В настоящее время в СПб создана определенная система трехстороннего участия в профобразовании и повышении квалификации кадров (бизнес, образовательные учреждения, ИОГВ): смотрите выше.

Выводы:

**Первый уровень:** Предприятия выплачивают налоги, но осуществляют подготовку и переподготовку кадров за свой счет, в том числе в собственных учебных центрах, т.к. не уверены в том, что существующая система подготовки обеспечит их кадрами нужного качества и количества.

Для предприятия содержание учебного центра обходится 2-3 млн. руб.- это несвойственная функция.

По мониторингу СПП СПб в феврале 2012 года 17 предприятий затрачивают около 95 млн. руб. в год на все виды подготовки и переподготовки кадров.

Малому бизнесу подготовка кадров в основном «не под силу».

Общих фондов и общей стратегии и структуры управления бизнес не имеет. Попытки создания фонда в Союзе не получают поддержки.

Кадровый баланс и Прогнозирование потребности кадров на 5 лет – в настоящее время отсутствует, поэтому сегодня бизнес, да и никто в СПб не может составить для системы образования сводные заявки на подготовку кадров.

Инновационная программа дает частичное подспорье в подготовке кадров для высокотехнологичных производств, но в 2012 году из 54 заявок удовлетворены только 17 (деньги выбраны).

Бизнес в настоящее время неохотно участвует в деятельности Попечительских советов.

**Второй уровень:** В основном нефинансовая декларация сторон о намерениях, которая может быть реализована и фактически частично реализуется через конкретные Программы с финансовым наполнением.

В разработке Программ принимают участие все заинтересованные стороны, в том числе система дополнительного образования.

**Третий уровень:** МВКС может быть координирующим кадровую политику общественным органом, но в настоящее время ещё не работает.

Желательно, чтобы решения МВКС были обязательны для исполнения и учета в бюджете СПб.

Возможно, что кадровую политику возьмет на себя Промышленный совет при Губернаторе Санкт-Петербурга.

**Четвертый уровень:** Соглашения Трехсторонней комиссии по определению важнейшие в регионе, но по факту таковыми не являются.

**Пятый уровень:** Основной. От решений Правительства СПб и ЗАКСа во многом зависит программно-целевой подход к вопросам кадровой политики, нормативно-правовая база и финансирование. Важным являются правильный выбор цели, критериев оценки и ответственности.

Необходим прогнозный баланс кадров (включая внутреннюю и внешнюю миграцию), механизм и финансирование его обеспечения, а также контроль и ответственность за результаты.

Существующая Комплексная программа по развитию профобразования Санкт-Петербурга, к сожалению, не является целевым документом, не имеет критериев оценки результатов её реализации, кроме выполнения некоего набора мероприятий.

**Шестой уровень:** Формирование нормативно-правовой базы и других механизмов и условий регулирующих политику и экономику РФ.

В частности, желательно, чтобы в закон об объединениях работодателей были внесены поправки о том, чтобы каждое юр лицо и частный предприниматель вступали в объединение работодателей в обязательном порядке. Объединения работодателей должны формировать фонды для организации повышения квалификации кадров.

В законе Об образовании должны иметь место указания по разработке и реализации программ профобразования строго ориентированные на потребности заказчиков, т.е. бизнеса.

АДП 03.10.12