

Всероссийская неделя охраны труда

Дни службы занятости

**“Создание экосистемы занятости
в Санкт-Петербурге.
Служба занятости как оператор
формирования и обеспечения
кадровой потребности работодателя.”**

Сочи, Сентябрь 2023

Современное состояние рынка труда

От страха повсеместной безработицы в эпоху цифровизации к тотальному дефициту специалистов всех уровней и специализации в большинстве стран мира

Количество стран ЕС, в большинстве регионов которых определен высокий уровень дефицита работников (ТОП-20)*

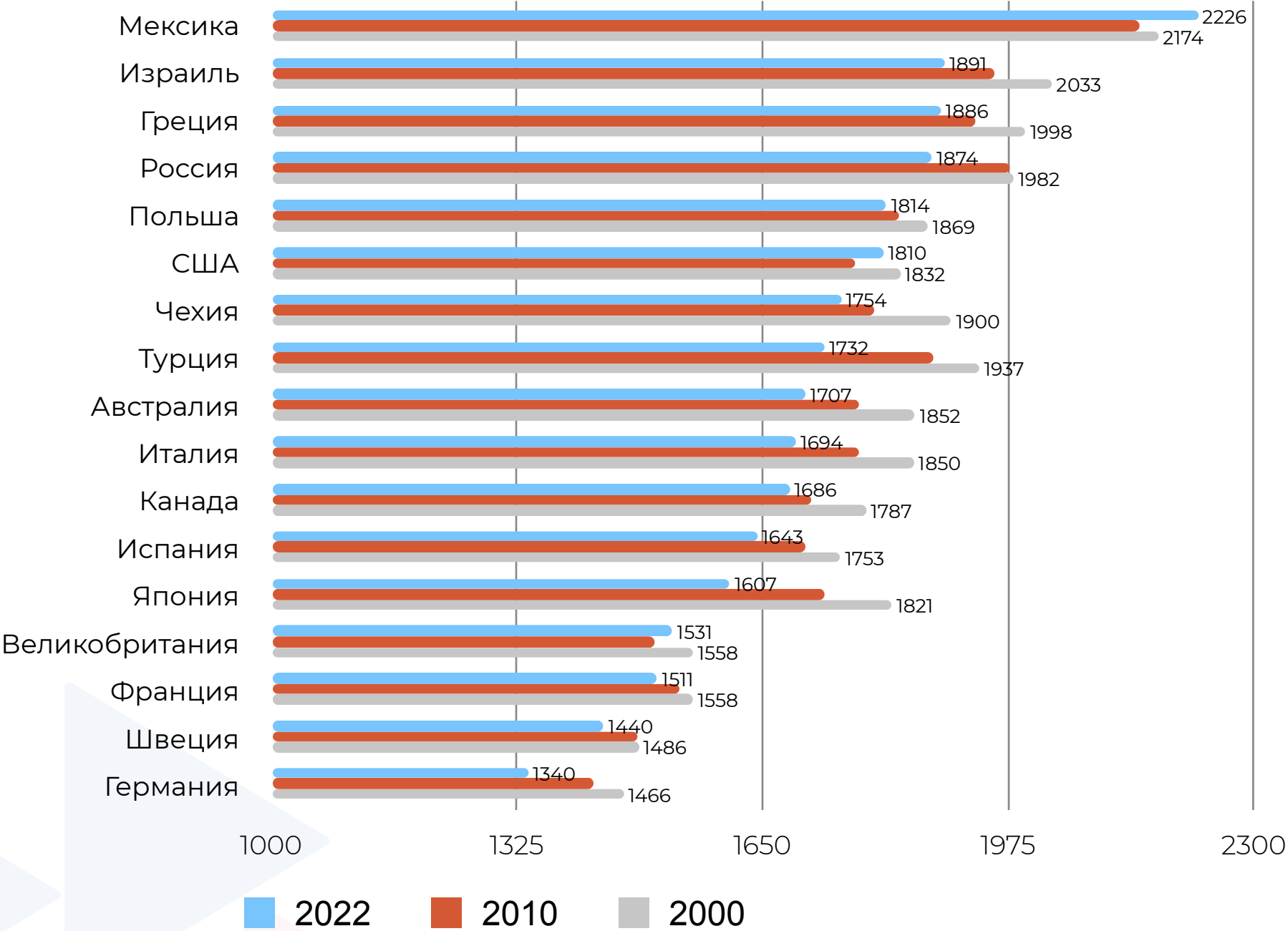


Современное состояние рынка труда

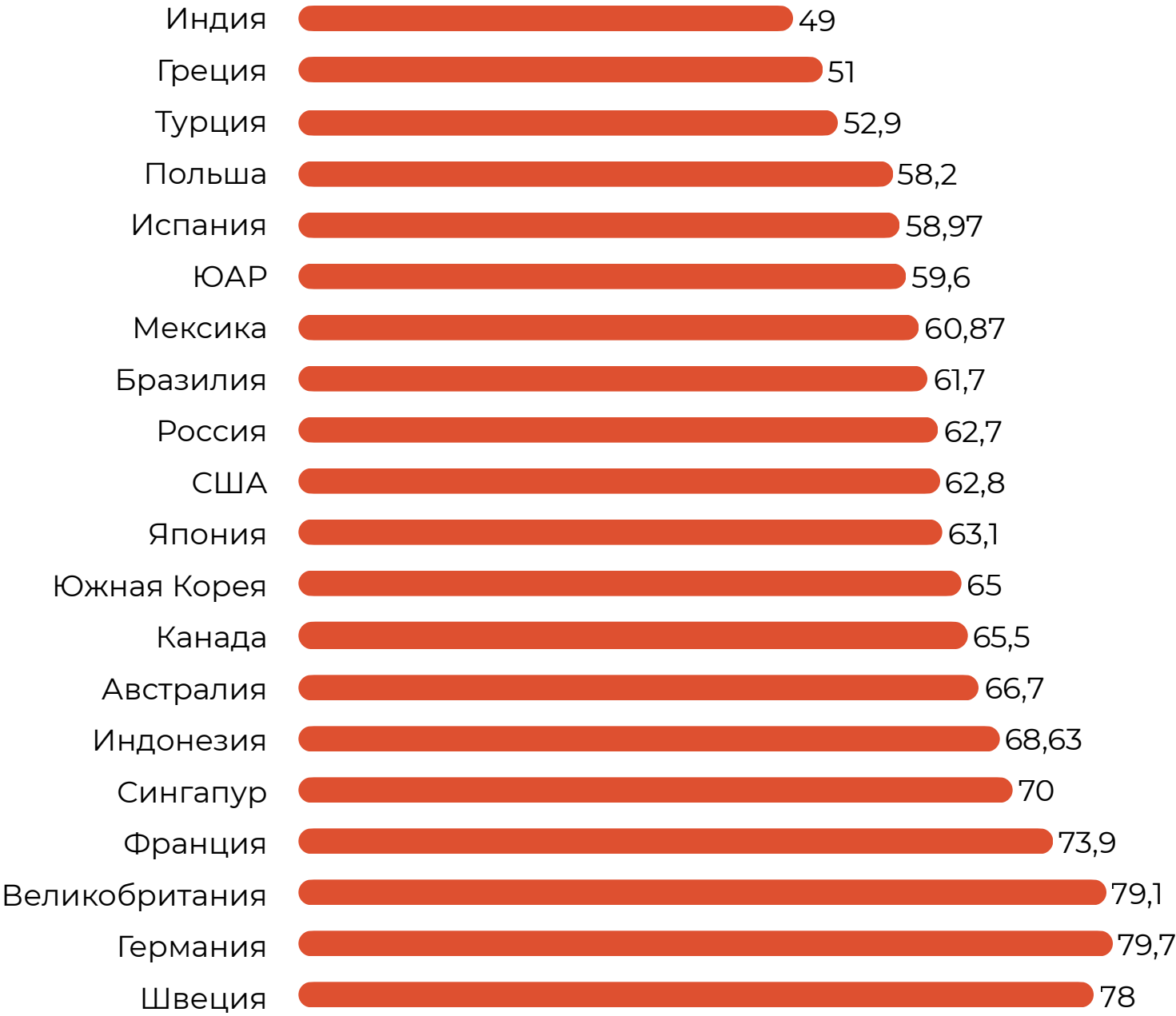
Высокая вариативность ситуации в сфере занятости в странах мира



Количество рабочих часов в год по странам мира, час*



Уровень экономической активности в странах мира, %*



*По данным Всемирного банка

Планирование кадрового обеспечения экономики

Возможные проблемы:

- ▶ предприятия видят только текущую потребность в кадрах и компетенциях;
- ▶ выпускники не имеют четкой профессиональной квалификации, дезориентированы на рынке труда;
- ▶ КЦП формируются по инерции, не учитывая реалии и вызовы современной экономики;
- ▶ с каждым годом дефициты усиливаются, так как ориентируются на текущую, а не перспективную потребность.

Решение:

разработка моделей кадрового обеспечения (предприятие – отрасль – экономика).

Мониторинг рынка труда

- ▶ Формирование **HR-метрик**.
- ▶ Выявление **проблемных сегментов**.
- ▶ Анализ **мотивации** работников.

Обследование предприятий

- ▶ **Статистика + Big Data.**
- ▶ Выявление **дисбалансов**, построение **прогнозов**.
- ▶ Мониторинг **лучших практик**.

Планирование обеспечения

- ▶ **Краткосрочное:** переподготовка.
- ▶ **Кратко/среднесрочное:** изменение условий труда.
- ▶ **Среднесрочное:** коррекция КЦП и программ.

Примеры реализованных проектов

01

Кадровое покрытие в системе ЖКХ

Жилищный комитет обращается в Комитет по труду и занятости населения СПб за содействием в подборе персонала к 2023 году.

Задача

Массовый подбор для сферы ЖКХ: дворники, трактористы - к январю 2023 года.

Новые инструменты и мероприятия

1 этап (октябрь-декабрь 2022):

- ▶ Произведены **расчеты заработной платы** персонала (дворник - от 49 000 руб., тракторист - от 77 000 руб.)
- ▶ Разработана **дорожная карта** проекта и **планы совместных мероприятий** Агентствами занятости населения (АЗН) и Жилищными агентствами (ЖА).
- ▶ Проведены **совещания и рабочие встречи** (78 ед.)
- ▶ Составлены **профили вакансий**.
- ▶ Проведен **мониторинг потребности** в организации групп **обучения** персонала ЖА.
- ▶ Проведены **экспертные консультации** по трудовому, миграционному законодательству, проектам Центра занятости населения (9 ед.).
- ▶ Оказана **информационная поддержка** проекту Жилищного комитета «Работа в твоём дворе» (охват более **11 000 человек**).

2 этап (январь-июнь 2023):

- ▶ Размещена **5 071 вакансия**.
- ▶ По **временному трудоустройству** трудоустроено **76 человек**.
- ▶ **Обучено 48 человек** по программе «Тракторист» (в рамках регионального проекта по опережающему обучению персонала).

Закрыто **2 150 рабочих мест** при посредничестве СЗН.

4 301 человек принят на работу.

Результат

Примеры реализованных проектов

02 Промышленность - новые форматы работы

Проект по заполнению кадровой потребности 795 промышленных предприятий, 178 из них – предприятия оборонно-промышленного комплекса.



Результат

Трудоустроено на предприятия - **5 101 человек**, из них на предприятия ОПК - **1805 человек**.

03

Модель кадрового обеспечения сферы общественного транспорта

1 этап: обследование предприятий.

- ↑ вредность и напряженность (Петростат);
- ↑ текучесть кадров и неукомплектованность;
- ↓ устойчивое падение реальной з/п и мотивации персонала.

3 этап: планирование кадрового обеспечения.

- переход на гарантированную индексацию окладов;
- расширение соц. пакета;
- модернизация системы подбора и обучения;
- цифровая трансформация;
- бренд работодателя и престиж отрасли.

2 этап: мониторинг рынка труда.

- сокращение ЦА (население до 35 лет);
- дефицитные профессии;
- ↑ конкуренция за кадры;
- ↑ платформенной занятости в сфере транспорта.

НОВЫЕ ВЫЗОВЫ

Человеческий капитал стал самым ценным и дефицитным ресурсом, за которого борется множество стран, для обеспечения глобальной конкурентоспособности необходимо создание новых институтов развития занятости.

01

Системы кадрового обеспечения

Технологии:

- ▶ **Мониторинг и моделирование** сферы занятости с применением больших данных.
- ▶ Создание **экспертных сообществ** по разным видам технологических компетенций.
- ▶ **Форсайт**, долгосрочное прогнозирование развития сферы занятости с учетом потребности в кадрах и компетенциях на основе количественных и качественных методов.

Масштаб:

- ▶ **Для крупных предприятий** (градообразующих, системообразующих) с обязательным расчетом их взаимодействия с территориями присутствия и системами профессионального образования.
- ▶ **Для территорий различного уровня:** субъекты федерации, группы регионов, агломерации и др.
- ▶ **Для системообразующих проектов** (гражданское авиастроение, космос, отечественный автомобиль, транспортные коридоры, Дальний Восток, Арктика).
- ▶ **Гибкость моделирования:** от территории и крупного предприятия (проекта) до общенациональной модели.

02

Создания механизма прямого воздействия работодателя/заказчика на формирование образовательных программ всех уровней (СПО, ВПО, ДПО)

- ▶ Обновленный институт **профессиональных стандартов**.
- ▶ Реальная **общественная аккредитация** образовательных программ.
- ▶ **Взаимосвязь** профессиональных и образовательных государственных **стандартов** и корпоративных/отраслевых профстандартов (возможно: объединение профессиональных и образовательных стандартов, хотя бы в части СПО, ДПО).



Спасибо за внимание