

Банк трудовых ресурсов

На российском рынке труда начинается тихая революция. Дефицит кадров, наблюдающийся во многих сферах производства, дал мощный толчок созданию рынка заемного труда, с которым сегодня многие связывают надежды на рост конкурентоспособности и устойчивости отечественного бизнеса. Готовы ли к грядущим переменам регионы? Об этом шла речь на круглом столе «Опыт и проблемы проектирования социальных технологий устойчивого развития крупного города», который состоялся в конце апреля в администрации г. Белгорода.

Российские безработные не могут удовлетворить потребности экономики в рабочей силе, считают эксперты, объясняя это низкой мобильностью таких трудовых ресурсов и недостатком их квалификации. За последние годы резко возросла нехватка в квалифицированных инструментальщиках, фрезеровщиках, токарях и т. п. Спрос на специалистов в области конструирования, производства и эксплуатации ЭВМ удовлетворяется только наполовину. В то же время наблюдается избыточный крен в сторону подготовки, к примеру, юристов и экономистов.

Где взять токаря? - этим вопросом машиностроители задаются все чаще и чаще. Проблему нехватки рабочих кадров на предприятиях отрасли в областном центре обсуждают регулярно. Уделили ей внимание и на осеннем заседании бюро Союза машиностроителей России, в ходе которого Дмитрий Медведев призвал бизнес активнее участвовать в подготовке кадров.

Пристальное внимание руководителей государства к данному вопросу говорит о том, что решение кадровых проблем России во многом будет определяться эффективностью государственно-частного партнерства. И это ни у кого уже не вызывает сомнения.

- Нужно создавать Центры кадровой социологии! - с таким предложением к белгородским властям обратился директор Центра изучения проблем кадровой логики и развития человеческого капитала территорий Научно-ис-

следовательского института комплексных муниципальных исследований Российской академии наук, кандидат психологических наук Юрий Валерьевич Алексеев:

- Россия в результате стремительного и бессистемного вхо-

джения в рыночные отношения потеряла способность к воспроизводству и адекватному использованию квалифицированных кадров рабочих специальностей. На мой взгляд, метод подготовки кадров только за счет средств крупных промышленных предприятий сегодня недееспособен. Хотя бы потому, что таким образом решалась проблема кадров в середине прошлого века, в индустриальную эпоху периода массового производства. Количество специальностей тогда

торых случаях - до 9 месяцев. В быстро меняющейся маркетинговой обстановке предприятия вовлечены в конкурентную борьбу настолько, что долгосрочные программы планирования подготовки кадров теряют для них всякий смысл. Специалисты бизнесу нужны «здесь и сейчас», и более того - нужной в данный момент квалификации. Существует убеждение, что решение этой задачи должно обеспечивать государство или само общество - для этого существует открытый рынок труда. Где же выход? Требуется модель оперативного реагирования на потребности рынка. Обществу нужен новаторский, предпринимательский общественный институт, готовый взять на себя долгосрочное инвестирование в трудовые ресурсы, в человеческий капитал территории. Это возможно только при консолидации усилий - социальном партнерстве всех участников рынка труда на конкретной территории.

Есть прогрессивный и инновационный путь - создание Центров кадровой социологии. Идея заключается в том, что на территории организуется новый общественный институт - третий игрок в части развития и управления кадрами. На нем лежит обособленная, ответственная задача - профессионально заниматься развитием кадров и поставкой их в нужное место и время, в нужном качестве, за согласованную и взаимовыгодную цену. В итоге выигрывают все. И кадры - конкретные люди, нашедшие себе достойное применение. И муниципалитет, и государство в целом - они снимают с себя непосильную и несвойственную задачу реагирования на запрос в современных рыночных условиях, когда все настолько мобильно и непредсказуемо для самого бизнеса. Выигрывает и бизнес, который занимается непосредственно своими профессиональными задачами развития капитала.

Центры кадровой социологии - это предприятия, концентрирующие в себе квалифицированных работников дефицитных массовых профессий, и затем предоставляющие эти трудовые ресурсы производственному бизнесу, а также в сферу услуг на условиях аутсорсинга. В феврале в российском законодательстве появилась такая категория, как временная переуступка спортсмена от одного юридического лица другому. Нам ничто не мешает по аналогии поступать таким же образом с квалифицированным работником при взаимной договоренности. Инвестированные в обучение работника средства и затраты на сопровождение процесса трудоустройства мы выставляем в виде счета работодателю, а заработанные деньги реинвестируем в развитие территории и подготовку новых кадров. Для самого же работника наши услуги будут бесплатными. Только в рамках системы заемного труда и некоммерческой соци-



Ю.В. Алексеев:
«Россия в результате стремительного и бессистемного вхождения в рыночные отношения потеряла способность к воспроизводству и адекватному использованию квалифицированных кадров рабочих специальностей. Трудовые ресурсы - главный нематериальный капитал муниципального образования - сейчас не только распылен по предприятиям территории, но и вовлечен в не приносящий ему дохода межрегиональный миграционный процесс. Вовлечение трудовых ресурсов в систему социального партнерства с властью и бизнесом в рамках Проекта «АНБ» обеспечивает дополнительное финансирование социальной сферы территории в размере как минимум 12% от фонда оплаты труда привлеченных работников».

ализации при капитализме работник может быть по-настоящему защищен, уверен, что труд его будет оценен по самой высокой цене, и иметь гарантированное финансирование для своего развития, для роста своего человеческого капитала. А это означает, что работник сможет эффективно развиваться сам и помогать развиваться

коммерческие организации успешно работают с такими гигантами, как ОАО «Северсталь», ОАО «ЛУКОЙЛ» и др. В Белгороде реализацией проекта займется Центр социальных технологий, для роста своего человеческого капитала.

Заинтересованность муниципалитета в трехстороннем социальном партнерстве высказал в ходе круглого стола и заместитель главы администрации - руководитель аппарата администрации города Белгорода Сергей Андреевич Баженов:

- Вопросы социального развития для города очень актуальны. Я - «за» Проект «АНБ», потому что, безусловно, кадры решают все. Но нужно еще и изменить федеральное законодательство, чтобы муниципалитет был не просто наблюдателем, а активным участником экономических процессов.

Подвижки в трудовом законодательстве, кстати, намечаются. Комитетом Госдумы по труду и социальной политике планируется внесение проекта Федерального закона о заемном труде (проект Федерального закона «О защите прав работников, нанимаемых частными агентствами занятости с целью предоставления им труда третьим лицам»). Его принятие легализует фактически существующие в РФ правоотношения по использованию заемного труда и обеспечит трудовые гарантии заемным работникам.

Елена Алексеева.



Решение кадровых проблем во многом будет определяться эффективностью частно-государственного партнерства

насчитывалось порядка 500. Сегодня в информационную, постиндустриальную эпоху количество специальностей достигает более 10000, и программы их подготовки меняются непрерывно. Это объясняется тем, что жизненный цикл производимых товаров сократился с 15-20 лет до 3-5 лет, а в неко-

КСТАТИ

Цели Проекта «АНБ»:

- * **Стратегической целью Проекта «АНБ» является:**
- преобразование существующего рынка труда в системно функционирующий рынок человеческого капитала с развитой инфраструктурой.
- * **Перспективной целью Проекта «АНБ» является:**
- создание рынка заемного труда, как промежуточной фазы формирования рынка человеческого капитала, с участием коммерческих и некоммерческих организаций.
- * **Тактическими целями Проекта «АНБ» являются:**
- создание предприятий, концентрирующих в себе квалифицированных работников дефицитных массовых профессий, и затем предоставляющих эти трудовые ресурсы производственному бизнесу, а также в сферу услуг на условиях аутсорсинга;
- создание и поддержка инфраструктуры, обслуживающей предприятия, предоставляющие квалифицированных рабочих - для исследования рынка заемного труда и в дальнейшем рынка человеческого капитала, а так же системного повышения качества трудовых ресурсов территорий (профессиональное образование, культура, здоровье, спорт и т.п.).

бизнесу и своей стране.

Продвигая на белгородских просторах идею создания своеобразного банка трудовых ресурсов, Юрий Валерьевич, чей доклад, посвященный развитию человеческого капитала, вызвал неподдельный интерес, подчеркнул, что идея научно взвешенная и обоснованная. Кроме того, она уже отрабатана на практике. Представленный им Проект «АНБ» существует более 5 лет. И сегодня не-

Некоммерческое партнерство «Межрегиональный центр содействия развитию трудовых ресурсов и территорий «ОПТИМА ПРОЕКТ»:
www.optima-project.ru
E-mail: info@optima-project.ru
Тел.: (495) 953-03-00, 951-59-45, 139-65-25.