

ПРОТОКОЛ**Рабочего совещания Правления Ассоциации «Кадры МСП: проблемы-решения»**

« 16 » _____ августа 2023 г.

№ 02/23

г. Калининград

место проведения: Калининградское отделение РСПП

ПРИСУТСТВОВАЛИ:

Общее число присутствующих на совещании – 16 человек, члены Правления Ассоциации, представители компаний: ООО «Мираторг-Запад», ГК «Александр КАН», ООО «Виктория-Балтия», Baltmaximus ГК Вестер», ГК «Продукты Питания», ООО «Грюнвальд», ОКБ «Факел», ООО «Судоремонтное предприятие ПРЕГОЛЬ», ГК "КОНТИ"(Ресторанный Дом Крупицких), ООО "КалининградБизнесСервис"- «Русский хлеб», IT -компания «Консалт-Инфо», АПХ «Залесье»

ПОВЕСТКА ДНЯ:

1. Обзор мировых и российских трендов развития человеческих ресурсов и формирования человеческого капитала (Президент Ассоциации Кобзева С.А.)
2. О состоянии рынка труда в Калининградском регионе. Обсуждение вопросов дефицита кадров в бизнесе(проблемы обеспечения и факторы), вопросы подготовки и переподготовки кадров для МСП с учетом региональных нужд. (члены Ассоциации)
3. Предложения по решению региональных кадровых проблем и инициативы по внесению изменений в нормативные акты и законодательство(ТК РФ). (члены Ассоциации)

По итогам совещания было принято решение:

представить материалы рабочего совещания Ассоциации «HR -партнёр» в Министерство экономического развития, промышленности и торговли Калининградской области для использования в формировании повестки круглого стола «Кадры для МСП», организатором и модератором которого определен губернатор КО Алиханов А.А. (Приложения 1, 2,3,4)

Секретарь _____
<https://hr-partner-39.ru>

А.М. Вольская

Предложения и инициативы (подготовка специалистов)

1. Организовать институт наставничества, Нужны комбинаты по обучению людей рабочим профессиям мастерами по направлениям и наставниками. Это может быть совместный с бизнесом проект, в результате все обучающиеся должны устроиться на работу, уже обладая первичными навыками в профессии. Основной вектор – практическое обучение, техника безопасности. Период подготовки специалиста - до 3-х месяцев в зависимости от направления
2. Создавать краткосрочные образовательные программы (1-3 месяца) для освоения рабочих профессий, увеличивать бюджетные места в колледжах по рабочим профессиям и т.д.
3. Повышать практикоориентированность программ обучения, для этой цели создать комитет по экспертизе программ подготовки специалистов в регионе (возможно при Министерстве экономразвития), куда войдут представители бизнеса в качестве заказчика и образовательных организаций-исполнителей.
4. Для привлечения преподавателей-практиков в ВУЗы и СПО создать финансовый механизм материальной компенсации с целью достойной оплаты преподавания(не имеющие академических степеней и званий могут претендовать на ставку не более 250-500р/ч)
5. Создание региональной программы(как вариант- софинансирование) по развитию персонала с возможностью выбора учебного заведения и программы самими работодателями(до сих пор монополия 2 операторов на выполнение госзаказа по проекту «Демография. Содействие занятости», что в отсутствие конкуренции значительно снижает качество услуг по обучению)
6. Разработать механизм компенсации(финансирования) для предприятий по организации и проведению практик для студентов СПО(по аналогии с ВО).
7. Нужна какая-то общая цифровая платформа(в целом по РФ), где можно было бы размещать предложения о заключении договоров на целевое обучение(связка: заказчик-исполнитель).
8. Предложить Правительству КО рассмотреть вопрос о выделении бюджета на привлечение и обучение рабочим специальностям неработающих и мигрантов(региональная программа).
9. Создание профильных классов, введение обязательных профориентационных программ в школах(пример РОСКОСМОС и РОСАТОМ).
10. Дополнительное финансирование образовательных учреждений за счет регионального и Федерального бюджетов(кадры для госкорпораций-РОСКОСМОС и РОСАТОМ)

Предложения и инициативы (миграционная политика)

11. На уровне государственной политики: анализировать распределение миграционных потоков России (создать электронную площадку), разработать программы релокации (есть регионы РФ, в которых напряжённо с работой), субсидировать предприятия в рамках этих программ.
12. Миграционной службе - контролировать трудоустройство мигрантов- по востребованным специальностям и вакансиям (помимо строительства заняты в основном несанкционированной торговлей на «пяточках» и Центральном рынке!)
13. Создавать условия для работающих вахтовым методом, для этого возможно привлечение и переоборудование помещений и зданий, состоящих на государственном балансе, помещения Минобороны и т.д.
14. Возвращение практики стройотрядов, включенность молодёжной политики, работа в этом направлении по отраслям
15. Помощь в решении вопросов по доставке персонала до предприятий из области в Калининград.
16. Повысить привлекательность региона для переезда: установить региональные льготы по ипотеке для работающих граждан с доходом от ...до...., разработать программы поддержки для приобретения вторичного жилья и комнат в общежитиях для одиноких.
17. Внести изменения в региональную Программу мобилизации: снизить ставку по зп до 1,5 мин зп по Калининградской области, что поможет завозить данных специалистов из РФ (отсутствие ветеринарных врачей, инженеров-мехатроников в Калининградской области, так как нет ВУЗов обучающих данным профессиям).

Предложения и инициативы(изменение в законодательства, законопроекты)

18. Снижать квоты (выдерживать) по трудоустройству инвалидов. Пересмотреть процент квотирования рабочих мест для инвалидов в сторону уменьшения с 4 до 1-2% для компаний численностью более 100 чел. в связи с отсутствием желающих из числа инвалидов трудоустроиваться устанавливать квоты только для предприятий численностью больше 100 чел. (сейчас от 35)
19. Решать вопрос по индексации пенсии работающих пенсионеров(пенсионеры-охотнее бы трудоустроивались, если бы не теряли в доходе из-за того, что работающим не индексируют пенсии).
20. Прекратить социальное иждивенчество (нет- профессиональным безработным!!!). Инициировать процесс пересмотра работы Служб занятости с «профессиональными безработными».
21. Установить доплату работающим мамам с детьми до 7 лет, от ФСС, вне зависимости от дохода. Условие – выработка нормы(полный рабочий день).
22. Системное повышение и законодательная поддержка престижа производственных специальностей (рабочих, специалистов/инженеров). Реальная популяризация рабочих профессий среди ключевых целевых аудиторий.
23. Совершенствование мер социальной поддержки работников промышленного комплекса.
24. Инициировать внесение изменений в Налоговый кодекс в части установления суммы дохода, ограничивающей взимание НДФЛ 13% с работников – физических лиц, например, величиной МРОТ
25. Пересмотр положений трудового законодательства, которые ограничивают работодателя в его производственной деятельности(мешают быть гибкими) и выстраивание реального баланса между интересами работника и работодателя, особенно в части не государственных предприятий малого и среднего бизнеса, а именно в части:
 - 1) Заключение срочных трудовых договоров – ст. 59 ТК РФ;
 - 2) Работы за пределами нормы рабочего времени – ст. 99, ст. 113 ТК РФ;
 - 3) Порядка и сроков изменения условий трудового договора – ст.72, 74 ТК РФ

Разработка кадровой политики КО - как неотъемлемой части стратегии Устойчивого развития региона, долгосрочное планирование(прогнозирование) кадровых ресурсов с учётом развития всех отраслей экономики и факторов, влияющих на формирование кадрового потенциала региона. В данное время активное развитие компаний отрасли HoReCa, обеспечивающих «якорное» направление -туризм сильно «ломает» рынок труда в Калининграде: не обеспечивает стабильной занятости и дохода работающих в этой сфере(занятость на время «высокого сезона»(макс 5 месяцев), з/пл выше средней по рынку в 2,5 - 6 раз), отток кадров(рабочего персонала) из основных компаний на летнее время за заработком снижает трудовую мотивацию и, соответственно, дисциплину труда при возвращении на постоянное место работы.

Кадровые проблемы

1. Дефицит кадров на региональном рынке труда (количественно и качественно)
2. Региональная Программа мобильности трудовых ресурсов требует доработки.
3. Ограничения по иностранной рабочей силе
4. Дисбаланс спроса и предложения (бизнес/учебные заведения), низкая практикоориентированность образовательных программ
5. Низкий престиж рабочих профессий в обществе
6. Массовый отток кадров в «самозанятые»
7. Сложности в соблюдении норм трудового законодательства со стороны работодателя (некоторые нормы устарели)
8. «Крен» в сторону развития КО как туристического региона породил дисбаланс на рынке труда: невозможность конкурировать по З/пл «жизнеобеспечивающим» организациям и промышленным предприятиями т.д.
9. Отсутствует долгосрочное планирование кадрового ресурса в КО, что не может не сказаться на Устойчивом развитии региона.