Приложение № 6

**Отдельные аспекты реализации государственной политики в области занятости в Белгородской области**

Решение вопросов кадровой политики региона возложено на департамент внутренней и кадровой политики Белгородской области региона.

Задачами департамента являются:

* реализация региональной кадровой политики;
* организация разработки и обеспечение реализации программ, концепций, стратегий, направленных на развитие кадрового потенциала на государственной гражданской службе области, в социальной и экономической сферах региона;
* развитие правовых и организационных механизмов государственной гражданской и муниципальной службы области;
* сопровождение профессионального развития и эффективного использования кадрового состава;
* разработка и внедрение современных кадровых технологий, тестов, методик, рекомендаций по управлению кадрами для повышения эффективности деятельности органов исполнительной власти и государственных органов области, органов местного самоуправления;
* информационно-аналитическое и организационно-методическое сопровождение единой кадровой политики на территории области;
* участие в реализации политики в области социально-трудовых отношений, социального партнерства и занятости населения в пределах своих полномочий.

Следует указать, что и структура департамента сформирована таким образом, направленным на решение задач в конкретных сферах деятельности.

Например, в структуру департамента Белгородской области входят:

- управление по труду и занятости;

- управление профессионального образования и науки;

- управление государственной службы и кадров;

- управление молодежной политики области;

- управление профилактики коррупционных и иных правонарушений;

- управление массовых коммуникаций и контрольно-организационной работы;

- управление проектно-аналитической и контрольно-организационной работы.

По результатам анализа НПА Белгородской области можно привести следующие примеры эффективных механизмов реализации государственной политики в области занятости в Белгородской области:

***1. «Якорный работодатель»***

«Якорный работодатель» - это хозяйствующий субъект, заключивший соглашение о сотрудничестве с Правительством области в целях создания в области современной эффективной системы профессионального образования, отвечающей требованиям конкурентоспособного производства, в профессиональной образовательной организации.

Соглашениями о сотрудничестве между Правительством области и «якорным работодателем» предусмотрены следующие основные направления сотрудничества со стороны «якорного работодателя»:

- участие в работе органов управления образовательной организации в соответствии с планом их деятельности;

- участие в работе государственных аттестационных комиссий в образовательной организации и комиссий по сертификации профессиональных квалификаций выпускников образовательной организации;

- обеспечивает финансовую поддержку развития образовательной организации, в том числе укрепление материально-технической базы в целях совершенствования работы по подготовке квалифицированных кадров, совершенствования учебно-воспитательного процесса;

- гарантирует по окончании образовательной организации трудоустройство обучающихся/студентов в количестве согласно приложению к соглашению по профессиям/специальностям, соответствующим уровню и профилю их профессионального образования, в течение 30 дней с момента получения ими документа государственного образца об окончании обучения.

Указанное соглашение с «якорным работодателем» заключено в отношении каждой профессиональной образовательной организации Белгородской области. «Якорным работодателем» выступает крупное предприятие или организация региона, сфера деятельности которой соотносится с направлениями подготовки в образовательном учреждении. Кроме «якорных работодателей» в Белгородской области активно развивается институт «предприятий-партнеров» образовательных организаций - хозяйствующих субъектов, заинтересованных в подготовке квалифицированных кадров.

Динамика количества «якорных работодателей» и «предприятий-партнеров» приведена в таблице № 26.

Таблица № 26

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| Годы | Профессиональные образовательные организации | Якорные работодатели | Предприятия-партнеры |
| 2011 | 46 | 3 | 3 |
| 2012 | 40 | 13 | 95 |
| 2013 | 40 | 20 | 413 |
| 2014 | 38 | 24 | 521 |
| 2015 | 35\* | 26\* | 871 |

*\*В 2015 году из 35 образовательных организаций для 26 имелись «якорные работодатели» из числа крупных предприятий и организаций региона, в отношении остальных «якорными работодателями» выступали администрации муниципальных образований, на территории которых располагается профессиональное образовательное* *учреждение.*

Отдельно необходимо отметить роль «якорных работодателей» в обеспечении финансовой поддержки развития образовательной организации, в том числе укреплении материально-технической базы в целях совершенствования работы по подготовке квалифицированных кадров.

Так, действующая в Белгородской области многоканальная система финансирования государственной системы подготовки кадров представлена следующими источниками финансирования учреждений профессионального образования:

- 65% - областной бюджет;

- 20% - средства работодателей;

- 14% - внебюджетные средства организаций СПО;

- 1% - федеральная субсидия.

***2. Отраслевые советы работодателей Белгородской области***

Созданы в следующих отраслях экономики региона:

- социальная сфера;

- машиностроение, энергетика и химическая промышленность;

- добыча полезных ископаемых и металлургия;

- сфера услуг, пищевая и лёгкая промышленность;

- сельское хозяйство и перерабатывающая промышленность;

- строительство;

- жилищно-коммунальное хозяйство;

- транспорт.

Составы Советов утверждаются Губернатором Белгородской области.

Численность Совета (в среднем) составляет 23-24 человека.

Основным содержанием деятельности Советов является:

- участие в мониторинге и прогнозировании потребностей региональной экономики в квалифицированных кадрах, а также в разработке и реализации государственной политики в области среднего профессионального и высшего образования;

- внесение предложений по формированию перечней перспективных и востребованных на региональном рынке труда профессий, специальностей и направлений подготовки;

- участие представителей организаций-работодателей (их объединений) в деятельности наблюдательных советов профессиональных образовательных организаций Белгородской области;

- развитие системы внутриотраслевой подготовки, а также эффективного использования трудовых ресурсов региона посредством осуществления конкурсных отборов обучающихся образовательных организаций для предоставления образовательного займа;

- оказание содействия в распределении и трудоустройстве выпускников образовательных организаций.

***3. Образовательный займ***

Предоставляется работодателем обучающимся образовательных организаций:

- в размере стоимости обучения и (или) стоимости проживания, питания, приобретения учебной и научной литературы, специализированной одежды (формы) и других бытовых нужд в период обучения;

- на основании конкурсного отбора, к участию в котором допускаются успевающие на «хорошо» и (или) «отлично» и не имеющие академической задолженности.

Конкурсный отбор претендентов на получение образовательного займа проводит отраслевой совет работодателей.

Займ предоставляется путем заключения договора на срок до завершения ими обучения, в котором указывается направление подготовки (профессии, специальности).

Обучающийся после завершения обучения обязан отработать у работодателя не менее трёх лет на основании трудового договора либо обеспечить возврат полученных средств в срок не позднее 3 месяцев со дня получения документа об образовании.

***4. ООО «Мобильные бригады»***

Решить проблему трудоустройства призвана новая форма занятости выпускников – создание обществ с ограниченной ответственностью при соучредительстве организаций среднего профессионального образования (60% доли в уставном капитале) и ее выпускников (40% доли в уставном капитале).

«Мобильные бригады» – новый механизм экономических отношений, предполагающий работу в системе «выпускник – работник – собственник». Участие выпускников на правах собственников в обществе с ограниченной ответственностью хорошая мотивация к повышению производительности труда и получению высокого дохода.

Кроме выпускников образовательных организаций в «мобильные бригады» вовлекаются незанятые граждане по линии управления по труду и занятости населения Белгородской области (без права участия в уставном капитале, на основании договоров).

В 2014 году в Белгородской области создано 7 мобильных бригад, в 2015 году – 21, на сегодняшний день - 33 мобильных бригады в таких сферах как: строительство и ремонт, обслуживание населения, общественное питание. К концу 2016 году планируется увеличить число бригад до 100, расширив сферы их деятельности, и привлечь к данной работе не менее 1000 выпускников организаций СПО и незанятых граждан.

Следует отметить, что реализация такого механизма осуществляется в рамках Проекта Белгородской области «Вовлечение выпускников профессиональных образовательных организаций и незанятых граждан в новые экономические отношения (на примере рабочих строительных профессий) («Мобильные бригады – шаг в будущее»)».

Заказчиком проекта выступает Департамент строительства, транспорта и жилищно-коммунального хозяйства области, исполнителем - ОАУ «Институт региональной кадровой политики», координирующим органом - департамент внутренней и кадровой политики Белгородской области.

Проект соотнесён с целью направления Стратегии социально-экономического развития Белгородской области: Развитие рынка труда и эффективное использование трудового потенциала.

В качестве территории реализации проекта определены Белгородская области, Московская область, Краснодарский край, Санкт-Петербург, Ленинградская область, Ростов-на-Дону, Нижний Новгород.

***5. Профессиональное обучение старшеклассников.***

С 2013 года проводится модернизация профессионального обучения школьников, обязательного в Белгородской области с 2006 года (поручение Губернатора области).

В настоящее время для старшеклассников в рамках предмета «Технология» реализуются 23 рабочих профессии, способствующих социализации и востребованных на рынке труда области (каменщик, маляр, электрик, токарь, парикмахер, швея, повар и пр.).

Охват старшеклассников по освоению первой рабочей профессии составляет 100 процентов.

Около 60% старшеклассников обучаются рабочим профессиям на базе организаций среднего профессионального образования, 40% - на базе ресурсных центров школ.

***6. Государственные рекрутинговые агентства***

В Белгородской области помимо подведомственных центров занятости действуют три государственных рекрутинговых агентства, созданные в форме автономных учреждений в соответствие с распоряжением Правительства Белгородской области от 12.05.2015 № 249-рп, и подведомственные управлению по труду и занятости населения области.

Следует отметить, что создание и деятельность рекрутинговых агентств было осущестлено в рамках соответствующего проекта Белгородской области «Создание трех областных автономных учреждений «Белгородское, Старооскольское и Губкинское рекрутинговые агентства»».

Основными услугами агентств являются:

- осуществление первичного отбора кандидатов, соответствующих квалификационным требованиям заказчика;

- предоставление вакансий добросовестных работодателей, которые вовремя платят «белую зарплату», своевременно производят отчисления во внебюджетные фонды, и главное – предлагают официальное трудоустройство;

- помощь в составлении резюме и подготовка к собеседованию.

- подбор и оценка кандидатов для формирования кадрового резерва фирмы-заказчика;

- организация массового подбора по заявкам работодателя;

- осуществление мониторинга перспективных специалистов, находящихся в активном поиске на рынке труда, размещающих свои резюме на Интернет-ресурсах;

- подбор вариантов работы для квалифицированных работников, желающих сменить место работы в соответствии с их квалификацией и опытом работы.

В отличие от центров занятости населения рекрутинговые агентства осущестлвяют подбор кадров для работодателя на платной основе, применяя различные виды поиска:

рекрутинг - поиск и подбор персонала среднего и низшего звена;

эксклюзивный поиск - поиск и подбор персонала высшего управленческого звена и специалистов редких профессий;

head hunting - поиск конкретных специалистов а также ключевых и редких сотрудников - как по специальности, так и по уровню профессионализма;

прелиминаринг - привлечение к работе посредством производственной практики и стажировки перспективных молодых специалистов (студентов и выпускников вузов).

Кроме этого рекрутинговые агентства на платной основе осущестлвяют оценку персонала работодателя, обучение персонала под запросы бизнеса, а также гарантируют бесплатную замену специалиста в случае не прохождения им испытательного срока на предприятии клиента.

**Начальник инспекции**

**КСП Волгоградской области А.В. Авдеев**