

ТРУД — ЭТО РАБОТАЕТ!



Санкт-Петербургский
Международный
ФОРУМ ТРУДА

FORUM-TRUDA.EXPOFORUM.RU



2019
SPb International Labour
FORUM
FORUM-TRUDA.EXPOFORUM.RU

Санкт-Петербургский
Международный
ФОРУМ

FORUM-TRUDA.EXPOFORUM.RU

Санкт-Петербургский Международный ФОРУМ ТРУДА

FORUM - TRUDA . EXPOFORUM . RU

ТРУД — ЭТО РАБОТАЕТ

28 февраля–01 марта 2019 года

КВЦ «Экспофорум», Санкт-Петербург

Санкт-Петербургский Международный Форум Труда — крупнейшая в стране дискуссионная площадка о рынке труда и развитии человеческого капитала — прошел в северной столице в третий раз. За два дня Форум посетили **5758** делегатов, среди которых ведущие эксперты по управлению персоналом, ученые, законодатели, государственные служащие. Программа объединила **64** деловых сессии, **2** выставки, **5** конференций, **2** HR-марафона, **8** круглых столов, HR-хакатон, а также воркшопы, мастер-классы, пленарные сессии и деловые игры.

- В рамках Форума работали специализированная выставка «**Кадры. Управление. Безопасность**» и **Центр деловых контактов**.
- Традиционно сателлитным мероприятием стал **Петербургский Международный Молодежный Форум Труда**.
- В рамках Форума состоялся старт национального проекта «**Производительность труда и поддержка занятости**».
- В рамках Форума широкое обсуждение получили темы расширения возможностей профессионального развития для людей старшего возраста, организованной трудовой миграции, поддержки социальной занятости, трудоустройства людей с ограниченными возможностями.

Организаторы III Санкт-Петербургского Международного Форума Труда:



ПРАВИТЕЛЬСТВО
САНКТ-ПЕТЕРБУРГА



САНКТ-ПЕТЕРБУРГСКИЙ
ГОСУДАРСТВЕННЫЙ
УНИВЕРСИТЕТ

EXPOFORUM





ВЛАДИМИР ВЛАДИМИРОВИЧ ПУТИН

Президент Российской Федерации

Дорогие друзья!

Приветствую вас по случаю открытия III Санкт-Петербургского Международного Форума Труда.

Отрадно, что с каждым годом Форум укрепляет свой авторитет и собирает в Северной столице все большее количество участников – представителей государственных ведомств и деловых кругов, ученых и экспертов в области образования, высоких технологий и социальной политики из России и многих зарубежных государств. Форум служит востребованной площадкой для обсуждения широкого круга проблем, связанных с формированием современного рынка труда.

Сегодня именно внедрение инновационных технологий и передовых научных разработок, конкурентоспособность кадров и развитие человеческого капитала, повышение производительности труда являются важнейшими факторами

укрепления национальных экономик, решения ключевых проблем социальной сферы, улучшения структуры занятости. Приоритетного внимания заслуживают задачи совершенствования образовательных и профессиональных стандартов, создания системы подготовки квалифицированных специалистов, максимально учитывающей потребности рынка труда. Необходимо обеспечить возможность для граждан в полной мере реализовывать свой потенциал, эффективно применять в работе полученные знания и навыки, осваивать новые компетенции.

Рассчитываю, что в ходе открытых и конструктивных дискуссий участники Форума смогут обменяться практическим опытом, вместе подумать над решением актуальных проблем в сфере трудовых отношений.

Желаю вам успехов и всего самого доброго!





ВАЛЕНТИНА ИВАНОВНА МАТВИЕНКО

Председатель Совета Федерации
Федерального Собрания Российской Федерации



Уважаемые участники Форума!

Уважаемый Александр Дмитриевич!

Третий раз проходит в Санкт-Петербурге Форум Труда. За это время он стал авторитетной дискуссионной площадкой для обсуждения важнейших вопросов формирования человеческого капитала и трудовых отношений.

Качественное улучшение человеческого капитала непосредственно влияет на производительность труда и на состояние экономики в целом. Следует признать, что Россия пока отстаёт от развитых стран в производительности труда. Думаю, что выражу общее мнение, сказав, что для нашей страны с ее колоссальным научным и промышленным потенциалом такое положение дел неприемлемо. К тому же есть большой потенциал для увеличения производительности. В Послании Президента Федеральному Собранию в качестве условия роста производительности отмечена необходимость в специалистах, способных работать на передовых площадках. Для этого необходима соответствующая подготовка

кадров. С этой целью реализуется ряд проектов, таких как «Билет в будущее», «Проектория», «Мой первый бизнес», «Я — профессионал», «Лидеры России», и ряд других.

Помимо производства необходимо обеспечить рост производительности и в других сферах: органах государственного, муниципального управления, здравоохранения, образования, науки. При этом мы должны избежать массовых увольнений под лозунгами борьбы за повышение эффективности.

Рост производительности труда невозможен без масштабной модернизации материально-технической базы предприятий, что способствует росту производства. В связи с этим необходимо создание максимально благоприятных условий для притока инвестиций в основной капитал. Важным фактором увеличения инвестиционной активности является повышение уровня доверия в обществе. Надо сделать все, чтобы инвестор не боялся вкладывать в нашу экономику. Должна быть создана комфортная предсказуемая среда. Для этого потребуется в том числе реформирование института защиты собственности. В июле 2018 года Советом Федерации был одобрен закон, который в августе был подписан Президентом, об освобождении движимого имущества от налогообложения, что безусловно даст толчок в развитии производства, а также малого и среднего бизнеса.

Эти и другие аспекты повышения производительности труда постоянно находятся в поле зрения Совета Федерации. Одно из заседаний научно-экспертного совета было посвящено данной теме. Результатом этого совещания были конкретные рекомендации и предложения по широкому спектру вопросов повышения производительности труда на федеральном и региональном уровне. В последние годы верхней палатой одобрен ряд законов, важных для развития экономики страны и повышения производительности труда. Это в том числе законы о стратегическом планировании, государственно-частном партнерстве, промышленной политике, стандартизации и о территориях опережающего развития.

Приведу цифры для того, чтобы мы имели понимание, что происходит на рынке труда в России. В 2018 году только 27% работодателей повышали или индексировали зарплату сотрудников, а 55% — не повышали. Самые высокие зарплаты в области IT, строительства, производства, транспорта и логистики.



Самые низкие — в медицине, фармацевтике, рекламе. В 2018 году каждая пятая компания отказалась от всех нематериальных бонусов для своих сотрудников. Основным мотивом для соискателей, по мнению специалистов, все-таки является мотивация в части материального достатка. Согласно опросам интернет-порталов работодатели не собираются повышать или индексировать зарплату в 2019 году. И еще один важный момент: только 18% россиян делают накопления на пенсионный возраст. В общей структуре вакансий растет доля административного и рабочего персонала, представителей сферы транспорта и логистики. Между тем, количество юристов и экономистов в высших учебных заведениях не уменьшается, несмотря на то что спрос на эти специальности в последние годы значительно снизился. Возможно, стоит задуматься над тем, чтобы перевести обучение этим профессиям на платную основу.

Стоит принимать во внимание, что стабильная работа наблюдается в крупных городах, а в небольших городах найти стабильную работу очень непросто. Не говоря уже о сельской местности. При этом во многие сферы уже проникли средства автоматизации. Это и автоматизированные кассовые зоны магазинов, увеличение зон банкоматов, автоматические системы обзвона и информирования, что также снижает возможность граждан трудоустроиться. И это перспективы нескольких последующих десятилетий.

Мы в свою очередь считаем, что нужно уделить больше внимания самозанятым гражданам, поддержать их финансово и законодательно. Например, в Карелии есть удачный опыт. В Республике выдаются дотации порядка 200 000 рублей на создание своего дела. Благодаря этому категория специалистов стала охотнее выходить из тени, работать легально, платить налоги. Мы предложили Правительству распространить опыт Карелии на другие регионы. Как вариант, можно обозначить отдельную площадку для эксперимента, выделить бюджетные деньги для поддержки самозанятых, посмотреть, как этот механизм будет работать.

Следует также поощрять и пропагандировать преемственность поколений в той или иной сфере. Профессионализм передается в таких семьях на генетическом уровне и с каждым поколением растет.

Еще одним важным моментом занятости населения и трудоустройства молодых специалистов считаем распределение на места работы после окончания вузов. Необходимо уделить больше внимания образованию и подготовке кадров. Это — одна из болевых точек в стране, с которой нужно системно работать. На данный момент в стране наблюдается огромный дефицит медиков и педагогов в сельской местности и в отдаленных регионах.

Распределением студентов этих специальностей, обучающихся за счет бюджетных средств, можно решить проблему напряженности на рынке труда больших городов и дефицита кадров в других точках страны. К тому же это хороший опыт для самих докторов и педагогов. В настоящее время в законодательстве такой порядок действует в отношении студентов, заключивших договор с Министерством обороны. Гражданин, обучающийся в вузе, где при образовательной организации есть военный учебный центр, вправе заключить договор с Министерством обороны, которое выплачивает студенту в период обучения дополнительную стипендию. Затем после окончания вуза этот гражданин обязан заключить контракт на прохождение военной службы. В Совете Федерации обсуждается вопрос о внесении изменений в Федеральный закон «Об образовании» с аналогичной формой заключения договора студентами-медиками. Таким образом решится сразу три вопроса: кадровая политика, трудоустройство молодых специалистов и оправдание бюджетных вложений.

Уверен, что по результатам сегодняшнего заседания будут выработаны конкретные рекомендации, реализация которых поможет придать дополнительный импульс повышению производительности труда и развитию российской экономики в целом. Спасибо большое!



Приветствие от имени
Председателя Совета Федерации
Федерального Собрания Российской Федерации
Валентины Ивановны Матвиенко огласил
член Совета Федерации
Федерального Собрания Российской Федерации
от законодательного органа государственной
власти Санкт-Петербурга
Андрей Викторович КУТЕПОВ





РЕКОМЕНДАЦИИ И РЕЗОЛЮЦИИ

ПО ИТОГАМ III САНКТ-ПЕТЕРБУРГСКОГО МЕЖДУНАРОДНОГО ФОРУМА ТРУДА 2019

ПО ВОПРОСУ РАЗВИТИЯ РЫНКА ТРУДА В УСЛОВИЯХ ЦИФРОВОЙ ТРАНСФОРМАЦИИ:

- Проводить комплексные, постоянные междисциплинарные исследования, направленные на прогнозирование и изучение трансформационных процессов на рынке труда.
- Разработать систему мер, направленных на предупреждение негативных последствий технологической, цифровой трансформации экономики, минимизацию социальных рисков, формирование системы социальной защиты, политики занятости, соответствующих по своим принципам, целям и содержанию современным вызовам, в том числе направленных на содействие развитию новых форм и видов занятости, снижение масштабов неустойчивой занятости, поиск новых моделей перераспределения доходов, адаптацию российского трудового законодательства к новым формам занятости.
- Разработать систему кадрового обеспечения Национальных проектов.
- Развивать краткосрочные программы обучения, повышения квалификации для адаптации работников, оказавшихся не востребованными рынком труда.
- Ввести компетенции в области научной организации труда, моделирования бизнес-процессов, работы с большими данными, применения элементов искусственного интеллекта.
- При разработке и реализации образовательных программ по направлениям экономика, менеджмент, государственное и муниципальное управление, управление персоналом вводить цифровые компетенции, такие как сбор и анализ нестатистических данных, разработка баз данных и банков знаний, анализ данных с использованием современных программных средств и др.
- Разрабатывать дополнительные образовательные программы, направленные на формирование и развитие digital skills

у специалистов-практиков различного профиля.

- Развивать мобильную инфраструктуру как инструмент сбора данных о рынке труда и структуре человеческого капитала.
- Для повышения принятия обоснованных решений в сфере регулирования рынка труда разработать комплекс мер, направленных на усиление взаимодействия исследовательских центров, государственных служб занятости и бизнеса.
- Популяризировать развитие у школьников и студентов навыков и компетенций, которые могут обеспечить дальнейшее профессиональное и карьерное развитие в разных областях (модель — «несколько профессий за одну жизнь»).
- Выстроить систему подготовки экспертов (карьерных консультантов, наставников), которые будут помогать людям разных возрастов в построении карьерной траектории.

ПО ВОПРОСУ ПОВЫШЕНИЯ ПРОИЗВОДИТЕЛЬНОСТИ ТРУДА:

- Осуществлять мероприятия по оптимизации включения труда в процесс производства и технологическую реструктуризацию производства.
- Более активно участвовать в глобальных производственных системах и развивать внутриотраслевую торговлю, что будет способствовать улучшению структуры внешней торговли страны и качественному совершенствованию отечественной экономики.
- Для повышения производительности труда необходимо использовать потенциал региональной интеграции в целом и развития кооперации в рамках Евразийского экономического союза в частности.
- Продолжить изучение зарубежного опыта в области повышения производительности труда для внедрения в российское производство с учетом его национальной специфики наиболее успешных механизмов и практик.



ПО ВОПРОСУ ОРГАНИЗАЦИИ ТРУДОВОЙ МИГРАЦИИ:

- К 2025 году разработать и принять Модельный миграционный кодекс государств-участников СНГ.
- К 2025 году разработать правовую основу и провести работу по созданию наднациональной структуры — Евразийской сети служб занятости и трудовой миграции, которая могла бы функционировать как межнациональное агентство занятости на уровне ЕАЭС.
- Проанализировать итоги реализованных программ организованного набора, и к 2021 году предложить наиболее эффективную для Российской Федерации модель функционирования организованного набора.
- В целях противодействия теневому рынку труда развивать инфраструктуру для реализации организованного набора на основе государственно-частного партнерства, в том числе в странах исхода.
- К 2020 году проработать возможность на базе Общероссийской базы вакансий «Работа в России» создания цифровой платформы управления организованным набором иностранных граждан для осуществления временной трудовой деятельности в Российской Федерации.
- Развивать государственно-общественное партнерство в сфере социальной и культурной адаптации и интеграции мигрантов
- Рассмотреть вопрос введения преференций для трудовых мигрантов, подтвердивших свою квалификацию в рамках независимой оценки, и для работодателей, участвующих в оргнаборе.
- Провести работу по внедрению в организациях, деятельность которых относится к сфере трудовой миграции, профессионального стандарта «Специалист по трудовой миграции», утвержденного Приказом Минтруда России от 29.10.2018 № 672н.
- В целях реализации Концепции государственной миграционной политики Российской Федерации на 2019–2025 годы, утвержденной Президентом Российской Федерации 31 октября 2018 года, провести работу по развитию системы государственно-общественного партнерства в сфере социальной и культурной адаптации и интеграции мигрантов, по разработке региональных программ по социальной и культурной адаптации и интеграции иностранных граждан.
- Проработать вопрос внесения изменений в статьи 136 и 327.1 Трудового кодекса

Российской Федерации, дополнив его положениями, предусматривающими в качестве единственного способа выплаты иностранному работнику заработной платы перевод в кредитную организацию.

- Рекомендовать субъектам Российской Федерации вводить патент в форме карты с электронным носителем информации.

ПО ВОПРОСУ СОКРАЩЕНИЯ НЕРАВЕНСТВА В ТРУДОВЫХ ДОХОДАХ:

- Рассмотреть внесение в Федеральный закон от 27.11.2018 № 422-ФЗ «О проведении эксперимента по установлению специального налогового режима «Налог на профессиональный доход» следующих изменений:
 - предусмотреть возможность установления субъектами Российской Федерации сниженной ставки данного налога, либо полной его отмены для пенсионеров, которые за период своей трудовой деятельности обеспечили себе право на социальное страхование и социальное обеспечение, а также инвалидов;
 - дифференцировать размер налога в зависимости от вида деятельности самозанятых, уменьшив базу налогообложения на сумму произведенных ими и документально подтвержденных расходов, связанных с этой деятельностью;
 - установить отчисление части уплачиваемого самозанятыми профессионального налога на формирование трудовой пенсии.
- Продолжить разработку и реализацию комплекса мер, связанных с предоставлением налоговых льгот субъектам малого и среднего бизнеса.
- Применять стимулирующие инструменты налоговой политики, поощряющие развитие малого и среднего бизнеса, а также воспитывающие индивидуальную гражданскую ответственность налогоплательщиков.
- Продолжить работу по активизации комплекса мероприятий, связанных с преодолением неравенства трудовых доходов, в части развития институтов рынка труда (развития социального партнерства, повышения качества контрактных отношений и др.), а также сокращения масштабов неустойчивой занятости:
 - активизировать внесение изменений в российское законодательство, направленных на преодоление неравенства трудовых доходов в России, с учетом иностранного опыта и предложений международных экономических организаций;
 - обеспечить условия для дальнейшего синтеза экономических и правовых наук





при исследовании проблематики неравенства трудовых доходов в Российской Федерации.

- Внести изменения в текущее законодательство, связанные с проведением мероприятий, направленных на повышение уровня финансовой грамотности различных слоев населения.

ПО ВОПРОСУ ОХРАНЫ ТРУДА:

- Закрепить на законодательном уровне профилактику как основной принцип обеспечения безопасности работников на производстве.
- Непрерывно совершенствовать систему охраны труда на предприятиях, в т.ч. в соответствии с концепцией Vision Zero («Нулевой травматизм»).
- Установить порядок заблаговременного и систематического выявления опасностей (угроз) жизни и здоровью работников на производстве и реализации мероприятий по их устранению посредством структурирования основных процедур управления охраной труда у работодателя с уточнением прав и обязанностей субъектов трудовых отношений, а также порядка деятельности созданных у работодателя службы охраны труда и комитета (комиссии) по охране труда при осуществлении управления охраной труда.
- Повысить уровень защиты прав работников на труд в условиях, отвечающих требованиям охраны труда, посредством установления безусловного запрета на работу в опасных условиях труда.
- Перейти от предоставления средств индивидуальной защиты в зависимости от наименования профессии или должности работника, к обеспечению средствами индивидуальной защиты в зависимости от фактически выявленных на рабочем месте вредных производственных факторов, опасностей (угроз) жизни и здоровью работников и уровня их воздействия.
- Установить порядок учета микротравм работников и устранения их причин, пока не наступили более серьезные последствия (тяжелая травма или гибель работника).
- Совершенствовать систему государственного надзора (контроля) за соблюдением требований трудового законодательства путем введения работодателем внутреннего самоконтроля выполнения требований трудового законодательства.
- Это качественно новый подход к организации профилактики, объединяющий три направления — безопасность, гигиену труда и благополучие работников на всех уровнях производства.

ПО ВОПРОСУ АКТИВИЗАЦИИ РОЛИ УНИВЕРСИТЕТОВ В РАЗВИТИИ ЧЕЛОВЕЧЕСКОГО КАПИТАЛА:

- В целях повышения роли вузов в развитии человеческого капитала страны необходимо предоставлять им право формировать собственные стандарты.
- Поддерживать и развивать на базе университетов исследования прогнозирования структуры человеческого капитала, востребованного современной экономикой.
- Предоставить университетам больше прав:
 - в формировании собственных образовательных стандартов,
 - в использовании механизмов, в том числе юридических, интеграции с производством, стимулирования работодателей к более активному участию в развитии содержания образования, в формировании тестовых заданий и процедур;
 - в привлечении к учебному процессу владеющих современными востребованными компетенциями преподавателей, не имеющих ученой степени и ученого звания.
- Органам государственной власти регионов Российской Федерации активнее поддерживать университеты в различных формах: от предоставления земли и объектов недвижимости до включения в различные государственные (региональные) целевые программы.
- Развивать межрегиональное взаимодействие университетов с целью их превращения в драйверы развития макрорегионов.

ПО ВОПРОСУ ВЗАИМОДЕЙСТВИЯ СРЕДНИХ УЧЕБНЫХ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ УЧРЕЖДЕНИЙ С РАБОТОДАТЕЛЯМИ:

- Организациям среднего профессионального образования:
 - проводить ГИА в форме профессионального экзамена (по модели центров оценки квалификаций);
 - активнее внедрять дуальное образование;
 - использовать опыт вузов по созданию Советов образовательных программ;
 - разработать государственные/региональные программы формирования учебно-производственных и экспериментальных баз, центров обучения рабочим профессиям;
 - разработать методические рекомендации по реализации целевого обучения в системе СПО на базе соглашений между работодателями и организациями СПО;
 - привести в соответствие с законодательством нормативно-правовые документы при реализации сетевого обучения в системе СПО;



ПО ВОПРОСУ РАЗВИТИЯ НАЦИОНАЛЬНОЙ СИСТЕМЫ КВАЛИФИКАЦИЙ:

- Разработать дорожную карту согласования изменений в профессиональных и образовательных стандартах.
- Обновить профессиональный стандарт специалиста по управлению персоналом и соответствующие образовательные стандарты с целью их синхронизации, ввести в профессиональный и образовательные стандарты аналитические и цифровые компетенции.
- Ввести профессионально-общественную аккредитацию образовательных программ для учреждений СПО на базе отраслевых Советов по профессиональным квалификациям.

ПО ВОПРОСУ СОЦИАЛЬНОЙ ПРОБЛЕМЫ БЕЗДОМНОСТИ В КРУПНЫХ ГОРОДАХ РОССИИ:

- Разработать проект Федерального нормативно-правового акта о профилактике бездомности и реабилитации бездомных в России, который определил бы термины, нормы и правила государственной и общественной помощи лицам без определённого места жительства и (или) документов, удостоверяющих личность, в т.ч. в части определения порядка восстановления документов, удостоверяющих личность.
- Разработать проект дополнений в Гражданский кодекс России, в федеральный закон «О некоммерческих организациях» и проект федерального закона «О социально-трудовых общинах», который регулировал бы форму общинной реабилитации бездомных в России.
- Включить в федеральное законодательство нормы, обязывающие региональные власти и органы местного самоуправления при проведении территориального планирования и градостроительного проектирования включать в соответствующие планы и проекты объекты социальной инфраструктуры для оказания помощи бездомным.
- Разработать внесение поправок в законодательство, снижающих налоговую нагрузку на организации, работающие в сфере помощи лицам без определённого места жительства.





ПЛЕНАРНОЕ ЗАСЕДАНИЕ

III САНКТ-ПЕТЕРБУРГСКОГО МЕЖДУНАРОДНОГО ФОРУМА ТРУДА 2019



АЛЕКСАНДР БЕГЛОВ,
временно исполняющий обязанности
Губернатора Санкт-Петербурга

«Сегодня в экономике Петербурга занято свыше 3 миллионов человек, у нас один из самых низких процентов безработицы в стране: полтора процента от числа людей трудоспособного возраста. Конечно, мы понимаем, что конкуренция за капиталовложения, за классных специалистов между городами-миллионниками, между ведущими индустриальными центрами страны очень высокая. И поэтому крайне важно быть в постоянном диалоге с людьми, идти навстречу бизнесу в решении острых застарелых проблем...

Наш город начинает новый этап своего развития, в основе которого — рост деловой активности и повышение профессионального образовательного уровня людей, стимулирование инвестиций в создание новых предприятий, современных высокооплачиваемых рабочих мест. Значимым критерием и видимым результатом этой работы и должно стать увеличение

доходной части бюджета Санкт-Петербурга до 3 миллиардов рублей в год.»

Врио губернатора Санкт-Петербурга Александр Беглов отметил, что у города есть потенциал стать центром цифровой экономики России. По его мнению, формирование гарантированного спроса на промышленную и высокотехнологичную продукцию, о котором говорилось в Послании Президента Федеральному Собранию, — это колоссальная перспектива для роста российского бизнеса, для машино- и станкостроения, микроэлектроники и IT-индустрии:

— Во всех этих сферах мы не только располагаем производственными мощностями, но и огромными интеллектуальными и научными ресурсами. Петербургские вузы осваивают передовые рубежи генетической науки. У нас готовят лучших программистов. И я убежден, что нам по силам сделать Санкт-Петербург центром цифровой экономики нашей страны.



НИКОЛАЙ КРОПАЧЕВ,
ректор Санкт-Петербургского
государственного университета (СПбГУ)

«Дорогие участники Форума, я, безусловно, рад приветствовать всех вас и уверен, что, как и в предыдущие Форумы, у нас будет не только напряженная, но и интересная и результативная работа. Я рекомендовал бы всем посмотреть материалы предыдущих Форумов, и вы убедитесь, что те рекомендации, которые высказывались в ходе работы секций и групп, многие из них уже реализуются в практической деятельности, и нашей с вами, и исполнительных и законодательных органов власти.

Сейчас в России вузы часто готовят специалистов, которые не востребованы рынком, при этом 80% выпускников востребованных профессий уезжают за границу.»

Решение этой проблемы Николай Крорпачев видит в том, чтобы добавлять к базовому образованию другие компетенции:

— Количество людей, которые работают не по специальности, а используют

свои компетенции, которые добавились к базовой специальности, становится все больше и больше.

Такие компетенции могут давать и вузы по индивидуальной программе образования для конкретного человека. Однако, по мнению ректора, для этого надо увеличить число вузов в стране, которые работают по собственным образовательным стандартам, а не по федеральным:

«Нужно двигаться вперед и позволять не только 20–30 вузам страны иметь право работать по собственным образовательным стандартам, которые выше федеральных, но и большему числу вузов...

Есть все больше и больше образовательных программ, где индивидуальная траектория обучения позволяет получить нужные навыки и специальности конкретному человеку», — рассказал он, уточнив, что СПбГУ работает по собственному стандарту.





АЛЕКСЕЙ КУДРИН,
глава Счетной палаты РФ

Несмотря на бурное развитие цифровых технологий, Россия по производительности труда находится на уровне 80-х годов стран G7. Такую оценку дал Алексей Кудрин:

— Выработка на одного работающего в стране — примерно 23\$ в час, в Турции — уже в 1,5 раза больше, в США — примерно вдвое больше.

По словам Кудрина, есть такие практики и модели поведения, которые позволяют повышать производительность труда на уровне этих стран, и самое главное для России — быть вовлеченной в международный процесс формирования моделей.

Он напомнил, что один из показателей производительности труда для страны — доля компаний, осуществляющих те или иные технологические инновации. По его словам, пока что Россия находится на уровне 7,5–8%, в то время как целевые ориентиры Стратегии инновационного развития предполагают, что Российская Федерация должна к 2024 году поднять эту долю до 25%. Кудрин отметил, что Россия по всем исследовательским фронтам занимает только 3% от мировых достижений:

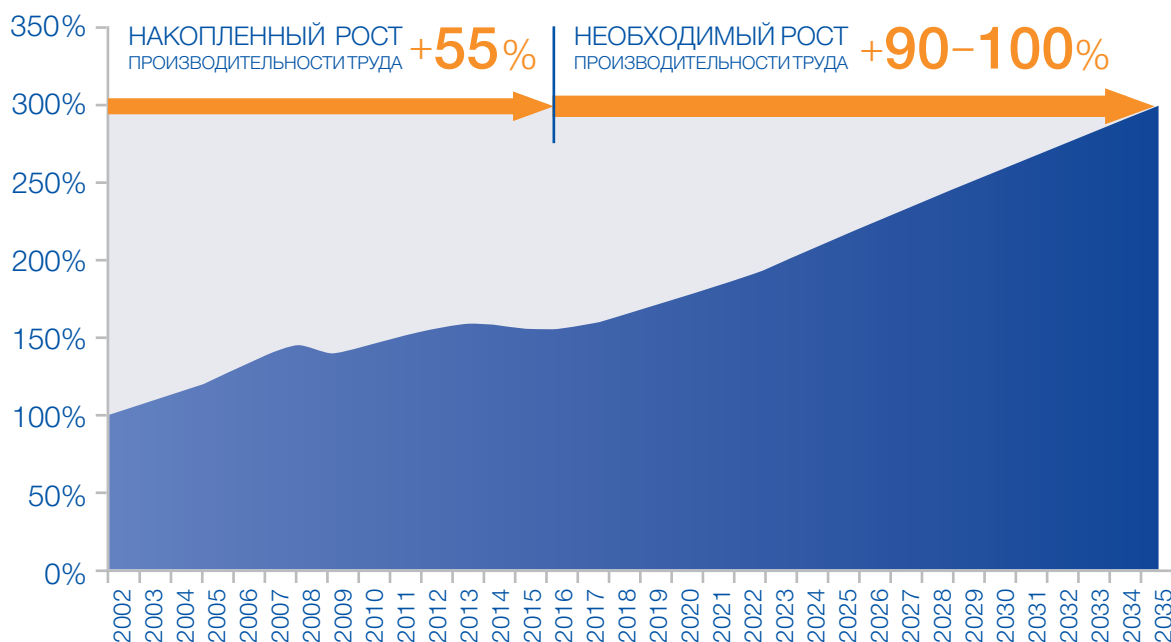
— Это то, где мы имеем серьезные достижения, выше среднего, США занимает в районе 50%, Китай — уже 30%. Это нас подталкивает к тому, что мы не сможем закрыть всю линейку исследований, которые сегодня ведутся в мире. Мы должны быть открытыми миру, потреблять лучшие достижения, которые производятся в других странах.

Глава Счетной палаты считает, что вопрос повышения производительности труда необходимо решать системными мерами, а не адресной помощью предприятиям:

— Если взять две федеральные программы внутри национального проекта по повышению производительности труда, «Системные меры повышения производительности труда» и «Адресная поддержка повышения производительности труда на предприятиях», адресная поддержка в три раза дороже, чем системные меры. Я думаю, нам надо больше системным мерам уделять внимание, которые должны быть условиями большинства участников рынка, а не только отобранным и отфильтрованным предприятиям.

ПРОИЗВОДИТЕЛЬНОСТЬ ТРУДА В РОССИИ

из презентации А. Кудрина





КОМИТЕТ ПО ТРУДУ
И ЗАНЯТОСТИ
НАСЕЛЕНИЯ
САНКТ-ПЕТЕРБУРГА

ДМИТРИЙ ЧЕРНЕЙКО,
ответственный секретарь Форума, председатель
Комитета по труду и занятости Санкт-Петербурга

Учитывая развитие технологий, власти регионов стараются менять подходы к рынку труда. В Петербурге, например, разрабатывается геоинформационная система, которая позволит создать «цифровой образ», цифрового двойника рынка труда региона. Цель — создать геоинформационную систему, которая покажет, что на самом деле происходит с рынком труда.

Система включит в себя пространственные решения: где размещаются предприятия, как перемещаются работники, где они живут, сколько тратят времени на дорогу. Эта модель сейчас в процессе создания, она будет связана с процессом создания генплана города.

Сбор пространственных данных осуществляют:

- операторы сотовой связи
- геолокационные сервисы
- GPS-трекеры.

Полученные данные обрабатываются для анализа закономерностей рынка труда:

- выявление численности и пространственной концентрации трудовых ресурсов
- установление связей «домработа» внутри города, а также маятниковой миграции.



ХАЙРИНИСО ЮСУФИ,
заместитель Председателя Маджлиси намояндагон
Маджлиси Оли Республики Таджикистан

Хочу особенно подчеркнуть важность и значимость становления такой перспективной международной площадки, как Санкт-Петербургский Форум Труда, который в этом году проводится в столетие Международной организации труда — первого специализированного агентства системы ООН.

Обсуждение вопросов, связанных с развитием человека и всей инфраструктурой, призванной содействовать развитию человеческого капитала в качестве созидательной силы, права человека на достойный труд, представляет большой интерес как для Республики Таджикистан, так, я уверена, и для всего Содружества Независимых Государств и стран мира. Я уверена, что Форум Труда станет значимой площадкой для обсуждения и поиска решений по вопросам труда, миграции, занятости и социальной защиты.

КРИСТОФЕР ПИССАРИДЕС,
профессор Лондонской школы экономики,
лауреат Нобелевской премии по экономике,
руководитель Лаборатории исследования
экономического роста СПбГУ

«Н^адо двигаться в двух направлениях: продвигать НИОКР в университетских структурах и одновременно работать с бизнесом. Ведущие страны работают в этих областях.»

Профессор рассказал об исчезновении профессий, связанных с обработкой больших данных человеком. При этом здравоохранение, индустрия досуга оставляют людям большое поле для работы. Санкт-Петербург — идеальный город для исследований, здесь есть инфраструктура для развития образования и есть очень сильная мотивация. Помимо конкуренции, крайне важна господдержка в отношении частного сектора, вузов, предприятий.





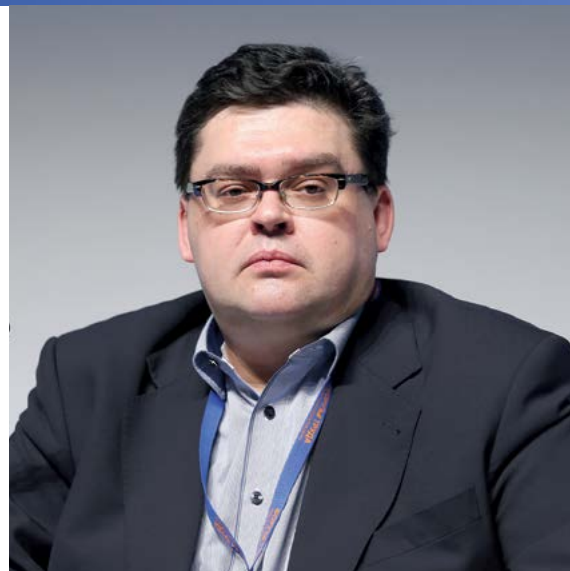
ЕВГЕНИЙ МАКАРОВ,
*заместитель председателя Федерации
независимых профсоюзов России, почетный
профессор Санкт-Петербургского гуманитарного
университета профсоюзов*

Все, о чем мы говорим и чем занимаемся, касается нас, прежде всего, и тех людей, которых мы представляем. Поэтому площадка Международного Форума Труда крайне важна, и это очень хорошо, что в последние три года тематика экономики труда, проблем на рынке труда, проблем взаимоотношений между службами занятости, работодателями, организациями работников, а главное — наукой, начинает находить какие-то формы разрешения и обсуждения, что позволяет нам двигаться вперед.



ДЕНИС ВАСИЛЬЕВ,
*заместитель руководителя
Федеральной службы по труду и занятости РФ*

Мне, прежде всего, хотелось бы поблагодарить Правительство и Губернатора Санкт-Петербурга за такое событие. Оно проходит уже в третий раз, и это, действительно, самое крупное, на мой взгляд, мероприятие, которое посвящено проблемам рынка труда, проблемам безопасности труда, вопросам занятости. Хотел бы пожелать, чтобы мы каждый год встречались на этом мероприятии и обсуждали самые актуальные проблемы, связанные с развитием всей этой сферы.



МИХАИЛ ЖУКОВ,
*генеральный директор
компании HeadHunter*

Сегодня растет спрос на цифровые навыки, растет количество резюме кандидатов с такими навыками, работодатели готовы платить больше за новые технологии... Мы сделали исследование, посмотрели, как менялось за последние три года количество вакансий, где упоминаются слова «машинное обучение», «искусственный интеллект» в тексте вакансий, так вот, число таких вакансий выросло в девять раз. Число упоминаний резюме в профессиональной области навыков «дроны» и «роботы» с 2017 года выросло почти в пять раз, в 3,7 раза увеличилось число вакансий с упоминанием чат-ботов. За новые навыки работодатели готовы платить больше средней зарплаты по РФ. Наш анализ показывает, что зарплата в вакансиях, где упоминается искусственный интеллект (ИИ) и машинное обучение, в 2,5 и 2,7 раза выше, чем средняя по России.

Согласно результатам опроса, 82% сотрудников кадровых департаментов считают, что развитие искусственного интеллекта создаст новые профессии. При этом 52% опрошенных считают, что ИИ — реальная угроза исчезновения некоторых профессий, и треть уверены, что половина рабочих мест к 2050 году будет заменена компьютерами и роботами.

В зоне риска замены человека искусственным интеллектом находятся, в первую очередь, банковская сфера, финансы и бухгалтерия, страхование, транспорт и логистика, а также производство.

Эксперты отметили, что современные тенденции требуют кооперации усилий органов власти, бизнеса, науки и образования, а будущее рынков труда будет непосредственно связано с развитием человеческого капитала.





КАДРЫ ГЛАЗАМИ СЕО

БИЗНЕС ПРИВЫК НЕ СТОЛЬКО РАЗВИВАТЬСЯ, СКОЛЬКО ВЫЖИВАТЬ, ТАК ЧТО НА ПРИЗЫВЫ ЭКСПЕРТОВ ЗАРАНЕЕ ГОТОВИТЬСЯ К НЕИЗБЕЖНЫМ ИЗМЕНЕНИЯМ ТЕХНОЛОГИЙ И РЫНОЧНОЙ КОНЬЮНКТУРЫ И ГОТОВИТЬ ПОД НИХ КОМАНДЫ СПЕЦИАЛИСТОВ ОТКЛИКАЮТСЯ ДАЛЕКО НЕ ВСЕ.



Дмитрий ЧЕРНЕЙКО, председатель Комитета по труду и занятости населения Санкт-Петербурга, рассказывает о сложившейся ситуации:

— Государство выделило средства на переподготовку работников, высвобождаемых в ходе автоматизации производства. Мы потратили месяцев восемь, прежде чем нашли всего 50 человек и пять предприятий. Хотя обучением занимались признанные специалисты из Политеха во главе с Алексеем Боровковым. Не верили директора предприятий в то, что надо создавать команды под неизбежные изменения. Хотя по некоторым позициям уже за 2–3 месяца работы производительность труда повышалась в 10–20 раз, причем без лишних затрат, а просто за счет грамотной организации бизнес-процесса, кадровым проектированием заниматься не принято... Люди вкладывают деньги, создают бизнес, а потом обнаруживают, что работать некому. И это при том, что проблема с кадрами обостряется у всех, даже у вполне успешных высокотехнологичных компаний.

— В начале 2018 года айтишники попросили помочь с привлечением специалистов из других регионов. Мы пошли навстречу — сняли деньги с других программ, выделили 100 млн. рублей на переезд 100 IT-специалистов. И как вы думаете, сколько смогли привезти в Петербург? Всего 34 человека! Но программа продолжается, в этом году планируется релокация еще минимум 80 сотрудников, — отметил Дмитрий Чернейко.



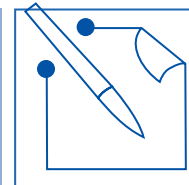
Генеральный директор компании HeadHunter **Михаил ЖУКОВ**

считает, что низкая востребованность госпрограмм по переобучению связана, во-первых, с трудностью прогнозирования компетенций, которые понадобятся бизнесу в будущем:

— Работодатели зачастую не в состоянии сделать долгосрочный прогноз своей потребности в компетенциях.

Во-вторых, информированность работодателей о возможностях государства помочь им с подготовкой персонала, по его опыту, очень низкая. И это при том, что эти возможности весьма обширны как по объему финансирования, так и по качеству работающих программ.

Как выяснилось в ходе дискуссии, у бизнеса есть свои резоны при выстраивании кадровой политики.





— Задача чистой оптимизации персонала в нашей компании вообще не стоит, — заявил *вице-президент макрорегионального филиала «Север-Запад» ПАО «Ростелеком» Андрей БАЛАЦЕНКО.*

Он обозначил три сегмента бизнеса компании, где работа с персоналом имеет специфические особенности.

Первый — сотрудники, занятые в тех бизнес-процессах, менять которые



на данном этапе не нужно, достаточно повышать заинтересованность в результатах труда, побуждать их к самообразованию. Второй — направления бизнеса, где есть представление об основных трендах. Сформулировать требования к необходимым компетенциям и организовать подготовку кадров больших проблем здесь не составляет — компания формирует заказы вузам. Наибольшие сложности возникают в сегменте, где происходят быстрые технологические изменения.

— Не всегда есть четкое понимание, какие компетенции потребуются завтра, — признает Андрей Балаценко. — Мы понимаем, что решать эту задачу нам надо совместно с коллегами по отрасли.

Действительно, несколько лет назад автопроизводители не отреагировали на призыв Комитета по труду и занятости населения скооперироваться для формулирования общей потребности в кадрах. Автопроизводители предпочли переманивать специалистов друг у друга, что неоправданно повышало их стоимость и снижало конкурентоспособность компаний.





По словам *вице-президента HRD ПАО «Банк Санкт-Петербург»* **Татьяны ГРОМОВОЙ**, кадровая политика должна учитывать особенности конкретного бизнеса:

— Мы понимаем, что нам трудно конкурировать с такими гигантами, как «Сбербанк». Поэтому мы решили сделать ставку на качество персонала, в который мы сейчас активно инвестируем. Нам нужна широта и нестандартность видения.



ПАО «МТС», по словам *директора петербургского филиала компании* **Павла КОРОТИНА**, больше всего нуждается в инженерах и программистах, доля которых в общей численности персонала постоянно растет:

— В течение двух лет мы нанимаем более 2 тысяч программистов, у нас нет планов по сокращению персонала, наоборот, его численность ежегодно растет. Самые большие риски у нас связаны с переквалификацией специалистов.



— В нашем бизнесе есть три уровня,— объясняет *директор по персоналу ООО «Лента»* **Татьяна ЮРКЕВИЧ**.— Есть розница, магазины со своей культурой и своими проблемами. Автоматизация здесь необходима, но она стоит очень дорого. Есть коммерсанты, у которых проблемы с категорийным менеджментом. В России ни государственные, ни частные вузы нужных нам специалистов не готовят, и нам приходится делать собственные программы. Есть офис с проблемой привлечения кадров в IT-подразделения. Здесь постоянно растет стоимость труда — мы с коллегами боремся за одних и тех же людей.



— Для меня кадровое проектирование — это не столько прогнозирование, сколько формирование целостной системы,— заявила *руководитель направления по развитию профессиональных квалификаций Фонда инфраструктурных и образовательных программ* **Ангелина ВОЛКОВА**.

— Мы имеем «зоопарк методик» и «зоопарк подходов» — до сих пор ведем дискуссии, как прогнозировать потребность в кадрах, какие методики и практики лучшие. Мы должны не только отвечать на возникающие вызовы, но и думать о перспективе. Необходимо создавать экосистему для воспроизводства специалистов, которые будут создавать прорывные проекты.



В фармацевтической отрасли есть понимание необходимых в ближайшем будущем компетенций.

— Исходя из понимания, какие специалисты нам понадобятся через год, мы работаем со старшекурсниками вузов,— говорит *директор по персоналу ООО «Герофарм» Анна ДЕВИЦКАЯ*. — Потребности в ближайшие 2–3 года мы тоже понимаем. Но через 10 лет появятся новые профессии!



ФЕДЕРАЛЬНАЯ СЛУЖБА
ПО ТРУДУ И ЗАНЯТОСТИ
РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

... Несмотря на то что экономика испытывает серьезную потребность в кадрах с новыми компетенциями и при этом колоссальные средства выделяет государство на программы переподготовки, привлечь к ним работодателей оказывается сложно. Многие программы закрываются с большим неосвоением средств. Мы «днем с фонарем» ищем людей, которых надо переобучить. Это очень серьезная проблема.

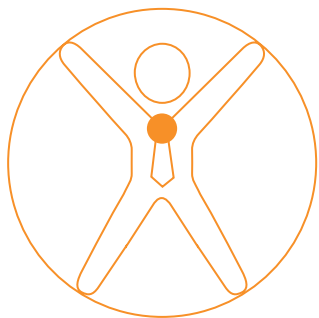
Заместитель руководителя Федеральной службы по труду и занятости РФ **Денис ВАСИЛЬЕВ**





...Хватит теоретизировать о том, кто лучший hr-эксперт и чье экспертное мнение важнее, это больше не актуально! Данные (data point) сегодня показывают, что есть правда, калибруют информацию. Основные тренды: people analytics, горизонтализация бизнеса, agile-подход, экономичные команды, удержание лучших сотрудников и понимание, чем лучшие сотрудники отличаются от среднячков.

Давид ЯН, основатель компании «ABBYU»



ДАВИД ЯН: ПРИВЕДИ В КОМПАНИЮ ЧЕЛОВЕКА СИЛЬНЕЕ СЕБЯ

Привлечение сотрудников в развивающийся бизнес — это очень сложная задача. Я живу в Кремниевой долине, американский офис ABBYY находится рядом с офисами Google и Facebook, и конкурировать с ними крайне сложно. Что мы делаем? Мы разработали систему искусственного интеллекта, которая измеряет наших сотрудников — ведь нельзя улучшить то, что нельзя измерить! Систему Yva мы разработали 4 года назад в ABBYY, но сейчас это независимая компания. Это нейросеть, которая наблюдает за коммуникационным поведением сотрудников и позволяет получить большое число инсайтов. Через почту она изучает метаданные коммуникаций — кто, когда и кому отправил письмо, если допускается, то изучает и содержание письма, вовлеченность сотрудников, тональность общения, процент и скорость выполнения задач, и т.д.

Программа позволяет выявлять лидеров мнений, истинных лиц, принимающих решение, конфликты

в организации, лучших продавцов, худших менеджеров, по итогам программа выдает всем сотрудникам рекомендации: как им становиться лучше и эффективнее выполнять свои задачи. Этим сейчас занимаемся не только мы, но и еще 5–7 мировых компаний.

Здесь важно контролировать желательную и нежелательную текучку кадров. Невероятные усилия тратятся на удержание ведущих и лучших сотрудников! Компании размером около 1000 сотрудников теряют от 2 до 10 млн. долларов в год из-за невозможности удержать самых лучших специалистов. Yva позволяет обнаруживать выгорание сотрудников еще за 12 месяцев до их увольнения: нейронная сеть видит, что человек собирается уволиться, еще до того, как человек принял это решение. Она не только видит, что человек собирается уволиться, но и распознает причину и анализирует, нужно ли его удерживать. Известно, что существует 25 основных причин выгорания и увольнения сотрудников, из которых



самые важные — токсичный руководитель, неправильный проект в работе, дефицит признания, недостаточная оплата и токсичная среда.

Новый подход в управлении персоналом заключается в возможности выявить и отследить все эти показатели. Буквально за 1–2 месяца после прихода нового сотрудника можно составить его портрет, считать эту информацию, как «отпечатки пальцев», и понять, на кого он больше похож — на тех людей, которые впоследствии добились успеха, или на тех, которые ничего не сделали и уволились через 6 месяцев.

Отдельное направление работы многих подобных систем — это анализ сотрудника на этапе его найма на работу: анализируется вся публичная информация о нем, его социальные сети, резюме и т. д., исходя из чего делаются выводы о том, подходит он для занятия должности, или нет. Мы не уверены, что это этично, ведь все, что я делаю в LinkedIn, Facebook, Instagram, — это мое личное дело. Совсем другое дело — внутренние переписки сотрудников, которые уже стали частью компании и ведутся в рабочее время, — эти данные являются собственностью компании.

Юва не только сама следит и анализирует, она еще и опрашивает. Когда нейросеть выдвигает гипотезу, она ее проверяет короткими 60-секундными опросами работников. Мы задали вопрос своим сотрудникам: какова вероятность (по шкале от 1 до 10), что вы порекомендуете ABBYY своим

знакомым как место работы? Средний результат по некоторым отделам оказался 7,2, в чем мы увидели поражение, потому что считаем себя передовой компанией. Стали искать причину, и нашли именно токсичного руководителя и трудности в выстраивании взаимодействий с ним.

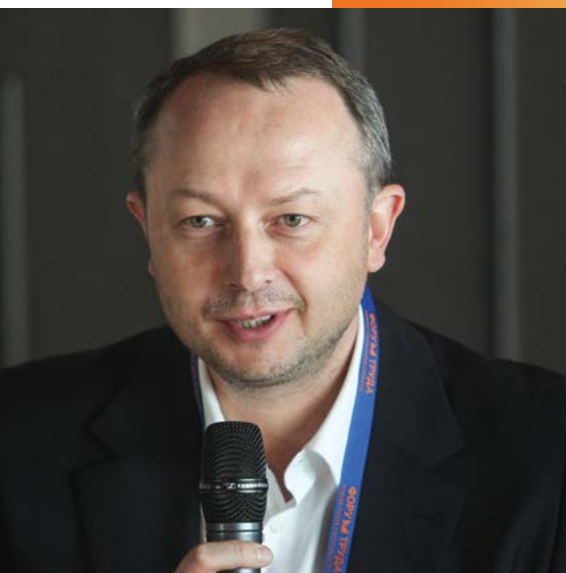
Поэтому мы сейчас модифицируем компанию и сильно снижаем уровень иерархии. Стратегия нашего развития — горизонтализация бизнеса, для того чтобы появлялись внутренние группы agile; внутренние социальные сети; внутреннее предпринимательство и т. п. Задача — сделать так, чтобы люди работали сами и выстраивали горизонтальные взаимодействия.

Правило нашей организации — приведи в компанию человека сильнее себя! Любой руководитель класса А должен брать себе сотрудника не класса В, а класса А+, чтобы увеличивать кадровый потенциал компании. Я стараюсь брать людей, которые лучше меня! Это единственный путь к тому, чтобы давать сотрудникам возможности расти и развивать потенциал компании. Хватит теоретизировать о том, кто лучший hr-эксперт и чье экспертное мнение важнее, это больше не актуально! Данные (data point) сегодня показывают, что есть правда, калибруют информацию. Основные тренды: people analytics, горизонтализация бизнеса, agile-подход, экономичные команды, удержание лучших сотрудников и понимание, чем лучшие сотрудники отличаются от среднячков.





ПРОИЗВОДИТЕЛЬНОСТЬ ТРУДА И ДРАЙВЕРЫ РОСТА



НА ФОРУМЕ ДАН ОФИЦИАЛЬНЫЙ СТАРТ
НАЦИОНАЛЬНОМУ ПРОЕКТУ
«ПРОИЗВОДИТЕЛЬНОСТЬ ТРУДА
И ПОДДЕРЖКА ЗАНЯТОСТИ»
И ПОДВЕДЕНЫ РЕЗУЛЬТАТЫ
УЧАСТИЯ КОМПАНИЙ В ФЕДЕРАЛЬНОМ ПРОЕКТЕ
«АДРЕСНАЯ ПОДДЕРЖКА ПОВЫШЕНИЯ
ПРОИЗВОДИТЕЛЬНОСТИ ТРУДА НА ПРЕДПРИЯТИЯХ»

Генеральный директор «Федерального центра компетенций в сфере производительности труда»
Николай СОЛОМОН

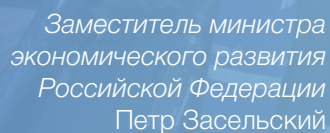
Основные направления работы проекта: снижение времени протекания процессов минимум в два раза, повышение загрузки персонала и оборудования в среднем до 85%, снижение уровня брака, оптимизация транспортировки и складов. Внедрение изменений на предприятиях проходит в несколько этапов: три месяца занимает диагностика производства, а в течение следующих трех месяцев происходит внедрение улучшений на площадке. После этого предприятие уже может само регулировать

процессы, не нуждаясь в поддержке сторонних экспертов. Например, в 2018 году участниками проекта стали 120 компаний. 1281 сотрудник обучен по 12 программам, на 66% предприятий снижено незавершенное производство в потоке, а время протекания процесса уменьшилось на 55%. Например, один сотрудник ЗАО «СВМЗ» Самарской области тратил на производство корпуса кумулятивного заряда 6300 минут, а через полгода после внедрения программы это время сократилось до 6 минут...

ПОДХОД К РАБОТЕ С РЕГИОНАМИ И ПРЕДПРИЯТИЯМИ



- 1 Предприятия, где либо резко увеличился существующий заказ, либо осваиваются новые продукты. Их цель — реализовать эти заказы тем же количеством людей.
- 2 Предприятия, где изменений хочет лично генеральный директор. При этом собственник (или головной холдинг) дает ему на это полный карт-бланш.
- 3 Предприятия, где реально существует мотивация всего коллектива на сокращение издержек.



23.



ЦЕЛЕВЫЕ ПОКАЗАТЕЛИ НАЦИОНАЛЬНОГО ПРОЕКТА «ПРОИЗВОДИТЕЛЬНОСТЬ ТРУДА И ПОДДЕРЖКА ЗАНЯТОСТИ»

5% РОСТ ПРОИЗВОДИТЕЛЬНОСТИ ТРУДА В РОССИИ
НА СРЕДНИХ И КРУПНЫХ ПРЕДПРИЯТИЯХ
БАЗОВЫХ НЕСЫРЬЕВЫХ ОТРАСЛЕЙ ЭКОНОМИКИ,
процент к предыдущему году

К **2024** г.

10 000 ПРЕДПРИЯТИЙ СРЕДНИХ И КРУПНЫХ,
В БАЗОВЫХ НЕСЫРЬЕВЫХ ОТРАСЛЯХ ЭКОНОМИКИ:
обрабатывающая промышленность;
сельское хозяйство; транспорт;
строительство; торговля

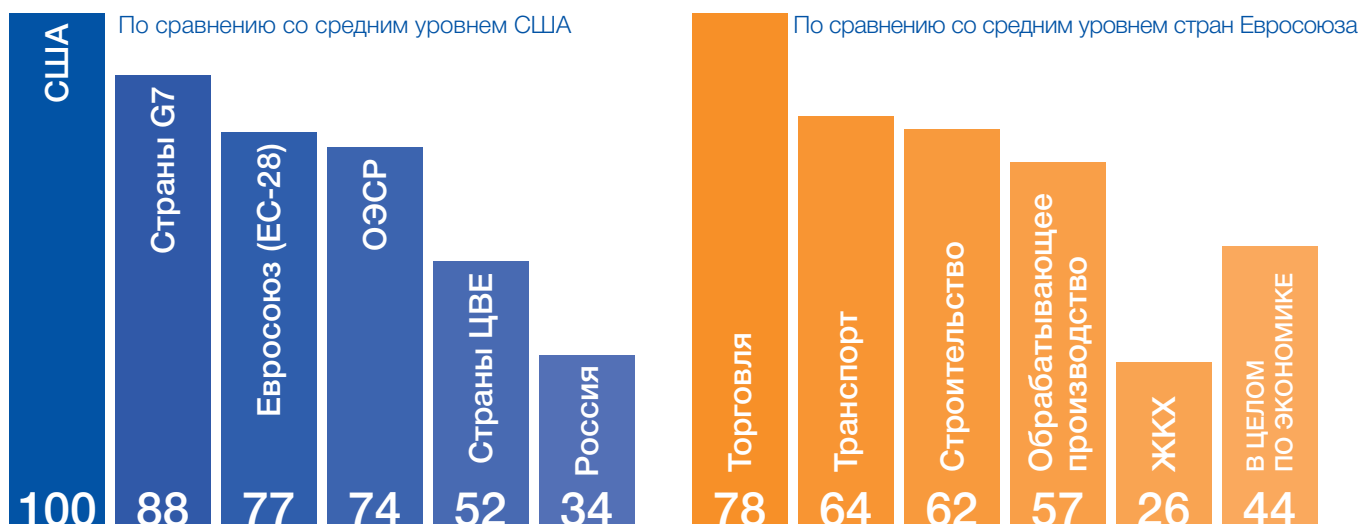
85 СУБЪЕКТОВ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

РОСТ ПРОИЗВОДИТЕЛЬНОСТИ — ОСНОВНОЕ УСЛОВИЕ
ДЛЯ УСТОЙЧИВОГО ЭКОНОМИЧЕСКОГО РОСТА

Вызовы для России

- 1 Производительность в России в 2–3 раза ниже, чем в других странах
- 2 Существуют барьеры для роста производительности на уровне отдельных компаний
- 3 Рост производительности сдерживают «внешние» факторы
- 4 Ожидаемое снижение численности населения может привести к дефициту кадров
- 5 При снижении цен на сырьевые товары существуют риски увольнений, т. к. исчерпаны резервы снижения уровня оплаты труда

УРОВЕНЬ ПРОИЗВОДИТЕЛЬНОСТИ¹ В РОССИИ В СРЕДНЕМ ПО ЭКОНОМИКЕ,
ПРОЦЕНТЫ (¹ Валовая добавленная стоимость на 1 час рабочего времени. ИСТОЧНИК: ОЭСР; Росстат)





НАЦИОНАЛЬНЫЙ ПРОЕКТ: ОСНОВНЫЕ ЭЛЕМЕНТЫ

СИСТЕМНЫЕ МЕРЫ ПО ПОВЫШЕНИЮ ПРОИЗВОДИТЕЛЬНОСТИ ТРУДА

- Для предприятий-участников проекта:
 - Льготные займы под 1% годовых на техническое перевооружение от Фонда развития промышленности (ФРП);
 - Льготные кредиты по субсидируемой ставке;
 - Налоговые преференции;
 - Доступ к мерам поддержки.
- Обучение управленческих команд
- Поддержка выхода на экспорт (цифровые пилоты)
- Снижение административных и регуляторных барьеров
- Международное сотрудничество для внедрения лучших практик.

АДРЕСНАЯ ПОДДЕРЖКА ПОВЫШЕНИЯ ПРОИЗВОДИТЕЛЬНОСТИ ТРУДА НА ПРЕДПРИЯТИЯХ

- Экспертная и методическая поддержка реализации программ на предприятиях экспертами Федерального центра компетенций в сфере производительности труда
- Создание IT-платформы (бенчмаркинг, коробочные решения)
- Создание региональных центров компетенции (РЦК).

ПЕРЕОБУЧЕНИЕ РАБОТНИКОВ, СОВЕРШЕНСТВОВАНИЕ СИСТЕМЫ ЗАНЯТОСТИ НАСЕЛЕНИЯ

- Переобучение сотрудников предприятий
- Комплексная модернизация служб занятости населения.

ИТОГИ ПРОДЕЛАННОЙ РАБОТЫ:





КОРПОРАТИВНОЕ ВОЛОНТЕРСТВО

КАК МОТИВИРОВАТЬ СОТРУДНИКОВ?

Корпоративное волонтерство становится массовым. Для одних оно — способ реализации социальной политики в компании, для других — возможность участия в «полезной» благотворительности. Но ни у кого не вызывает сомнения тот факт, что корпоративное волонтерство оправдывает себя в стратегических для бизнеса областях.



Рустам ЗАКИЕВ,
директор департамента коммуникационных и социальных проектов ОК «РУСАЛ»,
председатель Национального совета по корпоративному волонтерству:

— По итогам 2018 года в программе социального партнерства зарегистрировано 65 партнерских организаций из 10 областей России. Это примерно 30 000 человек, которые организовали и сами провели 40 мероприятий. В целях Совета до 2020 года — развитие по трем направлениям: партнерство, инфраструктура, долгосрочное развитие. В планах Совета — создание системы эффективных региональных представительств, разработка тиражируемых решений по запуску и развитию программ волонтерства.



Вадим КОВАЛЕВ,
первый заместитель исполнительного
директора Ассоциации Менеджеров:

— Лишь 22% россиян считают, что деятельность российских предпринимателей идет на пользу обществу. А социальную роль бизнеса замечают и вовсе только 5% населения. Возможность увеличить эти показатели и выйти на конкурентные преимущества через небольшие издержки дает именно корпоративная социальная ответственность.

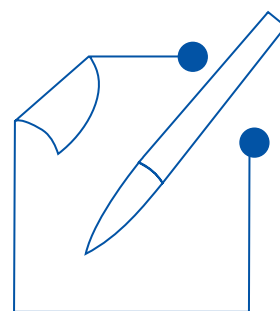
Мария АЛЕЕВА,
начальник управления по связям
с общественностью и рекламе
ПАО «Силловые машины»:

— В компании провели исследование, чтобы понять природу волонтерства. Будущий волонтер «Силловых машин» в 62% случаев — это женщина без опыта волонтерства (70%), но со стажем работы более 5 лет (57%). Волонтер ждет эмоциональной отдачи (89%) и хочет социализироваться (56%). А само волонтерство в ожиданиях связано с профессиональным и творческим развитием (36%). Основная масса сотрудников, заинтересованных в участии в волонтерских программах, выбрала для себя проекты помощи детям-сиротам и решения экологических проблем.



МИГРАЦИЯ

ОРГАНИЗОВАННЫЙ НАБОР ПОМОЖЕТ УПОРЯДОЧИТЬ МИГРАЦИОННЫЕ ПОТОКИ



Сегодня Россия входит в тройку стран-лидеров по количеству внешних трудовых мигрантов. В 2015 году после введения патентов для граждан «безвизовых» стран уровень нелегальной трудовой миграции стал сокращаться, но государство потеряло большую часть рычагов организации трудовой миграции. Из оставшихся — только запрет на привлечение иностранцев по отдельным видам экономической деятельности и приостановление выдачи патентов. Такие механизмы не позволяют оперативно реагировать на изменения и не исключают нелегальных схем.

Система организованного набора иностранных работников на российские предприятия должна стать эффективным решением проблем.



Павел ЛИСИЦЫН, доцент СПбГУ:

— Есть стартовый социальный уровень для трудовой миграции, в Россию это 300–400 долларов и выше. Однако выше даже квалифицированные специалисты не поднимаются из-за нехватки информации.

Организованный набор — возможность подготовить благоприятные условия социальной интеграции уже в месте исхода.

ДЕЛЕГАТЫ САНКТ-ПЕТЕРБУРГСКОГО МЕЖДУНАРОДНОГО ФОРУМА ТРУДА ВЫНЕСЛИ СЛЕДУЮЩИЕ РЕКОМЕНДАЦИИ:

- Для противодействия теневому рынку труда с участием иностранной рабочей силы (далее — ИРС) произвести разработку комплексного подхода к формированию соответствующей инфраструктуры, включающей сбор и анализ информации о состоянии рынка труда с использованием ИРС, регламентацию посреднической деятельности, создание системы подготовки и привлечения в Россию квалифицированных специалистов из числа иностранных граждан с учетом работы российских Советов по профессиональным квалификациям и созданных ими Центров оценки квалификации, формирование в государствах выезда центров отбора и предвыездной языковой и профессионально-квалификационной подготовки, разработку и проведение целевой миграционной амнистии мигрантов, пребывающих в неурегулированном статусе в регионах России, но не являющихся злостными нарушителями российского законодательства.



... Прямого вытеснения местного населения из отраслей нет, но есть процесс замещения отечественных специалистов мигрантами в некоторых областях из-за низких зарплат. В больницах и поликлиниках Урала, Сибири и Дальнего Востока киргизские врачи заменяют русских.

*Заведующий кафедрой демографической
и миграционной политики МГИМО*
Сергей РЯЗАНЦЕВ





- Проанализировать итоги организованного набора в рамках Соглашения между Правительством Российской Федерации и Правительством Республики Узбекистан об организованном наборе и привлечении граждан Республики Узбекистан для осуществления временной трудовой деятельности на территории Российской Федерации от 5 апреля 2017 года. К 2020 году подготовить предложения по корректировке положений Соглашения и предложения по заключению соответствующих соглашений с другими иностранными государствами, в том числе с которыми у Российской Федерации установлен визовый режим.
- К 2021 году выявить наиболее эффективную для Российской Федерации модель функционирования организованного набора и ее место в системе управления миграционными потоками (в том числе в части процедур, категорий трудовых мигрантов и сфер, в которые они привлекаются), определив перспективы ее развития, в том числе в рамках цифровой экономики.
- Для решения задач формирования и развития инфраструктуры организованного набора шире использовать формы государственно-частного партнерства, а также направление от 1 до 3% от суммы поступившего в бюджет субъекта Российской Федерации налога на доходы физических лиц, в виде фиксированного авансового платежа за предыдущий год (до принятия решения о выделении финансирования), на создание в странах исхода трудовых мигрантов центров отбора и предвыездной подготовки и подтверждения необходимого уровня владения русским языком, знания истории России и основ законодательства Российской Федерации, профессионально-квалификационной подготовки, а также проверки по вопросам медицины, безопасности и т. д. востребованных экономикой субъекта РФ иностранных специалистов.
- К 2020 году принять меры по совершенствованию информационно-аналитической системы Общероссийская база вакансий «Работа в России» в части проработки вопросов создания цифровой платформы управления организованным набором иностранных граждан для осуществления временной трудовой деятельности в Российской Федерации и обеспечения полноты, качества и доступности сведений о возможностях трудоустройства на территории Российской Федерации.
- В целях реализации Концепции государственной миграционной политики Российской Федерации на 2019–2025 годы, утвержденной Президентом Российской Федерации 31 октября 2018 года, провести работу по развитию системы государственно-общественного партнерства в сфере социальной и культурной адаптации и интеграции мигрантов, по разработке региональных программ по социальной и культурной адаптации и интеграции иностранных граждан, на реализацию которых использовать от 1 до 3% от суммы поступившего в бюджет субъекта Российской Федерации налога на доходы физических лиц, в виде фиксированного авансового платежа за предыдущий год (до принятия решения о выделении финансирования).
- К 2025 году разработать правовую основу и провести работу по созданию наднациональной структуры — Евразийской сети служб занятости и трудовой миграции, которая могла бы функционировать как межнациональное агентство занятости на евразийском уровне и имела бы полномочия заниматься трудоустройством как резидентов, так и иностранцев, прибывающих в ЕАЭС, используя в качестве одного из основных инструментов взаимодействия в этой сфере Евразийскую электронную биржу труда.
- Для решения задач по снижению доли неквалифицированных работников в общей потребности регионов в иностранных работниках, привлечению высококвалифицированных специалистов, а также квалифицированных работников по профессиям, дефицитным и востребованным на рынке труда, разработать и реализовать комплекс мероприятий по выявлению лучших иностранных студентов, выпускников образовательных организаций высшего образования и трудоустройству их на предприятия и в организации Российской Федерации, разработать предложения о внесении изменений в действующее трудовое и миграционное законодательство с целью привлечения в Россию квалифицированных специалистов, в частности о возможности получения разрешения на временное проживание без учета квоты иностранным гражданам, квалифицированным специалистам.
- В целях сближения законодательного регулирования в сфере миграции на территории государств-участников СНГ, в том числе совершенствования правовых, организационных и иных механизмов, регулирующих порядок въезда и выезда граждан, пребывания иностранных граждан, вопросы трудоустройства, к 2025 году разработать и принять Модельный миграционный кодекс государств-участников СНГ.
- Для повышения эффективности функционирования организованного набора, уровня соответствия профессиональных характеристик трудовых мигрантов требованиям работодателей рекомендовать рассмотреть вопрос введения преференций как трудовым мигрантам, подтвердившим свою квалификацию, так и работодателям, участвующим в наборе,



по сокращению сроков оформления патентов для прибывших в рамках оргнабора трудовых мигрантов, налоговым льготам работодателям.

- В целях формирования сообщества сертифицированных специалистов, с учетом специализации по вопросам организационного или правового сопровождения трудовой деятельности у работодателей, кадровых агентств или центров подготовки участников оргнабора, провести работу по внедрению в организациях, чья деятельность относится к сфере трудовой миграции, профессионального стандарта «Специалист по трудовой миграции», утвержденного Приказом Минтруда России от 29.10.2018 № 672н.
- Для повышения контроля исполнения обязанности иностранных работников по уплате НДФЛ, а также взносов во внебюджетные фонды проработать вопрос внесения изменений в статьи 136 и 327.1 Трудового кодекса Российской Федерации, дополнив его положениями, предусматривающими в качестве единственного способа выплаты иностранному работнику заработной платы перевод в кредитную организацию, рекомендовать субъектам Российской Федерации активнее вводить патент в форме карты с электронным носителем информации.



Юлия СЛУЦКАЯ,
*президент Международной Ассоциации
по правовому содействию трудовым мигрантам:*

— Организованный набор призван упорядочить миграционные потоки. На первом этапе определяется потребность в иностранных гражданах, на втором этапе идёт подбор нужных работников в стране проживания, на третьем этапе организуется проезд, прием, заключение трудовых договоров, временное обустройство работников. Важен контроль и мониторинг системы.





ЛУКА ГОРУБИН

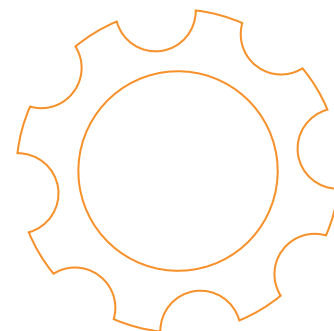
РУКОВОДИТЕЛЬ ПРОЕКТОВ АНО «РОССИЯ –
СТРАНА ВОЗМОЖНОСТЕЙ»

СЕРГЕЙ КОРТОВ

ПЕРВЫЙ ПРОРЕКТОР УРАЛЬСКОГО
ФЕДЕРАЛЬНОГО УНИВЕРСИТЕТА



БИЗНЕС – ВУЗ – ВЛАСТЬ: ВЫСШЕЕ ОБРАЗОВАНИЕ И РЫНОК ТРУДА



Вопросы взаимодействия вузов и работодателей обсудили участники круглого стола «Бизнес — вуз — власть: высшее образование и рынок труда». Его модератором стала *директор Департамента координации деятельности организации высшего образования Министерства науки и высшего образования Российской Федерации* **Екатерина БАБЕЛЮК**.

Директор HeadHunter по Северо-Западному региону России **Юлия САХАРОВА** представила спикерам и гостям круглого стола результаты опроса, проведенного компанией. Опросив около 12 тысяч респондентов в разных регионах России, специалисты увидели: чаще всего после получения диплома работать по профессии продолжают юристы (81%), а также работники медицинской и фармацевтической сферы (65%). Тем не менее ценность высшего образования в обществе есть — 54% опрошенных людей, не имеющих высшего образования, жалеют о том, что не получили его.

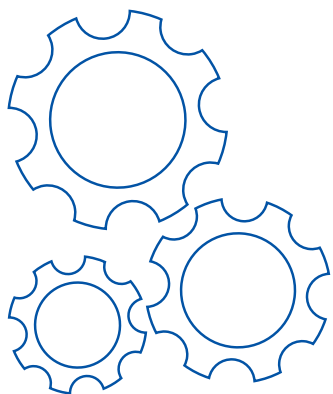
— Складывается явное ощущение, что система профориентирования все-таки не дает достаточно информации молодому человеку ни к моменту выбора профессии, ни в процессе, когда он эту профессию получает, — объяснила Юлия Сахарова. — Это задача, с которой стоило бы поработать. Второй момент — большой разрыв между тем, чему ребята учатся, и с какой реальностью сталкиваются, когда приходят на работу в компанию. Это можно «лечить» интенсивными практиками и стажировками.

Достаточно много молодых специалистов сегодня, приходя на работу в компанию, осознают, что их знания не актуальны. Однако *руководитель департамента корпоративных коммуникаций «БСХ Россия»* **Антон РАССАДИН** отметил, что сегодня уже не имеет смысла пытаться научить студента всему необходимому в вузе:

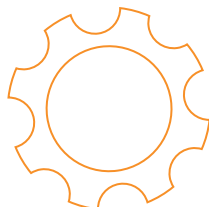
— Гораздо важнее в нашем быстро меняющемся мире дать фундаментальные навыки и компетенции, на которых будущий выпускник сможет развиваться самостоятельно. Нельзя дать окончательную специальность, которая позволит проработать всю жизнь до пенсии. Учиться придется всю жизнь, переучиваться — тоже всю жизнь.

Екатерина Бабелюк отметила, что нередко приходится слышать от работодателей: мол, вузы готовят не тех специалистов, не к тому и не так... Но соответствовать времени надо всем — и вузам, и бизнесу. Необходимы ли какие-то изменения с точки зрения нормативного регулирования? Екатерина рассказала какие мероприятия в рамках национальных проектов «Наука» и «Образование» будут направлены на развитие сотрудничества вузов и работодателей, а также о законопроекте по расширению практической подготовки обучающихся в профессиональном и высшем образовании. Законопроект уже внесен в Госдуму РФ.





КТО ПЛАТИТ ЗА ПРОФОРИЕНТАЦИЮ?



Кто сегодня может и должен оплачивать профориентацию старшеклассников — государство или бизнес? Какова роль средней школы в профориентации, профпробе, мастер-классах и хакатонах? *Модератор секции, председатель Совета директоров Информационного агентства «Росбалт»* **Наталия ЧЕРКЕСОВА** считает, что система образования выпускает специалистов, не готовых к работе.

1300 выпускников специализированных школ. Прошлогдний хакатон Комитета по труду собрал 30 команд, 87 участников.

Один из проектов Комитет взял в работу — портал, который позволяет по требованию к вакансии и данным личного кабинета выстроить рейтинг наиболее годных вакансий для студентов-соискателей. Инженерные хакатоны также основательно зарекомендовали себя.



— Государство должно платить за профориентацию, — убеждена **Людмила КОЛДУНОВА**, *начальник отдела развития человеческого капитала Комитета по труду и занятости населения Санкт-Петербурга.*

— Однако за профориентацию может платить и бизнес, ведь бизнес хочет видеть мотивированных на успех сотрудников. Еще одним заказчиком остаются родители.

Важную роль в деле «правильной» профориентации играют профпробы и программы профессионального самоопределения, активно практикуемые Комитетом. В проекте «Профессиональные горизонты» приняли участие



Заведующий научно-учебной лабораторией «Социология образования и науки» НИУ ВШЭ в Санкт-Петербурге **Даниил АЛЕКСАНДРОВ** убежден, что главенствующее положение в деле профориентации занимает семья, родители:

— Школа вообще играет очень малую роль в деле профориентации старшеклассников. И роль школы в этом процессе повысить в ближайшее время вряд ли удастся. Вузы используют широко Дни открытых дверей, специализированные выставки, профориентационные тесты, родители ориентируются на выставки образования и выставки профессий. Среди опрошенных половина школьников и не собирается обращаться в центры профориентации.



*Генеральный директор
ООО «Школа отельеров» Елена РЕЧИЦ*

свою профессию выбрала именно в школе, когда старшеклассницей вызвалась поработать вожатой в детском лагере. И делает ставку именно на самопрофориентацию. В СПбГЭУ, где она работает, старшеклассников приглашают на Дни карьеры и экскурсии в гостиницы. В этом году их приглашали на стажировку в Президентскую библиотеку. Отдельный проект профориентирует детей с инвалидностью.

*Эдуард КОЛЕСНИКОВ, главный специалист
отдела профессионального образования
Комитета по образованию Санкт-Петербурга:*

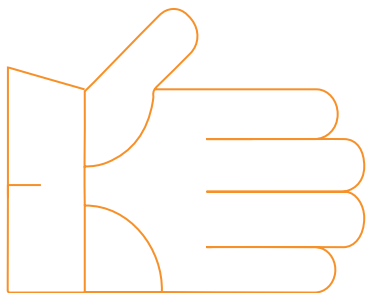
— Среднее общее образование всегда и везде, не только в России, с большой сложностью идет на профориентирующие занятия и мероприятия. Главная задача школы — качественное общее образование. В широком родительском понимании школа — четкое предметное наполнение, математика, языки, иные дисциплины, качество преподавания. Нагрузка и без того внушительная.

Эдуард считает, что современную школу невозможно перегружать дополнительным функционалом, который не имеет прямого отношения к образовательному процессу.

А вопрос — кто же должен платить за профориентацию молодежи, повис в воздухе. Государство — через профильный комитет — по труду и занятости Санкт-Петербурга, организует разные профориентирующие акции: Молодежный карьерный форум, что проводится у стен Петропавловки летом. Где потенциальный работник — он же старшеклассник, может лицом к лицу столкнуться и с представителями вуза, и с работодателем.

Бизнес готов платить, но пока не понимает самой системы вовлечения в этот процесс.





БЕЗОПАСНОСТЬ И ОХРАНА ТРУДА

ТРЕК «БЕЗОПАСНОСТЬ И ОХРАНА ТРУДА» ОБЪЕДИНИЛ
7 МЕРОПРИЯТИЙ ДЕЛОВОЙ ПРОГРАММЫ,
РЕГИОНАЛЬНОЕ СОВЕЩАНИЕ ПО ВОПРОСАМ
ОХРАНЫ ТРУДА МИНТРУДА РОССИИ
И ВЫСТАВКУ «КАДРЫ. УПРАВЛЕНИЕ, БЕЗОПАСНОСТЬ».

Автоматизация производства и внедрение современных технологий снижают количество рабочих мест, на которых велик риск получить серьезную травму, но современный рабочий ритм заставляет столкнуться с другими вызовами: стрессом, переутомлением, заболеваниями, связанными с сидячей работой на неправильно организованном рабочем месте.

Вопросы безопасности и охраны труда по-прежнему являются ключевыми как для работников в условиях повышенной вредности и опасности, так и для сотрудников любого офиса: от серьезности отношения к ним зависят жизнь и здоровье каждого. Тем не менее очень часто и работодатели, и сами сотрудники не уделяют соблюдению правил безопасности на рабочем месте и профилактике производственного травматизма должного внимания. Итогом становятся повышенная смертность, травмы, которых можно было бы избежать, и ошибки, приводящие к гибели людей и огромным убыткам для предприятий.

Участники трека рассказали, как сохранить и развить человеческий капитал за счет создания системы управления охраной труда и профилактики производственного травматизма.



Григорий ЛЕКАРЕВ,
заместитель министра труда
и социальной защиты РФ:

— В раздел охраны труда новой редакции Трудового кодекса, в статью 209.1 «Основные принципы обеспечения безопасности труда» вводятся два новых основных принципа: принцип предупреждения и профилактики опасностей и принцип минимизации повреждения здоровья работников.

ОБЩЕЕ КОЛИЧЕСТВО
ПОГИБШИХ НА ПРОИЗВОДСТВЕ



ОБЩЕЕ КОЛИЧЕСТВО
НЕСЧАСТНЫХ СЛУЧАЕВ НА ПРОИЗВОДСТВЕ
С ТЯЖЕЛЫМИ ПОСЛЕДСТВИЯМИ

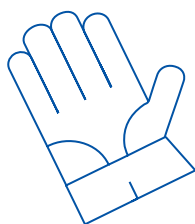




Андрей САВЧЕНКО,
представитель «Philip Morris Russia»:

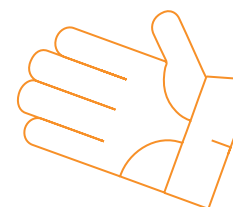
— Каждый сотрудник компании должен понимать, для чего нужны правила охраны труда. Цель-максимум — каждый заботится не только о личной безопасности, но и о безопасности коллег. Шесть лет компания работает без травматизма с потерей времени, — это один из показателей общего уровня безопасности производства.

Безопасность — это ценность компании, поэтому в Philip Morris Izhora разработана и внедрена программа безопасности, предусматривающая участие в ней всех работников. Конкретные инструменты (например, автоматы по выдаче индивидуальных средств защиты) позволяют повышать уровень личной ответственности сотрудников, обеспечивать необходимую безопасность и сокращать затраты.



Валерий КОРЖ, директор Департамента условий и охраны труда Минтруда России:

— Трудовой кодекс России меняется. Раньше порядок проведения самоконтроля устанавливался Федеральной службой по труду и занятости, теперь работодатель имеет право проводить самостоятельную оценку соблюдения требований трудового законодательства — самоконтроль. Федеральная инспекция труда плановыми проверками контролирует точность этой работы.



Владимир КОТОВ,
президент СРО «Ассоциация «СИЗ»:

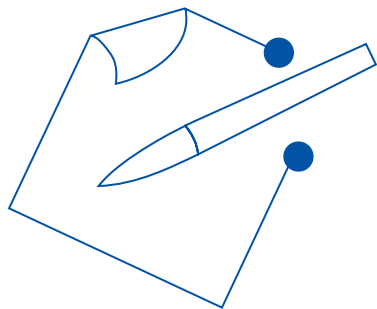
— Будущее охраны труда — цифровизация и чипирование средств индивидуальной защиты, маркировка средств индивидуальной защиты. Это позволит проследить за движением продукции от производителя к потребителям.



Светлана ЕФРЕМОВА, директор по социальному партнерству и сервису трудовых отношений пивоваренной компании «Балтика»:

— Нельзя экономить на специальной оценке условий труда, а также на автоматизированных решениях для кадрового учёта и управления охраной труда на предприятии. Потраченные на это средства всегда окупаются за счет повышения эффективности работы менеджмента и сокращения штрафов.





«ОБ ОХРАНЕ ТРУДА В САНКТ-ПЕТЕРБУРГЕ»

8 МАЯ 2018 ГОДА ПРИНЯТ ЗАКОН САНКТ-ПЕТЕРБУРГА № 251-51

Согласно статье 7 Закона Санкт-Петербурга № 251-51 «Об охране труда в Санкт-Петербурге» в полномочия Правительства Санкт-Петербурга в области охраны труда входят:

- 1 обеспечение реализации государственной политики Санкт-Петербурга в области охраны труда;
- 2 принятие нормативных правовых актов Правительства Санкт-Петербурга, содержащих государственные нормативные требования охраны труда;
- 3 осуществление государственного управления охраной труда в пределах полномочий Санкт-Петербурга, в частности:
 - участие в реализации основных направлений государственной политики Российской Федерации в области охраны труда;
 - принятие и реализация государственных программ Санкт-Петербурга, включающих мероприятия по охране труда;
 - координация проведения на территории Санкт-Петербурга в установленном порядке обучения по охране труда работников, в том числе руководителей организаций, а также работодателей — индивидуальных предпринимателей, проверки знания ими требований охраны труда, а также проведение обучения оказанию первой помощи пострадавшим на производстве;
 - организация и осуществление государственной экспертизы условий труда;
 - организация и проведение мониторинга состояния условий и охраны труда, определение порядка и организация сбора, обработки и анализа информации о состоянии условий и охраны труда у работодателей.

11 апреля 2018 года внесены изменения в Постановление Правительства Санкт-Петербурга от 17.06.2014 № 490 «О государственной программе Санкт-Петербурга «Содействие занятости населения в Санкт-Петербурге». Существенно сокращен перечень индикаторов подпрограммы.

ИНДИКАТОРЫ ПОДПРОГРАММЫ В НОВОЙ РЕДАКЦИИ:

Уровень производственного травматизма и профессиональной заболеваемости:

- численность пострадавших на производстве с утратой трудоспособности на один рабочий день и более и со смертельным исходом в расчете на 1000 работающих;
- численность пострадавших в результате несчастных случаев на производстве со смертельным исходом;
- численность пострадавших в результате несчастных случаев на производстве с утратой трудоспособности на один рабочий день и более;
- количество дней временной нетрудоспособности в связи с несчастным случаем на производстве в расчете на одного пострадавшего;
- численность пострадавших в результате несчастных случаев на производстве со смертельным исходом в расчете на 1000 работающих;
- численность лиц с впервые установленным в текущем году профессиональным заболеванием.

Оценка условий труда:

- количество рабочих мест, на которых проведена специальная оценка условий труда.

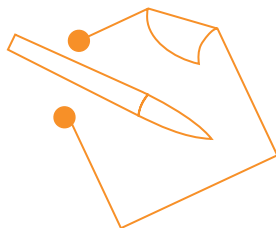
Условия труда:

- общая численность работников;
- численность работников, занятых во вредных и (или) опасных условиях труда;
- удельный вес работников, занятых во вредных и (или) опасных условиях труда, от общей численности работников.



Никита Загускин, координатор по СЗФО Ассоциации «Национальное объединение строителей»:

— Нужен отраслевой механизм контроля за соблюдением требований по охране труда на строительных объектах. Сейчас у генподрядчика нет возможности следить за выполнением трудовых договоров, обучением и квалификацией персонала субподрядчиков.



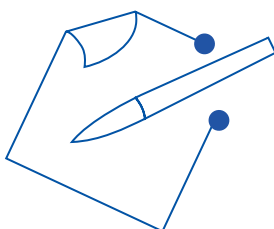
Наталья БАШКЕТОВА, руководитель Управления Роспотребнадзора по городу Санкт-Петербург:

— Причины и обстоятельства возникновения профзаболеваний и травм, несущих серьезные последствия: несовершенство технологических процессов, конструктивные недостатки средств труда, несовершенство рабочих мест, психоэмоциональное напряжение, физические перегрузки, физические факторы и не использование СИЗ.



Игорь БЕЛЯЕВ, заместитель руководителя Главного государственного инспектора труда по Санкт-Петербургу:

— Уровень производственного травматизма в Санкт-Петербурге снижается ежегодно. В 2016 году было зафиксировано 280 несчастных случаев на производстве, в 2017-м — 243, а в 2018 — уже 231. Ситуация, когда система управления безопасностью труда работает плохо — повод для беспокойства, и я рекомендую сразу разработать и начать реализовывать план по улучшению ситуации. Интернет-сервис ГИТ позволяет анонимно выявить недоработки и рассчитать сумму штрафов, которые были бы начислены, если бы инспектор пришел на предприятие.



Роман БОГДАНОВСКИЙ, менеджер по развитию бизнеса ООО «Пильц-Рус»:

— Общество и СМИ уделяют вопросам охраны труда недостаточно внимания. При этом от террористических актов в год в России погибает около 500 человек, а от производственных травм — в два раза больше. Опасности на производстве существуют всегда, но связанные с ними риски можно и нужно снижать.





Юрий ГЕРЦИЙ, председатель Совета по профессиональным квалификациям в сфере безопасности труда, социальной защиты и занятости населения:

— Большинство сфер бизнеса тесно связаны с охраной труда, поэтому привлечение организаций для сопровождения охраны труда дает возможность предпринимателю развивать основную деятельность.



Петр ТИЩЕНКО, заместитель председателя Комитета по труду и занятости населения Санкт-Петербурга:

— Комитет по труду и занятости населения Санкт-Петербурга проводит работу по созданию единого регистра профосмотров — информационной базы, которая будет использоваться специалистами по охране труда и органами надзора.

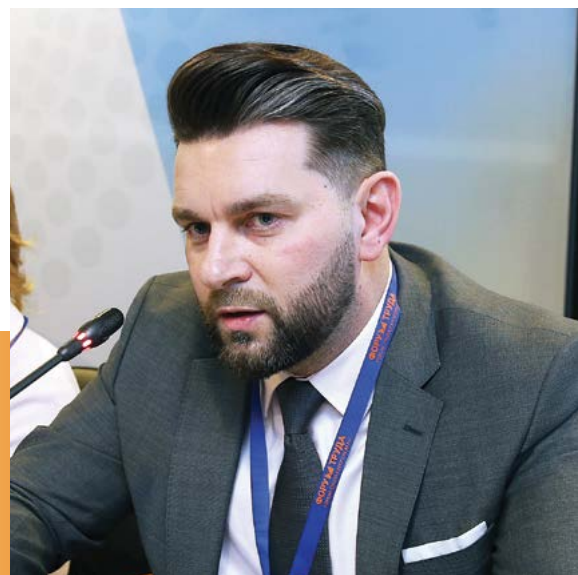
Алина РУСНАК, руководитель проекта ООО «Икеа Индастри» (Новгород):

— Безопасность для сотрудников предприятия становится образом мысли. У нас есть «чемпионы по безопасности», которые проходят специальное обучение, а потом распространяют правильные принципы организации труда и культуры производства среди коллег.



Петри ХАГМАН, директор по обучению образовательного консорциума GRADIA:

— Один день, выпавший из-за производственной травмы, обходится работодателю в 400 евро. Центром GRADIA разработан специальный «барометр», который даёт возможность провести оценку безопасности рабочего места и инструктаж по технике безопасности с помощью мобильных устройств работников.



Михаил ЦЫГАНКОВ, руководитель направления по охране труда и экологии альянса Renault-Nissan-Mitsubishi:

— О культуре безопасности невозможно говорить, пока у компаний нет инструментов, методов, эффективных подходов к обеспечению охраны труда.



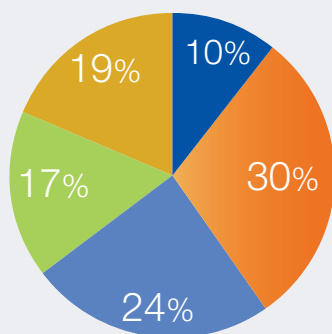
ПРЕДЛОЖЕНИЯ В РЕЗОЛЮЦИЮ

- Сформировать на территории субъекта единый подход к подготовке конкурсной документации. Согласовать с Федеральной антимонопольной службой.
- Создать единый центр тестирования работников по вопросам охраны труда с формированием базы данных лиц, прошедших обучение с присвоением идентификационного номера.
- Государственной инспекции труда создать ряд методических материалов по вопросам охраны труда.
- Обучающим организациям включить данные материалы в состав программ обучения.
- На базе единого центра тестирования создать центр подготовки кадров для организаций, оказывающих услуги в области охраны труда.
- Государственной инспекции труда усилить контроль за квалификацией специалистов при проведении надзорных мероприятий.
- Частным агентствам занятости, направляющим работников к принимающей стороне, в обязательном порядке проверять документы, связанные с квалификацией работников.
- Создание на территории Санкт-Петербурга единого центра оценки квалификации для работников строительных объектов.
- Выработка единых стандартов для организаций, оказывающих услуги в области охраны труда.
- Формирование единой ценовой политики на территории Санкт-Петербурга по проведению всех видов услуг по охране труда.

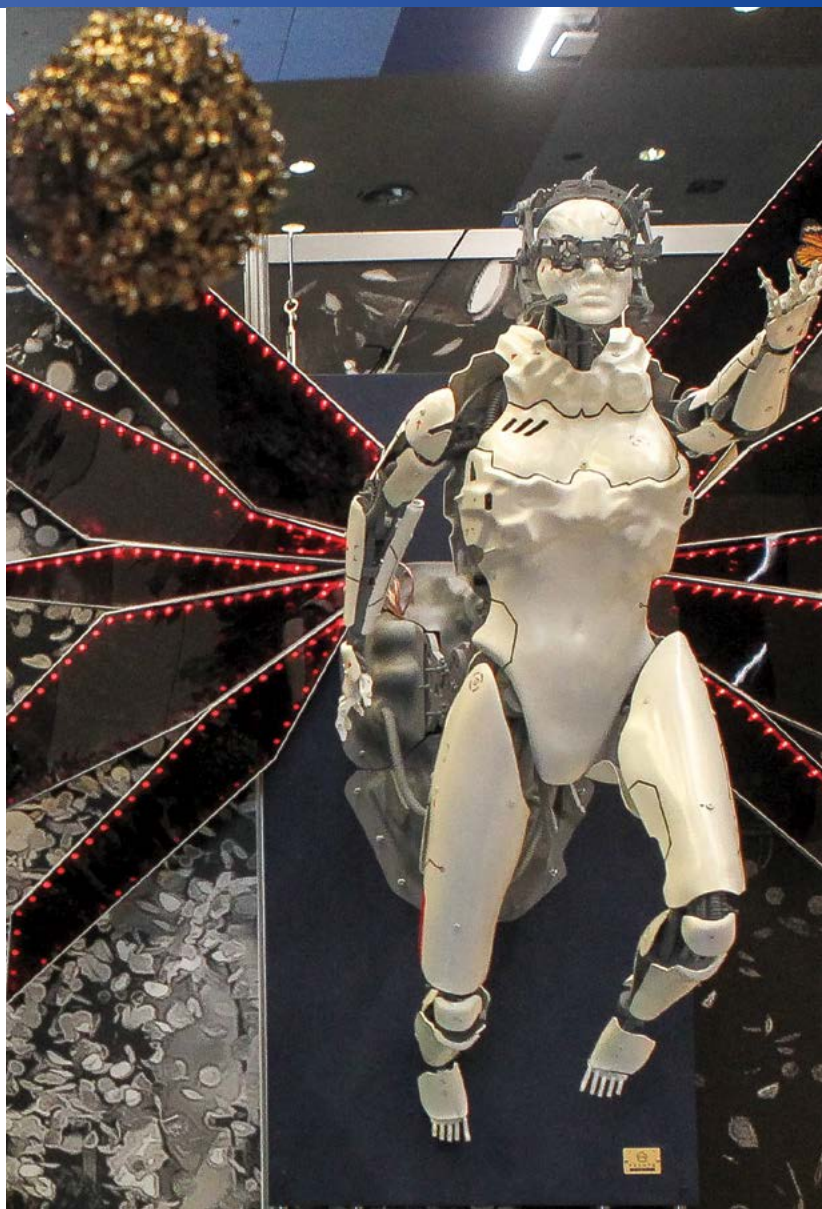
КОЛИЧЕСТВО ПОГИБШИХ В РЕЗУЛЬТАТЕ НЕСЧАСТНЫХ СЛУЧАЕВ НА ПРОИЗВОДСТВЕ

в разрезе основных видов экономической деятельности

2018



- добыча полезных ископаемых — **101** чел.
- транспортировка и хранение — **158** чел.
- сельское, лесное хозяйство, рыболовство, рыбоводство — **176** чел.
- строительство — **282** чел.
- обрабатывающие производства — **230** чел.

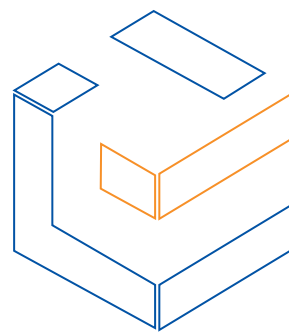






К.У.Б.2019

ВЫСТАВКА КАДРЫ. УПРАВЛЕНИЕ. БЕЗОПАСНОСТЬ.



В рамках Санкт-Петербургского Международного Форума Труда III Специализированная выставка в сфере безопасности труда и развития персонала КУБ ЭКСПО «Кадры. Управление. Безопасность» представила 50 компаний.

Санкт-Петербургский государственный университет уже второй год подряд привозит на выставку социологическую клинику прикладных исследований — это новая форма обучения в вузе, которая совмещает в себе научно-исследовательскую и профессиональную деятельность. Ее главные цели — культивация партнерских отношений с бизнес-структурами и подбор релевантной для студентов практики. Клиника имеет три основных направления работы: проведение прикладных социологических исследований, мобильная опросная группа «Экспресс-исследование» и инициативные студенческие проекты.

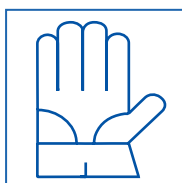
Предприятие «ФЭСТ» с 1992 года специализируется на выпуске медицинских изделий. На Форуме Труда компания презентовала новую линейку продуктов: специализированные наборы первой помощи «ФЭСТ». Флагман — укомплектованные аптечки для строителей, в которые включены 27 предметов первой необходимости: от нитроглицерина в таблетках до спасательного покрывала. Кроме аптечки для строителей,

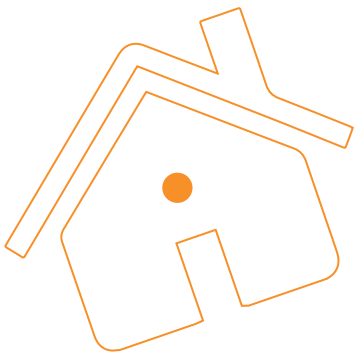
компания представила комплектации для учебных, общеобразовательных учреждений и для перевозки опасных грузов.

Французская компания по производству технических газов Air Liquide представила вендинговую машину для выдачи специализированной продукции. Простой в управлении автомат оснащен сенсорным экраном и идентифицирует сотрудников по персональным бесконтактным картам.

Для Центра промышленной безопасности «Аландр» работать на высоте птичьего полета — обычное дело, поэтому на Форум Труда московская компания привезла различные средства индивидуальной и коллективной защиты: страховочные стропы, привязи, карабины, зажимы и анкерные кронштейны. Помимо этого, «Аландр» проводит обучение по программам обеспечения безопасного труда.

Группа компаний «Восток-Сервис», лидер отечественного и европейского рынка, представила новейшие разработки в категориях спецодежды и обуви. Утепленные изделия «УРАН» созданы с помощью легкой ткани рипстоп повышенной прочности, предотвращающей механические повреждения благодаря переплетению с армированной нитью. Мембранная, но пластичная ткань также хорошо защищает и от погодных условий — одежда выдерживает морозы до -40°C .





ДОМА ТРУДОЛЮБИЯ ДЛЯ БЕЗДОМНЫХ

Представители некоммерческих организаций и государственных учреждений, которые занимаются реабилитацией «людей улиц» в Москве и Санкт-Петербурге, пришли к общему выводу, что проблему бездомности необходимо решать на федеральном уровне путём разработки специальных законодательных норм.

Общее число бездомных в московском регионе оценивается примерно в 40 тысяч человек, в Петербурге их меньше, но речь также идёт о десятках тысяч обездоленных. По действующему законодательству, заниматься их реабилитацией должны региональные органы власти, которые имеют право оказывать социальные услуги только жителям своего региона. То есть правом получить помощь в петербургском центре учёта и соцобслуживания граждан БОМЖ могут

только те российские граждане, кто имеет местом последней постоянной регистрации Санкт-Петербург (аналогичное правило действует и в соответствующих госучреждениях Москвы и Подмосковья). А среди «людей улиц» большинство — это приезжие из других регионов или республик бывшего СССР. Поэтому на учёте по итогам 2018 года официально состоят лишь 3011 петербуржцев БОМЖ. Из них только 386 человек могут рассчитывать на ночлег в государственных приютах Петербурга — большего количества койко-мест просто не создано. Таким образом, потерявшие кров люди, даже официально зарегистрировавшиеся, тысячами отправляются ночевать и умирать от холода на улицах столичных городов.

Работоспособные бездомные могут попасть в частные рабочие дома, которые



Подопечным домов трудолюбия "Ной" оказывают помощь социальные работники.





врачи, юристы, психологи, священнослужители. При этом организация обходится без какой-либо финансовой поддержки со стороны государства. В настоящее время сеть приютов «Дом трудолюбия «Ной» имени Иоанна Кронштадтского — это 18 приютов в московском регионе (около 1000 человек), 6 из них — социальные, для стариков, инвалидов, женщин и детей (550 человек), в том числе один дом для мам с детьми (61 ребёнок).



Андрей СМЕРНОВ,
председатель Совета благотворительного
фонда «Иоанновская семья»:

— Иоанновская семья — это представители монастырей, храмов, часовен, посвященных святому праведному Иоанну Кронштадтскому, а также носящих его имя детских приютов, центров по работе с наркозависимыми, приютов для бездомных, сестричеств, обществ трезвости, домов трудолюбия, школ, гимназий и иных православных организаций в России и за рубежом.

Центр «Иоанновской семьи» находится в Санкт-Петербурге при Свято-Иоанновском монастыре на Карповке. Прихожане во главе со старшим священником обители Николаем Беляевым успешно развивают целую систему групп по социальной работе (общин). «Иоанновская семья» объединилась для оказания взаимной помощи в трудных ситуациях, социальной поддержки, содействия патриотическому, духовно-нравственному воспитанию подрастающего поколения, помощи в сфере образования, просвещения, поддержки православных молодежных инициатив, проектов, детского и молодежного движения.

Представители петербургских благотворительных реабилитационных центров «Ночлежка» (в приюте — около 50 человек) и *«Дом надежды на горе»* (проходят реабилитацию до 60 человек в год) исповедуют другой подход и методики реабилитации. И в силу работы с иным контингентом бездомных, и в силу того, что действующее законодательство фактически запрещает труд получателей социальных услуг. Контролирующие органы считают не вполне законным трудом даже мытьё посуды или уборку помещений «клиентами» приюта, выращивание ими овощей в подсобном хозяйстве. Кроме того, некоммерческим организациям практически невозможно осуществить грандиозные инфраструктурные вложения в здания приютов с тем, чтобы выполнить социальные стандарты, установленные действующим законодательством.

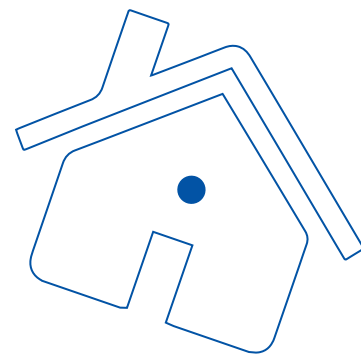
Участники обсуждения пришли к выводу о необходимости вынести перерезавшую проблему бездомности на уровень разработки нового федерального законодательства, которое должно определить единую терминологию и легальный алгоритм действий по помощи бездомным. Как для государственных органов, так и для общественных объединений — с возможностью применять различные методики реабилитации и ресоциализации людей, оказавшихся на улице.



НА УЧЁТЕ ПО ИТОГАМ 2018 года
ОФИЦИАЛЬНО СОСТОЯТ ЛИШЬ
3011 ПЕТЕРБУРЖЦЕВ БОМЖ,
ИЗ НИХ
ТОЛЬКО **386** ЧЕЛОВЕК
МОГУТ РАССЧИТЫВАТЬ
НА НОЧЛЕГ
В ГОСУДАРСТВЕННЫХ ПРИЮТАХ
САНКТ-ПЕТЕРБУРГА



ПРЕДЛОЖЕНИЯ ПО РЕШЕНИЮ СОЦИАЛЬНОЙ ПРОБЛЕМЫ БЕЗДОМНОСТИ В КРУПНЫХ ГОРОДАХ РОССИИ



Действующее законодательство России не раскрывает понятие «бездомный гражданин» и оставляет бездомных как отдельную категорию социально незащищенных граждан за рамками правового поля, зачастую лишая прав на труд, медицинское и социальное обеспечение, получение других государственных услуг. По оценкам благотворительных организаций, которые занимаются реабилитацией бездомных, в 2019 году речь фактически идет о десятках тысяч людей в Москве и Санкт-Петербурге.

Пока они в массе своей обречены на пожизненное асоциальное существование и скорую смерть.

Отсутствие регистрации по месту жительства или части документов делает фактически невозможным для бездомного возврат к нормальному образу жизни даже при наличии такого желания и готовности преодолеть алко- или наркозависимость. Создать условия для реабилитации десятков тысяч граждан можно путем дополнения российского законодательства следующими нормами:

1 Разработать проект Федерального нормативно-правового акта о профилактике бездомности и реабилитации бездомных в России, который определил бы термины, нормы и правила государственной и общественной помощи лицам без определенного места жительства и (или) документов, удостоверяющих личность. Это позволит разработать единый легальный алгоритм практической профилактики и реабилитации бездомности в России, поскольку сегодня не удастся успешно решить этот вопрос на региональном уровне.

2 Разработать и принять федеральную государственную программу профилактики и реабилитации бездомности, специальных социальных услуг и помощи нуждающимся. Таким образом, будут определены органы государственной власти, непосредственно ответственные за решение проблемы и профилактику бездомности в России, определение и расходование необходимых для этого бюджетных ассигнований.

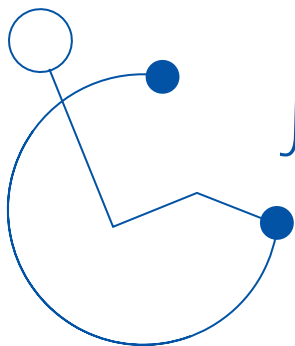
3 В правила регистрационного учета граждан России по месту жительства внести возможность регистрации бездомного гражданина по месту фактического нахождения (проживания) – в населенном пункте по адресу ближайшего органа местного самоуправления. Это даст возможность бездомным гражданам встать на официальный учет, трудиться, получать государственные услуги, а также исполнять обязанности перед другими гражданами, государством и обществом.

4 Разработать проект дополнений в Гражданский кодекс Российской Федерации, в Федеральный закон «О некоммерческих организациях» и проект Федерального закона «О социально-трудовых общинах», который регулировал бы форму общинной реабилитации бездомных в России. Эта форма на практике доказала свою наиболее высокую эффективность, но пока находится вне правового поля, как и в целом проблема бездомности в России.

5 Разработать проект дополнений Градостроительного кодекса Российской Федерации формулировкой «включая инфраструктуру социального обслуживания лиц и семей, не имеющих места жительства»; включить в федеральное законодательство нормы, обязывающие региональные власти и органы местного самоуправления:

- а) при проведении территориального планирования и градостроительного проектирования включать в соответствующие планы и проекты объекты социальной инфраструктуры для оказания помощи бездомным;
- б) при формировании региональных и муниципальных нормативов обеспечения жилой площадью в организациях социального обслуживания предусматривать данные нормативы.





ЛЮДИ С ОГРАНИЧЕННЫМИ ВОЗМОЖНОСТЯМИ НА РЫНКЕ ТРУДА

Повысить уровень трудоустройства людей с инвалидностью — главная задача, которую озвучили участники Форума. Представители органов власти, общественных и благотворительных организаций сошлись во мнении, что достичь этой цели можно только сообща, призвав к активной позиции и госструктуры и работодателей.

Кроме этого, требуется развитие дополнительных госуслуг, которые будут повышать конкурентоспособность людей с инвалидностью на рынке труда (стажировка, социальная занятость, профессиональные пробы и т. д.). Такое комплексное сопровождение инвалидов оказывает действующий в Ленинградской области Мультицентр социальной и трудовой интеграции.



И здесь, возможно, стоит обратить внимание на зарубежный опыт, считает *начальник отдела социальной защиты Агентства технологической экспертизы «Экспертизы Франции», профессор практики Университета Гренобля Андрей ТРЕТЬЯК:*

— Главный смысл политики в этом направлении во Франции — «доступ ко всему», в том числе образованию и трудоустройству. Например, гарантия их трудоустройства и последующая полная интеграция на рабочее место. Если в штате больше 20 человек, то среди них должно быть 6% инвалидов. Если работодатель нарушает этот пункт, то обязан платить штраф, он же — взнос в фонд, отвечающий за помощь инвалидам в социальной адаптации и интеграции на рабочих местах.



— Наш мультицентр — единственный в России ресурсный центр, который сопровождает людей с инвалидностью с момента профессионального обучения до трудоустройства и оказывает полный спектр необходимых услуг. На его базе есть все необходимые ведомства: фонд социального страхования, служба занятости, многофункциональный центр», — поделилась *директор Мультицентра социальной и трудовой интеграции Ирина ДРОЗДЕНКО.*

Сегодня в мультицентре можно получить профессию по 13 направлениям, среди которых уборщик служебных помещений, оператор ЭВМ, обувщик, садовник, пекарь, изготовитель художественных изделий из бересты, керамики.



Повышенный интерес среди участников Форума вызвал проект «ПОДГОТОВКА ГЛУХИХ И СЛАБОСЛЫШАЮЩИХ ГИДОВ ДЛЯ РАБОТЫ НА РУССКОМ ЖЕСТОВОМ ЯЗЫКЕ В МУЗЕЯХ САНКТ-ПЕТЕРБУРГА».

Первые **10** выпускников проекта уже работают гидами в Эрмитаже, Русском музее, музее-квартире Пушкина и Музее истории религии.

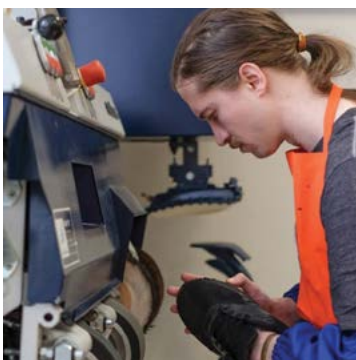
До конца 2019 года к проекту присоединятся более

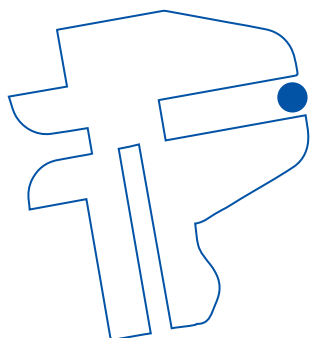
20 музейных пространств.

По словам *основателя школы «Языки без границ» Сергея КРЕЧЕТОВА*, обучение дает новые возможности даже тем, у кого нет опыта работы и стажа.

Все, что нужно, — пройти отбор. Среди обязательных условий — знание русского жестового языка и любовь к искусству.

— На занятиях многие из нас поняли, что вести экскурсию — это большой труд, а не просто пересказ изученного материала, — поделилась *экскурсовод Юлия БЫСТРОВА*. — Работать с терминами было непросто: для многих специальных терминов нет жестового обозначения, поэтому мы вели работу над формированием словаря профессиональных жестов гида.





НАЦИОНАЛЬНАЯ СИСТЕМА КВАЛИФИКАЦИЙ

Завершается установленный Федеральным законом «О независимой оценке квалификации» переходный период. 2019 год – знаковый для национальной системы квалификаций.

За два года проделан серьезный путь: разработано 1200 профессиональных стандартов, почти 1700 квалификаций, сформирована инфраструктура (более 300 центров оценки квалификаций и 600 экзаменационных центров в 68 регионах России), созданы оценочные средства, более 25000 человек сдали профессиональные экзамены. Для такого сложного, амбициозного, беспрецедентного проекта это высокие результаты. Тем не менее уже сейчас заметны «узкие» места, которые сдерживают масштабирование системы. Период хаотичной разработки профессиональных стандартов и квалификаций должен смениться периодом плановой разработки, основанной на анализе потребительской полезности. Более гибкими должны стать требования к образованию, необходимому для допуска к профессиональному экзамену. Интерес к независимой оценке квалификации значительно возрастет, если будет создана возможность учитывать результаты не только формального, но и неформального образования соискателей.

Задачи центра оценки квалификации могут и должны быть шире, чем проведение

профессиональных экзаменов. Складываются альтернативные образовательные траектории, которые не всегда можно учесть в профессиональных стандартах. Еще сложнее вопрос «А судьи кто?». Где искать экспертов, которые смогут оценить новые квалификации?

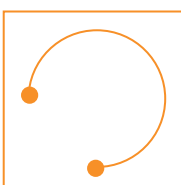
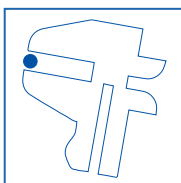
Вопросы референтного экспертного сообщества, применения независимой оценки квалификации в кадровой стратегии компаний, устойчивого внедрения национальной системы квалификаций были ключевыми в докладе **Дианы МАШТАКЕЕВОЙ**, генерального директора СПК финансовых рынков. **Юлия КОРЯКИНА**, руководитель Департамента кадровой политики Пенсионного фонда Российской Федерации, подняла одну из болезненных тем для профсообщества: дефицит экспертов. Кому необходимо доверять, особенно в «узких» или быстроразвивающихся профессиональных областях? Крайне необходимо создание репутационного института, который сделает более прозрачным отбор экспертов, что позволит уйти от теневых зон, когда потребитель не понимает и не разделяет ценностей столь значимого проекта.

Важно, чтобы подтвержденная квалификация стала не только обязательным требованием, но и одной из ключевых социальных ценностей.

... Этап развития НСК

должен быть связан не столько с наращиванием отдельных, автономных практик, сколько с интеграцией усилий советов по профессиональным квалификациям, с совместным поиском наиболее эффективных треков развития системы.

Председатель совета по профессиональным квалификациям в сфере безопасности труда, социальной защиты и занятости населения
Юрий ГЕРЦИЙ




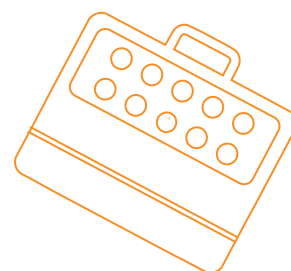
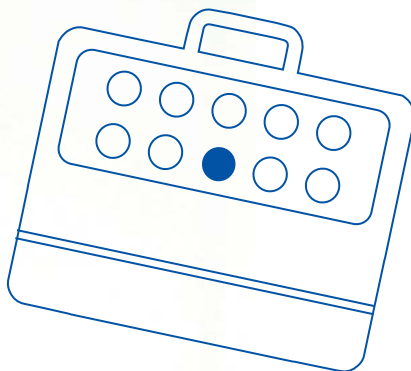
... Вопросом номер

один, требующим взаимодействия всех отраслевых советов, является вопрос о сквозных профессиональных стандартах и квалификациях. Из конфликтной зоны эта тема должна быть переведена в зону конструктивных решений.

Ответственный секретарь совета по профессиональным квалификациям в горно-металлургическом комплексе
Сергей КАМЕНСКИЙ

A blue line-art illustration of a briefcase. It has a handle on top and a grid of ten circular buttons on the front. One button in the center of the grid is filled with a solid blue color, while the others are white with blue outlines. The briefcase is tilted slightly to the right.





HR-БРЕНД

HR-бренд – это не причина, по которой человек хочет прийти работать в конкретную компанию, а причина, по которой он в нее идти работать не хочет. Брендинг переключался в HR из маркетинга, но вооружился эйчаровскими инструментами, игнорируя средства коммуникаций

Ольга ДОБРЯКОВА,
HR-директор Nexign,

рассказала о системе постановки целей, заменившей в их компании устаревшую систему KPI. Objectives and key results (OKR) уже давно внедрена в ведущих IT-компаниях — Google, Intel, Amazon, Twitter, Spotify и LinkedIn. Суть ее состоит в том, чтобы исключить способ достижения результата при постановке цели, но предоставить способ объективной оценки результата:

— OKR позволяет добиться вовлеченности сотрудников и выстроить организацию относительно амбициозных и измеримых целей. Само целеустремление должно быть коротким, вдохновляющим — оно должно мотивировать команду и бросать вызов. Результаты двух видов: основанные на достижениях, например выпустить новый продукт, или на выгодах — получить 80% работающего тестового случая в разработке программного обеспечения. По сути это тот же KPI, только он наполнен смыслом, система более прозрачная: каждый сотрудник может посмотреть, что должен сделать их руководитель или человек из другого отдела.



... Автоматизация процесса программ развития для студентов и выпускников, а затем в 2018 году — проект автоматизации массового и профессионального рекрутмента, переход на единую систему работы с кандидатами позволили сделать вывод: поставщика нужно не выбирать по его текущим успехам, а моделировать его будущее.

*Руководитель центра по подбору и привлечению персонала «Марс»
Олеся КНЯЖЕВА*

Екатерина ЗВЕРЕВА,

IKEA:

— Для взаимодействия с сотрудниками контакт-центр IKEA использует несколько каналов: бесплатный номер, почтовый ящик и специальную программу Data Hallated. Ежегодная оценка удовлетворенности сотрудниками работой контакт-центра составляет — 97%.



Анастасия ТИМОШИНА,

*директор по корпоративным отношениям
Mars Petcare и Mars Food
в России:*

— Важно, чтобы внутренние и внешние послы не противоречили друг другу, коммуникации были едиными. Чтобы иметь привлекательный HR-бренд, компании придется думать об идейном лидерстве. Это лидерство в экспертизе, визионерский горизонт на 5–10 лет, прокачанный сторителлинг, нетворк экспертных сторонников компании и внятных оппонентов.

Татьяна ТАНГИШЕВА,

*руководитель отдела развития персонала
и корпоративной культуры
BIOCAD:*

— Одной из задач проекта было «вернуть людей из Америки», высокооплачиваемых ученых, которые уехали за границу, и привлечь молодые таланты. Новое поколение ученых хочет, чтобы карьерные изменения происходили каждые 3–4 года, причем кардинальные. Такие кейсы решает HR-брендинг.

Алексей АНТИПОВ,

ООО «Эрнст энд Янг СНГ Б.В.»:

— Сотрудников держит не только высокая заработная плата, но и корпоративная культура. Средняя продолжительность работы в AIG составляет 5 лет, что почти в три раза больше, чем у конкурента VISA, где этот показатель равен 1,8 года. И это несмотря на то, что сотрудники VISA зарабатывают на треть больше. Для 90% компаний инвестирование в корпоративную культуру привело к улучшению финансовых показателей.

Наталья РУШКЕВИЧ,

*основатель Центра управления
проектами PR+HRc:*

— Иногда HR-бренд — это просто выполнить базовую модель: разработать HR бренд-бук, в котором зафиксировать, что говорим, кому говорим и зачем говорим; сформулировать все про свои коммуникации и HR-бренд; составить «дорожные карты» опыта сотрудников (по группам) — выявить потребности — обеспечить; составить «дорожные карты» опыта кандидатов (по группам) — выявить потребности — обеспечить; использовать минимум три канала коммуникации с каждой группой, говорить с людьми на их языке, а не на корпоративном.





ГИБКОЕ УПРАВЛЕНИЕ ПЕРСОНАЛОМ

НЕ КОМПАНИИ МЕНЯЮТ ИНДУСТРИИ — ЭТО ДЕЛАЮТ ЛЮДИ.
AGILE HR КАК НОВАЯ ФИЛОСОФИЯ УСПЕШНОГО МЕНЕДЖМЕНТА
ПАРТНЕР: САНКТ-ПЕТЕРБУРГСКАЯ МЕЖДУНАРОДНАЯ БИЗНЕС-АССОЦИАЦИЯ

Гибкие практики управления персоналом (Agile HR) — новая философия успешного менеджмента. Она зародилась в IT-индустрии, но давно шагнула за ее пределы. Считается, что используемые в Agile-подходе принципы командной работы, движения к результату, взаимодействия с заказчиками, коммуникации между сотрудниками и руководством могут быть применены к любой компании и к любому процессу. Действительно ли это так, и какие условия должны быть созданы, чтобы гибкие практики управления персоналом принесли организации максимальную пользу?



Ольга ТИТОВА,
заместитель начальника отдела
по работе с персоналом
ООО «ИКЕА ДОМ»:

— Гибкие методы работы позволили компании реализовать проект «Я — предприниматель». Основанный на ценностях и принципах ИКЕА, проект развивает предпринимательское мышление у сотрудников и приносит реальный финансовый успех. Например, одна из реализованных заявок, потребовавшая инвестиции в размере 5000 рублей, обеспечила дополнительную выручку в миллион рублей.

Софья МОРОЗОВА, HR бизнес-партнёр
Nissan Manufacturing RUS:

— В Agile предмет важнее документации, сотрудничество важнее контракта. Оказалось, что только когда за дело берутся сотрудники, а не отдел персонала, становится возможным реализовать некоторые проекты (например, взаимное обучение). Именно возможность делать что-то для компании своими силами обеспечивает мотивацию работников.



Екатерина ВАШУКОВА,
управляющий по работе с персоналом
и корпоративной культуре
компании Philip Morris Izhora

— Мы — это наши люди, а значит, без изменения компании внутри, без изменения культуры мы не сможем оставаться на прежнем уровне. Для ведения проектов в компании была внедрена методология Fast Forward. Методология обеспечивает изменение образа мышления сотрудников и применима к проектам самых различных уровней, приводя к значимым результатам, ведь не компании меняют индустрии, их меняют люди. Agile-подход вырастает из культуры компании и меняет её. Какие бы ни были принципы и подходы, всё делаем мы, люди, и именно мы развиваем нашу организацию.



ОСНОВНЫЕ ПРИНЦИПЫ **AGILE**



ГИБКОЕ **УПРАВЛЕНИЕ**

ПРЯМЫЕ УКАЗАНИЯ		ВОВЛЕЧЕНИЕ
ЗНАНИЕ ОТВЕТОВ		ЗАПРОС КОМАНД
ПРЕДСКАЗАНИЯ И КОНТРОЛЬ		НАБЛЮДЕНИЕ И АНАЛИЗ
СОКРЫТИЕ ОШИБОК		УЧЁТ ОШИБОК, ОБУЧЕНИЕ
ЖЕСТКИЕ СРОКИ		ПОСТАНОВКА ЦЕЛЕЙ И ЗАДАЧ
АВТОРИТАРНОЕ УПРАВЛЕНИЕ		КОУЧИНГ, САМООРГАНИЗАЦИЯ

КАК СДЕЛАТЬ ОФИС **ЭФФЕКТИВНЫМ**

Воркшоп провела *начальник управления по проектированию АО «МФК Лахта Центр»* **Юлия ГУЛЯК**.

Работодателю нужно создать условия для максимально эффективной работы, коммуникации и принятия решений (за оптимальную цену). Сотрудникам компании нужна качественная рабочая среда: тишина, комфортное освещение, возможность релакса, здоровый микроклимат. Задача проектировщика — объединить обе группы интересов.

Сегодня тенденции оснащения офисов таковы: ограничение использования опенспейсов, которые признаны некомфортными из-за постоянного шумового фона, создание зон для неформального общения сотрудников и мест для игр, взвешенный подход к использованию теплого и холодного света в освещении офисов, озеленение и экологичность.

В «Лахта Центре» на двух пересадочных этажах башни, 51-м и 52-м, будут организованы зоны для неформального общения. Вокруг ядра здания будут располагаться буферные зоны, где сотрудники офисов смогут отдохнуть, подышать свежим воздухом или провести короткую встречу.





ПРОГРАММА ОПЕРЕЖАЮЩЕГО ОБУЧЕНИЯ

Начало реализации первого в российском судостроении проекта «Цифровая верфь», новый этап в развитии систем автоматизации объектов электроэнергетики — таковы первые результаты работы программы опережающего обучения Комитета по труду и занятости населения совместно с Санкт-Петербургским политехническим университетом.

Первая в России программа нацелена на получение руководителями предприятий, инженерами, конструкторами, технологами промышленных предприятий Санкт-Петербурга знаний и навыков по теоретическим принципам и практическим методам построения (и совершенствования) цифровой трансформации предприятия.

В программу включились пять петербургских предприятий: НИПК «Электрон», ГК «Ракурс-инжиниринг», НПО «Центротех», ОАО «Ленполиграфмаш» и Средне-Невский судостроительный завод. В 2019 году для внедрения систем блокчейнов планируется привлечь к участию в программе центры национально-технологической инициативы.



Представитель Средне-Невского судостроительного завода **Сергей МАКЕЕВ** сообщил о том, что для его предприятия программа опережающего обучения совпала с внедрением собственной программы завода «Цифровая верфь», которую предприятие впервые в российском судостроении запустило тоже в прошлом году. По словам Сергея Макеева, интеграция двух программ уже начала приносить результаты.

По словам **председателя комитета по труду и занятости населения Санкт-Петербурга Дмитрия ЧЕРНЕЙКО**, ярким примером востребованности программы опережающего обучения является статистика переподготовки кадров. В Финляндии, которая по количеству населения близка к Петербургу, ежегодно проходят переподготовку около 100 000 человек, а в нашем городе максимум 15 000:

— Цифровая платформа — единственная сегодня в России система, через которую работодатели могут между собой договариваться. Это будет способствовать развитию диалога между властью и бизнесом, благодаря чему мы сможем начать давать правильные послылы системе образования, чтобы вузы готовили не тех, кого требуют образовательные стандарты, а тех, кто реально востребован на рынке.



Генеральный директор ГК «Ракурс-инжиниринг» **Леонид ЧЕРНИГОВ** признался, что пока не до конца понял разницу, например, между такими терминами, как «цифровой двойник» и «цифровая тень».

A man with short brown hair and glasses, wearing a dark suit, white shirt, and patterned tie. He is holding a small yellow and black object in his right hand and speaking into a microphone. A lanyard with a badge is visible around his neck.



УПРАВЛЕНИЕ ПО-РУССКИ

ОРГАНИЗАТОРЫ:

ФОНД ИНФРАСТРУКТУРНЫХ И ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ ПРОГРАММ (ГРУППА РОСНАНО),
СОВМЕСТНО С СПК В НАНОИНДУСТРИИ ПРИ ПОДДЕРЖКЕ
СОЮЗА ДИЗАЙНЕРОВ РОССИИ, ПРОЕКТА INRU
И КОМПАНИИ «СЕТЕВЫЕ ИССЛЕДОВАНИЯ»



Ангелина ВОЛКОВА,

руководитель направления по развитию профессиональных квалификаций, Фонд инфраструктурных и образовательных программ (Группа РОСНАНО)

В ходе проектной сессии шел поиск ответов на вопросы:

- Каков идеальный образ результата управления кадровым потенциалом России?
- Как использовать советский опыт антикризисного и военного управления и лучшие зарубежные практики по отношению к текущей ситуации?
- Как должен выглядеть «интеллектуальный спецназ» России, способный решить управленческие и научно-технологические задачи страны, отстояв свой суверенитет и способность глобального видения?
- Какое место в кадровом ресурсе займут профессионалы, способные проектировать и решать вопросы дефицита ресурсов, проблемы миграции и глобальные экологические проблемы?
- Как построить систему кадрового обеспечения Производства 4.0?



Сергей ЦЫБУКОВ,

генеральный директор НПО по переработке пластмасс им. «Комсомольской правды», член СПК в наноиндустрии

Цифровое лидерство (Digital leadership) — это парадигма лидерства, основанная на трансляции вдохновляющего видения цифрового будущего компании и вовлечении своей команды в создание трансформационной стратегии и участие во внедрении цифровых инноваций.

2018 год
50% компаний
из списка
Fortune 500
за 2007 год
больше
не существует...

За последние
10 лет
«ТЕКУЧКА»
на уровне CEO
выросла
на 170%.

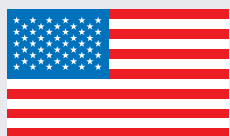
Средний срок
служебного
контракта
топ-менеджера
в России
сократился
за последние 3 года
до 1,5 лет

только
17–20%
экономически
активных
взрослых
участвуют
в образовании



В ОСНОВЕ УСПЕХА — СОВЕСТЬ?

В ОСНОВЕ МОДЕЛИ УПРАВЛЕНИЯ «ПО-РУССКИ» ДОЛЖНЫ ЛЕЖАТЬ
ОСОБЕННОСТИ РОССИЙСКОГО МЕНТАЛИТЕТА



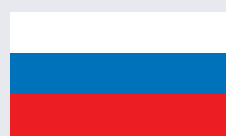
СТАВКА
НА ИНДИВИДУАЛЬНОСТЬ

ИНДИВИДУАЛЬНАЯ
ОТВЕТСТВЕННОСТЬ
КАЖДЫЙ САМ ЗА СЕБЯ;
РЕШЕНИЕ ПРИНИМАЕТ
РУКОВОДИТЕЛЬ;
ПРАГМАТИЗМ
И РАЦИОНАЛЬНОСТЬ;
ПРЯМОЛИНЕЙНОСТЬ
ДЕЙСТВИЙ;
ОТСУТСТВИЕ
ЛИЧНЫХ ОТНОШЕНИЙ
В ДЕЛОВЫХ ОТНОШЕНИЯХ;
ОТСУТСТВИЕ ЧУСТВА
ПРЕДАННОСТИ СВОЕЙ
КОМПАНИИ;
И ПР.



СТАВКА НА ЛОЯЛЬНОСТЬ

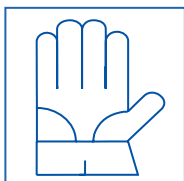
СИСТЕМА
ПОЖИЗНЕННОГО НАЙМА;
ПРЕДАННОСТЬ
КОМПАНИИ;
ПРОЦЕСС
КОЛЛЕКТИВНОГО
ПРИНЯТИЯ РЕШЕНИЙ;
КОНЦЕПЦИЯ
НЕПРЕРЫВНОГО
ОБУЧЕНИЯ;
ВОСПРИИМЧИВОСТЬ
К НОВЫМ ИДЕЯМ;
И ПР.

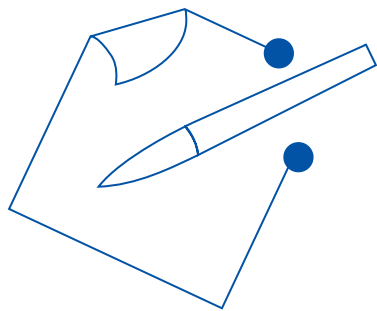


СТАВКА НА СОВЕСТЬ?

ЭМОЦИОНАЛЬНОСТЬ,
ДОВЕРЧИВОСТЬ,
СОВЕСТЛИВОСТЬ,
КОЛЛЕКТИВИЗМ;
ХРОНИЧЕСКИЙ
АНТИКРИЗИСНЫЙ
МЕНЕДЖМЕНТ;
ДЕФИЦИТ ЗНАНИЙ;
КРИМИНАЛИЗАЦИЯ
БИЗНЕСА;
ОТСУТСТВИЕ ОПЫТА
В БИЗНЕСЕ;
И ПР.

Согласно исследованиям,
только 1 из 25 человек не
имеет совести; в российской
ментальности она имеет
существенное значение,
но в данный исторический
момент оказалась выключена
из делового оборота;
совесть можно пробуждать
и сделать элементом системы
управления «по-русски.»





КАДРЫ ДЛЯ NORECA

ПЕТЕРБУРГ НАЧНЕТ РАЗВИВАТЬ НОВУЮ ОПЦИЮ LUXURY
В НИШЕ ПРИВЛЕЧЕНИЯ ИНОСТРАННОГО ТУРИСТА

В советское время за элитарный сегмент туристской деятельности отвечал «Интурист», отечественный путешественник шел по внеразрядной категории. Теперь же, когда иностранный въездной туризм стал массовым явлением, а Петербург вышел на передовые позиции в деле туристской привлекательности, совершенно очевидным и актуальным стало сегментирование иностранного въездного туризма.

Крупнейший *специалист в области гостеприимства* **Блейк АНДЕРСОН-БУНЦ** предлагает решать проблему нехватки грамотных кадров в нише элитарного туризма через развитие сотрудничества бизнеса и образовательных учреждений с привязкой к конкретным компаниям.



Как отметила *руководитель Национального туристского офиса Visit Russia на Ближнем Востоке* **Марина МОРОЗОВА**, к концептуальному пониманию развития Luxury-сегмента в деле туристской привлекательности Петербурга пришли и в профильном Комитете по развитию туризма Санкт-Петербурга. Программа будет представлена профессиональному сообществу.

Однако уже сейчас на пути реализации этой программы встали проблемы, и одна из главных среди них – кадры. Если с технологическим оснащением современных отелей, с улыбкой администратора на ресепшене все в порядке, то все остальные сервисы еще далеки от совершенства. Ведущие отели Hilton St. Petersburg, Exproforum и Hampton by Hilton St. Petersburg Exproforum стараются самостоятельно ковать и перековывать кадры.

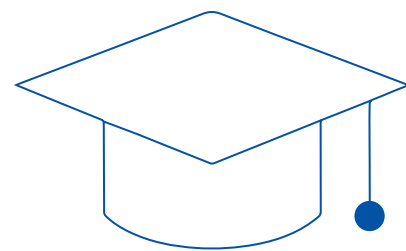


Кто нужен отелю сейчас? *Генеральный директор компании Bnovo* **Валентин МИКЛЯЕВ** считает, что нужны компетентные маркетологи и бизнес-аналитики. По данным Booking.com почти 40% отелей в мире (не только в России) не имеют четко выстроенной системы управления. В Петербурге удастся закрывать потребность в горничных, но с закрытием вакансий специалистов среднего и высшего звена еще серьезные проблемы.

Решить их *исполнительный директор Федерации рестораторов и отельеров Северо-Запада* **Михаил РАПОПОРТ** предложил введением единого портала стажировок в компаниях HoReCa. Современные данные о летних стажировках будущих специалистов в гостиничном бизнесе размыты, нет грамотной состыковки претендента на временное вакантное место и предприятия индустрии гостеприимства. Единый портал стажировок станет частью новой модели развития кадровой политики для отелей. В том числе для развития Luxury-сегмента.



ЦИФРОВОЙ ДИПЛОМ



Участники круглого стола «Цифровой диплом» обсудили, как технологии распределенных реестров помогут работодателям быстрее находить новых эффективных сотрудников, а соискателям — именно желанную работу.

Одна из важных проблем «кадровиков» сегодня — проверка подлинности дипломов о высшем образовании. Более того, документы об образовании начинают терять смысл, поскольку на первое место выходят не столько бумаги, сколько реальные навыки и компетенции потенциального сотрудника.



Модератор дискуссии, *исполнительный директор Центра технологий распределенных реестров СПбГУ Евгений ПЕН*, отметил, что технологии распределенных реестров позволяют хранить достоверные данные и управлять ими. С помощью этих технологий образовательные учреждения могут поддерживать обратную связь с выпускниками и верифицировать данные о них, а работодатели, соответственно, получать подлинную информацию, сразу подтвержденную и соискателем, и вузом.

Один из подобных проектов представили студенты СПбГУ на HR-хакатоне в рамках Форума Труда — 2018: они разработали платформу, которая обрабатывает «цифровой след» выпускника. Благодаря программе, улучшенной за прошедший год, все созданные в процессе обучения студентом тексты — например, курсовые или выпускные квалификационные работы — индексируются и соотносятся с запросами работодателей. А когда работодатель ставит задачу для будущего сотрудника, программа выстраивает «рейтинг» соискателей в зависимости от их предыдущих успехов. Таким образом, платформа позволяет работодателю и кандидату на должность быстрее найти друг друга. При использовании технологий

распределенных реестров проиндексированные научные работы студента и информация о его достижениях останутся в базе данных вуза и будут защищены от не подтвержденных одновременно студентом и вузом изменений, что повысит доверие работодателей к результатам поиска.



Николай РОГАЧЕВ, *первый заместитель председателя Комитета по труду и занятости населения Санкт-Петербурга:*

— Отдельные сферы экономики — IT или фармакология — имеют средства для создания системы поиска и привлечения талантов, но у большинства работодателей таких возможностей нет. Для студентов поиск первой стажировки или места работы тоже не всегда прост. Лучших обучающихся представители крупных компаний находят сами, но не столь талантливым молодым людям бывает трудно пробиться среди десятков и сотен других соискателей. И новые проекты с применением современных «сквозных» технологий могут всем облегчить жизнь.

Сервисы на основе технологий распределенных реестров, позволяющие верифицировать и хранить данные об образовании, разрабатываются сразу в нескольких российских вузах и бизнес-компаниях. О результатах апробации и перспективах использования этих сервисов рассказали представители Сибирского федерального университета, Санкт-Петербургского государственного университета телекоммуникаций имени профессора М. А. Бонч-Бруевича, а также компаний IZZIO, Digital Design, разработчики проекта Disciplina и другие. Центр технологий распределенных реестров СПбГУ, созданный в рамках Национальной технологической инициативы на грант «Российской венчурной компании», проводит анализ и мониторинг использования таких сервисов.





КОГДА ИСКУССТВЕННЫЙ ИНТЕЛЛЕКТ ВЫТЕСНИТ ЧЕЛОВЕКА?

Технологии искусственного интеллекта активно входят в повседневную жизнь и меняют рынок труда. По прогнозам экспертов, очень скоро за половину работ на мировых предприятиях будет отвечать искусственный интеллект, в ряде отраслей удастся повысить производительность труда на 40%.

Татьяна ГАВРИЛОВА, профессор Высшей школы менеджмента СПбГУ, определяет искусственный интеллект как направление современной информатики, которое моделирует интеллектуальные процедуры и процессы, традиционно проводимые человеком. Неверный перевод «artificial intelligence» на русский язык также порождает ненужные ожидания. INTELLIGENCE — это всего лишь «способность рассуждать разумно». По мнению эксперта, сегодняшний «хайп» мешает серьезному продвижению систем ИИ и их интересным, но пока весьма скромным возможностям:

— Процент специальностей, которые в ближайшее время могут быть вытеснены искусственным интеллектом, не превышает 5%.

CEO компании DataLab Руслан САРБАЕВ рассказал о проекте по оптимизации колл-центра в Тульской области — сейчас 50% сотрудников в нем занимаются записью граждан на прием в МФЦ или к врачу. При этом заменить возможно только 35% рабочих мест, так как в большинстве случаев вопросы, задаваемые людьми, требуют уровня анализа, которому пока невозможно научить ИИ.

По общему мнению экспертов, бояться искусственного интеллекта не стоит.

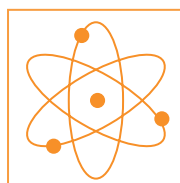
Самообучающихся систем, которые могли бы кардинально изменить роль человека, еще не существует.

— Нейронная сеть способна выполнять лишь механические задачи. Мы пока не готовы к самообучающимся системам, — подтвердила **СОО компании Sarafan Technology Inc. Ксения ШИРОКОВА**.

Операционный директор Just AI Петр МИЦОВ считает, что ИИ может помочь добиться меньшего уровня профессионального выгорания. По его мнению, такие системы предназначены не для того, чтобы заменить сотрудника. Они помогают освободить его от рутинной деятельности, оставляя за ним возможность отвечать на интеллектуальные запросы, где ему нужно думать, решать проблему, а не быть машиной. По мнению эксперта, дальнейшее развитие искусственного интеллекта создаст новые рабочие места. Сегодня уже существует острая потребность в специалистах с междисциплинарными знаниями на стыке лингвистики, программирования и психологии.

Профессор Гаврилова отметила, что единственная проблема, которая сейчас существует в сфере ИИ, — это нехватка специалистов-разработчиков и отсутствие «прорывных» идей, отличных от статистического подхода нейросетей.

— Нужны разные люди. Это не исключительно технари, но также инженеры, которые понимают процессы и подбирают алгоритмы, и аналитики, которые связывают машины и экспертов.



Процент специальностей, которые в ближайшее время могут быть вытеснены ИСКУССТВЕННЫМ ИНТЕЛЛЕКТОМ, не превышает

5%



ИНТЕРНЕТ-АГРЕГАТОРЫ ЧТО ЛУЧШЕ: ДЕШЕВЛЕ ИЛИ БЕЗОПАСНЕЕ?



Сервисы по заказу такси, авиабилетов, товаров, бронированию гостиниц и квартир захватывают рынки, и в некоторых сферах почти вытеснили классические принципы общения «покупатель — продавец». Работают все интернет-агрегаторы по одному сценарию: собирают данные из разных информационных каналов, объединяют их в один источник и предоставляют клиенту доступ к нему.

Отношения в сфере «электронной коммерции» с участием потребителя и раньше регулировались Гражданским кодексом, но новые участники рынка не совсем подпадали под классическое определение продавца. Термин «товарный интернет-агрегатор» в российском законодательстве появился совсем недавно — изменения в Закон РФ «О защите прав потребителей» вступили в силу с 1 января 2019 года. Интернет-агрегатор, согласно тексту нормы, дает возможность ознакомиться с предложением продавца (то есть исполнителя) о заключении договора купли-продажи или возмездного оказания услуг, заключить договор и провести предварительную оплату указанного товара — перевести деньги владельцу агрегатора.

Аза ГУБАЕВА, доцент СПбГУ:

— Поскольку такие сервисы аккумулируют информацию в одном месте и сами не оказывают услуги, то и юридическую

ответственность они несут только за предоставление неполной или недостоверной информации (статья 12 Закона РФ «О защите прав потребителей») и только тогда, когда агрегатор заведомо знал о ее недостоверности. Это значит, что в случае спора, например, о качестве оказанной услуги, агрегатор не несет ответственности ни перед получателем услуги, ни перед продавцом. Кроме того, нерешенным остается вопрос о том, кто возмещает имущественный вред потребителю в случае некачественно оказанной услуги.

Подобное положение устраивает далеко не всех. Юристы обращают внимание: потребитель, пользуясь, например, сервисом заказа такси через интернет-агрегатор, доверяет именно конкретной программе и выбирает по сути не из водителей и таксопарков, а из приложений, загруженных в его смартфон.

В Евросоюзе такую проблему частично решили в 2017 году. Решением Европейского суда Uber был признан транспортной компанией, а не технологическим сервисом. Произошло это после участившихся жалоб пассажиров, недовольных качеством перевозок. В ходе разбирательства выяснилось, что у многих водителей отсутствовала лицензия на оказание услуг такси.

Анатолий ГРЕБЕНЩИКОВ, доцент СПбГУ:

— В Госдуму РФ поступил проект закона, призванный урегулировать отношения в области оказания услуг такси. Закон, среди прочего, вводит в оборот термин «служба заказа легкового такси», предусматривая при этом возможность использования «любых сетей связи и средств связи», включая сеть Интернет. Кроме того, положения законопроекта устанавливают ответственность службы заказа такси перед пассажирами «за передачу заказа легкового такси (обеспечение доступа к информации о заказе легкового такси) лицу, не владеющему разрешением на осуществление деятельности по перевозке легковым такси, в соответствии с законодательством о защите прав потребителей».

Чтобы гарантировать качество услуг и безопасность пассажиров, все водители, работающие с интернет-агрегаторами, должны будут получить статус индивидуального предпринимателя или пройти лицензирование. Но тогда неизбежно вырастет стоимость такси.





НА ФОРУМЕ ТРУДА ОФИЦИАЛЬНО ОТКРЫЛИ СОЦИОЛОГИЧЕСКУЮ КЛИНИКУ СПбГУ



Первый проректор СПбГУ Елена ЧЕРНОВА заявила, что Петербургский университет всегда славился классическим образованием, а выпускников ценили за теоретические знания, однако сегодня универсанты должны приобретать и практические навыки. В рамках новой «клинической» формы обучения наши студенты под руководством профессиональных преподавателей впервые сталкиваются с работодателями и начинают на практике применять полученные знания. Такое соединение теоретического и прикладного подходов, безусловно, повышает оценку выпускников на рынке труда.

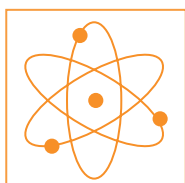


Как рассказала **руководитель Социологической клиники прикладных исследований СПбГУ Майя РУСАКОВА** в режиме «клинической» практики студенты-социологи уже год работают с реальными заказами от представителей власти и бизнеса.

— Главное отличие прикладной социологии — она даёт конкретные рекомендации. Заказчики хотят использовать информацию, чтобы оценить эффективность своей работы, а также чтобы принять на её основе те или иные решения. Очень важно, что студенты проходят весь цикл: встречу с заказчиком, составление технического задания, разработку методологии исследования, они также полностью проводят сбор, ввод, анализ данных и презентуют результаты.

Заказчиком прикладных исследований может выступать как университет, так и внешние партнеры — государственные, коммерческие и некоммерческие организации. Группа студентов набирается на каждый проект в зависимости от целей исследования, к тому же у каждой группы есть свой куратор из числа преподавателей университета.

Благодаря «клиническим практикам» студенты СПбГУ получают опыт прикладной научно-исследовательской работы с реальными заказчиками уже более 20 лет. В университете работают Юридическая клиника, Центр психологической помощи, Социальный центр переводов, Центр финансовой грамотности и другие клиники.





Социологическая клиника прикладных исследований, на базе которой студенты могут реализовывать научные проекты, в том числе по заказу работодателей, стала восьмой площадкой для «клинической» практики в Петербургском университете.

Социологическая клиника прикладных исследований СПбГУ в тестовом режиме работает уже год

Такая форма практики позволяет студенту взаимодействовать с реальными заказчиками еще в процессе обучения



... Чем больше таких клиник будет открыто, тем лучше будет всем: и работодателям, и университету. Задачи реального бизнеса и производства втягиваются в образовательный процесс, и наоборот — образовательный процесс постепенно подходит к тем рабочим задачам, которые реально существуют. Чем ближе друг к другу будут образование и бизнес-процессы, тем лучше для всех сторон.

Председатель Комитета по труду и занятости населения Петербурга
Дмитрий ЧЕРНЕЙКО

РЕЦЕПТ ПРИГОТОВЛЕНИЯ ИДЕАЛЬНОГО БУРГЕРА ОЙ СИСТЕМЫ МОТИВАЦИИ

1. НАЙДИТЕ ЗАКАЗЧИКА

Бurger King

- ООО «Бургер Рус» в Санкт-Петербурге
- Один из лидеров на рынке фаст-фуда
- Больше 80 ресторанов в Санкт-Петербурге и Ленинградской области

2. ОПРЕДЕЛИТЕСЬ С БУЛЧКОЙ ПРОБЛЕМОЙ И ЦЕЛЮ

Проблема: Недостаток информации о факторах, влияющих на эффективность существующей системы мотивации труда

Цель: Выявление факторов, которые влияют на эффективность системы мотивации персонала и разработка рекомендаций по улучшению существующей системы

3. ПОДБЕРИТЕ НУЖНЫЕ ИНГРЕДИЕНТЫ ОБЪЕКТ И ПРЕДМЕТ

Объект: Повара и кассиры сети

Предмет: Система мотивации труда

4. СФОРМИРУЙТЕ ПРАВИЛЬНУЮ КОФЕТАУ ТЕОРЕТИЧЕСКУЮ МОДЕЛЬ

5. НЕ ЗАБЫВАЙТЕ ПРО СОУСЫ ВЫБОРКУ И МЕТОДЫ СБОРА ДАННЫХ

Выборка: 150 человек в 22 ресторанах

Методы сбора:

- Анкетирование
- Неформализованное интервью
- Контент-анализ форумов

6. ПРОЖАРЬТЕ ПРОАНАЛИЗИРУЙТЕ ПОЛУЧЕННЫЕ ДАННЫЕ

Методы анализа:

- Анализ простых распределений и их комбинаций
- Построение таблиц сопряженности, корреляционный и регрессионный анализ

7. ПОДЛАВЛИВАЙТЕ БАУДО ЗАКАЗЧИКУ РЕЗУЛЬТАТЫ И ВЫВОДЫ

Недостатки:

- Неинформированность сотрудников
- Низкая заработная плата
- Зона отдыха не продумана
- Низкое качество питания сотрудников

Достоинства:

- Сплоченный коллектив
- Гибкий график
- Возможности быстрого карьерного роста
- Отсутствие проблем с рабочим местом

Выводы:

1. На всех уровнях системы мотивации труда существуют факторы, негативно влияющие на эффективность компании
2. В первую очередь необходимо решать проблемы на базовом уровне
3. Специфика сферы фаст-фуда не влияет на эффективность системы мотивации
4. Неинформированность сотрудников о корпоративных возможностях существенно снижает эффективность системы мотивации

Исследование было подготовлено и выполнено в рамках курса «Социальное моделирование и программирование прикладная социология» с сентября 2018 г. по январь 2019 г. студентами социологического факультета СПбГУ под руководством доцента, кандидата социологических наук Русаковой Майи Михайловны и ассистентов курса Александровой Анастасии и Говорова Андрея.

ЕСЛИ ВЫ ЗАКАЗЧИК:
ШАГ — ЕДИНСТВЕННЫЙ

Наймите профессиональную команду исследователей!
Исследовательская группа «Подорожник»:
Кузьминов Максим, Орлова Анастасия,
Поддубный Сергей, Самбур София, Санадзе Яков

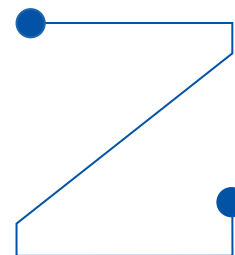
ЗАИНТЕРЕСОВАЛО НАШЕ ИССЛЕДОВАНИЕ?
 +79523687037
 kuzminovmm@gmail.com
 Design: alenabelriso@yandex.ru







ПОКОЛЕНИЕ Z И КАРЬЕРА



У поколений разные ценности, мотивы и стимулы, важно их знать, чтобы настроить эффективное взаимодействие. Как двадцатилетним адаптироваться к меняющимся условиям труда? Каким набором компетенций должен обладать молодой специалист?

Одним из наиболее дискуссионных стал вопрос о том, достаточно ли молодому работнику иметь высшее образование. Часть участников дискуссии уверены, что сегодня сотрудники должны постоянно учиться и расширять набор своих компетенций.

Так, директор Центра технологий корпоративного и публичного управления Северо-Западного института управления РАНХиГС при Президенте РФ **Алексей КУРЛОВ** считает, что если раньше было достаточно получить одно хорошее образование, то сегодня этого мало. Все время учиться — вот современная концепция построения карьеры. В ближайшее время ставка будет делаться на специалистов — экспертов во многих областях.

Другие эксперты, в том числе представители высокотехнологичных предприятий, напротив, высоко ценят наличие у соискателей качественного высшего образования. При этом их не смущает тот факт, что многие сервисы по подбору персонала уже отказались от такого пункта резюме.

Александра ГЛАЗКОВА, вице-президент по HR, PR и административным вопросам компании **BIOCAD**:

— Наша компания переехала из столицы в Петербург в том числе потому, что СПбГУ и другие вузы города выпускают очень сильных специалистов-естественников. Качественное

фундаментальное образование позволяет в будущем специалистам заниматься чем угодно: от передовых научных исследований до журналистики и PR.



Ольга НИКИФОРОВА,

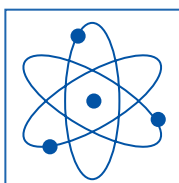
доцент кафедры экономической социологии СПбГУ, научный руководитель англоязычной магистерской программы «Международная социология»:

— Молодежь нуждается в правильно выстроенной и содержательной экосистеме, не довольствуется только материальными благами. Причем во всех сферах: бизнесе, политике, общественной деятельности.



... Все время учиться — вот современная концепция построения карьеры. В ближайшее время ставка будет делаться на специалистов — экспертов во многих областях.

директор Центра технологий корпоративного и публичного управления Северо-Западного института управления РАНХиГС при Президенте РФ **Алексей КУРЛОВ**







ПЕТЕРБУРГСКИЙ МЕЖДУНАРОДНЫЙ МОЛОДЕЖНЫЙ ФОРУМ ТРУДА



Петербургский Международный Молодежный Форум Труда в кампусе СПбГУ на Михайловской даче 27 февраля и в рамках основной программы Форума Труда собрал более 500 студентов Петербурга и других городов России. Это первая в России международная площадка для дискуссий молодежи с государством, бизнесом, профсоюзами и учеными по всему спектру вопросов в сфере труда: занятость и безработица, человеческий капитал, трудовая мобильность, управление человеческими ресурсами, трудовое право, выбор профессии и карьера.

Цель — активизировать участие молодых специалистов в преодолении вызовов времени.

Круг обсуждаемых вопросов:

- Как найти работу своей мечты и развить эмоциональный интеллект в коллективе?
- Как научиться персональному брендингу?
- Как получать удовольствие от работы?
- Как проверить собственные проекты на жизнеспособность?

- С какими вызовами сталкивается молодежь на современном рынке труда?
- Что представляют собой профессии будущего и новые карьерные траектории молодежи?

Рабочие площадки:

- «Научная конференция» — для молодых ученых и студентов, занимающихся исследованиями в области труда, занятости, человеческого капитала, управления человеческими ресурсами, трудового права;
- «Карьера» — мастер-классы экспертов и панельные дискуссии по темам молодежного предпринимательства, профессий новых индустрий;
- «Лекторий» — уникальная возможность присутствовать на лекциях ученых с мировым именем;
- «Диалог с политиком» — площадка для прямого диалога с ярким политиком.







ХАКАТОН ПО ПОИСКУ IT-РЕШЕНИЙ



ЗАДАЧИ:

ПОИСК ЭФФЕКТИВНЫХ ПРОГРАММНЫХ РЕШЕНИЙ ДЛЯ HR-МЕНЕДЖМЕНТА,
ПОИСК МОТИВИРОВАННЫХ И ГРАМОТНЫХ КОМАНД

ЗАКАЗЧИКИ:

КОМИТЕТ ПО ТРУДУ И ЗАНЯТОСТИ НАСЕЛЕНИЯ САНКТ-ПЕТЕРБУРГА,
СПБ ГАУ «ЦЕНТР ЗАНЯТОСТИ НАСЕЛЕНИЯ САНКТ-ПЕТЕРБУРГА», СПБ ГАУ «ЦЕНТР ТРУДОВЫХ РЕСУРСОВ»,
DIGITAL DESIGN, СЕВЕРО-ЗАПАДНЫЙ БАНК, ОАО «СБЕРБАНК РОССИИ», EMNY, HRSCANNER.RU

По результатам анализа из 50 заявок к финалу и работе на HR-хакатоне было допущено 25 команд, или 95 участников — программистов, представителей сферы управления, психологов и социологов из Санкт-Петербурга, Москвы и Тулы.

В течение 2 дней участникам предоставили возможность воплотить свои идеи в готовые прототипы, презентовать и защитить их перед потенциальными работодателями и инвесторами.

Для защиты разработанных на HR-хакатоне идей у каждой команды было 5 минут. Работа команды оценивалась по четырем параметрам: идея проекта, реализация, презентация, качество и количество работы.

По итогам оценки выступлений жюри распределило призовые места следующим образом:

- 1 место и 200 000 рублей — команда «ЛЭВЛ 7» (капитан — **Денис КУЗЬМИЧЕВ**).

Команда представила прототип системы на основе модели покомпонентного сравнения компетенций в Skill Passport. Skill Passport — это особым образом структурированные данные, которые отражают возможности соискателя (аналогично — требования работодателя) по вакансии. В паспорте отображаются количественные характеристики для каждого навыка, что позволяет наиболее точно искать

специалиста под конкретные задачи. Каждому навыку автоматически и/или вручную задается вес и приоритет. Справочник связей и синонимов позволит системе генерировать сеть из сопутствующих навыков, которые соискатель мог пропустить и не указать в своем резюме, но которыми де-факто он владеет.

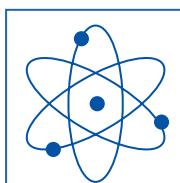
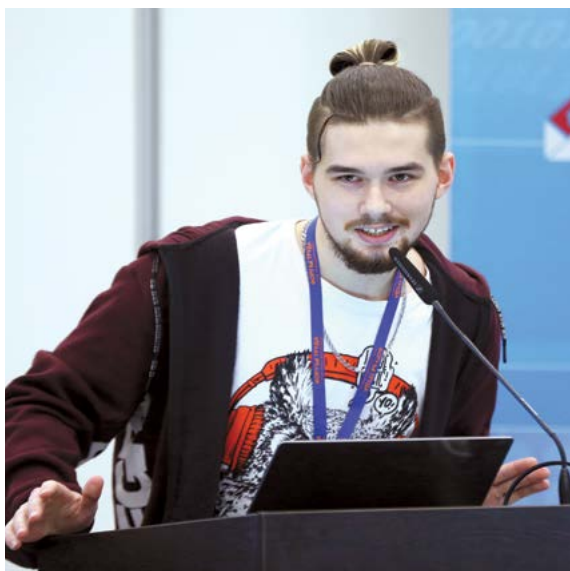
- 2 место и 150 000 рублей — команда **e!TECH** (капитан — **Георгий ЕФИМЕНКО**).

Проект состоит в структурировании и фильтрации потока откликов на вакансии через машинное обучение. На примере удачных закрытий вакансий соискателями нейросеть учится отбирать по откликам самые ценные резюме кандидатов и концентрировать внимание работодателя на них.

- 3 место и 100 000 рублей — команда «Цифровая платформа» (капитан — **Валерий НИКАНОРОВ**).

Команда разработала аналог маркетплейс для эйчаров-фрилансеров. Подразумевается, что заказчик подбора весьма компетентен и в состоянии выставить требования к квалификации участников команды, которые будут подбирать ему персонал.

Победителям были вручены призовые сертификаты. Все команды получили дипломы участников, а менторы, судьи и волонтеры — дипломы организаторов HR-хакатона.





БИБЛИОТЕКА ФОРУМА ТРУДА

Библиотека Форума Труда впервые стала частью деловой программы. На развернутой в Пассаже книжной выставке можно было приобрести новинки деловой и учебной литературы от ведущих издательств (Европейского университета, Высшей школы экономики, СПбГУ, Политехнического университета Петра Великого, «Манн, Иванов и Фербер» и других). На площадке Форума прошли встречи с авторами.



Кристофер ПИССАРИДЕС, лауреат Нобелевской премии по экономике, руководитель Лаборатории исследования экономического роста СПбГУ, профессор Лондонской школы экономики (LSE)

«ТЕОРИЯ РАВНОВЕСНОЙ БЕЗРАБОТИЦЫ»

Книга «Теория равновесной безработицы» («Equilibrium Unemployment Theory») вышла в свет в 1990 году, став результатом научных исследований Кристофера Писсаридеса. Спустя 10 лет она была переиздана. В 2018 году книга впервые вышла на русском языке в СПбГУ. Работа посвящена вопросам динамики безработицы в условиях трансформации профессий, а также влиянию этих процессов на макроэкономику и рынок труда.

По признанию ученого, с точки зрения теории равновесной безработицы, мир не так уж сильно изменился за последние десятилетия: технологическое развитие всегда влияло и продолжает влиять на рынок труда. Если в конце XX века зарождалась сфера IT и появлялась постиндустриальная экономика, то сегодня экономику определяет стремительное развитие конкретных технологий: искусственного интеллекта, роботизации, нейросетей и т. д. Изменились уровень и направление развития технологий, что в целом не оказывает влияния на процесс реструктуризации рынка труда. Именно поэтому теория равновесной безработицы не теряет своей актуальности и сегодня, и ее изучают студенты-экономисты по всему миру.

«ЗАНЯТОСТЬ И ЭКОНОМИЧЕСКИЙ РОСТ»

Книга «Занятость и экономический рост» («Employment and Economic Growth») стала результатом работы коллектива Лаборатории исследования экономического роста СПбГУ. В издание вошли избранные теоретико-прикладные исследования, рассматривающие



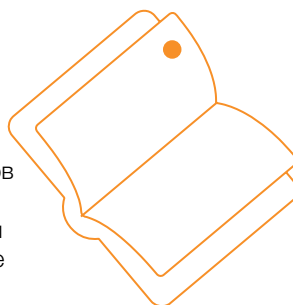
взаимосвязь экономического роста и рынка труда, в том числе вопросы равновесия экономических систем, фискальных аспектов, глобальной миграции, экологии и образования.

Татьяна ЧЕРНИГОВСКАЯ,
заслуженный деятель науки РФ, профессор СПбГУ

**«ВЗГЛЯД КОТА ШРЕДИНГЕРА:
регистрация движений глаз
в психолингвистических исследованиях»**

Исследование коллектива ученых СПбГУ под руководством Татьяны Черниговской, которое представляет интерес не только для специалистов в области лингвистики и когнитивных исследований, но и для инженеров и маркетологов.

— Исследованная методика видеорегистрации движения глаз — айтрекинг — дает объективное



Наталья ГРИШИНА, профессор СПбГУ
«ЭКЗИСТЕНЦИАЛЬНАЯ ПСИХОЛОГИЯ»

Профессор СПбГУ Наталья Гришина представила первый в России учебник по экзистенциальной психологии и рассказала о новых проблемах и страхах XXI века:

— Одной из главных тревог современного человека является страх некомпетентности. Причем эта некомпетентность не связана с профессиональной деятельностью человека. Это в первую очередь страх несозвучия с жизнью. Человек боится не совпасть с современным миром.

Место человека в этом мире, его поиск себя и смысла жизни — основные вопросы, которые волнуют экзистенциальную психологию и которые раньше были предметом внимания философов. Сейчас это те индивидуальные задачи, которые решает каждый человек.

— В прошлом человек в основном решал проблему выживания, это было основной мотивацией. Сегодня проблема выживания отходит на второй план, и главной движущей силой становится мотивация развития, возникают те самые смысловые вопросы. Каждый отвечает на них в одиночестве, но экзистенциальная психология помогает нам всем, — отмечает Наталья Гришина.

Учебник «Экзистенциальная психология» стал первым в России и одним из первых в мире в данной области. В начале учебного пособия описаны те проблемы, с которыми сталкивается современный человек, и то, как он переживает проблему своего существования. Вторая половина книги посвящена тому, из чего складывается его жизненный путь, какое место сегодня в жизни каждого занимает креативность.

представление о том, на чем сосредоточено наше внимание. Помимо вклада в фундаментальную науку, такие эксперименты имеют сугубо прикладное значение. Данную методику можно использовать при лечении дислексии, поскольку при помощи айтрекинга можно оценить, как человек читает и что вызывает у него затруднения при чтении. Также ее активно используют маркетологи и многие другие специалисты.

Результаты исследования также показывают, насколько взгляд разных людей на один и тот же предмет может различаться. Это ставит под сомнение методы классической науки, в которой ученый является наблюдателем, не вмешивающимся в исследуемый процесс или объект.

— Сегодня очевидно, что это невозможно. Предмет исследования зависит от того, кто на него смотрит. И мысленный эксперимент Шредингера про кота, который либо жив, либо мертв до тех пор, пока мы не откроем коробку, показывает важность наблюдателя. Потому что, если нет того, кто смотрит, ничего и не происходит, — подчеркивает профессор.





• • •	общая повестка #general ▼	
	Приветствие Президента Российской Федерации Владимира Владимировича Путина.....	3
	Приветствие Председателя Совета Федерации Федерального Собрания Российской Федерации Валентины Ивановны Матвиенко.....	4
	Рекомендации и резолюции по итогам III Санкт-Петербургского Международного Форума Труда	6
	Пленарное заседание III Санкт-Петербургского Международного Форума Труда	10
• • •	hr-технологии #hr-tech ▼	
	Кадры глазами CEO.....	16
	Давид Ян: приведи в компанию человека сильнее себя	20
• • •	производительность труда #productivity ▼	
	Производительность труда и драйверы роста.....	22
	Целевые показатели национального проекта «Производительность труда и поддержка занятости» к 2024 г.	24
• • •	hr-технологии #hr-tech ▼	
	Корпоративное волонтерство: как мотивировать сотрудников?	26
• • •	социальные вызовы и модели регулирования #challenge ▼	
	Миграция: организованный набор поможет упорядочить миграционные потоки	27
• • •	человеческий капитал и открытое образование #education ▼	
	Бизнес – вуз – власть: высшее образование и рынок труда	31
	Кто платит за профориентацию?.....	32
• • •	безопасность и охрана труда #safety ▼	
	Безопасность и охрана труда	34
	«Об охране труда в Санкт-Петербурге»	36
• • •	выставка #expo ▼	
	К.У.Б.2019. Выставка «Кадры. Управление. Безопасность».....	41
• • •	социальные вызовы и модели регулирования #challenge ▼	
	Дома трудолюбия для бездомных	42
	Предложения по решению социальной проблемы бездомности в крупных городах России.....	45
	Люди с ограниченными возможностями на рынке труда	46
	Национальная система квалификаций	48
• • •	hr-технологии #hr-tech ▼	
	Тренды в HR-аналитике.....	49
	HR-бренд	50
	Гибкое управление персоналом.....	52
• • •	человеческий капитал и открытое образование #education ▼	
	Программа опережающего обучения.....	54
	Будущее управленческого образования	55
• • •	hr-технологии #hr-tech ▼	
	Управление по-русски	56
	В основе успеха — совесть?	57
• • •	человеческий капитал и открытое образование #education ▼	
	Кадры для HoReCa.....	58
	Цифровой диплом	59
• • •	социальные вызовы и модели регулирования #challenge ▼	
	Когда искусственный интеллект вытеснит человека?	60
	Интернет-агрегаторы. Что лучше: дешевле или безопаснее?	61
• • •	проект hrlab #hrlab ▼	
	На Форуме Труда официально открыли Социологическую клинику СПбГУ	62
	новые поколения на рынке труда #generationZ	
	Поколение Z и карьера	65
	Петербургский Международный Молодежный Форум Труда.....	67
• • •	хакатон по поиску hr-решений #hackathon ▼	
	Хакатон по поиску IT-решений	69
• • •	библиотека Форума Труда #library ▼	
	Библиотека Форума Труда.....	70

