафиксирована в 1999 – 59, 3%.

Минимальная заработная плата в Петербурге выросла с 6200 рублей в 2009 году до 17000 в 2018 году. Общероссийский МРОТ составляет в 2017 году 7800 рублей.

ТРУД И ЗАНЯТОСТЬ

САГА О ФОРСАЙТАХ И БЛОКЧЕЙНАХ

ИЛИ КАК ВЫБРАТЬ ПРОФЕССИЮ С ПОМОЩЬЮ СОВРЕМЕННЫХ ТЕХНОЛОГИЙ

Тематическая неделя «Кадры. Карьера. HR.» прошла в Центре импортозамещения и локализации Санкт-Петербурга. На три дня площадка в Ленэкспо превратилась в место встреч и межведомственных коммуникаций – специалисты в сфере труда и занятости общались, изучали успешный опыт друг друга, делились новыми идеями, учили и учились.

– Мы представили в Центре импортозамещения полный спектр технологий рынка труда: модернизацию служб занятости, программы для людей со специальными потребностями, методики повышения производительности труда, адресную переподготовку персонала, – перечислил, приветствуя участников форума, председатель Комитета по труду и занятости населения Санкт-Петербурга Дмитрий Чернейко. – Здесь пройдет межрегиональная конференция, на которую больше двадцати субъектов Федерации прислали своих специалистов, чтобы обсудить, как политика занятости влияет на экономический рост. Неделя проходит в преддверии Международного форума труда, который мы планируем провести в начале марта следующего года.

Кроме деловой программы участники познакомились с экспозицией, рассказывающей об истории Службы занятости России, с фотовыставкой «Мир на ощупь».

Тематическую неделю «Кадры. Карьера. HR.» открыл председатель Комитета по труду и занятости населения Санкт-Петербурга Дмитрий Чернейко.

ПОРТАЛЫ, ВЕБИНАРЫ

Одним из первых мероприятий недели стал круглый стол «Профессиональная ориентация как элемент регулирования рынка труда», на котором обсуждали все аспекты мотивированного выбора профессий.

Проблема обеспечения экономики трудовыми ресурсами обсуждается сейчас на самых разных уровнях: от правительственных кабинетов – до завода по сжижению природного газа на Ямале. Как сообщает kremlin.ru, во время недавней поездки Владимира Путина в Ямало-Ненецкий автономный округ рабочие и инженеры этого предприятия рассказывали Президенту о том, что им не хватает квалифицированных кадров, таких, чтобы имели и образование, и понимание сути дела, которым они занимаются. Работники завода готовы обучать их сами, здесь же, на производстве. Главное, чтобы люди были мотивированы.

Владимир Владимирович полностью поддержал газовиков.

«Если человек мотивирован в своей работе, то тогда он сам держит себя в руках, это собирает человека, дисциплинирует сильно. А если человек не нашёл себя, ему, конечно, сложнее», – согласился он.

Найти себя, понять, чего ты хочешь и на что способен, то есть, самоопределиться с выбором рода деятельности, помогает система профессиональной ориентации. В Петербурге эту работу систематизирует и координирует Комитет по труду и занятости населения города.

На круглом столе «Профессиональная ориентация как элемент регулирования рынка труда» главный специалист отдела развития человеческого капитала Комитета по труду и занятости населения Санкт-Петербурга Мария Лабай рассказала об общегородском портале профессиональной ориентации. Интернет-ресурс даёт возможность учащимся и выпускникам школ, колледжей и вузов не только узнать больше о содержании самых разнообразных профессий, но и взаимодействовать с работодателями как для прохождения практик и стажировок, так и для трудоустройства. Сейчас на портале размещены вакансии от 50 предприятий и организаций Петербурга. Среди них: инженер-расчётчик (ВНИИ Транспортного машиностроения), медицинский оптик-оптометрист («Невская оптика»), младшая медицинская сестра (Детская городская клиническая больница № 5 имени Н.Ф.Филатова), провизор («Фармакор»), инженер-конструктор (Ленполиграфмаш), архивариус (Петербургтеплоэнерго).

Мария Лабай также рассказала о подпрограмме комитета «Профессиональное самообразование». Её цель – сформировать такую систему профессиональной ориентации , которая бы помогала самоопределиться в выборе вида деятельности, соответствующего как индивидуальным особенностям каждого человека, так и потребностям рынка труда. Программа предусматривает методическое и организационное обеспечение профориентационной работы, взаимодействие с психологами и педагогами, которые в ней участвуют, совершенствование методик профессионального самоопределения, популяризацию востребованных и перспективных профессий.

Комитет активно проводит обучающие семинары и вебинары, конференции и видеоконференции, на которых обсуждаются вопросы выбора профессий. В 2017 году состоялись вебинары: «Сопровождение профессиональной карьеры как элемент управления человеческими ресурсами», «Альтернативные модели профориентационного сопровождения выбора профессии», «Рынок труда и выбор профессии», «Профориентационное сопровождение и социальная адаптация инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья».

НАУКА И ТЕХНИКА – МОЛОДЁЖИ

Известно, что экономика сейчас нуждается в инженерах и технических специалистах. Поэтому в Комитете по труду и занятости вспомнили о практике прививать молодёжи вкус к науке и технике сызмальства. И разработали проект практической профессиональной ориентации для развития у детей и подростков навыков научного творчества. Были составлены соответствующие тесты, которые позволили выявить детей с задатками будущих исследователей и учёных. Таких ребят собрали в группы, их научили работать с пакетами прикладных программ, позволяющих делать 3D проектирование. Те изделия, которые спроектировали подростки, потом были изготовлены на настоящих станках. Ребята принимали участие во всероссийских и региональных конкурсах естественно-научных и инженерных проектов. Они самостоятельно создали несколько устройств и технологий, в частности робота «Тео» и судно на воздушной подушке. Во время практических занятий участникам проекта ненавязчиво рассказывали об учреждениях профессионального образования и промышленных предприятиях Санкт-Петербурга. Программа завершилась итоговой конференцией для каждой группы участников с презентацией их проектов, подготовленных во время практической профориентации.

В результате, 90 процентов выпускников школ, которые участвовали в научно-техническом проекте Комитета по труду и занятости, выбрали для дальнейшего обучения технические образовательные учреждения.

СОЮЗ ВУЗОВ И ПРЕДПРИЯТИЙ

О том, как важна мотивация при выборе работы, говорил и директор Международного института экономики и политики Санкт-Петербургского экономического университета, кандидат экономических наук Андрей Алексанков. Потому что, если человеку его работа не по душе, то он никогда не узнает, что такое настоящее удовлетворение от хорошо сделанного дела.

Он просто будет лишён одной из самых больших радостей в жизни. Не говоря уж о том, что формальное отношение к работе приводит к снижению её качества. Поэтому, выяснив мотивацию студентов в выборе профессии, можно на основании этого сформировать перечень нужных им квалификаций и в дальнейшем подключать их к участию в конкретных проектах, которые реализуются на предприятиях города.

(Продолжение на стр. 5)

ТРУД И ЗАНЯТОСТЬ

САГА О ФОРСАЙТАХ И БЛОКЧЕЙНАХ

ИЛИ КАК ВЫБРАТЬ ПРОФЕССИЮ С ПОМОЩЬЮ СОВРЕМЕННЫХ ТЕХНОЛОГИЙ

(Окончание. Начало на стр. 4)

Андрей Алексанков считает, что сотрудничество вузов и предприятий необходимо. Студенты должны проходить производственную практику, которая даёт первичные сведения о работе. Важны также целевая подготовка, которая сейчас иногда происходит формально, создание специализированных кафедр, привлечение топовых работников промышленных предприятий к преподаванию в вузах и к управлению студенческими проектами, создание студенческих центров и конструкторских бюро, участие в профессиональных ассоциациях.

Студенческая практика вполне может стать маленькой частью экономики. Начальник отдела организации практик и содействия трудоустройству Санкт-Петербургского государственного университета Светлана Суровцева рассказала о клинической практике как одной из форм содействия трудоустройству студентов и выпускников.

По словам Светланы Суровцевой, такая практика даёт студенту лучший старт в профессию, чем ожидание, что ему помогут старшие коллеги. Она воспитывает чувство личной ответственности за разрешение конкретной проблемы, адаптирует к реальным условиям производственной среды, учит работать в команде. Такую практику СПбГУ организует для будущих юристов, переводчиков, экономистов, программистов.

Молодые экономисты во время практики в Центре финансовой грамотности СПбГУ с помощью преподавателей консультируют граждан по вопросам пенсий, кредитов, депозитов, налогообложения. Проводят открытые экономические уроки в социальных учреждениях и дни финансовой грамотности – в образовательных.

Во время практики в социальном центре переводов СПбГУ студенты переводят документы для социально незащищённых жителей Петербурга.

Обучающиеся IT направления выполняют проектные задачи в области высоких технологий. 50 партнёров СПбГУ могут стать для них потенциальными работодателями.

Благодаря Службе занятости проявить себя, перенять секреты мастерства у опытных наставников и познакомиться с будущим работодателем могут и молодые специалисты в возрасте от 18 до 20 лет – выпускники городских учреждений среднего профессионального образования, участвующие в программе временного трудоустройства. В период вхождения в работу, закрепления на практике полученных знаний, навыков и умений зарплату пока еще не очень эффективному молодому сотруднику платит не работодатель, а Служба занятости. По истечении срока договора работодатель может либо расстаться с молодым человеком, либо пригласить его на постоянную работу.

ГЕРОЙ 80 УРОВНЯ

Участники круглого стола узнали, как разрабатываются современные методики профориентационного тестирования, позволяющие максимально точно определить склонности и способности человека к той или иной специальности или сфере деятельности. Так, директор Центра научно-технологического Форсайта Санкт-Петербургского национального исследовательского университета информационных технологий, механики и оптики Наталья Луковникова рассказала, что для профориентации молодых людей можно теперь применять и такие инновационные технологии, как форсайт. Это означает, что школьники и студенты учатся прогнозировать различные варианты своего будущего, связанного с определёнными видами деятельности, выстраивать долгосрочные стратегии своего профессионального роста и развития.

Вообще, специалисты стараются учитывать то, что молодёжь легче заинтересовать более современными, отвечающими их мировосприятию формами работы. Как оказалось, даже книги о Гарри Поттере могут стать ключом к выбору профессии. Об этом рассказали заместитель начальника отделения профессионального обучения, профориентации и психологической поддержки Агентства занятости Московского района Надежда Десятник и ведущий психолог отделения профессионального обучения, профориентации и психологической поддержки Агентства занятости Петроградского района Наталья Кудрявцева.

И совсем уж модную тему использовали в своём проекте создатели компьютерной стратегии Games of JOBS. Они рассчитывали на аудиторию поклонников сериала Games of thrones и не прогадали. Их немало, и такой проект вряд ли оставит их равнодушными. Остановимся на нём чуть подробнее.

Как сейчас человек ищет работу? Пишет резюме, размещает на сайтах, просматривает сотню вакансий в день, пишет отклики на десяток-другой, ждёт приглашения на собеседования, ходит на них, получает отказы, наконец, через полгодика, устраивается и ещё три месяца работает на испытательном сроке. Который может не пройти, и тогда всё начинается сначала.

А как ищет сотрудника работодатель? Описывает вакансию, размещает на сайтах, просматривает отклики, ищет сам среди размещённых резюме, приглашает соискателей, проводит собеседования, выбирает среди кандидатов подходящего человека, принимает его на работу. Через три месяца испытательного срока может с ним расстаться и снова искать.

Ну, а как? Других инструментов для адекватной оценки кандидата нет. И сколько не перебирай соискателей, если ты не знаешь человека лично, не видел его в деле, то всё равно принимаешь на работу «кота в мешке».

Меж тем, всё гениальное – просто. Компьютерная игра – ещё какое дело. Виртуальное отражение разных сегментов реальности. В том числе, трудовой, есть множество игр про офисы, проекты, менеджмент. И где, как не в игре, раскрывается характер человека и его способности? Так почему вместо собеседования (или вместе, или во время) не предложить претенденту на вакансию вообразить, что его уже взяли, и он уже работает в компании. Виртуально, понарошку. Но действовать в игре он должен так же, как стал бы это делать в реальности. Человек создаёт своего виртуального героя. Помещает его в компьютерный аналог работы мечты. Получает задание – и выполняет его. Пока он переходит с уровня на уровень, работодатель смотрит и оценивает, как кандидат в игре общается с коллегами, насколько быстро принимает решения, как оценивает риски, насколько развит его интеллект. И понимает, годится ему такой работник или нет. Даже если кандидат не прошёл все уровни – это ничего не значит. Работодатель оценивает не результат, а процесс его достижения. Это именно тот случай, когда главное – не победа, а участие. Как говорят разработчики игры, Games of JOBS может заменить трудоустройство по формальным признакам на трудоустройство по компетенциям.

И чтобы совсем уж было современно, разработчики игры советуют участникам рынка труда работать по смарт-контрактам, заключённым на блокчейне. «Использование смарт-контрактов, – пишут они, – увеличивает прозрачность процессов, позволяет избежать конфликтов при выполнении заказов и влияет на повышение уровня ответственности участников за свои действия».

Так новые технологии приходят на рынок труда и помогают развивать и совершенствовать его.

КАК ЭТО ВЫГЛЯДИТ

Для оценки соискателя используется онлайн-игра, в которой он выполняет свои будущие рабочие обязанности. Система оценивает не только результат его действий, но и процесс.

НАИБОЛЕЕ ДЕФИЦИТНЫЕ СПЕЦИАЛИСТЫ

без учета временных и сезонных работ,
на конец ноября 2017 года

Рейтинг	Должность	Всего вакансий*	Ср. з/п
	СЛУЖАЩИЕ		
1	Врач (в т.ч. врач-терапевт участковый, врач-специалист)	226	38 269
2	Полицейский (в т.ч. полицейский-водитель)	988	26 482
3	Инженер-технолог	211	25 618
4	Менеджер	734	26 416
5	Шеф-повар	547	21 297
6	Переводчик (в т.ч. редактор-переводчик)	158	27 090
7	Переводчик технической литературы	62	22 877
8	Инженер по качеству	227	21 971
9	Производитель работ (прораб) (в строительстве)	47	25 212
10	Организатор путешествий	254	20 074
	РАБОЧИЕ		
1	Монтажник систем вентиляции	214	33 974
2	Слесарь-сантехник	141	33 102
3	Электромонтажник-наладчик	138	34 654
4	Монтажник по монтажу стальных и железобетонных конструкций	459	26 057
5	Маляр	457	28 580
6	Плотник	343	24 197
7	Штукатур	632	25 051
8	Облицовщик-плиточник	406	23 546
9	Арматурщик	533	25 643
10	Каменщик	793	22 153

Примечание: *продолжительность вакансий более 3 месяцев (3 месяца – средняя продолжительность вакансий).

ТРУД И ЗАНЯТОСТЬ

ЧТО СВЯЗАЛО ИНДУСТРИЮ КРАСОТЫ, ГОСТЕПРИИМСТВА И НАНОТЕХНОЛОГИЙ

ЗА КРУГЛЫМ СТОЛОМ В ЦЕНТРЕ ИМПОРТОЗАМЕЩЕНИЯ И ЛОКАЛИЗАЦИИ СПЕЦИАЛИСТЫ РЫНКА ТРУДА ОБСУЖДАЛИ ПРОФСТАНДАРТЫ И МЕТОДЫ НЕЗАВИСИМОЙ ОЦЕНКИ КВАЛИФИКАЦИИ СПЕЦИАЛИСТОВ РАЗНЫХ ОТРАСЛЕЙ

Одним из мероприятий Недели «Кадры. Карьера. HR.» в Центре импортозамещения и локализации Санкт-Петербурга стал круглый стол на тему «Новые возможности в решении вопросов кадровой политики на предприятиях Санкт-Петербурга в рамках государственно-частного партнёрства с привлечением отраслевых кластеров Санкт-Петербурга и центров оценки квалификаций». На нём специалисты рынка труда обсудили современные подходы к подготовке кадров.

ХИМИЯ С МЕТАЛЛОМ

Специалист Центра кластерного развития Технопарка Санкт-Петербурга Людмила Некрасова рассказала о развитии кластерного пространства Петербурга и о том, какую государственную поддержку получают 14 кластеров, созданных в нашем городе. В частности, Центр занятости Петербурга организует для работников IT-кластера и Композитного кластера курсы опережающего развития, которые финансируются из городского бюджета.

Генеральный директор завода по переработке пластмассы имени «Комсомольской правды», руководитель Центра оценки квалификаций в наноиндустрии и член совета по профессиональным квалификациям (СПК) химического биотехнологического комплекса Светлана Козлова представила участникам модель кадрового обеспечения наукоёмких отраслей промышленности.

– Современные технологии требуют современных компетенций, поэтому уже примерно шесть лет мы плотно занимаемся кадровым обеспечением своих предприятий полимерного кластера, – рассказала она. – Так сложилось, что специалистов, которые нужны нашему производству, будь то рабочие или средний технический персонал, не обучают нигде. Поэтому мы этим занимаемся сами. А осенью 2016 года наши интересы пересеклись с интересами Роснано, у которой много стандартов в области переработки полимерных наноматериалов, и мы с их помощью создали центр оценки квалификаций. Наши сотрудники прошли обучение в сотрудничестве с Национальным агентством развития квалификаций и являются экспертами.

Светлана Петровна рассказала о том, как центр разрабатывает и актуализирует собственные профессиональные стандарты, стандарты для наноиндустрии, химического комплекса, об участии в программе гармонизации российских и зарубежных профессиональных стандартов.

– Мы начали этим заниматься, потому что сейчас очень много международных программ, в частности, программа развития Арктики, где могут применяться наши технологии переработки. Их невозможно выполнять, не привлекая те же скандинавские страны, и поэтому квалификация наших специалистов должна соответствовать уровню западных коллег, – объяснила она.

Сейчас центр оценки квалификаций имеет 20 профессиональных стандартов по 70 квалификациям. 22 ноября на базе завода центр провёл стратегическую сессию «Модель кадрового обеспечения наукоёмких отраслей промышленности».

– Мы создали две проектные группы на конкретных проектах, которые выполняет завод, – рассказала Светлана Козлова. – Первый проект – это переработка вторичного полимерного сырья – тех пластиковых бутылок массового производства, которые выбрасывают на свалки. В профстандарт тех специальностей, которые относятся к переработке вторсырья, заложено строгое соблюдение технологий. Необходимы не только специальное оборудование и оснастка, но и специальные люди. Начиная от рабочего персонала, который должен чётко и неукоснительно выполнять требования технологии. Потому что, например, при нарушении сушки сырья происходят выбросы в воздух. От этого страдает, прежде всего, персонал, и, конечно, экологическая обстановка. А так как наше предприятие – одно из старейших, оставшихся в центре Санкт-Петербурга, и мы находимся на Выборгской набережной, то службы контроля пристально за нами наблюдают.

Для исполнения заказа РЖД по переходу с металлического светофора на полимерный, привлекали разные отрасли промышленности, в том числе, связанные со светом. Как директор предприятия, могу заявить о том, что, приступая к работе над проектом, надо прежде всего думать о том, кто это будет делать и какой квалификацией эти люди должны обладать. Если квалификации недостаточно, значит, надо знать, где их можно обучить. А если надо её подтвердить, значит, нужно проходить оценку у нас, или в другом центре оценки квалификаций.

Участники круглого стола интересовались, какие новые профессии открываются на основе освоения нанотехнологий, и есть ли на них профстандарты?

– Есть, – ответила Светлана Козлова. – Мы сейчас заканчиваем разработку комплектов оценочных средств по объёмным нанометаллам. Это металлы, в которые добавляются наноструктуры различных веществ для придания им определённых свойств. После того, как наши оценочные средства примет Совет по профессиональным квалификациям, мы хотим взять нанометаллы в область деятельности и проводить по ним экзамен.

БОРОДЫ ЕСТЬ, А БРАДОБРЕЕВ НЕТ

О пилотном проекте повышения квалификации педагогов и мастеров производственного обучения в таких разных областях как сварочное дело и индустрия красоты, рассказали генеральный директор Агентства по развитию человеческого капитала в Северо-Западном федеральном округе Наталия Авеева и руководитель Центра специальной подготовки Регионального Северо-Западного Межотраслевого Аттестационного центра Ольга Иващенко.

В октябре Национальное агентство развития квалификаций вместе с Агентством развития человеческого капитала Северо-Запада организовало в Санкт-Петербурге программу «Проектирование и реализация учебно-производственного процесса на основе применения профессиональных стандартов, лучшего отечественного и международного опыта». Программа была рассчитана на педагогов и мастеров среднего профессионального образования, которые должны постоянно подкреплять свой уровень практикой, повышать квалификацию, так же, как работники на производстве. В пилотный проект в СЗФО вошли пять профессий: сварщик дуговой сварки, сварщик полимерных материалов, специалист по неразрушающему контролю (дефектоскопист), парикмахер и косметолог. Вся программа заняла 108 часов. Методический модуль «Применение профессиональных стандартов при разработке профессиональных образовательных программ» прошёл на базе Санкт-Петербургской академии постдипломного педагогического образования.

– Программа была достаточно ёмкая, интересная и очень сложная, – поделилась впечатлениями Наталия Авдеева. – Это первый опыт подобного рода, когда шло обучение подготовке мастеров на основе профстандарта. Первый модуль вела представитель Национального агентства развития квалификаций, и аудитории сначала было сложно воспринимать научный язык и терминологию. Но мастерство преподавателя привело к тому, что в конце второго дня все уже чувствовали себя уверенней. И это уже было не только прослушивание лекций, а практические занятие.

– Участники модуля сами разработали конкретные оценочные средства в соответствии с требованиями профстандартов и выдвинули предложения по актуализации федеральных государственных образовательных стандартов, чтобы они соответствовали требованиям профессиональных стандартов, – добавила Ольга Иващенко. – Эта работа очень увлекла работников образовательных учреждений. Единственное, они нам высказали пожелание потом, что этот модуль надо было проводить после стажировки.

Второй модуль, технологический, представлял собой стажировку по профессиям сварщика (занятия шли на базе Учебного научно-технического центра «Сварка» ДПО «Сварочная Академия») и по профессиям «Косметолог» и «Парикмахер» на базе образовательного учреждения «Академия «МАЙ».

– Мастера производственного обучения индустрии красоты были достаточно профессиональными, учились по 8-9 часов, всё записывалось в специальные дневники, которые потом забрали с собой, – поделилась Наталия Авдеева.

Интересную деталь выяснили во время занятий. Оказывается, несмотря на то, что мужчины очень полюбили отращивать бороды, сегодня нет профессионального стандарта и специальности по оформлению бороды и бакенбардов. Бороды есть, а специальности нет.

(Окончание на стр. 8)

ТРУД И ЗАНЯТОСТЬ

20 РЕГИОНОВ РЕШАЛИ В ПЕТЕРБУРГЕ, КАК БУДУТ ОБЕСПЕЧИВАТЬ КАДРАМИ ЭКОНОМИКУ

В СЕВЕРНОЙ СТОЛИЦЕ ОБСУДИЛИ МЕРОПРИЯТИЯ ПО ВЫПОЛНЕНИЮ ПРИОРИТЕТНОЙ ПРОГРАММЫ «ПОВЫШЕНИЕ ПРОИЗВОДИТЕЛЬНОСТИ ТРУДА И ПОДДЕРЖКА ЗАНЯТОСТИ»

По итогам заседания Правительства Российской Федерации 30 августа 2017 года был утверждён паспорт приоритетной программы «Повышение производительности труда и поддержка занятости». Срок её реализации – с сентября 2017 года по декабрь 2025 года. К этому времени производительность труда на предприятиях, участвующих в программе, должна вырасти не меньше, чем на 30 процентов.

В 2018 году соответствующие региональные программы должны быть реализованы в 15 субъектах Федерации на 150 предприятиях, к 2025 году – в 85 субъектах Федерации на 850 предприятиях.

Программа вступила в силу, и сейчас в тех субъектах Федерации, которые выбраны для пилотного этапа, предстоит создать свои аналогичные региональные программы, которые должны включать не только сами мероприятия по подъёму производительности, но и развитие институтов содействия занятости населения, и организацию обучения и трудоустройства работников предприятий-участников.

РАБОТАЕМ БОЛЬШЕ – ПРОИЗВОДИМ МЕНЬШЕ

Санкт-Петербург тоже стал одним из первых регионов, принявших участие в проекте повышения производительности труда. Во время недели «Кадры. Карьера.HR.» в Центре импортозамещения и локализации состоялась межрегиональная конференция «Активная политика занятости как фактор экономического роста», в которой приняли участие представители 20 субъектов Федерации. Во время конференции обсуждалась и программа повышения производительности труда, и вопросы кадрового обеспечения промышленного роста.

Состояние экономики зависит от обоих этих факторов. В России, при том, что люди работают не меньше, а зачастую больше, чем в развитых странах, производительность труда ниже. Все, кто бывают за рубежом, знают, что в западной Европе магазины закрываются рано, а по выходным и вовсе не работают. У нас же они открыты до 23 часов, а про то, чтобы не работать в субботу и воскресенье даже речи нет. Люди задерживаются в офисах допоздна, берут дела на дом, не ходят в отпуска… А производительность при этом в два раза ниже!

В Минэкономразвития решили, что пора эту ситуацию исправлять. Причины такого положения вещей в Правительстве видят в отсутствии конкуренции, в технологическом отставании, в недостатке знаний и компетенций, соответствующих времени и условиям современной экономики, в чрезмерных административных барьерах.

– Логика программы построена на том, что у нас в нескольких отраслях, в первую очередь в обрабатывающей промышленности, существуют серьёзные разрывы по уровню производительности труда с ведущими экономиками мира, – выступил на конференции советник министра экономического развития Российской Федерации Александр Молодцов. – Основная задача – мерами, которые предусмотрены программой, эти разрывы преодолеть. Нельзя сказать, что мы пионеры. Госпрограммы по повышению производительности были реализованы в разных странах, мы этот опыт изучили.

Советник министра рассказал о первых шагах по выполнению программы. Сейчас в неё вступили шесть регионов. Создан Федеральный центр компетенций – самостоятельная структура, которая помимо передачи опыта и лучших практик будет направлять экспертов на пилотные предприятия в пилотные регионы для первичного анализа производительности труда.

ГОСУДАРСТВО ПОДДЕРЖИТ

Помимо этого Федеральный центр компетенций будет проводить экспертизу проектов, претендующих на получение государственной поддержки. О том, в чём она будет выражаться, подробно рассказал советник министра.

– Совместно с Фондом развития промышленности мы запускаем программу, по которой на проекты по повышению производительности труда будут предоставлять займы на льготных условиях. Структура займа примерно следующая: 80 процентов на техперевооружение, 10 процентов на обучающие программы для людей, которым предстоит работать на новом оборудовании, и 10 процентов – на дополнительный консалтинг, если он требуется, по внедрению системы Lean – Бережливое производство – и других инструментов, которые помогут повысить производительность труда.

Предусмотрена и образовательная программа, которая будет представлять собой облегчённую версию большой программы «Профкадры», и её задача в понятной форме донести основные технологии организации повышения эффективности производства за счёт реализации инструментария бережливого производства и связанных с ним технологий.

– Мы сейчас собираем предложения от предпринимательских ассоциаций: РСПП, «Деловой России», «ОПОРА России». Уточняем, что им мешает работать, какие регулирующие нормы не дают повышать производительность труда, – добавил Александр Молодцов. – В ближайшее время мы направим в пилотные субъекты Федерации перечень административных барьеров, которые должны быть устранены в течение трёх лет. В первую очередь в области трудовых отношений, промышленной безопасности и техрегулирования.

Советник министра рассказал, что предусмотрены средства и на программу подготовки управленческих кадров.

Понятно, что программа повышения производительности труда напрямую связана с кадровым вопросом. Поэтому Минэкономики совместно с Минтрудом и региональными властями формируют сейчас ту целевую модель Службы занятости, которая должна быть создана в регионах, которые вступили в программу.

– Мы видим, что сейчас службы занятости ориентированы немного не в том направлении, которое требуется, – объяснил советник. – Сейчас у многих задача просто устроить определённое количество людей на какую-то работу. А нужно, чтобы эта деятельность имела более проактивный характер и речь шла о кадровом обеспечении предприятий. Средства в федеральном бюджете предусмотрены на то, чтобы в пилотных регионах деятельность служб занятости была преобразована.

ОБУЧЕНИЕ ПОД КОНКРЕТНЫЕ ПРОЕКТЫ

В соответствии с программой повышения производительности труда, уже по итогам 2018 года 78 процентов работников, участвующих в мероприятиях по повышению эффективности занятости и обратившихся в Службу занятости, должны быть трудоустроены и получать зарплату не ниже, чем на предыдущем месте работы. К 2025 году таких работников должно быть не менее 90 процентов. Поэтому так важно преобразовать существующую Службу занятости в более современную и эффективную структуру.

– Главная задача Службы занятости – не борьба с безработицей, а функция регулятора рынка труда, – считает руководитель Комитета по труду и занятости населения Санкт-Петербурга Дмитрий Чернейко, – Чтобы можно было управлять уровнем экономической активности населения на территории, заниматься созданием системы кадрового обеспечения, взаимодействуя с образованием, формировать заказ на компетенции. Надо стремиться к тому, чтобы обеспечить экономику персоналом, который обладает нужной квалификацией, и делать это предстоит именно через развитие человеческого капитала, через максимально широкое повышение квалификации. Для нас показателем эффективности должно быть сокращение времени поиска работы и работника. Мы видим, что первичное профобразование закрывает только 10 процентов потребностей работодателей в Санкт-Петербурге. Надо расширять переподготовку, но самое главное – понимать кадровую составляющую любого проекта, обеспечивающего экономическое развитие, любой инвестиционной программы. Надо понимать структуру кадров на территории. Грубо говоря, нужен кадастр рабочих мест, трудовых ресурсов и их балансы.

По словам Дмитрия Чернейко, объём переподготовки за счет бюджета сейчас составляет в Петербурге 15 тысяч человек в год, а должно быть – 100 тысяч. Тогда на поиски работы будет уходить не полгода, как сейчас, а месяц. Но переподготовка должна быть не ради переподготовки, а под конкретный проект или рабочее место. Чтобы, закончив обучение, человек шёл не обратно на биржу труда, а на работу.

МИРОВОЙ ОПЫТ

На конференцию «Активная политика занятости как фактор экономического роста» были приглашены представители влиятельной международной организации WAPES – Всемирная ассоциация государственных служб занятости. В 2018 году она проведёт свою конференцию во время второго Международного форума труда в Санкт-Петербурге.

– В рамках всего мира создана система обмена абсолютно живым и актуальным опытом, самым разнообразным, и создана единая информационная среда. Надо этим пользоваться, – отметил председатель Комитета по труду и занятости Санкт-Петербурга Дмитрий Чернейко.

СПРАВКА

WAPES (World association of public employment services) – Всемирная ассоциация государственных служб занятости является платформой для контактов на рынке труда и занятости и для обмена информацией между странами-членами организации.

Участниками WAPES являются почти 85 государственных служб занятости со всего мира; вместе они составляют более 1 миллиона человек. Они управляют рынками труда с уровнем безработицы от 2 до 80%.

WAPES была основана в 1988 году государственными службами занятости Канады, Франции, Германии, Нидерландов, Швеции и США вместе с Международной организацией труда (МОТ). МОТ остаётся наблюдателем.

WAPES основывается на ценностях её членов. Ценности здесь – это некоммерческая ориентация, прозрачность, равные возможности, высокое качество предоставления услуг, доступность и ориентация на обслуживание.

WAPES является единственной глобальной сетью для лиц, принимающих решения в области государственной службы занятости.

WAPES добавляет ценность в области занятости, миграции и образования путем бенчмаркинга (сопоставительный анализ на основе эталонных показателей, то есть процесс определения, понимания и адаптации имеющихся примеров эффективного функционирования компании с целью улучшения собственной работы) внутри и между регионами мира. Решения, принятые в этой сети, оказывают значительное влияние благодаря высокой степени участия и хорошо продуманной структуре управления.

WAPES ежегодно организует мероприятия во всех регионах мира для государственных служб занятости и других приглашённых организаций: конференции, семинары, коллегиальные обзоры, тренинги, учебные поездки и консультации, а также исследования и обзоры стратегии и эффективности государственной службы занятости. Мероприятия проводятся вместе с членами и партнерами WAPES.

ТРУД И ЗАНЯТОСТЬ

ЧТО СВЯЗАЛО ИНДУСТРИЮ КРАСОТЫ, ГОСТЕПРИИМСТВА И НАНОТЕХНОЛОГИЙ

ЗА КРУГЛЫМ СТОЛОМ В ЦЕНТРЕ ИМПОРТОЗАМЕЩЕНИЯ И ЛОКАЛИЗАЦИИ СПЕЦИАЛИСТЫ РЫНКА ТРУДА ОБСУЖДАЛИ ПРОФСТАНДАРТЫ И МЕТОДЫ НЕЗАВИСИМОЙ ОЦЕНКИ КВАЛИФИКАЦИИ СПЕЦИАЛИСТОВ РАЗНЫХ ОТРАСЛЕЙ

(Окончание. Начало на стр. 6)

ДЕФЕКТОСКОПИСТОВ ЕЩЁ НЕ БЫЛО

Хорошо, что со сварщиками таких проблем не возникает. Они есть, и во время стажировки были представлены сразу три специальности.

– Одна группа стажёров повышала квалификацию по профессии «сварщик дуговой сварки», а в двух других группах – «сварщик полимерных материалов» и «дефектоскопист» было обучение совершенно новым компетенциям, которые до сих пор в колледжах не преподаются, – объяснила Ольга Иващенко. – В группе «дефектоскописты» многие из преподавателей впервые увидели инструмент, впервые узнали об этой профессии. Им было это всё внове и интересно. Нам пришлось оснастить полностью цеха оборудованием разных производителей из разных стран для того, чтобы люди научились работать именно на разном оборудовании, чтобы не было потом претензий «я вот только на этом умею». Так что мастера и преподаватели всё попробовали.

По словам Ольги Иващенко, стажёрам было нелегко. В группе было три женщины, они работали наравне с мужчинами, с утра и до самого вечера.

– Все умения и знания, которые получили педагоги, они уже используют в своей работе, начиная от оценочных средств и заканчивая технологическими картами, – порадовалась Ольга. – Они просят ещё проводить такие стажировки. Все прошли итоговую аттестацию и выразили желание продолжать дальше.

Главный вывод, по мнению Ольги Иващенко, это то, что представители образовательных учреждений теперь уверены, что детей надо обучать в соответствии с профстандартами, а демонстрационный экзамен проводить по типу независимой оценки квалификации, чтобы ученики получали легитимные документы – не только диплом, но ещё и свидетельство о квалификации.

– Сейчас есть предложение проводить итоговую аттестацию по рабочим специальностям в виде демонстрационного экзамена по модели World skills, – объяснила она. – Это соревновательная система, очень дорогая. А мы предлагаем проводить по модели независимой оценки квалификации. По модели World skills ребята получают диплом об образовании и паспорт компетенций, который только продвинутым работодателям может что-то сказать. А по нашей модели, если ребёнок сдаёт экзамен, то он получает диплом и свидетельство о квалификации, с которым может идти на работу даже без опыта.

Целью третьего модуля «Применение цифровых учебных материалов и дистанционных образовательных технологий при подготовке рабочих кадров» была разработка фрагмента электронного учебно-методического контента.

– Третий модуль был самым сложным, – призналась Наталия Авдеева. – Участники должны были мало того, что создать программу дистанционного обучения, но и работать в ней. Платформа очень серьёзная, им надо было создать программу именно для учащихся.

В результате 75 педагогов из 41 профессионального образовательного учреждения Петербурга и других субъектов Федерации успешно завершили программу повышения квалификации и получили положительные оценки на итоговой аттестации.

ОФИЦИАНТАМ ЕСТЬ КУДА РАСТИ

Санкт-Петербург – туристическая столица, и потому в индустрии гостеприимства здесь, конечно, должны быть самые высокие стандарты и требования. И здесь есть, над чем работать. Центр навыков и компетенций в индустрии гостеприимства пока не проводит экзамены с выдачей удостоверений и занесением в реестр Национального агентства развития квалификаций. Но там тоже накоплен большой опыт работы с профессиональными стандартами. Им поделился технический директор центра Михаил Рапопорт.

– На базе Федерации рестораторов и отельеров Северо-Запада создан центр оценки квалификаций, у которого есть шесть экзаменационных центров и 28 потенциальных площадок, – рассказал Михаил. – Мы работаем над оценочными материалами в общей сложности двенадцати квалификаций и проводим экзамены для апробации оценочных средств. Сейчас мы начали с этой же целью проводить конкурс профмастерства. Формат оказался удачным, хотя мы поняли, что оценочные листы и материалы, которые разработаны для независимой оценки квалификации, не всегда могут быть использованы в конкурсах профмастерства. Потому что независимая оценка квалификации – это объективность, а не соревнование.

В этом году индустрия гостеприимства Северо-Запада пополнилась сотней экспертов по независимой оценке квалификаций. Они прошли обучение на базе факультета сервиса, туризма и гостеприимства Санкт-Петербургского экономического университета.

– Экспертное сообщество – это наша основная сила, – считает Михаил Рапопорт. – Благодаря им мы стали эффективнее взаимодействовать с образовательными организациями. Раньше, когда к нам приходили на практику дети, их невозможно было поставить работать на кухню, потому что у них был не самый лучший уровень образования. Они два месяца чистили картошку, причём плохо, потом возвращались в образовательное учреждение и жаловались, что ничему не научились. Система независимой оценки квалификации дала нам возможность диалога с образовательными учреждениями.

– Главное, чтобы строя систему независимой оценки квалификаций, мы не забывали, зачем мы это делаем, – подчеркнул Михаил. – Это стимул для развития, для совершенствования образовательных программ и, в конечном счёте для роста уважения к профессии.

ДУМАТЬ НА ШАГ ВПЕРЁД ИЛИ ЗАЧЕМ НУЖНО ОПЕРЕЖАЮЩЕЕ ОБУЧЕНИЕ

СОКРАТИЛИ, НО НЕ ЗАБЫЛИ

Программа опережающего обучения уже несколько лет существует в Петербурге. Бюджетные средства отдельной строкой зарезервированы и направляются на переподготовку кадров в интересах предприятий-заявителей. Главная особенность программы обучения в том, что она доступна не официальным безработным, а тем, кто трудится на предприятиях и организациях города. Из названия понятно, что такое обучение рассчитано на то, чтобы опередить некие события в жизни человека и подготовить его к тому, что ждёт его завтра. Это могут быть как приятные события – если на предприятии происходит модернизация производства, куплено новое оборудование, и руководство решило обучить персонал на нём работать, так и неприятные – если грядёт сокращение штата и человека нужно обучить новой профессии, чтобы сохранить его в штате.

Опережающее обучение важно и для работодателей, и для сотрудников. Оно повышает эффективность использования трудовых ресурсов, повышает лояльность и вовлечённость работников, экономит время и затраты на поиск и подбор новых работников при изменении структуры предприятия.

В этом году более 550 человек были направлены на опережающее обучение. Возможностью переобучить персонал воспользовалось 26 предприятий города, что позволило многим из них сохранить сотрудников и развить их компетенции за счёт средств городского бюджета. Среди них такие крупные, как ЗАО «Невский завод», АО «РЭП Холдинг», ООО «Петербургтеплоэнерго», ПАО «Пролетарский завод», ПАО «Ижорские заводы», ПАО «Звезда», АО НПО «Импульс».

Для работников доступны как программы повышения квалификации, так и программы профессионального обучения.

Сотрудники организаций прошли обучение по 29 программам профессионального обучения (подготовка, переподготовка, повышение квалификации): слесарь механосборочных работ (4,5,6 разряд), слесарь по сборке металлоконструкций (4,5,6 разряд), водитель транспортного средства (переподготовка с «В» на «D»), электромонтер по ремонту и обслуживанию электрооборудования (4,5 разряд) и другие. В течение года люди обучались по 19 дополнительным профессиональным программам (повышение квалификации). Среди них: «Организация бюджетирования на предприятии», «Обеспечение экологической безопасности при работах в области обращения с опасными отходами», «Администрирование и программирование для вычислительных комплексов семейства «Эльбрус»», «Программируемые логические контроллеры SIMATIC S7-300 фирмы Siemens», «Управление персоналом для руководителей структурных подразделений», «Методы исследования спроса на услуги по оценке квалификации специалистов в области производства изделий с наноконструированным и композиционными материалами», «Система разработки и постановки на производство военной техники. Система менеджмента качества. Общие требования ГОСТ РВ 0015-002-2012», «Технический английский язык».

С городом сотрудничает порядка 30 учебных заведений, среди которых, в частности, Центральный институт повышения квалификации Росатома, Военно-Космическая Академия им. А.Ф. Можайского, Университет ИТМО, Учебный центр «Базис», Невский машиностроительный техникум, ГЭТУ «ЛЭТИ». При этом список образовательных организаций значительно расширился даже по сравнению с прошлым годом.

Опережающее обучение доступно работникам, находящимся под угрозой увольнения; работникам организаций, реализующих инвестиционные проекты, осуществляющих реструктуризацию, модернизацию, проекты повышения производительности труда, развития персонала, импортозамещения, а также сотрудникам организаций, входящих в кластеры Санкт-Петербурга. Для участия в программе надо подать заявку в Агентство занятости населения любого района города. После проверки пакета документов на соответствие региональной программе среди учебных заведений проводится конкурс в соответствии с федеральным законом 223-ФЗ, далее сотрудники компании-заявителя за счёт бюджетных средств проходят переподготовку. Обучение может проходить с отрывом или без отрыва от работы, по очной, очно-заочной и дистанционной формам, может быть групповым или индивидуальным. В среднем от момента подачи заявки предприятием до момента начала обучения сотрудников проходит 4-6 недель.

– Через пять лет профессии, которые сегодня востребованы, могут исчезнуть, – считает генеральный директор Невского завода Алексей Попков. – Но людей нельзя менять, как перчатки, их надо беречь, тем более, инициативных, которые поддерживают профессиональную культуру. Им нужно дать возможность получить вторую профессию, переквалифицироваться. И мы это делаем. Каждый, кто хочет развиваться для себя, для своей семьи, заинтересован в том, чтобы быть востребованным и через 10-15 лет. Бизнесу это тоже выгодно, потому что, чем больше будет таких людей, тем лучше для компании.

ДОПОЛНИТЕЛЬНОЕ ОБРАЗОВАНИЕ ПОЛУЧИТ РАЗВИТИЕ

В скором будущем Центр занятости населения Санкт-Петербурга также получит лицензию на предоставление услуг дополнительного профессионального образования. Это позволит гибко реагировать на потребности работодателей, собирать программы под конкретные проекты и оборудование, приглашать преподавателей высокого уровня.

Учредители издания – Мальковская А.О., Устиненко В.Б. Главный редактор: А.О. Мальковская.
Автор текстов Екатерина Ефимова.
Адрес редакции: 199178, Санкт-Петербург, Большой пр., В.О., д. 55. Телефон: 8-911-9188467, glavred@socpolit.ru.
Адрес издательства: 199178, Санкт-Петербург, Большой пр., В.О., д. 55. Телефон: 8-911-9188467, glavred@socpolit.ru.
Газета зарегистрирована Министерством РФ по делам печати, телерадиовещания и средств массовых коммуникаций. Регистрационное свидетельство ПИ №77– 11055 от 05 ноября 2001 г.

Редакция не несет ответственности за содержание рекламы. Точка зрения редакции не всегда совпадает с мнением авторов.
При перепечатке материала ссылка на газету обязательна. Возрастная классификация информационной продукции (16+).

Тираж номера – 8000 экз. Распространяется бесплатно.
Время подписания в печать: По графику 15.00 15.12.2017.
Фактическое 15.00 15.12.2017. Дата выхода в свет: 15.12.2017
Отпечатано в типографии АО «Первая Образцовая типография». Адрес типографии: 198216, г. Санкт-Петербург, Ленинский пр., д. 139. Номер заказа 1941.