

МЕСТО ПОДГОТОВКИ И ПЕРЕПОДГОТОВКИ КАДРОВ В СОЗДАНИИ СИСТЕМ КАДРОВОГО ОБЕСПЕЧЕНИЯ

Дмитрий Чернейко,
председатель Комитета по труду и занятости населения Санкт-Петербурга

РЫНОК ТРУДА РФ. SWOT АНАЛИЗ

Сильные стороны

- Достаточная численность населения
- Наличие базы для развития системы профессионального образования
- Наличие ресурсов для развития человеческого потенциала

Слабые стороны

- Низкая производительность труда
- Низкая трудовая мобильность
- Несоответствие структуры спроса и предложения
- Отсутствие эффективных институтов и информации о рынке

Возможности

- Повышенный спрос на технические и инженерные кадры в мире
- Курс на интенсивное развитие экономики РФ

Угрозы

- Неблагоприятная демографическая ситуация
- Неконтролируемая внешняя трудовая миграция
- Неблагоприятная экономическая ситуация

ОСОБЕННОСТИ СОВРЕМЕННОГО ЭТАПА РАЗВИТИЯ РЫНКА ТРУДА

- 1** Неразвитость институтов и недостаток информации о рынке
- 2** Сложность выработки кадровых стратегий
- 3** Развитие гибких и дистанционных форм занятости
- 4** Изменение содержания труда
- 5** Приобретение новых компетенций в течение всей карьеры
- 6** Ключевое значение функции заказчика персонала и образовательных услуг

КЛЮЧЕВАЯ ПРОБЛЕМА – НЕДОСТАТОЧНАЯ РАЗВИТОСТЬ ИНСТИТУТОВ РЫНКА ТРУДА

Государство:

1. Недостаток информации для принятия корректных управленческих решений
2. Неравномерное развитие рынка труда
3. Неконтролируемая трудовая миграция
4. Криминализация и деградация отдельных сегментов рынка труда
5. Нелегальная занятость
6. Низкая производительность труда

Система профессионального образования:

1. Ориентация на краткосрочные потребности рынка труда
2. Несоответствие объёмов выпуска и квалификации выпускников потребностям рынка труда
3. Исчезновение отдельных затратных в подготовке, но необходимых экономике специальностей
4. Незрелость механизма гармонизации профессиональных и образовательных стандартов

Население:

1. Несоответствие карьерных и зарплатных ожиданий реальной ситуации на рынке труда
2. Структурная безработица
3. Сложность профессионального самоопределения
4. Недостаточная социальная поддержка со стороны государства в случае безработицы

Работодатели:

1. Принятие инвестиционных и организационных решений без учета кадровой компоненты
2. Постоянный дефицит кадров
3. Отсутствие стимула для модернизации производства и внедрения трудосберегающих технологий
4. Слабо ограниченное привлечение трудовых мигрантов

СООТНОШЕНИЕ ПОТРЕБНОСТИ В КАДРАХ И ПРЕДЛОЖЕНИЯ РАБОТНИКОВ НА РЫНКЕ ТРУДА САНКТ ПЕТЕРБУРГА В 2014 ГОДУ (В ПРОФЕССИОНАЛЬНО КВАЛИФИКАЦИОННОМ РАЗРЕЗЕ)



СООТНОШЕНИЕ СТРУКТУРЫ ВЫПУСКА УЧРЕЖДЕНИЙ СПО, НПО, МИГРАЦИОННЫХ КВОТ И ПОТРЕБНОСТЕЙ РЫНКА ТРУДА САНКТ ПЕТЕРБУРГА В 2012 ГОДУ



ОСНОВНЫЕ ЦЕЛИ САНКТ ПЕТЕРБУРГА ДО 2030 ГОДА

- 1** Развитие человеческого капитала
- 2** Повышение качества городской среды
- 3** Обеспечение устойчивого экономического роста
- 4** Обеспечение эффективности управления и развитие гражданского общества



РАЗВИТИЕ ЧЕЛОВЕЧЕСКОГО КАПИТАЛА. ОСНОВНЫЕ НАПРАВЛЕНИЯ:

1. Создание систем кадрового обеспечения
2. Технологический форсайт и рост производительности труда



НАУЧНЫЕ ИССЛЕДОВАНИЯ КАК БАЗИС ДЛЯ ПРИНЯТИЯ УПРАВЛЕНЧЕСКИХ РЕШЕНИЙ

- 1** Мониторинг рынка труда и разработки прогноза баланса трудовых ресурсов Санкт-Петербурга
- 2** Исследования по отраслям и кластерам
- 3** Исследования по точкам роста и территориям



РОСТ ПРОИЗВОДИТЕЛЬНОСТИ ТРУДА: КООПЕРАЦИЯ

Выстраивание диалога и формирование единой кадровой потребности внутри кластеров и отраслей



РОСТ ПРОИЗВОДИТЕЛЬНОСТИ ТРУДА: НАУЧНО ТЕХНИЧЕСКИЙ ПРОГРЕСС



- 1** Технологический форсайт
- 2** Профессиональный стандарт и компетентностная модель на краткосрочный, среднесрочный и долгосрочный период

РОСТ ПРОИЗВОДИТЕЛЬНОСТИ ТРУДА: СПЕЦИАЛИЗАЦИЯ

1

Нахождение точек роста и наиболее перспективных направлений развития, дающих территории максимальное конкурентное преимущество

2

Оценка стоимости и источники кадрового обеспечения развития на краткосрочный, среднесрочный и долгосрочный периоды



РОЛЕВЫЕ ФУНКЦИИ

1.

РАБОТОДАТЕЛИ

←
отдают

←
получают

- План модернизации производств
- Требования к компетенциям на краткосрочный, среднесрочный и долгосрочный период
- Кадровую потребность

- Работников нужной квалификации в требуемом количестве
- Потенциал для развития производства, устойчивого развития, глобальной конкурентоспособности
- Прогноз развития рынка труда региона как базу для принятия корректных управленческих решений
- Прогноз точек роста и наиболее перспективных направлений развития

2.

**СИСТЕМА
ОБРАЗОВАНИЯ**

←
отдают

←
получают

- Сведения о возможностях по подготовке кадров
- Выпускников в нужном количестве и нужной квалификации
- Возможность создания программ переподготовки и дополнительного образования под нужды работодателей

- Заказ на подготовку специалистов
- Описание требуемых работодателям компетенций
- Возможности для дуального обучения: программы стажировок, обучения на производстве и т.п.

3.

**ЧАСТНЫЕ АГЕНТСТВА ЗАНЯТОСТИ,
РАБОТНЫЕ САЙТЫ,
СПЕЦИАЛИЗИРОВАННЫЕ
ИЗДАНИЯ**

←
отдают


←
получают

- Подбор работников, в .т.ч. в других регионах и странах
- Экспертную оценку источников кадрового покрытия
- Аналитику по рынку труда
- Информационную поддержку

- Заказ на подбор работников
- Информационную базу для формирования стратегии развития

РОЛЕВЫЕ ФУНКЦИИ

РАБОТОДАТЕЛИ

отдают


получают


- План модернизации производств
- Требования к компетенциям на краткосрочный, среднесрочный и долгосрочный период
- Кадровую потребность

- Работников нужной квалификации в требуемом количестве
- Потенциал для развития производства, устойчивого развития, глобальной конкурентоспособности
- Прогноз развития рынка труда региона как базу для принятия корректных управленческих решений
- Прогноз точек роста и наиболее перспективных направлений развития

РОЛЕВЫЕ ФУНКЦИИ

ЧАСТНЫЕ АГЕНТСТВА ЗАНЯТОСТИ, РАБОТНЫЕ САЙТЫ, СПЕЦИАЛИЗИРОВАННЫЕ ИЗДАНИЯ

получают



- Заказ на подбор работников
- Информационную базу для формирования стратегии развития

отдают



- Подбор работников, в .т.ч. в других регионах и странах
- Экспертную оценку источников кадрового покрытия
- Аналитику по рынку труда
- Информационную поддержку

РОЛЕВЫЕ ФУНКЦИИ

СИСТЕМА ОБРАЗОВАНИЯ

получает



- Заказ на подготовку специалистов
- Заказ на научные исследования
- Описание требуемых работодателям компетенций
- Возможности для дуального обучения: программы стажировок, обучения на производстве и т.п.

отдает



- Сведения о возможностях по подготовке кадров
- Выпускников в нужном количестве и нужной квалификации
- Возможность создания программ переподготовки и дополнительного образования под нужды работодателей
- Участие в исследованиях рынка труда

РЕЗУЛЬТАТЫ:

- 1 Решение проблемы кадрового дефицита
- 2 Решение проблемы низкой контролируемости трудовой миграции
- 3 Устранение диспропорций в развитии национального рынка труда
- 4 Повышение производительности труда и создание высокопроизводительных рабочих мест
- 5 Рост глобальной конкурентоспособности экономики СПб и РФ
- 6 Рациональное использование и развитие человеческого капитала, повышение его рентабельности
- 7 Создание возможностей для самореализации, развития навыков и компетенций каждого жителя Санкт-Петербурга

СПАСИБО ЗА ВНИМАНИЕ!