

Кто завтра встанет у станка?

ВОПРОС РЕБРОМ

Когда наступала пора летних отпусков или в цехе по каким-то причинам отсутствовали самые квалифицированные шлифовщики, руководство шло на поклон к дяде Васе. Семидесятипятилетний пенсионер от слабости зрения зачастую ловил микроны на звук, сверяясь с показаниями прибора только на окончательном этапе обработки детали, но всегда делал на «отлично». Опыт и мастерство он не утратил и в столь почтенном возрасте.

Этот пример любит приводить некогда начальник цеха одного из машиностроительных предприятий Рыбинска, а сегодня директор департамента государственной службы занятости населения Ярославской области Юрий Николаевич Бородин, когда речь заходит о трудовых ресурсах и резервах.

Скоро без помощи по разным причинам неработающих инвалидов, женщин, пенсионеров и других групп населения обойтись будет трудно.

Семнадцатилетний демографический провал привёл к катастрофической нехватке трудовых ресурсов в Центральной России.

Заведующий лабораторией прогнозирования трудовых ресурсов Института прогнозирования народонаселения РАН Андрей Коровкин чётко обозначил болевые точки:

— Больше всего нехватка рабочей силы будет ощущаться в активно развивающихся регионах, а наиболее остро — в Москве. Страдают от нехватки рабочих рук в скором времени также станут Санкт-Петербург, Курская, Липецкая и Ярославская области.

К 2015 году в нашем регионе, например, дефицит составит более сорока тысяч человек (следствие демографического провала 90-х годов). Это при том, что по производительности труда Россия в пять раз отстаёт от США и в четыре раза — от Японии.

В регионах подготовка трудовых ресурсов пущена на самоотёк. В начальном профессиональном образовании Ярославской области рабочих выпускают ниже потребности в пять раз, зато в пять раз выше от потребности молодые люди получают дипломы в высших и средних учебных заведениях по экономико-юридическим специальностям.

— Переломить ситуацию можно, — считает Юрий Бородин.

Недавно в области принята целевая программа по управлению кадровым потенциалом.

— Мы не можем влиять на демографию, но влиять на рациональное использование того, что есть, необходимо, — уверен Юрий Николаевич Бородин. — К 2020 году мы должны в четыре раза повысить производительность труда. Сейчас она растёт в среднем на 7 процентов в год. А надо на 13 — то есть в два раза быстрее. За счёт чего? Первое — автоматизация производства, второе — использование новейших технологий. Третье — резкого повышения кадрового потенциала России.

Третье и есть прямая задача, которую намерены решить в

Ярославле с помощью «Целевой программы управления кадровым потенциалом области». Создаётся центр мониторинга для изучения и прогнозирования рынка рабочей силы. Это важно и потому, что с советских времён баланс трудовых ресурсов в об-

предприятиях, заинтересованных в рабочих руках, информацией о производствах, где созданы лучшие условия по оплате труда, социальной поддержке, карьерному росту.

Экономический совет области поддержал Бородина. Сейчас он ездит по муниципальным образованиям области. Разговаривает с работодателями и администрацией. В Переславле, например, руководители предприятий двумя руками проголосовали за профессиональную ориентацию молодёжи. Они готовы заключить корпоративное соглашение и взять на себя часть расходов по подготовке рабочих специалистов.

Конкретное воплощение этих договорённостей и корпора-

первых дней 2009 года при департаменте государственной службы занятости населения Ярославской области начнёт работать центр по подбору иностранной рабочей силы. Планируется заключить договоры с основными поставщиками рабочих из стран СНГ, а это Узбекистан, Украина, Таджикистан, Армения, и привлекать именно тех, кто нужен экономике региона, а не всех желающих. Это нормальная международная практика, проверенная практикой стран Европейского содружества, считает Юрий Николаевич.

Но использование дешёвой иностранной рабочей силы — это заведомый крест на росте производительности труда. Работодатель так устроен, что ему луч-

раста, 20 тысяч хотят приступить к трудовой деятельности, не дожидаясь конца отпуска. 10 тысяч хотели бы приобрести необходимую и востребованную профессию или повысить квалификацию. То есть при небольших вложениях работодатель с помощью департамента может подготовить специалиста на конкретное рабочее место. Этот резерв заложен в целевую программу.

В Ярославской области 30 тысяч трудоспособных инвалидов, 10 — 12 тысяч из них могли бы работать, но для этого нужны специализированные рабочие места. Если работодатель идёт на их организацию, то область из бюджета компенсирует до 60 процентов его фактических затрат и первые полгода оплачивает занятому на производстве инвалиду полторы тысячи рублей как материальную помощь. Эта поддержка нужна, пока он не привыкнет к новому рабочему месту и начнёт зарабатывать нормальные деньги. Но есть и условия, которые должен выполнять работодатель. В течение трёх лет рабочее место должно использоваться только для организации работы инвалида. Если по каким-то причинам тот уйдёт с производства, на его место должен встать другой человек с ограниченными физическими возможностями, в противном случае предприниматель возвращает области деньги, затраченные государством.

Число пенсионеров в Ярославской области на сегодняшний день — без малого 400 тысяч человек, из них 65 тысяч нашли себе работу по силам или продолжают трудиться на родном производстве. Ежегодно в Ярославский департамент государственной службы занятости обращаются ещё примерно 2 — 2,5 тысячи человек и с помощью специалистов около половины находят рабочие места. Стимулы для работы пенсионеров создаются государством, но на сегодняшний день устройство пенсионеров затруднено. В основном остаются востребованными люди в возрасте до 45 максимум 50 лет, после 50 трудоустроиться очень сложно, несмотря на квалификацию. Такую, как у знакомого нам уже дяди Васи. То есть нужна и областная программа, которая была бы выгодна, с одной стороны, работодателю, с другой — пенсионеру. Она будет органичной составляющей программы «Управление кадровым потенциалом области в 2009 — 2010 годах». При нарастающем дефиците рабочей силы таким резервом пренебрегать нельзя.

— Если у нас получится хотя бы на треть то, что задумали, это поможет приблизиться к рациональному использованию трудовых ресурсов, — говорит Юрий Бородин.

Понятно, что принятие программы — только часть большой работы, которая должна идти по изучению рынка труда и ориентации кадров на социально значимые профессии. А ближайшие и реальные цели — приблизить выпуск специалистов в системе ПУ процентов на 95 к потребностям экономики.

Александр МУРЗО



фото: Виталия ЮРАСОВА

ласти не проводился. Ежегодные исследования их на четыре — пять лет вперёд дадут возможность формировать госзаказ для начального профессионального образования и готовить точно тех, в ком нуждается экономика. Кроме того, выработать рекомендации по подготовке специалистов среднего и высшего звена.

На сегодняшний день имидж рабочих профессий стремится к нулю, и стоит вспомнить советский опыт ориентации школьников, с учётом нынешних реалий. Программа подготовки педагогов-профориентаторов и желающие вести такую работу с молодёжью тоже найдутся. Это первичное звено. Здесь по специальным методикам будет проводиться обучение выпускников школ, а ближе к аттестату уже конкретно нацеливать их на ту или иную востребованную специальность. Давать им полную информацию о том, где они могут её получить, на каких условиях будут работать. Будущий рабочий специалист должен быть уверен: он сможет иметь своё жильё, его семья будет материально обеспечена за счёт достойной оплаты труда, полных социальных гарантий. Всё это будет подкреплено проведением «дней открытых дверей» на

тивных соглашений — в создании производственно-учебных кластеров, объединений.

Их деятельность мыслится так: учебные заведения, предприятия и организации работают рука об руку для повышения качества обучения молодёжи рабочим профессиям. Предприятия финансируют за свой счёт подготовку ребят выше образовательного стандарта и организуют производственную практику, участвуют в укреплении материальной базы профучилищ области.

Расчёты показывают, что только повышение уровня квалификации на 1 — 1,5 разряда даёт 3 — 4 процента прироста производства без дополнительной рабочей силы — это очень большой резерв для предприятий, задыхающихся от нехватки рабочих рук. На ряде ведущих фирм Ярославской области, и в частности ОАО «Автодизель», уже начата работа по организации практически утраченных отделов технического обучения.

В любом случае без иностранной рабочей силы Ярославская область не обойдётся. В прошлом году здесь работало две тысячи иностранцев. На будущий год предприятия готовы принять в шесть раз больше. С

ше иметь четырёх иностранцев и платить им по пять тысяч рублей в месяц, чем купить автомат за полмиллиона долларов, который будет обслуживать один специалист с достойной заработной платой. Поэтому главная задача программы управления кадровым потенциалом области — рациональное использование внутренних ресурсов.

Расчёты показывают, что создание благоприятных условий труда сможет привлечь на пустующие рабочие места по разным причинам неработающих женщин, инвалидов, пенсионеров. С помощью этих социальных групп можно снизить потребность в рабочей силе, по крайней мере на половину, и за счёт качества — ещё процентов тридцать. То есть пригласить в область не двенадцать, а шесть тысяч иностранцев.

В России и в Ярославской области заработала программа повышения рождаемости, реальный прирост рабочей силы она даст через 17 — 18 лет. Но чем больше рождается детей, тем больше женщин отвлекается от рынка труда. Как показывают исследования департамента государственной службы занятости населения Ярославской области, из 30 тысяч женщин, имеющих детей до трёхлетнего воз-