

УДК 316.35

Мотовиц Татьяна Геннадьевна

кандидат экономических наук, доцент

кафедра экономической теории и национальной экономики,

Тихоокеанский государственный университет

motovits.t@gmail.com

Tatiana G. Motovits

PhD in Economics, Associate Professor

Department of Economic theory and national economy

Pacific National University

motovits.t@gmail.com

**Вопросы реализации региональных проектов
в сфере занятости населения Хабаровского края**

**Issues of implementing regional projects
in the field of employment of the Khabarovsk Territory**

***Аннотация.** В статье представлена оценка реализации региональных проектов в сфере занятости населения Хабаровского края в условиях трансформации рынка труда, выделены основные проблемы их реализации, рассмотрены основные направления совершенствования организации процессов обучения и переобучения граждан. В работе рассматривается создание службы занятости нового типа - кадрового центра и его новые подходы к работе в Хабаровском крае.*

***Ключевые слова:** рынок труда, занятость населения, национальный проект, региональные проекты, трудоустройство, профориентация, профессиональное переобучение, образовательный сертификат, кадровый центр.*

***Annotation.** The article assessed the implementation of regional projects in the field of housing of the population of the Khabarovsk Territory in the context of the transformation of the labor market, highlighted the main problems of their implementation, considered the main directions for improving the organization of training processes and re-education of citizens. The work considers the creation of a type one employment service - a personnel center and its new approaches to work in the Khabarovsk Territory.*

***Keywords:** labor market, employment, national project, regional projects, employment, career guidance, professional education, educational certificate, personnel center.*

Выполнение стратегических задач развития Хабаровского края требуют развития человеческого капитала, который приобретает ключевое значение среди долгосрочных факторов развития экономики, а также - обеспечения перехода региона на модель устойчивого развития, но одним из рисков при выполнении региональных проектов может стать проблема обеспечения их кадра-

ми.

Пандемия covid стимулировала ускорение цифровизации бизнес-процессов во всех направлениях социально-экономического развития региона, в том числе существенно повлияло и на состояние рынка труда [7]. Так, к 2021 году уровень регистрируемой безработицы в Хабаровском крае возрос с 0,9 до 3,8 % от численности экономически активного населения края. Принятие комплексных мер по снижению напряженности на рынке труда края, а также, реализация региональных проектов в сфере занятости населения, позволили сохранить регистрируемую безработицу по итогам 2020 года на уровне ниже, чем в среднем по России и по ДФО, но в регионе по-прежнему сохраняется проблема дефицита трудовых ресурсов [1; 2; 6].

Развитие технологий, их переход в «цифровой» формат, внедрение дистанционных форматов работы, электронных сервисов для работников, онлайн платформ управления кадрами, подбора и обучения персонала, активное внедрение профессиональных стандартов, электронного кадрового документооборота трансформируют региональный рынок труда, при этом работодатели края предъявляют новые требования к образованию и навыкам работников, вследствие чего дефицит кадров в дальнейшем в регионе будет только нарастать. Так, согласно прогнозу специалистов, к 2024 году потребность экономики края в трудовых ресурсах составит около 22 тысяч человек. [2; 3].

В настоящее время Минтрудом России утверждено порядка 1,7 тыс. профстандартов по 2,0 тыс. квалификаций работников. Применение профстандартов предполагает не только изменение трудовых функций работника, но и требований к уровню образования, что приводит к необходимости непрерывного обучения сотрудников. В складывающейся экономической ситуации, чтобы быть нужными на рынке труда, особую потребность в получении «нового знания» и навыков, испытывают люди старшей возрастной категории; женщины, имеющие малолетних детей, и др. На решение проблем трудоустройства, обеспечение достойного уровня жизни, а также, снижение остроты дефицита кадров в крае реализуются системные проекты, способствующие получению гражданами новых профессиональных компетенций в контексте национального проекта «Демография».

Проведенное исследование позволило выявить, что служба занятости в Хабаровском крае эффективно участвует в реализации следующих проектов: «Старшее поколение» - 2019–2020 гг., «Содействие занятости женщин – создание условий дошкольного образования для детей в возрасте до трех лет» - 2020 г., «Содействие занятости (модернизация службы занятости)» - 2021-2024 гг. Это позволило обучить население востребованным на рынке труда профессиям и выполнить требование законодательства о необходимости соответствия квалификации работников требованиям профессиональных стандартов без дополнительных расходов для предприятий [1; 5].

В целях обеспечения возможности для людей пенсионного и предпенсионного возраста получить новые профессиональные знания, был сформирован Перечень из 135 наиболее востребованных профессий в регионе, и Перечень из 55 самых актуальных профессий для обучения женщин, имеющих детей до-

школьного возраста. Проведенное исследование позволило выявить, что с 2020 года более 80 образовательных учреждений привлекалось к процессу повышения квалификации и переобучения населения. Это организации располагаются не только на территории края, но и в других субъектах Российской Федерации (городе Москве, Волгоградской, Новосибирской областях, Красноярском и Приморском краях и других) [5; 7].

Самыми активными из них стали такие государственные образовательные учреждения, как Тихоокеанский государственный университет, Комсомольский-на-Амуре государственный университет, Амурский гуманитарно-педагогический государственный университет, Комсомольский-на-Амуре колледж технологий и сервиса, а также автономные некоммерческие организации: Тихоокеанская высшая школа экономики и управления, Центр знаний «Профессионал», Институт «Г Тристика». Образовательные программы адаптированы под запросы различных категорий граждан, в том числе были разработаны специально для возрастных участников и женщин, находящихся в декретном отпуске.

Результаты исследования показали, что Хабаровский край с 2019 г., один из первых в стране, начал использовать практику применения образовательного сертификата в процессе обучения. За два года центрами занятости населения края было выдано 1 707 образовательных сертификатов (97 % от общего числа обученных) с номиналом, соответствующим стоимости обучения согласно договору на предоставление образовательных услуг. Положительные стороны сертификата: оперативность заключения договора на оказание образовательных услуг, индивидуальный подход при выборе программы обучения, возможность самостоятельного выбора обучающимся организации и направления для обучения.

В настоящее время незначительный интерес граждане проявляют к обучению по направлению службы занятости и работодателей. Повышенным спросом сегодня пользуются следующие траектории:

- получение новой специальности;
- повышение компетентности с учетом базовой имеющейся профессии;
- повышение квалификации непосредственно по имеющейся профессии.

Так, за последние два года 981 человек прошли переподготовку, 477 человек получили новую профессию, 307 человек повысили квалификацию [2].

Благодаря профессиональному обучению, жители края, состоящие в трудовых отношениях, смогли не только сохранить себя на работе, а также совмещать с основной – работу по другой профессии. Неработающие граждане освоили новые профессии, которые позволили им трудоустроиться на предприятия и организации региона, а также - стать индивидуальными предпринимателями.

Несмотря на имеющуюся возможность получить новую специальность, более 70 % граждан все же выбрали профессиональную переподготовку и повышение квалификации. В повышении квалификации преимущественно заинтересованы оказались занятые граждане. И связано это, прежде всего, с меняющимися требованиями и подходами в работе, а также с внедрением в практику профессиональных стандартов. Работники после обучения смогли продолжить работу:

специалистами в сфере кадастрового учета, по закупкам, по обеспечению экологической безопасности, в области ведомственной пожарной охраны и охраны труда, и на других должностях на различных предприятиях и организациях Хабаровского края, у индивидуальных предпринимателей. Принять участие в мероприятиях по обучению смогли жители Хабаровска, Комсомольска-на-Амуре и всех муниципальных районов края.

Результаты исследования географии проживания граждан, прошедших обучение, позволяют сделать вывод, что наибольшая потребность в получении новых знаний и навыков наблюдается в городских округах в Хабаровске (647 чел.) и Комсомольске-на-Амуре (372 чел.). Среди муниципальных районов лидируют Солнечный (110 чел.), Амурский (81 чел.), Николаевский (75 чел.), Район имени Лазо (69 чел.).

Несмотря на отсутствие в некоторых районах края учебных заведений, жители данных районов смогли пройти обучение благодаря использованию дистанционных образовательных технологий. Общее число обученных дистанционно составило 562 человека (33 % от числа прошедших обучение за 2 года). Кроме того, для граждан старшего поколения предусмотрены дополнительные бюджетные расходы, связанные с выездом к месту обучения в другую местность (стоимость проезда к месту обучения и обратно, суточные, расходы по найму жилья). Правом возместить указанные расходы воспользовались в 2020 году - 20 человек (3 % от обученных граждан старшего поколения в 2020 году) [1; 4; 5].

Результаты исследования показали, что за два года прошедших года, при плане в 973 человека прошли профессиональное обучение и получили дополнительное профессиональное образование 1 282 человека (выполнение целевого показателя составило 131,8 %). Благодаря участию населения старшей возрастной категории в данных программах, 1 122 человек смогли получить новую работу или остаться на прежнем месте своей занятости, что соответствовало более 87 % (норматив 85 %). В 2020 году прошли профессиональное обучение 483 женщины, которые имеют малолетних детей (при плане 478 человек), из них 373 человека получили работу, что соответствует 77,2 % при нормативе 70 % [1; 2].

В современных условиях трансформации трудовых отношений, службе занятости отводится важная роль посредника в трудоустройстве, поэтому ее модернизация должна отвечать вызовам современности. Одними из основных проблем можно выделить следующие:

- среднее время поиска рабочего места для человека составляет около 20 недель;

- не более 30 % человек, желающих получить работу, обращаются в данную организацию;

- основная цель обращений населения - стремление получить пособия по безработице;

- формирование населением пакета документации в бумажном виде.

С 2021 года в регионе в контексте региональной составляющей федерального проекта «Содействие занятости», происходит реализация пилотного про-

екта по модернизации службы занятости: создание службы занятости нового типа - Кадрового центра. Его главным отличительным признаком станут следующие направления:

- по-прежнему в приоритете люди, которые испытывают трудности на рынке труда (граждане с инвалидностью, женщины, имеющие маленьких детей, категория «50+» и другие);

- индивидуализация оценочных подходов при формировании карьерограммы работников;

- поиск для работодателей работников с конкретными компетенциями;

- создание новых пакетов услуг под бизнес-ситуации (планируется «Инвестиционный проект», который будет предлагать работодателю консультации по правовым вопросам, мероприятия по профилированию организации, помощь в первичном отборе и привлечении специалистов, оценку персонала;

- пакет «Создание малого предприятия», в который включен ряд услуг, в том числе помощь в подготовке документов для подачи в МФЦ и организация кадрового делопроизводства) [4].

Исследования показали, что вопросы повышения качества трудовых ресурсов, в первую очередь, безработных граждан, необходимо и возможно решать через механизм независимой оценки квалификаций. Это позволит увеличить количество безработных граждан с подтвержденной квалификацией и, как следствие, повысить их конкурентоспособность на рынке труда. Кроме того, проведение квалификационных экзаменов среди безработных будет способствовать развитию независимой оценки квалификации в Хабаровском крае, расширению перечней видов профессиональной деятельности для подтверждения квалификации работников на соответствие требованиям профессиональных стандартов. В Хабаровском крае инфраструктура для проведения независимых профессиональных экзаменов сформирована по 246 профессиональным квалификациям в 10 направлениях профессиональной деятельности.

В завершении исследования можно сделать вывод о том, что задачи, поставленные Президентом России в рамках региональных проектов в сфере занятости населения, находят свое решение на основе активного взаимодействия всех участников рынка труда: органов исполнительной власти, органов местного самоуправления, образовательных учреждений профессионального образования, общественных организаций, работодателей.

Литература

1. *Интерактивный портал Комитета по труду и занятости населения Правительства Хабаровского края. [Электронный ресурс]. URL: <https://www.khabkrai.ru> (дата обращения 18.06.2022).*

2. *Регионы России. Социально-экономические показатели 2021. [Электронный ресурс]. URL: <https://rosstat.gov.ru/statistic> (дата обращения 15.06.2022).*

3. *Разживина А. В. Государственная поддержка занятости населения в Хабаровском крае: проблемы и пути решения // Вестник Алтайской академии экономики и права. – 2021. – № 4–2. – С. 244–249. URL: <https://vael.ru/ru/article/view?id=1673> (дата обращения: 19.06.2022).*

4. Постановление правительства Хабаровского края от 24 марта 2022 г. n 137-пр «О дополнительных мерах, направленных на снижение напряженности на рынке труда Хабаровского края в 2022 году». [Электронный ресурс]. URL: <https://www.garant.ru/hotlaw/xabar/1537394/>

5. Сайт Правительства Хабаровского края. [Электронный ресурс]. URL: <https://www.khabkrai.ru> (дата обращения 10.06. 2022)

6. Сюпова М. С., Бондаренко Н. А. Оценка трудового потенциала Дальневосточного федерального округа/ М. С. Сюпова, Н. А. Бондаренко// Гуманитарные, социально-экономические и общественные науки. – 2022. – № 4. – С. 251–254. [Электронный ресурс]. Режим доступа: https://www.online-science.ru/data/files/nomer_4_2022.pdf (дата обращения 20.06. 2022)

7. Кашепов А.В., Афонина К.В., Головачев Н. В. Рынок труда РФ в 2020–2021 гг.: безработица и структурные изменения. / А.В. Кашепов, К.В. Афонина, Н. В. Головачев // Социально-трудовые исследования. – 2021. – 43(2). – С. 33–44. [Электронный ресурс]. Режим доступа: <https://cyberleninka.ru/article/n/rynok-truda-rf-v-2020-2021-gg-bezrobotitsa-i-strukturnye-izmeneniya/viewer> (дата обращения 15.06. 2022)

Literature

1. Interactive portal of the Committee on Labor and Employment of the Republic of Khabarovsk Krai. [Electronic resource] .URL: <https://www.khabkrai.ru> (accessed date 18.06.2022).

2. Regions of Russia. Socio-economic indicators 2021. [Electronic resource]. URL: <https://rosstat.gov.ru/statistic> (accessed 15.06.2022).

3. Razzhivina A.V. State support of employment in the Khabarovsk Territory: problems and solutions // Bulletin of the Altai Academy of Economics and Law. – 2021. – No. 4-2. – PP. 244-249. URL: <https://vaael.ru/ru/article/view?id=1673> (accessed: 06/19/2022).

4. Decree of the Government of the Khabarovsk Territory of March 24, 2022 n 137-pr «On additional measures aimed at reducing stress on the labor market of the Khabarovsk Territory in 2022.» [Electronic resource]. URL: <https://www.garant.ru/hotlaw/xabar/1537394/>

5. Website of the Government of the Khabarovsk Territory. [Electronic resource].URL: <https://www.khabkrai.ru> (accessed 10.06. 2022)

6. Syupova M. S., Bondarenko N. A. Assessment of the labor potential of the Far Eastern Federal District/ M. S. Yusupova, N. A. Bondarenko// Humanities, socio-economic and social sciences. – 2022. – No. 4. – pp. 251-254. [Electronic resource]. Access mode: https://www.online-science.ru/data/files/nomer_4_2022.pdf (accessed 20.06. 2022)

7. Kashepov A.V., Afonina K.V., Golovachev N. V. The labor market of the Russian Federation in 2020-2021: unemployment and structural changes. / A.V. Kashepov, K.V. Afonina, N. V. Golovachev // Social and labor research. – 2021. – 43(2). – Pp. 33-44. [Electronic resource]. Access mode: <https://cyberleninka.ru/article/n/rynok-truda-rf-v-2020-2021-gg-bezrobotitsa-i->

strukturnye-izmeneniya/viewer (accessed 15.06.2022)