Добрый день, уважаемый Александр Олегович, коллеги!

Оценка показателя Национального рейтинга В4 «Качество и доступность трудовых ресурсов» осуществляется по двум направлениям, которые Вы можете увидеть на слайде перед Вами.

В 2020 году по итогам оценки показателей Нацрейтинга снижение наблюдалось по показателю В4.2 на 0,18, показатель составил 2,79 балла.

Оценка доступности трудовых ресурсов осуществляется на основе выборочного телефонного опроса респондентов из числа работодателей пяти ведущих отраслей экономики, перечисленных на слайде, которые осуществляли подбор кадров в течение последних 12 месяцев.

Мнение работодателей оценивается по четырем критериям:

- наличие достаточного количества трудовых ресурсов необходимой квалификации;

- время, затраченное на поиск трудовых ресурсов;

- денежная стоимость поиска трудовых ресурсов;

- профессионализм найденных трудовых ресурсов.

Работа службы занятости основана на мероприятиях, нацеленных на изменение каждого из этих критериев.

Остановлюсь кратко на каждом.

Для снижения временных затрат проводится информационная кампания, направленная на популяризацию электронного поиска трудовых ресурсов, так в прошлом году на портале Работа в России было создано 146 личных кабинетов работодателей, в текущем 662, увеличение в 4,5 раза. В целях сокращения времени на работу с соискателями проводятся ярмарки вакансий для граждан, ищущих работу. В прошлом году было проведено 137 ярмарок в которых приняло участие 360 работодателей и более 5,5 тысяч граждан, каждый третий был трудоустроен в ходе проведения ярмарок. В этом году, к сожалению, пандемия внесла свои коррективы, их количество было снижено до 54, и при этом они имели формат мини-ярмарок с малым количеством работодателей и приглашаемых граждан. Кроме этого, внедряется практика закрепления за работодателями индивидуального менеджера по подбору кадров, в текущем году за 21 крупным налогоплательщиком закреплены персональные менеджеры службы.

В целях снижения денежной стоимости поиска трудовых ресурсов реализуются финансовые меры поддержки работодателей, связанные с наймом персонала. В 2019 году такие меры поддержки получили 12 работодателей на сумму 15,5 млн. рублей, в текущем году 44 работодателя на сумму 25,2 млн. рублей. Конкретные меры поддержки представлены на слайде.

В целях повышения профессионализма трудовых ресурсов предлагается обучение граждан, в том числе под конкретные заявки работодателей. В прошлом году 1353 гражданина прошли обучение, в текущем 933. К сожалению, работодатели не проявляют ответную активность и не используют эту возможность для замещения вакансий квалифицированными кадрами.

Для решения задачи повышения уровня подготовки выпускников с учетом требований работодателя реализуются мероприятия по привлечению их к участию в подготовке и корректировке образовательных программ, программ проведения государственной итоговой аттестации, в практическом обучении, учебной и производственной практиках, стажировке. Данное направление совместной работы реализуется небольшим количеством работодателей и требует более активного проявления заинтересованности со стороны бизнес-сообщества.

Вопросы достаточности трудовых ресурсов решаются по нескольким направлениям. Первое – это формирование перспективной потребности в трудовых ресурсах, вовлечение в процесс прогнозирования представителей малого и среднего бизнеса. В прогнозе потребности в кадрах, сформированном на ближайшие 7 лет, определена потребность почти в 28 тысячах специалистах, при ежегодной потребности в среднем порядка 4,0 тысяч работников. Но точность формируемого прогноза необходимо повышать и с этой целью запланировано приобретение программного комплекса, но, к сожалению, отсутствие финансирования не позволяет нам осуществить его приобретение. С этой же целью организовано взаимодействие с Агентством по развитию человеческого капитала, в рамках которого планируется использование бесплатного информационно-аналитического модуля АРЧК по сбору потребности работодателей в кадрах.

В целях сглаживания отраслевых и сезонных колебаний на рынке труда реализована возможность оперативного подбора необходимых работников по отдельным профессиям, по которым спрос возникает в значительных масштабах вне прогноза.

С 1 января текущего года на базе городского Центра занятости создано специальное подразделение «Кадры под ключ». С этой целью была оптимизирована структура региональных центров занятости населения. Организация процесса взаимодействия в этом подразделении выстаивается в зависимости от потребностей работодателей в постоянных или временных работниках. Для этого проводится аудит состояния дел с укомплектованием трудовыми ресурсами. Составляется перечень всех хозяйствующих субъектов в отрасли, строится график личных встреч с кадровыми службами предприятий, осуществляются маркетинговые визиты к работодателям с использованием разработанных кейсовых решений. По итогам встреч составляется Кадровый портрет работодателя с ранжированием вакансий (например, должности, которые работодатель намерен заполнять без содействия службы занятости, вакансии, которые необходимо заполнить срочно, вакансии на перспективу, вакансии для студентов и молодежи, массовые вакансии без предъявления требований к образованию и так далее). Исходя из полученного портрета составляется индивидуальный план работы. По итогам работы в 2020 году Кадровые портреты составлены по 20-ти работодателям, личные встречи проведены с 87 работодателями.

Кроме этого, ежегодно в полном объеме реализуются мероприятия «Плана быстрых побед».

Анализ проводимых нами мероприятий выявил ряд сдерживающих факторов, которые требуют более широкого подхода при решении поставленной задачи по повышению показателя Нацрейтинга, и показал необходимость активного вовлечения в работу не только органа власти в сфере занятости, но и работодателей совместно с отраслевыми исполнительными органами государственной власти.

Основной причиной ежегодного снижения оценки рассматриваемого показателя является общая нехватка трудовых ресурсов в крае. На протяжении последних 10 лет Камчатский край является трудонедостаточным регионом. Спрос на рынке труда превышает предложение в 2 и более раза. На начало 2020 года из общего числа рабочей силы (181600 человек – данные Камчатстата) свободной рабочей силы было всего 7100 человек, из которых в активном поиске работы был каждый третий (2523 человека). Работодателями на начало текущего года заявлено 5954 вакансии. Пандемия изменила рынок труда региона, количество свободной рабочей силы уменьшилось до 6600 человек, из которых практически каждый второй встал на учет в центр занятости и находится в поиске работы. Но данная ситуация носит временный характер и связана с увеличением размеров социальных выплат безработным гражданам в связи с пандемией и цифровизацией процесса постановки на учет в качестве безработных, когда не надо приходить в центр занятости и для получения пособия достаточно только подать дистанционно заявление. Зарплатные ожидания граждан, как мы видим на слайде, изменились в сторону уменьшения, но предлагаемая работодателями заработная плата остается ниже среднего размера оплаты труда в регионе.

Следует отметить, что работа по привлечению необходимых работников осложняется низкой конкурентоспособностью вакансий работодателей. В ряде случаев заработная плата, предлагаемая специалистам в других регионах материковой части страны, превышает размер заработной платы камчатских работодателей в разы. Так, например, в таких отраслях, как сельское хозяйство и связь средняя заработная плата по заявленным вакансиям составляет от 40 до 50 % от средней заработной платы по региону, на транспорте и в рыбохозяйственной отрасли данный показатель не превышает 60%, в промышленности 78%.

При этом в базе данных имеется значительное количество резюме соискателей, которые рассматривают возможность переезда в другой регион, но размер заработной платы служит сдерживающим фактором.

Опрос, проведенный в прошлом году Рострудом на Портале «Работа в России», в котором приняли участие более 25 тысяч человек, показал, что практически для каждого второго россиянина основным моментом при принятии решения о переезде служит размер заработной платы и это видно на представленной диаграмме.

Некоторые примеры вакансий по оцениваемым в Нацрейтинге отраслям приведены на слайде. Также Вы можете увидеть количество граждан, готовых к переезду на указанные вакансии. Данная информация наглядно показывает неконкурентоспособность вакансий, заявляемых нашими работодателями, и очевидный выбор потенциальных претендентов в пользу других регионов.

По итогам проведенного Минтруда России мониторинга Камчатский край занимает 80 строчку по показателю «Отношение средней заработной платы по вакансиям, заявленным работодателями в органы службы занятости, к средней заработной плате работников организаций в I полугодии 2020 года».

Потенциал для повышения удовлетворенности предпринимателей доступностью трудовых ресурсов необходимой квалификации мы видим в необходимости принятия бизнес-сообществом мер по повышению конкурентоспособности вакансий.

Кроме этого на сегодня мы видим внутренний потенциал для увеличения доступности трудовых ресурсов – граждане, которые в период пандемии встали на учет в центры занятости населения. Это часть трудовых ресурсов, которые осуществляли трудовую деятельность в неформальном секторе и легализовались в настоящее время в службе занятости. Таких граждан порядка 1,0 тыс. человек. Но этот потенциал может быть задействован только в случае изменения качества вакансий.

Данная проблема станет особенно актуальной после принятия новой программы развития Камчатского края, которая предусматривает создание новых рабочих мест. Возникший дефицит кадров не сможет быть восполнен за счет внутренних резервов и потребует привлечения специалистов из других регионов, что может быть реализовано только при указанных ранее условиях.

В этой связи основная задача службы занятости – совместно с работодателями работать над повышением привлекательности вакансий.

Нами разработан проект дорожной карты, содержащий мероприятия, направленные на повышение уровня трудоустройства жителей Камчатского края на имеющиеся вакантные рабочие места, мероприятия, направленные на повышение открытости рынка труда Камчатского края для трудовых ресурсов из других регионов и мероприятия, направленные на подбор трудовых ресурсов в других государствах.