



**О развитии взаимодействия:
«Власть-Бизнес-Образование»
по обеспечению потребностей в
кадрах экономики регионов России**

(Опыт ТПП Чувашской Республики)

16 октября 2009 г.

Почему ТПП ? (Введение)

ТПП ЧР на протяжении уже **12 лет** представляет интересы работодателей в республиканской и муниципальных трехсторонних комиссиях по регулированию социально-трудовых отношений в Чувашской Республике



Необходимость осуществления конкретных мер в рамках социального партнерства по многим направлениям деятельности :

- Создание благоприятных условий для развития предпринимательства
- деловая культура
- условия труда
- охрана труда
- аттестация рабочих мест
- тарифы на ЖКУ
- **подготовка кадров**
- ...

Торгово-промышленным палатам (особенно на региональном уровне) необходимо более активно участвовать в работе трехсторонних комиссий (в качестве рабочего органа)

Почему ТПП ? (1-й этап)

«Погружение» в проблемы (организация диалога) :

- Серия «круглых столов»: «Власть- Бизнес- Образование» (2001 - 2004гг)
- Аналитические исследования рынка труда и рынка образовательных услуг (2002 г., 2004 г., 2006г., 2007г., 2008г., 2009г.)
- Серия конференций, специализированных семинаров и телепередач (ежегодно)
- Заседание Делового Клуба при ТПП ЧР «Состояние рынка квалифицированного труда. В чем нуждается и что может сделать бизнес, работодатель» (сентябрь 2005г., октябрь 2006г.)
- ТПП ЧР имеет лицензию на образовательную деятельность (действует Учебно-методический центр)
- В ТПП ЧР созданы Филиалы кафедр ведущих ВУЗов Чувашии

Основные противоречия

- Работодатели критикуют систему профессионального образования в том, что ее «продукция» часто не соответствует требованиям предприятий
- Власть критикует работодателей за то, что на многих предприятиях отсутствует стратегия по обеспечению потребностей производства кадрами и предлагает им самим решать свои проблемы путем заключения прямых договоров с системой НПО, СПО и ВПО
- Внутри Власти имеются противоречия, главное из которых – « Кто отвечает за формирование заказа по подготовке кадров для экономики региона?»
- Образовательные учреждения критикуют:
 - работодателей за то, что те «не вкладывают» средств в систему профессионального образования (особенно НПО)
 - Власть – за отсутствие четко сформулированного заказа (Кого, Сколько и к Какому времени нужно подготовить)
- ВСЕ сетуют на то, что действующее законодательство не позволяет строго «закреплять» кадры на предприятиях после окончания образовательных учреждений (особенно НПО)

Почему ТПП ? (2-й этап)

Поиск механизмов взаимодействия :

- Создана **Ассоциация учебных заведений** профессионального образования при ТПП ЧР, а также **28** отраслевых ассоциаций при ТПП ЧР
- При ТПП ЧР создан и функционирует **Комитет** по профессиональному образованию, подготовке и повышению квалификации кадров
- Подписаны и реализуются **Соглашения о социальном партнерстве** по развитию образования на республиканском уровне, а также с рядом образовательных учреждений

Почему ТПП ? (3-й этап)

Формализация диалога:

- Палата принимает участие в разработке **профессиональных стандартов**
- Вопрос «О потребности в кадрах» рассмотрен на республиканской трехсторонней комиссии **(октябрь 2005г., июнь 2007г., июль 2008г.)** и на Коллегии Минпромэнерго ЧР **(октябрь 2007г., февраль 2009г.)**
- Разрабатывается проект Постановления КМ ЧР « О порядке взаимодействия органов власти, объединений работодателей и учреждений профессионального образования по подготовке кадров для отраслей экономики Чувашии» **(Модель социального партнерства)**

Модель социального партнерства



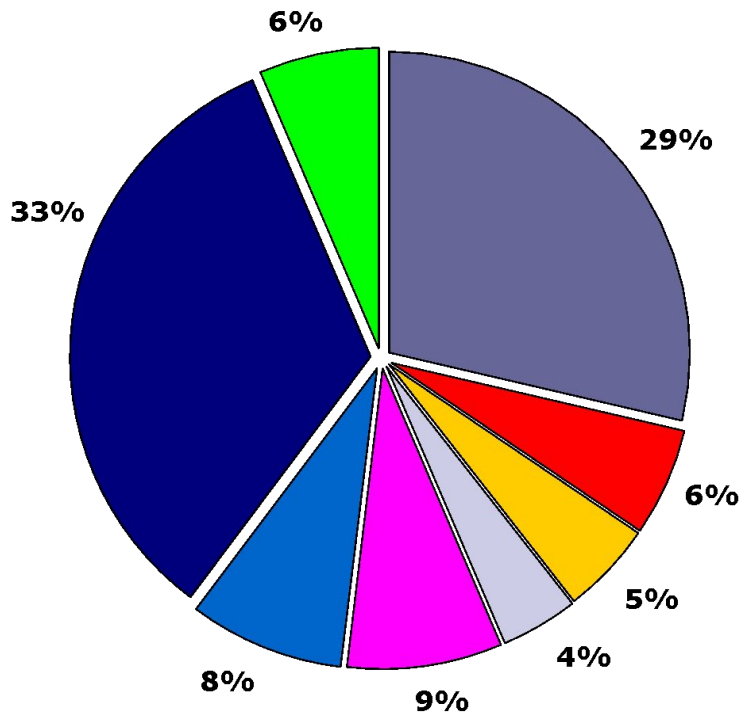
4-й ЭТАП (развитие)

- Участие в разработке рекомендаций по корректировке **образовательных программ**
- Участие в формировании **регионального заказа** потребности в кадрах
- Создание и организация деятельности **Центра по сертификации персонала**

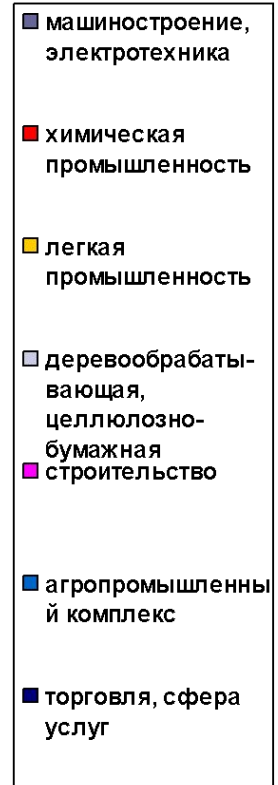
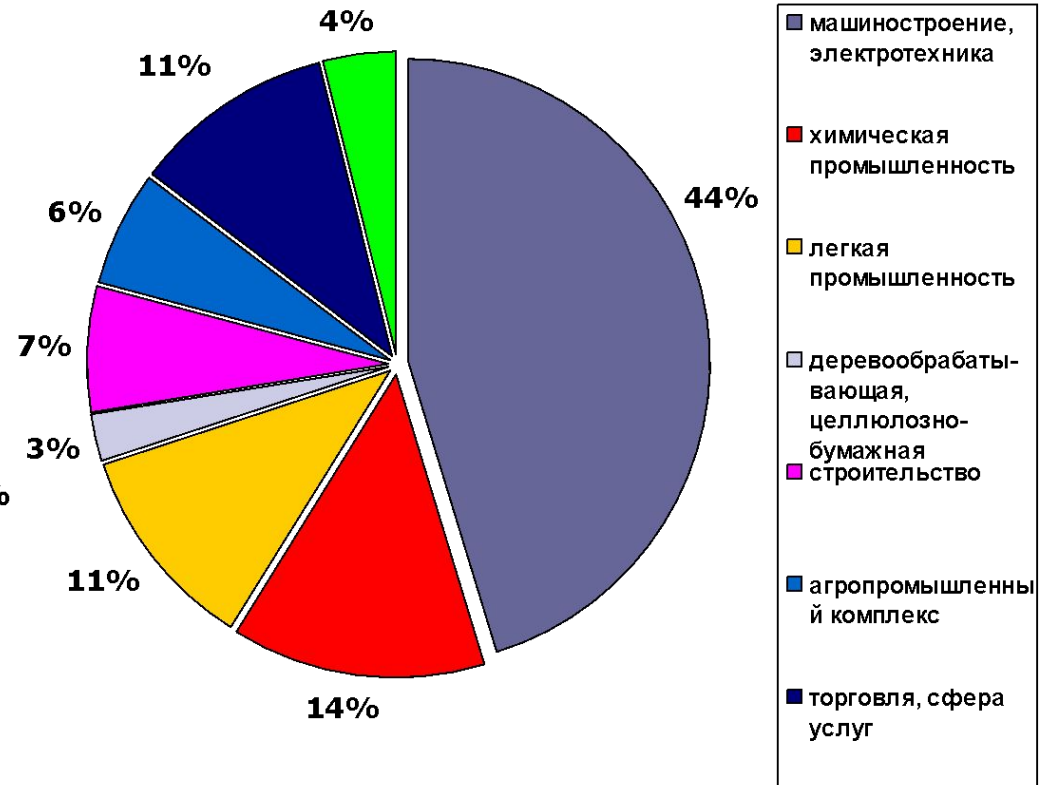
Аналитические исследования рынка труда и рынка образовательных услуг (**300 предприятий**).

Отраслевая структура обследуемых предприятий...

...по количеству предприятий



...по количеству работающих



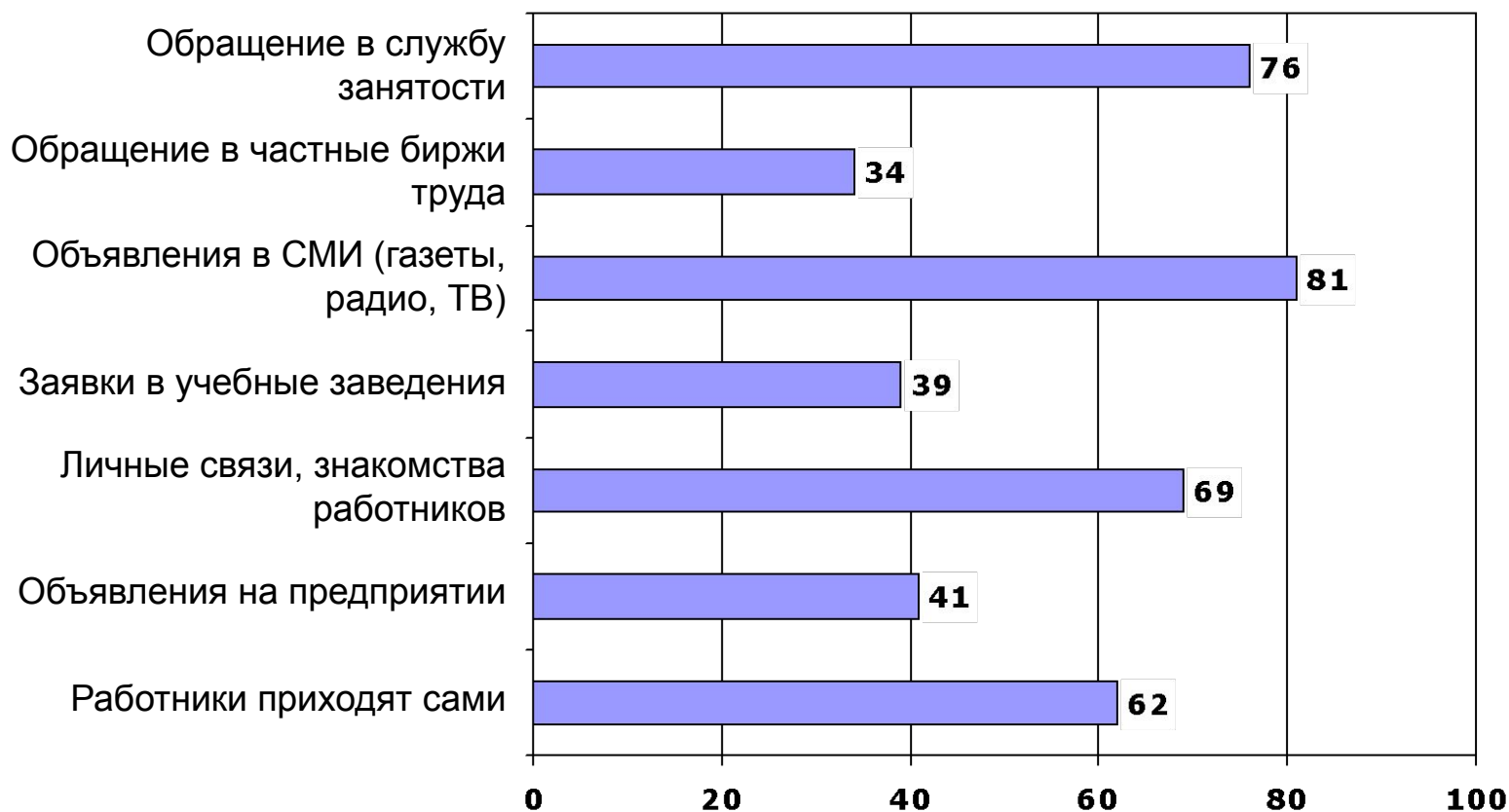
Состояние и проблемы подготовки кадров

По некоторым специальностям и даже в целых отраслях (ЖКХ, машиностроение и металлообработка, пищевая промышленность, сельское хозяйство, строительство) средний возраст высококвалифицированных работников составляет **55 лет**

Наиболее востребованные специальности

- слесарь, слесарь механосборочных работ
- токарь-универсал
- фрезеровщик-универсал, зуборезчик
- станочник (металлообработка), оператор станков с программным управлением
- наладчик станков и оборудования в механообработке, наладчик автоматических линий и агрегатных станков
- шлифовщик-универсал
- автомеханик, водитель автомобиля
- слесарь по ремонту автомобилей (кузовные работы)
- слесарь, слесарь-ремонтник, слесарь инструментальщик
- сварщик (электросварочные и газосварочные работы)

Предпочтения работодателей при поиске работников (%)



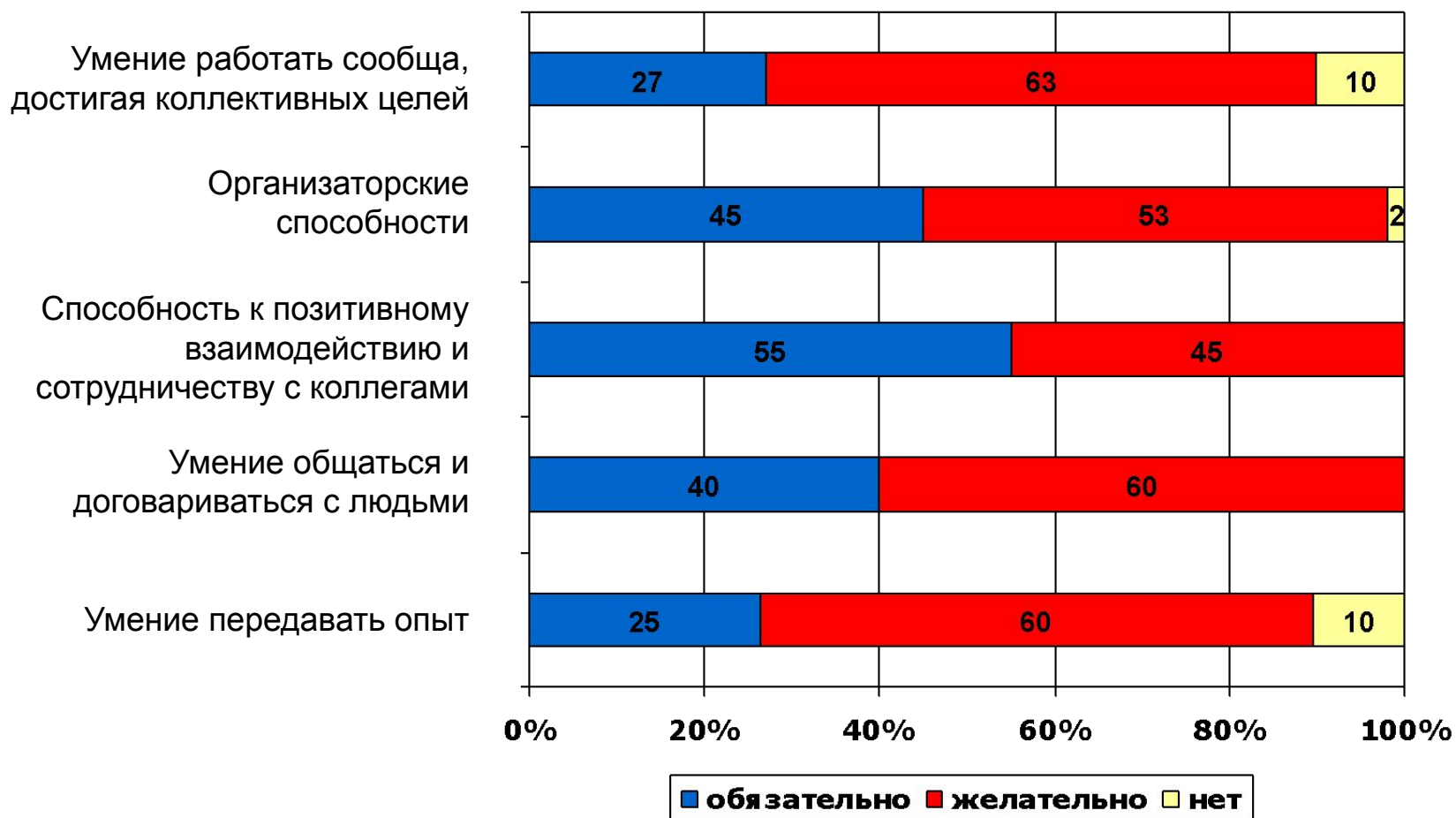
Требования работодателей по уровню образования рабочих

Отрасль	Высшее, %	Среднее специальное, %	Среднее, %
Машиностроение	1,5	74	24,5
Радиотехника	13	57	30
Химия, нефтехимия	2,5	83	14,5
Строительство	0	64	36
Легкая промышленность	0	47	53
Деревообработка	0	48	52
Транспорт	0	66	34
Общественное питание	0	95	5
Все отрасли - электромонтер, электромеханик	0	83,5	16,5
Все отрасли - оператор ЭВМ	34	53	13

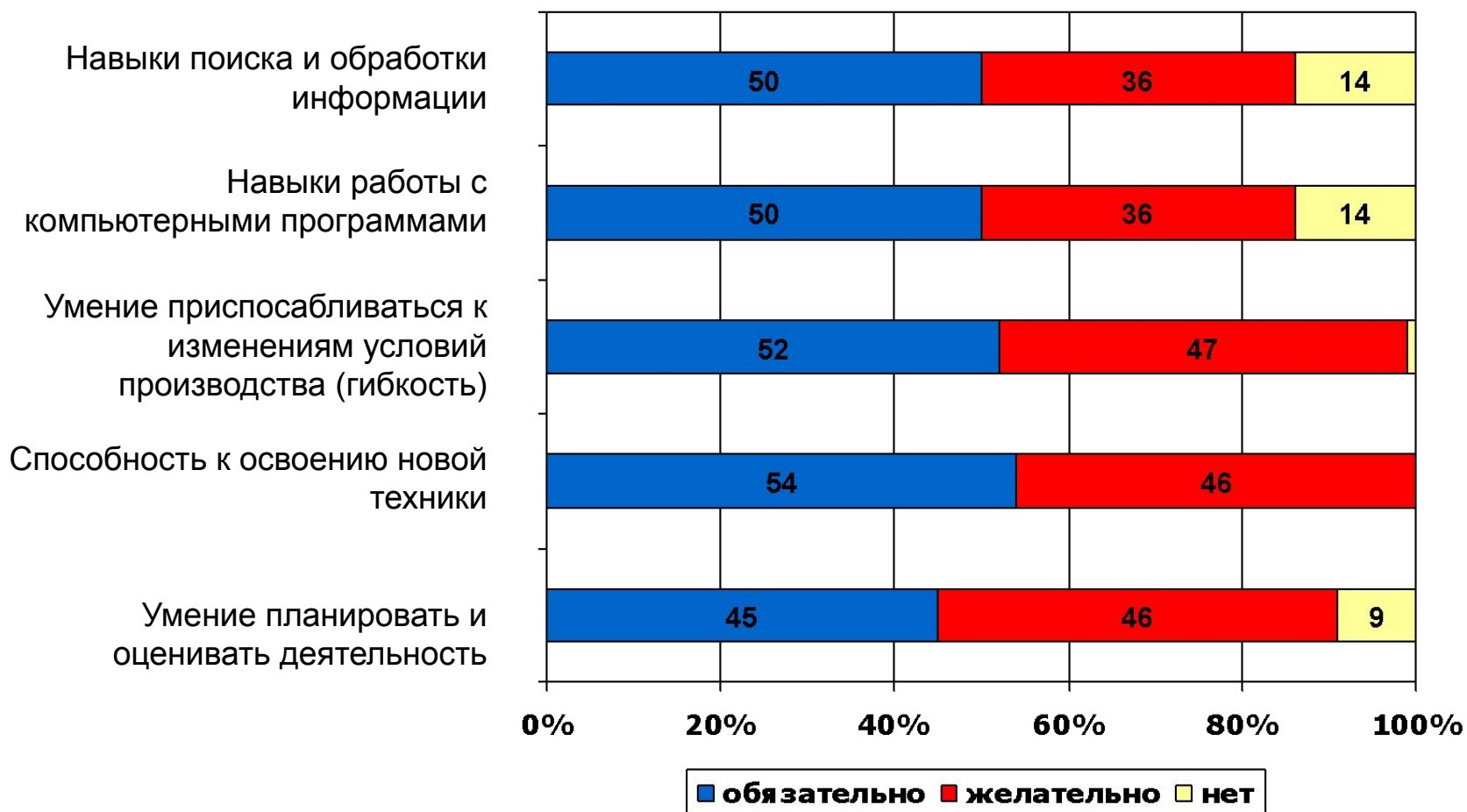
Требования работодателей к персональной компетенции работников (%)



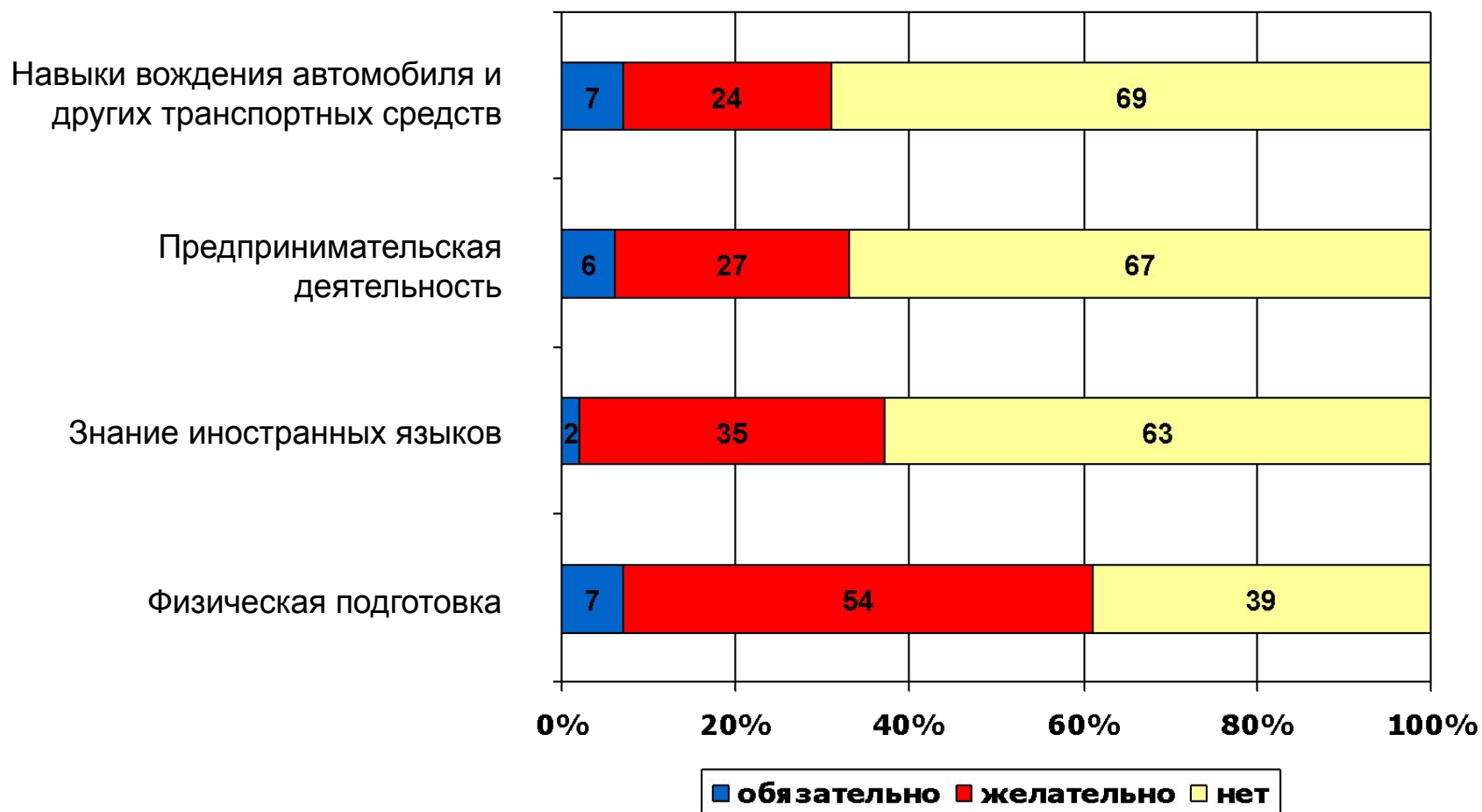
Требования работодателей к социальной компетенции работников (%)



Требования работодателей к специальной компетенции работников (%)



Требования работодателей к дополнительным навыкам работников (%)



Выводы

Рекомендации

- 1. Происходит снижение доли крупных промышленных предприятий. Занятость на крупных и средних предприятиях сокращается значительно быстрее, чем в среднем по отраслям**

Учебным заведениям установить договорные отношения с работодателями, чтобы осуществлять подготовку кадров на основании заказа, обеспечивающего гарантированное трудоустройство

Выводы

Рекомендации

- 2.** Наибольшее снижение численности работников за последние три года произошло на предприятиях машиностроения, электротехники и в особенности химической промышленности.

В то же время на данных предприятиях сохраняются вакантные места по ведущим рабочим специальностям, существует проблема с заполнением вакансий квалифицированными кадрами

Учебным заведениям установить договорные отношения с крупнейшими работодателями, чтобы осуществлять подготовку высококвалифицированных кадров на основании заказа, обеспечивающего гарантированное трудоустройство

Выводы

Рекомендации

3. За последние три года происходит увеличение количества предприятий и значительный рост численности работников на предприятиях торговли, общественного питания и строительстве. Идет небольшой рост численности работников на предприятиях легкой, пищевой и деревообрабатывающей промышленности

Обеспечить мобильность региональной системы НПО путем обновления профессий в учреждениях НПО в сторону современных востребованных специальностей. Выделить в учреждениях НПО специальные службы (маркетинговые службы) для ориентации учреждения на соответствие региональному рынку труда

Выводы

Рекомендации

4. При выборе способов поиска работников предприятия предпочитают подачу объявлений в средства массовой информации и обращение в службу занятости. Наименее распространенные способы это поиск работников через частные биржи труда и подача заявок в учебные заведения

Проводить совместно с ТПП ежемесячный мониторинг изменения спроса на рынке труда, путем анализа заявок предприятий в службу занятости, учебные заведения, частные биржи труда, СМИ и т. д.

Организовать систему информирования предприятий о возможностях учреждений НПО (в разрезе профессий)

Выводы

Рекомендации

5. Подавляющее большинство обследованных предприятий осуществляют профессиональную переподготовку работников путем обучения на рабочих местах. В тоже время почти две трети предприятий направляют своих работников на повышение квалификации в учреждениях профессионального образования

Предприятиям и учебным заведениям осуществлять совместное планирование программ профессиональной переподготовки работников. Разрабатывать и согласовывать учебные программы применительно к специфике отдельного предприятия. Привлекать представителей предприятий в образовательный процесс

Выводы

Рекомендации

6. Список наиболее массовых профессий за последние годы не изменился и включает следующие специальности: слесарь, электромонтер, сварщик, токарь, фрезеровщик, шлифовщик, аппаратчик химического производства, швея (закройщик, портной), продавец, контроллер-кассир, повар, кондитер. В ближайшие три года список наиболее массовых специальностей по оценкам предприятий останется неизменным

Проводить сертификацию профессиональных квалификаций выпускников, для подтверждения соответствия требованиям работодателей.

Изучать оснащенность предприятий в целях обучения работе на современном оборудовании

Выводы

Рекомендации

7. Прогнозируется значительное увеличение численности рабочих мест по следующим специальностям:
клепальщик, сборщик обуви, маляр, штукатур, машинист крана, плавильщик, огнеупорщик, скорняк, официант, бармен

Модернизировать и расширить производственную базу учреждений НПО для подготовки рабочих по литейным профессиям (формовщик, сталевар, стерженщик, контролер литейных работ)

Выводы

Рекомендации

8. В качестве основных требований к работнику работодателями названы обучаемость и умение приспосабливаться к изменению условий производства, способность к освоению новой техники

Обеспечить гибкость региональной системы НПО. Скорректировать программы обучения в сторону увеличения количества осваиваемых смежных специальностей

Выводы

Рекомендации

9. По мнению работодателей учреждения профессионального образования должны уделять больше внимания практической подготовке и увеличению срока прохождения практики для учащихся и для мастеров профессионального обучения

Скорректировать программы обучения в сторону увеличения количества часов для практических занятий. Обеспечить обязательное периодическое повышение квалификации мастеров на современном оборудовании на предприятиях. Изучать оснащенность предприятий в целях обучения работе на современном оборудовании. Привлекать представителей предприятий в образовательный процесс

Выводы

Рекомендации

10. Многие предприятия готовы установить прямые связи с учебными заведениями, ведущими подготовку специалистов по профильным специальностям. Около половины предприятий готовы принять участие в разработке учебных планов и программ

Предприятиям и учебным заведениям осуществлять совместное планирование программ профессиональной переподготовки работников

Выводы

Рекомендации

11. Большинство учебных заведений испытывают проблемы с трудоустройством выпускников

Вести мониторинг соответствия объемов подготовки по отраслевым группам профессий относительно отраслевой структуры занятости.
Развивать практику заключения прямых договоров. Отработать практику распределения молодых специалистов с отработкой на предприятиях в течении не менее 3-х лет

Выводы

Рекомендации

12. На многих предприятиях сохраняется высокая текучесть кадров. Работодателей не устраивают профессиональные качества работников. Работники не стремятся повышать квалификацию, производительность труда, осваивать смежные специальности. На низком уровне находятся моральные качества работников. Основная масса увольняется за нарушения режима работы, мер безопасности и невыполнение обязанностей

При подготовке специалистов уделять особое внимание морально-психологической подготовке. Совместно с предприятиями разработать программу повышения престижности рабочих профессий

Предложения

Система ТПП может взять на себя выполнение следующих функций:

- **Ежегодный доклад (на заседании Правительства региона)** «Анализ рынка труда и рынка образовательных услуг. Прогноз потребности в кадрах отраслей экономики региона»
- Участие в формировании **региональных заказов** потребности в кадрах
- Участие в разработке **профессиональных стандартов** для рабочих и специалистов
- Участие в разработке рекомендаций по **корректировке образовательных программ**
- Создание и организация деятельности **Центров сертификации персонала**
- Организация ежегодной **биржи контактов**
 - Предприятия – презентация потребностей и условий труда
 - Учреждения образования – презентация возможностей НПО
- Создание и организация деятельности **Попечительских и Консультативных советов** по поддержке и развитию образования