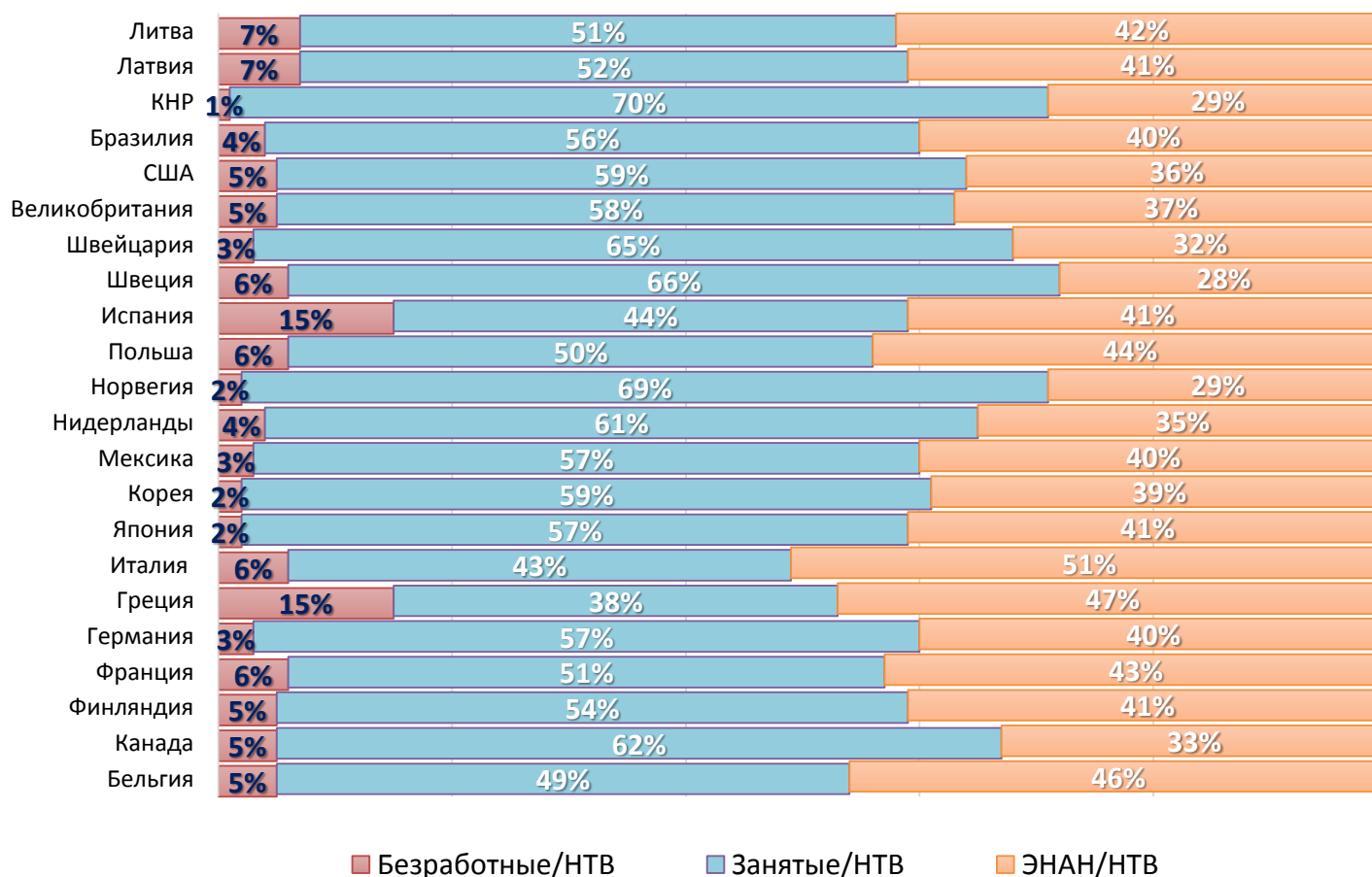


КВАНТОВЫЙ РЫНОК ТРУДА

Дмитрий Чернейко, д.э.н.,
председатель Комитета по труду и занятости населения Санкт-Петербурга

СТРУКТУРА НАСЕЛЕНИЯ ТРУДОСПОСОБНОГО ВОЗРАСТА В СТРАНАХ МИРА



Использованы данные МОТ. Население в трудоспособном возрасте – граждане от 15 лет и старше

РЫНОК ТРУДА РОССИИ. ЭТАПЫ РАЗВИТИЯ

ДОИНДУСТРИАЛЬНЫЙ ЭТАП

1861 г.

Отмена крепостного права.

ИНДУСТРИАЛЬНЫЙ ЭТАП

1917 г.

Закон о биржах труда.

1930 г.

Всеобщая занятость.

Отмена безработицы.

1991 г.

Закон о занятости.

Возрождение

Службы занятости.

1998 г.

Переориентация
от оказания услуг
всем категориям
на борьбу с безработицей.

ПОСТИНДУСТРИАЛЬНЫЙ ЭТАП

2000 г.

Ликвидация страхового принципа.

2014 г.

Новые задачи
для участников рынка.

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

КЛЮЧЕВЫЕ ПРОБЛЕМЫ РЫНКА ТРУДА:

- 1** Недостаточная изученность и методологическая обоснованность процессов, происходящих на рынке труда
- 2** Отсутствие эффективно и предсказуемо функционирующих институтов рынка труда
- 3** Недостаток информации о рынке труда и происходящих на нем процессах у ключевых игроков

ПОСЛЕДСТВИЯ КЛЮЧЕВЫХ ПРОБЛЕМ 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:

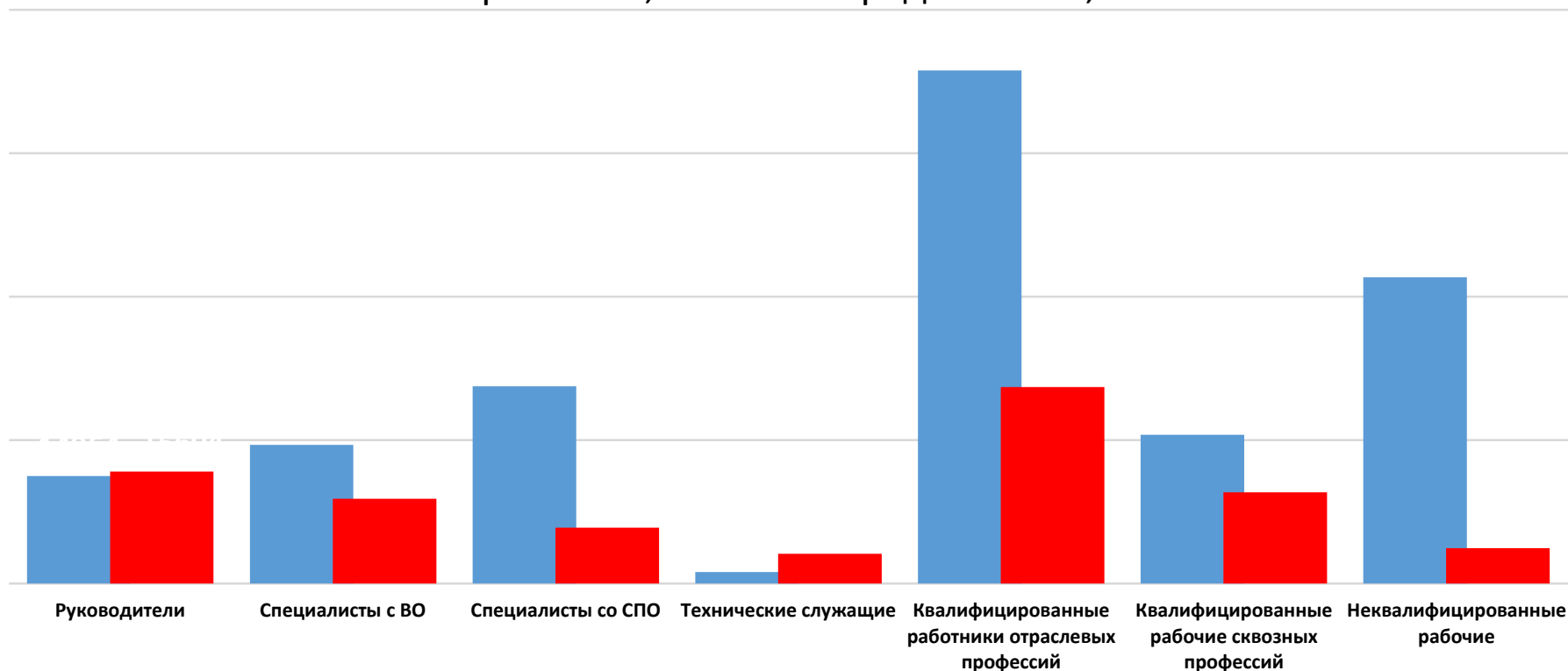
1. Несоответствие карьерных и зарплатных ожиданий реальной ситуации на рынке труда
2. Структурная безработица
3. Сложность профессионального самоопределения
4. Недостаточная социальная поддержка со стороны государства в случае безработицы

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)

■ Потребность, чел. ■ Предложение, чел.



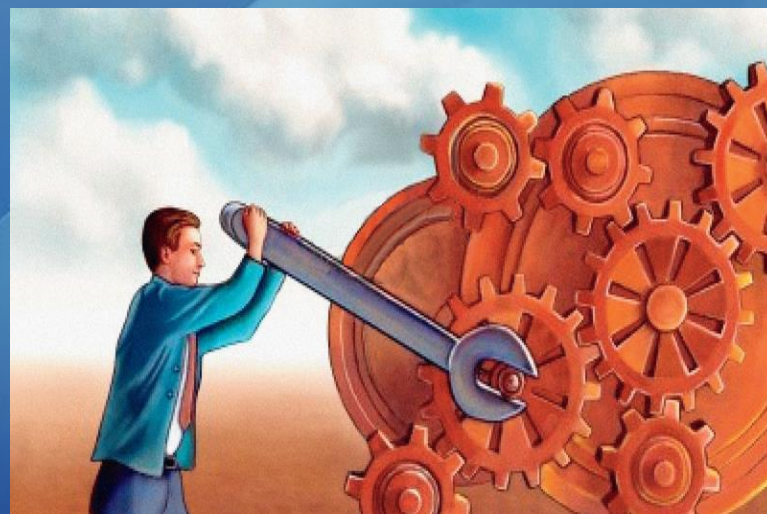
НЕЭФФЕКТИВНЫЕ РЕШЕНИЯ:

- Подготовка персонала под текущие задачи
- Привлечение кадров после запуска проектов
- Массовое создание «дешевых» рабочих мест, предполагающих низкую производительность труда и устаревшие технологии



ЭФФЕКТИВНЫЕ РЕШЕНИЯ:

- Создание систем кадрового обеспечения
- Изменение технологий производства, в том числе с учетом стратегии развития



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

РОЛЬ НАУКИ

1

Сбор, анализ и систематизация информации о рынке труда

2

Моделирование и прогнозирование процессов, происходящих на рынке труда

3

Разработка эффективных решений и подходов в сфере кадрового обеспечения и управления человеческими ресурсами



НАУЧНЫЕ ИССЛЕДОВАНИЯ КАК БАЗИС ДЛЯ ПРИНЯТИЯ УПРАВЛЕНЧЕСКИХ РЕШЕНИЙ:

- 1 о реализации инвестиционных проектов и создании новых производств
- 2 об изменениях технологий, модернизации и реструктуризации производства
- 3 о размещении производительных сил
- 4 о выборе формата учебных программ и технологий обучения
- 5 о стратегии развития отраслей и территорий
- 6 о приоритетных направлениях экономического развития

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
- 6 Рациональное использование и развитие человеческого капитала, повышение его рентабельности
- 7 Создание возможностей для самореализации, развития навыков и компетенций граждан

СПАСИБО ЗА ВНИМАНИЕ!