СЛУЖБА ЗАНЯТОСТИ

8/2016
ISSN 2074-9597

АНДРЕЙ НЕЧАЕВ,
начальник управления государственной службы занятости населения Кировской области:
«Популяризация рабочих профессий — ключевое направление наших профориентационных программ»

WWW.ПАНОР.РФ
Издательский Дом
ПАНОРАМА
НАУКА И ПРАКТИКА
WWW.PANOR.RU

2016 ПОДПИСКА

ИЗДАТЕЛЬСКИЙ ДОМ «ПАНОРАМА» ИНФОРМИРУЕТ:
ПРОДОЛЖАЕТСЯ РЕДАКЦИОННАЯ ПОДПИСКА НА 2-е ПОЛУГОДИЕ 2016 Г.

Журналы ИД «ПАНОРАМА» — от Москвы до самых до окраин

Круг читательской аудитории Издательского дома «Панорама» огромен — от Калининграда до Камчатки. Среди подписчиков наших журналов — как крупные и средние частные компании, так и малые предприятия всех отраслей отечественной экономики, учреждения всей бюджетной сферы 85 регионов нашей страны! Секрет такого широкого охвата читательской аудитории объясним.

«Панорама» — издательский дом, выпускающий B2B-журналы по основным отраслям и видам деятельности: «Промышленность», «Транспорт и связь», «Строительство», «Сельское хозяйство», «Медицина», «Индустрия гостеприимства и торговли», «Наука и культура», «Социальная сфера», «Внешнеэкономические отношения», «Учет и налогообложение». Достаточно зайти на наш сайт, чтобы убедиться в этом!

Таким образом, любой специалист найдет для себя полезное и актуальное издание по своей профессиональной деятельности. Тематическая направленность журналов — целевая, охватывающая конкретные отрасли экономики и виды деятельности, а также профессиональные практики.

В эпоху тотального Интернета все большее значение приобретает системное, профильное и компетентное изложение практических вопросов текущей профессиональной деятельности в журнальном формате.

Журнальный формат — проверенная десятилетиями форма доведения профессиональной информации до специалистов.

Новые информационные технологии предоставляют качественно новые возможности получения подписчиками качественного контента.

ИД «Панорама» активно использует эти возможности и предлагает наряду с бумажными и электронные версии журналов. Ряд журналов во 2-м полугодии будут издаваться только в электронном формате.

Подписка на электронные версии журналов позволяет максимально сократить путь от подписания журнала в печать до его получения подписчиками за счет сокращения этапов: нет типографской печати и распространения через почтовые отделения и альтернативные агентства распространения. Экономия времени доставки: от 2 до 3 недель. Кроме того, электронная версия дешевле.

Выписывая журналы ИД « Панорама», вы обязательно найдете ответы на вопросы, возникающие в вашей профессиональной деятельности!

Если вы опоздали оформить подписку на почте, есть возможность оформить ее через редакцию.
Для этого достаточно позвонить по телефонам (495) 664-27-61, (495) 685-93-68
или прислать заявку на адрес podpiska@panor.ru.
Кроме того, стоимость подписки через редакцию ниже, чем в отделениях связи.

СЛОВО РЕДАКТОРА

УАЗ — ПАТРИОТУ

Четверть века поборники «державности и могущества» нашей Отчизны сетовали на отсутствие главной национальной идеи. После ухода в историю принципов строителей коммунизма россияне, по словам неравнодушных государственников, жили без четко обозначенных ориентиров, а потому деградировали и растили своих детей безвольными космополитами. И вот наконец президент страны озвучил понятие, призванное повышать наш уровень экономического, социального и культурного прогресса: патриотизм.

Спору нет, само слово по своей сути выражает здоровую духовную силу, любовь к Родине и крепкую веру в ее процветание. По идее, эта моральная база должна двигать наш ВВП, а также повышать престиж одной седьмой части суши.

Но на практике нестыковки возникают на каждом шагу. Кого считать патриотами? Упитанных байкеров, цепляющих георгиевские ленточки к американским «Харлеям»? Молодых ребят, рьяно размахивающих российскими флажками на съезде правящей партии? Или наших разукрашенных болельщиков, активно работающих кулаками в драках у зарубежных стадионов?

Видимо, слово «патриот» для нас слишком многогранное. Стремление «порвать всех», будучи подчас необразованными, непрофессиональными и ленивыми, — такая вот тенденция способна полностью нивелировать понятие национальной идеи.

Благо что есть примеры воистину уважительного отношения молодых людей к своему краю и выбранному делу. Это, в частности, демонстрируют конкурсы рабочих профессий, которые мы постоянно освещаем на страницах журнала. Признаюсь: принимаю и читаю такие материалы с радостью. Молодые и трудолюбивые профессионалы, соперничающие во владении техникой, стократ привлекательней крикливых любителей разнообразных тусовок.

Очень символично, что победитель конкурса «Лучший пахарь» заслуженно получил в награду автомобиль с говорящим названием «УАЗ Патриот». Вот такое сочетание дел и призов действительно достойно подражания и похвалы!

Думаю, что такое понятие, как «мастеровитость», явно с неменьшим успехом может претендовать на заголовок российской национальной идеи. Тем более что участвующие в конкурсах специалисты уже точно не станут равнодушными нахлебниками или иностранными агентами — в их жилах течет другая кровь.

Конечно, по поводу смены лозунгов и названий теперь никто не станет устраивать дискуссии. Но хотя бы неофициально нам просто необходимо сместить акцент на поощрение человека труда. Редакция журнала будет и далее вносить посильную лепту в поддержку такой патриотичной профориентации. Пишите нам — мы за правильные ориентиры!

С уважением,
Вячеслав Котоврасов,
главный редактор

ЭКСПЕРТНЫЙ СОВЕТ:

КИРСАНОВ
Михаил Владимирович,
директор Департамента занятости населения Министерства труда и социальной защиты РФ, председатель экспертного совета

АНТОНЦЕВ
Михаил Иванович,
депутат Московской городской думы, председатель комиссии по социальной политике и трудовым отношениям, кандидат экономических наук

ВОЛГИН
Николай Алексеевич,
первый заместитель генерального директора Всероссийского центра уровня жизни

ВОЛОХ
Владимир Александрович,
председатель Общественного совета при Федеральной миграционной службе, доктор политических наук

ВОРОНИНА
Наталия Александровна,
старший научный сотрудник Института государства и права РАН, кандидат юридических наук

ГЕРЦИЙ
Юрий Викторович,
зам. директора ГАОУ Учебный центр «Профессионал», кандидат социологических наук

ГУРТОВ
Валерий Алексеевич,
директор Центра бюджетного мониторинга Петрозаводского государственного университета, доктор физико-математических наук

КАБАНОВ
Сергей Александрович,
директор Департамента труда и занятости населения Тюменской области

КОРОВКИН
Андрей Германович,
заведующий лабораторией прогнозирования трудовых ресурсов Института народнохозяйственного прогнозирования РАН, доктор экономических наук

РЯЗАНЦЕВ
Сергей Васильевич,
руководитель Центра социальной демографии и экономической социологии ИСПИ РАН, доктор экономических наук

СИГОВА
Светлана Владимировна,
главный научный сотрудник Центра бюджетного мониторинга Петрозаводского государственного университета, доктор экономических наук

Журнал
«Служба занятости»
№ 8 (148) / 2016

Журнал издается при информационной и экспертной поддержке Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации

Журнал зарегистрирован Министерством Российской Федерации по делам печати, телерадиовещания и средств массовых коммуникаций.
Свидетельство о регистрации ПИ № 77-17678 от 09.03.2004 г.

Генеральный директор ИД «Панорама» – Председатель Некоммерческого фонда содействия развитию национальной культуры и искусства Кирилл МОСКАЛЕНКО

Главный редактор Вячеслав КОТОВРАСОВ тел. (495) 664-27-43 sz@panor.ru

Дизайн и верстка Дмитрий МИКЛЯЕВ

Корректор Елена СВИРИНА

Журнал распространяется через каталог ОАО «Агентство «Роспечать» (индекс на полугодие — 84789) и «Каталог российской прессы» (индекс на полугодие — 12308), а также путем прямой редакционной подписки. Тел./факс: (495) 664-27-79

Учредитель: Научно-образовательное учреждение «Академия общественно-экономических наук и предпринимательской деятельности»
117049, г. Москва, Ленинский пр-т, д. 4, стр. 1А

© ИД «ПАНОРАМА»

Издательство «Политэкономиздат»
www.politeconom.ru, www.Политэкономиздат.РФ
Адрес редакции: Москва, Бумажный проезд, 14, стр. 2
Для писем: 125040, Москва, а/я 1
Адрес электронной почты редакции: sz@panor.ru

Отдел рекламы Тел.: (495) 664-27-79 reklama@panor.ru

Отпечатано в типографии ООО «Вива-Стар», 107023, Москва, ул. Электрозаводская, дом 20, строение 3

Установочный тираж 7500 экз.

Цена свободная

Подписано в печать 05.08.2016 г.

Редакция журнала «Служба занятости» выражает надежду, что наши читатели продолжат или вновь оформят подписку на данное издание, а также установят взаимовыгодное деловое сотрудничество с организациями и фирмами, любезно предоставившими свои материалы для публикации в этом номере журнала.

СОДЕРЖАНИЕ

МИНТРУД ИНФОРМИРУЕТ 4

РЕГИОНАЛЬНЫЕ ПРОГРАММЫ: КИРОВСКАЯ ОБЛАСТЬ
ОТКРЫТЫЕ ДВЕРИ 12
Служба занятости населения Кировской области активно участвует в процессе государственного регулирования рынка труда, используя передовые технологии.

РЫНОК ТРУДА: ДИНАМИКА И ПЕРСПЕКТИВЫ
РЕЦЕПТ ОТ БЕЗРАБОТИЦЫ — ОПЕРЕЖАЮЩЕЕ РАЗВИТИЕ 14
Власти монопрофильных муниципальных образований намерены решать проблему занятости населения за счет открытия новых производств.

НА БЛАГО РАБОЧИМ — И ВСЕМ ПРОЧИМ 16
На форуме «Экономика России: успех страны и благосостояние каждого» поднимали проблемы подготовки профессиональных кадров, защиты людей труда.

РАБОЧИЕ ПРОФЕССИИ
ТРЕБУЮТСЯ НОВЫЕ РУКИ И ГОЛОВЫ 18
В Туле состоялся заключительный этап Всероссийского конкурса профессионального мастерства 2016 г. в номинации «Лучший токарь». На родину самого знаменитого мастерового — Левши приехали токари из 11 регионов России.

ОТЛОЖИ ШАШНИ ДА ВОЗЬМИСЬ ЗА ПАШНИ 22
В Тюмени прошел V Открытый чемпионат России по пахоте. Мероприятие собрало не только представителей сельскохозяйственной отрасли, но и большое количество посетителей.

РЕГИОНАЛЬНЫЙ ОБЗОР 24

ИННОВАЦИОННЫЕ ПОДХОДЫ
ДОРОГА МОЛОДЕЖИ 28
В мае 2016 г. в столице начал работу Центр занятости молодежи. Задача новой организации — создать связующее звено между студентами, выпускниками вузов и их будущими работодателями.

ПАНОРАМА РЫНКА ТРУДА 32

ВЗАИМОСВЯЗЬ С ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫМИ УЧРЕЖДЕНИЯМИ

НЕ ВСЕ ВЫПУСКНИКИ ГОТОВЫ К ТРУДНОСТЯМ 36

Традиционная ярмарка вакансий Северо-Осетинской медицинской академии, организованная для выпускников, интернов и ординаторов, выявила все сложности с трудоустройством молодых специалистов.

СОТРУДНИЧЕСТВО С РАБОТОДАТЕЛЯМИ: ОПЫТ ФЕДЕРАЛЬНОГО УНИВЕРСИТЕТА 40

Северо-Восточный федеральный университет им. М. К. Аммосова добился значительных успехов в налаживании взаимовыгодных партнерских связей с потенциальными работодателями.

СПЕЦЫ НУЖНЫ, ПРОБЛЕМЫ — С ОБУЧЕНИЕМ 43

Несмотря на активное развитие морской отрасли РФ, она по-прежнему испытывает острый кадровый голод. Отраслевые учебные заведения сетуют на то, что бизнес не хочет вкладывать средства в подготовку специалистов.

РЕГИОНАЛЬНЫЙ ОБЗОР 46

ПРОФЕССИОНАЛЬНЫЕ ТЕСТЫ И КОНСУЛЬТАЦИИ

НЕЭФФЕКТИВНАЯ СКРОМНОСТЬ 50

В наших традициях не принято выделять себя. У многих эта установка остается на всю жизнь, создавая проблемы и при поиске работы.

НЕВОСПОЛНИМОЕ ВРЕМЯ 52

Иногда наваливается столько дел, что кажется — эту кучу невозможно разгрести, не жертвуя личными приятными занятиями. Но все дело в неграмотном планировании времени и в неумении расставлять приоритеты.

ПРАВОВАЯ ЭНЦИКЛОПЕДИЯ

ЮРИДИЧЕСКАЯ КОНСУЛЬТАЦИЯ 56

На вопросы читателей журнала отвечает практикующий юрист и независимый консультант Л. В. Французова.

КОНКУРС «ПРОФЕССИОНАЛ ЦЕНТРА ЗАНЯТОСТИ»: КИРОВСКАЯ ОБЛАСТЬ

ГЛАВНОЕ — ЧЕЛОВЕЧНОСТЬ 59

Наталья Чебыкина, ведущий инспектор КОГКУ «ЦЗН Подосиновского района Кировской области».

МИНТРУД ИНФОРМИРУЕТ

ЦЕЛЕВЫЕ СУБСИДИИ РЕГИОНАМ

На июньском заседании Правительства России был одобрен проект распоряжения «О распределении субсидий из федерального бюджета, предоставляемых бюджетам субъектов Российской Федерации на реализацию дополнительных мероприятий в сфере занятости населения, направленных на снижение напряженности на рынке труда субъектов Российской Федерации», разработанный Минтрудом России.

«Правительство одобрило распределение субсидий еще между 17 регионами на общую сумму 776 млн руб., — рассказал министр труда и социальной защиты РФ Максим Топилин. — Это второе распоряжение такого рода».

Дополнительные средства на поддержку рынка труда в 2016 г. должны получить: Республика Бурятия — 14 млн руб., Республика Ингушетия — 118 млн, Республика Карелия — 13 млн, Республика Коми — 80,8 млн, Чувашская Республика — 107 млн, Алтайский край — 70 млн, Забайкальский край — 10,5 млн, Ивановская область — 20,3 млн, Калининградская область — 34,4 млн, Курганская область — 12,6 млн, Нижегородская область — 108,1 млн, Рязанская область — 11,2 млн, Саратовская область — 20 млн, Смоленская область — 20,1 млн, Тульская область — 15,4 млн, Челябинская область — 91,2 млн, Ярославская область — 29,4 млн руб.

Размеры субсидии и софинансирование из региональных бюджетов определены с учетом уровня расчетной бюджетной обеспеченности субъектов Российской Федерации.

По словам главы Минтруда России, в региональных программах предусмотрены мероприятия, направленные на опережающее профессиональное обучение и временную занятость работников, находящихся под риском увольнения, а также возмещение работодателям расходов на частичную оплату труда принятых работников и трудоустройство инвалидов.

«Основная часть мероприятий связана с поддержкой работников ключевых предприятий, например "Группы ГАЗ" в Нижегородской области, АО "Воркутауголь" и АО "Шахта "Интауголь" в Республике Коми, ОАО "Улан-Удэнский авиационный завод" в Республике Бурятия, АО "Алтайвагон" в Алтайском крае, ОАО "Автодизель" в Ярославской области и др.», — отметил Максим Топилин, добавив, что дополнительные меры в 17 регионах позволят поддержать занятость 25,8 тыс. человек более чем в 200 организациях.

Ранее поддержку на реализацию дополнительных мероприятий в сфере занятости населения на общую сумму 1,1 млрд руб. получили республики Башкортостан, Татарстан, Мордовия, Удмуртская Республика, Брянская, Владимирская, Кемеровская, Кировская, Псковская, Самарская и Тамбовская области.

Таким образом, на экваторе года были распределены 1,8 млрд руб. из имеющихся 3 млрд. А следом в Министерстве труда подготовили третий, согласованный с Минпромторгом России проект распоряжения Правительства РФ — о поддержке региональных программ Республики Дагестан, Чеченской Республики, Ульяновской и Свердловской областей.

«Регистрируемая безработица сейчас снижается, мы исходим из того, что те прогнозы, которые мы закладывали, сбудутся. До конца года до 6%», — отметил глава ведомства. По его мнению, ситуацию с безработицей удалось стабилизировать, в том числе и с выплатой пособий. «У нас есть 40 млрд, которые были запланированы в бюджете на текущую ситуацию. Пока мы можем даже пройти без дополнительного обращения к федеральному бюджету за резервами», — рассказал министр.

ПРИМЕР ТАТАРСТАНА

В Программе по снижению напряженности на рынке труда Республики Татарстан предусмотрены мероприятия, направленные на опережающее профессиональное обучение и временную занятость работников, находящихся под риском увольнения, а также возмещение работодателям расходов на частичную оплату труда принятых работников и трудоустройство инвалидов.

При отборе предприятий, для которых осуществляется опережающее обучение работников, особое внимание уделено наличию собственных программ развития персонала и реализации проектов, способствующих импортозамещению. Обучение обеспечивает сохранение занятости работников или последующее трудоустройство, в том числе на другие рабочие места в той же организации. Ра-

ботодатели смогут за счет обеспечения переподготовки и повышения квалификации работников избежать их увольнения и сохранить кадровый потенциал предприятия. Работники смогут не только избежать потери заработка, но и повысить конкурентоспособность на рынке труда.

Участниками данного мероприятия стали работники предприятий автомобильной промышленности (группа организаций ПАО «КАМАЗ», включая ряд зависимых и дочерних обществ, ООО «Автотехник», ООО «мефро уилз Руссиа Завод Заинск»), а также легкой промышленности (ОАО «Кукморский валяльно-войлочный комбинат», ОАО «Кукморская швейная фабрика», ООО «ТатВойлок», ООО «Агат», ООО «Милена», ООО «Швейная фабрика «Адонис») и др. Обучение проводится в крупнейших организациях Республики Татарстан, осуществляющих образовательную деятельность, в том числе в Казанском (Приволжском) федеральном университете и Казанском национальном исследовательском техническом университете.

В рамках программы с целью приобретения опыта работы планируется трудоустроить на постоянную работу не менее 110 выпускников образовательных организаций в ПАО «КАМАЗ», Казанский авиационный завод им. С.П. Горбунова — филиал ПАО «Туполев», ПАО «Казанский вертолетный завод». Это позволит обеспечить приток на предприятие молодых специалистов с требуемыми компетенциями и занятость выпускников профессиональных образовательных организаций.

Работодателю, трудоустроившему выпускников образовательных организаций на постоянную работу, будут компенсироваться затраты по оплате труда выпускников в сумме одного минимального размера оплаты труда, установленного законодательством Республики Татарстан, увеличенного на страховые взносы в государственные внебюджетные фонды. Период возмещения затрат работодателю на частичную оплату труда принятых на постоянную работу выпускников профессиональных образовательных организаций составит не более пяти месяцев.

Кроме того, с целью поддержки уровня доходов работников, не обеспеченных полной занятостью, организованы временные работы для сотрудников предприятий, находящихся под риском увольнения. Это необходимо для сохранения квалифицированного персонала в период сложной экономической ситуации, прежде всего для предприятий, реализующих проекты по модернизации производства и импортозамещению. Продолжительность участия во временных работах составляет шесть месяцев. В приоритетном порядке временные работы предлагаются гражданам из числа инвалидов, родителей, воспитывающих несовершеннолетних детей.

К 7 июля участниками программы являлись более 11,8 тыс. человек из 22 предприятий значимых для региона видов деятельности. При этом доля работников группы организаций ПАО «КАМАЗ» составляет 91% от общего числа участников программы (12 094 человека).

В результате реализации программы планируется обеспечить занятость:

- не менее 5308 работников организаций, находящихся под риском увольнения, а также уволенных в связи с ликвидацией либо сокращением численности или штата работников, — после прохождения опережающего профессионального обучения;
- не менее 110 выпускников профессиональных образовательных организаций — на временных и постоянных рабочих местах;
- не менее 6666 работников, находящихся под риском увольнения, — на временных рабочих местах;
- не менее 10 инвалидов — путем предоставления возмещения работодателям затрат, связанных с их трудоустройством, включая создание инфраструктуры, адаптацию на рабочем месте и наставничество.

Реализация программы позволит снизить напряжение на рынке труда и поддержать доходы населения путем обеспечения эффективной занятости. Общий объем ассигнований программы предусмотрен в сумме 507,5 млн руб., в том числе средства федерального бюджета — 299,4 млн, республиканского бюджета — 208,1 млн руб.

НЕ НУЖНО ГОРЯЧИТЬСЯ

В связи с публикациями ряда СМИ о неких «новой пенсионной реформе», «новой пенсионной системе» Минтруд России уточняет: федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке и реализации государственной политики и нормативно-правовому ре-

гулированию в сфере пенсионного обеспечения, является Министерство труда и социальной защиты РФ.

В 2012 г. Правительство России утвердило Стратегию долгосрочного развития пенсионной системы. Основные ее положения уже реализованы. Это прежде всего так называемая новая пенсионная формула — новые правила расчета страховой пенсии, введенные с 2015 г.

«Никакой новой пенсионной реформы нет, — заявил министр труда и социальной защиты РФ Максим Топилин. — Зачем вводить общественность в заблуждение, называя предложения Минфина и ЦБ о переформатировании только накопительного компонента новой реформой? Такие предложения даже не обсуждались на уровне министерств».

«Правительство не имеет решений о вводе с 2017 г. квазидобровольных накоплений за счет работников», — подчеркнул он. «А идея Минфина и ЦБ выглядит странно на фоне снижения доходов граждан», — добавил глава Минтруда России.

БАЗОВЫЕ ЗАКОНЫ

Министр труда и социальной защиты РФ принял участие в расширенном совещании Комитета Государственной думы по труду, социальной политике и делам ветеранов. Встреча была посвящена итогам работы комитета за VI созыв Государственной думы (2012–2016 гг.). По словам главы Минтруда России, «Госдума VI созыва приняла 144 федеральных закона, разработанных Минтрудом России».

Министр Максим Топилин отметил, что все они явились результатом тесной работы между министерством, депутатами, объединениями работников и работодателей, представителями других институтов гражданского общества. Руководитель ведомства напомнил, что в течение VI созыва был принят ряд базовых законов, касающихся:

- совершенствования пенсионной системы («О страховых пенсиях», «О накопительной пенсии»);
- регулирования отношений в сфере охраны труда («О специальной оценке условий труда», «О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации в связи с принятием Федерального закона «О специальной оценке условий труда»);
- социального обслуживания населения («Об основах социального обслуживания граждан в Российской Федерации»);
- независимой оценки качества работы организаций социальной сферы («О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации по вопросам проведения независимой оценки качества работы организаций, оказывающих услуги в сфере культуры, социального обслуживания, охраны здоровья и образования»);

- реализации Конвенции ООН о правах инвалидов («О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации по вопросам социальной защиты инвалидов в связи с ратификацией Конвенции о правах инвалидов») и др.

Министр поблагодарил депутатов и аппарат Комитета Государственной думы по труду, социальной политике и делам ветеранов за конструктивный диалог.

КУРС НА БОРЬБУ С БЕДНОСТЬЮ

Заместитель министра Алексей Черкасов выступил на пленарном заседании 105-й сессии Международной конференции труда. Прежде всего Алексей Анатольевич отметил важность вопроса борьбы с бедностью, рассмотренного гендиректором МОТ г-ном Гаем Райдером в докладе «Инициатива по искоренению бедности: МОТ и повестка дня на период до 2030 г.».

«Мы подтверждаем свою приверженность стремлению покончить с нищетой и бедностью в период до 2030 г., — подчеркнул заместитель министра. — Достижение полноценной социальной справедливости невозможно в условиях, когда эти феномены существуют в нашем обществе, и Международная организация труда, по нашему мнению, может сыграть важную роль в достижении поставленных задач, используя потенциал своего трехстороннего формата, посредством конвенций, технического содействия и поиска путей решения этих острых социальных проблем».

Алексей Черкасов напомнил, что за последние 15 лет численность бедного населения в России сократилась вдвое — с 40 млн до 19,2 млн человек в 2015 г. Но при этом в последние два года в условиях сложной экономической ситуации отмечается ухудшение основных показателей уровня жизни населения. Численность граждан с денежными доходами ниже прожиточного минимума в 2015 г. по сравнению с 2014 г. увеличилась на 3,1 млн человек. Доля оплаты труда в денежных доходах россиян в течение последних пяти лет составляла 65–66%, доля пенсий — 12,5–13%, а социальных пособий — 4,1% в 2014 г.

«Поэтому в настоящее время ключевой задачей является материальная поддержка наименее обеспеченных слоев населения, прежде всего работников, получающих небольшую зарплату, пенсионеров, семей с двумя детьми и более, — отметил замминистра. — В целях повышения уровня жизни населения и снижения бедности осуществляются меры, направленные на содействие росту заработной платы работников бюджетных учреждений, повышение уровня пенсионного обеспечения, развитие системы государственной поддержки граждан, нуждающихся в социальной защите, оказание социальной помощи гражданам с низкими доходами, содействие занятости населения».

Алексей Анатольевич также уточнил, что государственная социальная помощь все больше направлена на стимулирование малообеспеченных граждан к активным действиям по преодолению трудной жизненной ситуации и выходу из бедности, а регионы устанавливают меры социальной поддержки для отдельных категорий населения исходя из принципа нуждаемости.

«Другими остро стоящими вопросами в социально-трудовой сфере являются интеграция беженцев и вынужденно переселенных лиц, а также управление миграционными потоками — все эти набирающие обороты процессы имеют огромное значение как для всего мирового сообщества, так и для отдельных стран, — заявил Алексей Черкасов. — В целом Российская Федерация занимает второе место в мире после США по миграции. Так, в 2015 г. в Россию въехали более 15 млн иностранных граждан — это, конечно, не только трудовая миграция. По оценкам, сейчас в России работают около 4 млн иностранных граждан. Большинство приезжающих к нам работать относятся к странам бывшего СССР. Также отмечу, что в рамках Евразийского экономического союза (ЕАЭС) работники таких стран, как Белоруссия, Казахстан, Армения, Киргизия, могут беспрепятственно трудоустраиваться в России наравне с российскими гражданами без дополнительных разрешений и ограничений».

В заключение замглавы Минтруда России выразил признательность и поддержку генеральному директору МОТ Гаю Райдеру за выдвижение инициативы «Будущее сферы труда», представленной в соответствующем докладе и приуроченной к столетней годовщине МОТ в 2019 г.

В ИНТЕРЕСАХ ЖЕНЩИН

В ходе встречи в г. Страсбурге (Франция) первый замминистра Алексей Вовченко обсудил с заместителем генерального секретаря Совета Европы Габриэллой Баттаини-Драгони вопросы гендерного равенства, защиты прав женщин, предупреждения и профилактики семейно-бытового насилия.

Алексей Вовченко отметил, что работа по содействию гендерному равенству носит комплексный характер и ведется в рамках принимаемых социальных программ, включая приоритетные национальные проекты, ориентированные на повышение качества жизни населения. По его словам, гендерные аспекты учитываются и в политике занятости. Последовательно устраняются дискриминационные ограничения.

Так, установлена административная ответственность за распространение информации о вакансиях, имеющей дискриминационный характер. Кроме того, в рамках реализации Концепции демографической политики Российской Федерации на период до 2025 г. будут проработаны вопросы по поддержке молодых женщин и молодых семей в целях рождения первых и последующих детей и оказания им содействия по совмещению обязанностей по воспитанию детей с трудовой занятостью.

Первый замминистра также проинформировал о поручении Президента России разработать до конца 2016 г. проект Национальной стратегии действий в интересах женщин на 2017–2022 гг. и план мероприятий по ее реализации.

По словам Алексея Вовченко, стратегия определит приоритетные направления государственной политики в отношении женщин и будет нацелена на реализацию принципа равных прав и свобод и создание для женщин возможностей для их реализации.

Он уточнил, что документ будет направлен на решение следующих ключевых задач:

• достижение гендерного паритета в принятии политических решений;

• улучшение экономического положения женщин, обеспечение роста их благосостояния;

• создание условий для сохранения здоровья женщин в любом возрасте;

• обеспечение условий развития личности, равнодоступность культурной, образовательной, информационной инфраструктуры, инфраструктуры здравоохранения и социальных услуг для женщин и мужчин;

• мобилизация действий по предупреждению насилия и уменьшению последствий его проявления, развитие системы оказания помощи лицам, пострадавшим от насилия в семье и сексуального насилия;

• совершенствование гендерной статистики, характеризующей положение женщин в обществе.

ПРАВО КРЫМЧАН НА ДОСТОЙНУЮ ПЕНСИЮ

Госдума России одобрила законопроект об учете пенсионных прав граждан, работавших на территориях Крыма и города федерального значения Севастополя. Закон направлен на обеспечение пенсионных прав крымчан, в том числе в части подтверждения трудового стажа за определенные периоды, и предусматривает решения по следующим ситуациям:

1. Граждане имеют периоды работы по трудовому договору в крымских организациях, которые в 2015 г. не привели свои учредительные документы в соответствие с российским законодательством и не обратились с заявлением о внесении сведений о них в Единый государственный реестр юридических лиц. В таких организациях сумма страховых взносов на обязательное пенсионное страхование при назначении и перерасчете пенсии граждан будет определяться исходя из индивидуальной части тарифа страховых взносов в Пенсионный фонд России, направляемых на финансирование страховой пенсии, в размере 16% и среднемесячного заработка в размере 24 245,7 руб. Указанный среднемесячный заработок зафиксирован в Федеральном законе от 21.07.2014 № 208-ФЗ «Об особенностях пенсионного обеспечения граждан Российской Федерации, проживающих на территориях Республики Крым и города федерального значения Севастополя».

2. Граждане имели в определенные периоды заработок в переходных денежных единицах — купонах. При определении среднемесячного заработка для исчисления размера пенсий предлагается учитывать суммы заработка (дохода), указанные в переходной денежной единице — купонах, пересчитанные в рубли по курсу 1:1.

3. У граждан отсутствует возможность подтвердить периоды работы или иной деятельности на территориях Республики Крым и города Севастополя (в том числе в период их нахождения в составе СССР и Украины) до 1 января 2015 г., а также заработок за периоды работы до 1 января 2002 г. Данные трудовые периоды и заработок могут быть установлены комиссией по реализации пенсионных прав граждан на основании документов косвенного характера. Положение о комиссии, а также порядок ее создания будут определяться Правительством России.

ИЗБАВЛЯТЬСЯ ОТ ЗАСКОРУЗЛОСТИ

«Мы должны переходить от физической доступности учреждений к доступности услуг для инвалидов», — заявил министр труда и социальной защиты России Максим Топилин в ходе совещания с руководителями органов исполнительной власти регионов Приволжского федерального округа, в том числе по вопросам реализации Государственной программы «Доступная среда». «Мы сегодня должны от физической доступности учреждений переходить к доступности различных услуг для инвалидов, — отметил министр. — Это гораздо более сложная задача».

Он привел пример с инклюзивным образованием. «Как показывает практика, здесь выявляется очень много отношенческих барьеров, — отметил Максим Топилин. — С одной стороны, мы, к сожалению, привыкли считать, что детей невозможно реабилитировать, обучать в обычных школах. Это неправда, и во многих случаях мы должны перестроить модель на то, чтобы были возможности для инклюзивного образования. Это касается и соответствующей подготовки преподавателей, которые знают, как по-особенному подходить к обучению детей, у которых есть ограничения по здоровью».

«Во многом это требует совершенно другого подхода. И прежде всего ключ к решению этой проблемы заключается в том, что нужно на самых ранних стадиях, когда выявляются проблемы у детей, создавать реабилитационные механизмы, чтобы вовремя оказать помощь», — сказал глава Минтруда России. «Для этого министерством подготовлен проект концепции развития ранней помощи в России, — заявил Максим Топилин. — После этого будем выстраивать межведомственное взаимодействие».

Министр отметил, что пока в России отсутствуют стандартные требования к предоставлению, содержанию реабилитационных услуг. «Каждый регион делает это по-своему, — сказал Максим Топилин. — В программе "Доступная среда" мы предусматриваем мероприятия, которые позволят нам выработать единые требования к этим услугам».

Госпрограммой предлагается на первом этапе в 2016 г. разработать необходимые документы, а в 2017–2018 гг. отработать механизм их приме-

нения в двух пилотных регионах. Также, по словам главы Минтруда России, для обеспечения доступности услуг для инвалидов в различных сферах жизнедеятельности приняты соответствующие «дорожные карты», внесены изменения в федеральное законодательство.

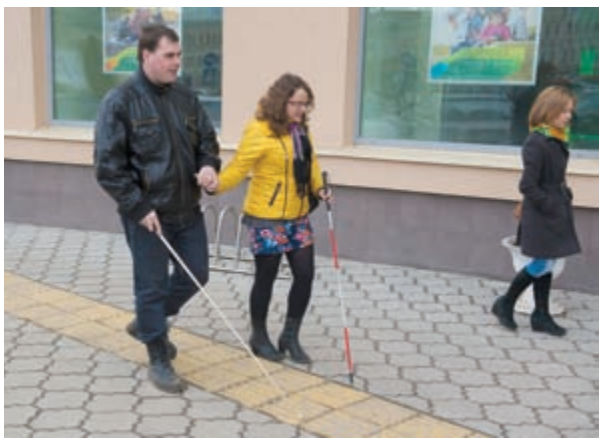
«При изучении регионального законодательства мы видим, что вносятся изменения лишь в отдельные сферы, к примеру, социального обслуживания населения или занятости, — сообщил Максим Топилин. — Нужно более широко смотреть на эту задачу, анализировать, в каких законах нужно учесть доступность услуг для инвалидов, будь то сфера бытовых услуг, торговли, муниципального транспорта и т. д.».

ПРИ АКТИВНОМ УЧАСТИИ САМИХ ИНВАЛИДОВ

В рамках госпрограммы «Доступная среда» оборудовано более 19 тыс. приоритетных объектов. Об этом директор Департамента по делам инвалидов Минтруда России Анна Гусенкова сообщила в рамках круглого стола «5 лет реализации государственной программы "Доступная среда"». Она напомнила, что на первом этапе реализации программы в 2011–2012 гг. были разработаны методические материалы и реализованы первые пилотные проекты.

«В 2013–2014 гг. регионами совместно с представителями общественных организаций инвалидов была проведена масштабная работа по определению реестров приоритетных объектов, — рассказала Анна Гусенкова. — К реализации госпрограммы активно подключились более 70 регионов, и в результате в реестры вошло более 38 тыс. объектов по стране. По итогам 2015 г. дооборудовано уже более половины объектов, доступных для инвалидов и других маломобильных групп населения».

Она уточнила, что госпрограмма не ставила своей целью приспособить все существующие объекты в стране за пять лет — работа велась только по приоритетным объектам, которые были отобраны при активном участии самих инвалидов. И именно предложения общероссийских обществ инвалидов легли в основу подходов к формированию условий доступности для инвалидов, передвигающихся на креслах-колясках, с нарушением функций опорно-двигательного аппарата, по зрению, слуху. Причем внимание обращалось не только на обеспечение физической доступности объекта, но и на предоставление услуг в доступном формате.



15 июня замминистра труда Григорий Лекарев, выступая на конференции государств — участников Конвенции о правах инвалидов в Нью-Йорке, заявил, что после ратификации в 2012 г. Конвенции о правах инвалидов российское законодательство претерпело существенные изменения. Нововведения затронули не только инвалидов, число которых составляет около 9% населения (порядка 13 млн человек), но и более широкую группу других маломобильных граждан.

Григорий Григорьевич отметил, что сегодня законодательно установлена недопустимость строительства и ввода в эксплуатацию новых инфраструктурных объектов, закупки любого оборудования и транспортных средств без соблюдения требований к их доступности для инвалидов.

«Планируется, что к 2020 г. благодаря реализации государственной программы количество школ с инклюзивными условиями образования людей с ограниченными возможностями возрастет более чем в 5 раз. Законодательно и нормативно урегулированы и решаются вопросы беспрепятственного доступа инвалидов в учреждения культуры (театры, музеи, библиотеки, зрелищные учреждения, кинотеатры). В рамках подготовки к чемпионату мира по футболу, который пройдет в различных городах России в 2018 г., ведется работа по адаптации спортивных объектов для нужд инвалидов.

Завершается работа по субтитрированию основных каналов общественного телевидения, установлена обязательность субтитрирования и тифлокомментирования национальных фильмов. Стала обязательной доступность для инвалидов по зрению официальных сайтов государственных органов, что важно для 240 тыс. инвалидов по зрению. В настоящее время ведется работа по внедрению в стране Федеральной государственной информационной системы электронного реестра инвалидов. Данная инициатива позволит повысить качество предоставляемых инвалидам государственных и муниципальных услуг, а также более подробно информировать инвалидов об их правах и возможностях», — заявил заместитель главы Минтруда.

В декабре 2016 г. международное сообщество будет праздновать 10-ю годовщину с момента принятия Конвенции о правах инвалидов.

МОБИЛЬНОСТЬ КАК ОСНОВА ДОСТОЙНОЙ ЖИЗНИ

28–29 июня министр труда и социальной защиты РФ Максим Топилин находился с рабочим визитом в Магаданской области. В Магадане он посетил детский дом-интернат для умственно отсталых детей, дом-интернат общего типа для престарелых и инвалидов. «Необходимо изучать, применять и развивать программы бытовой адаптации для людей с ограниченными физическими возможностями. Их надо учить жить самостоятельно, готовить еду, обслуживать себя самостоятельно с раннего возраста», — отметил министр Максим Топилин.

Он также побывал в других учреждениях социальной сферы, в том числе в клиентской службе Пенсионного фонда России, отделении Фонда социального страхования России, центре занятости населения, бюро медико-социальной экспертизы. Министра интересовали вопросы реализации государственной программы «Доступная среда» на всех объектах, взаимодействие бюро МСЭ с центром занятости населения по трудоустройству инвалидов, применение новых классификаций и критериев при установлении инвалидности, обеспечение инвалидов техническими средствами реабилитации. «Мы сейчас во всех сферах начинаем продвигаться в отношении доступной среды для инвалидов, — сообщил глава Минтруда России. — Постепенно это должно входить в общую практику».

Он также провел совещание с участием руководителей регионов Дальневосточного федерального округа по вопросам проведения независимой оценки качества работы организаций, оказывающих социальные услуги, и реализации программы стимулирования трудовой мобильности. «Это новые вопросы для нас, и пока они отрабатываются, — сказал Максим Топилин. — Но надо сразу понять, какие есть недоработки, технические шероховатости, и оперативно их устранить».

Говоря о независимой оценке качества социальных услуг, Максим Топилин отметил, что в прошлом году регионы достаточно активно стали проводить ее в различных отраслях социальной сферы. «Независимая оценка — это механизм, который позволяет наладить обратную связь с населением и понять, что сами люди, общественные организации говорят о том, как оказываются услуги, что стоит поменять с точки зрения комфортности, вежливости, отношения персонала. Здесь нужно максимально избежать формализма», — подчеркнул министр.

По его словам, благодаря независимой оценке возникают лучшие практики, принимаются соответствующие решения региональных органов власти по улучшению работы учреждений социальной сферы. «Пока по законодательству учреждения медико-социальной экспертизы и органы службы занятости не входят в систему независимой оценки. Но мы понимаем, что их также нужно оценивать

Фото: Мария Золотарева, MagadanMedia

со стороны потребителя услуг, — отметил глава Минтруда России. — Сейчас мы готовим поправки в законодательство, с тем чтобы их тоже включить в оценку».

Министр Максим Топилин совместно с руководителями регионов ДФО обсудил вопросы реализации программ трудовой мобильности. «Программы трудовой мобильности рассчитаны на то, чтобы люди могли выехать из тех городов, где не остается рабочих мест, и устроиться на новом месте, — отметил руководитель министерства. — Начиная с этого года регионы, в том числе Дальневосточного федерального округа, могут получить субсидии из федерального бюджета на эти программы».

«Не всегда на федеральном уровне удается точно прописать, как должна работать та или иная программа непосредственно в регионах, — сказал Максим Топилин. — Поэтому постепенно будем корректировать нормативную базу с учетом региональной специфики. Самое главное, чтобы были идеи, предложения от регионов, что именно нужно менять».

«Я прошу регионы также активно сотрудничать с Агентством по развитию трудовых ресурсов, которое начало работать в рамках Министерства по развитию Дальнего Востока, — сказал он. — Нужно вместе с коллегами посмотреть увязки между различными проектами, программами, объемами финансирования».

Во время визита министр ответил на вопросы журналистов о северных коэффициентах и надбавках. «Никогда эта тема не обсуждалась с точки зрения того, что надо что-то снимать, уменьшать и т.д. Никогда этого не было, — отметил глава Минтруда России. — Иногда идет речь о совершенствовании законодательства, но не о снятии тех или иных установленных норм».

«Здесь нет ни экономического, ни идеологического ресурса, — сказал Максим Топилин. — И мне кажется, что эту тему надо закрыть окончательно, чтобы людей просто не беспокоить. Мы, наоборот, должны сюда людей привлекать, больше им платить, потому что это территории с особыми условиями и особым климатом».

АВТОГИГАНТ: ЗАДАЧА — СОХРАНИТЬ СПЕЦИАЛИСТОВ

В Минтруде России состоялась встреча министра труда и социальной защиты РФ Максима Топилина и президента ОАО «АвтоВАЗ» Николя Мора. Участники обсудили перспективы развития производства на 2016–2017 гг. и вопросы поддержки занятости на предприятии.

«Ситуация на "АвтоВАЗе" стабилизируется, — прокомментировал глава Минтруда России Максим Топилин итоги встречи. — Руководство автогиганта к середине августа планирует запустить полный производственный цикл и выйти на пятидневную рабочую неделю». «Это означает, что предприятие сохранит высококвалифицированные кадры», — подчеркнул он.

«Кроме того, обсуждались меры по дальнейшей государственной поддержке занятости на автозаводе», — сказал глава Минтруда России. «В планах "АвтоВАЗа" и увеличение линейки автомобилей для инвалидов в партнерстве с "Ижмашем", имеющим опыт по выпуску соответствующих моделей», — добавил руководитель министерства.

Самарская область в этом году, как и в прошлом, получила поддержку из федерального бюджета на реализацию дополнительных мероприятий, направленных на снижение напряженности на рынке труда. В 2016 г. регион получил 203,5 млн руб. Часть данных средств будет направлена на профессиональное обучение и временную занятость работников ОАО «АвтоВАЗ».

ОТКРЫТЫЕ ДВЕРИ

1 июля 2016 г. государственная служба занятости населения Кировской области отметила 25-летие со дня создания. За эти годы служба пережила несколько этапов становления, но приоритетными задачами со дня основания оставались профилактика безработицы и стабилизация рынка труда

Андрей Нечаев, начальник управления ГСЗН Кировской области

Служба занятости населения Кировской области активно участвует в процессе государственного регулирования рынка труда, используя передовые технологии, 12 мобильных центров занятости населения, современный программный комплекс для регистрации и формирования регистров получателей услуг, электронные сервисы в помощь ищущему работу и работодателю, межведомственное взаимодействие с другими органами власти и единую базу документов органов исполнительной власти.

НЕОСПОРИМЫЕ ДОСТИЖЕНИЯ

Пик безработицы в Кировской области пришелся на 1996 г., когда численность безработных граждан, зарегистрированных в областной службе занятости населения, составила 64,9 тыс. человек, а уровень безработицы достигал 8,4% экономически активного населения.

За прошедшие 25 лет в службу занятости населения за различными услугами обратились более 4 млн жителей области, из них 2 млн — в целях поиска работы. Работодателями региона с 1991-го по 2015 г. в областную службу занятости населения заявлено 1,8 млн вакансий.

При содействии наших специалистов за 25 лет нашли работу 1,2 млн человек, около 80 тыс. прошли обучение по востребованным на рынке труда профессиям, 393,7 тыс. несовершеннолетних получили возможность летнего трудоустройства, 248,5 тыс. граждан приняли участие в общественных работах. Кроме того, в период с 2009-го по 2015 г. 5900 жителей области получили субсидии в размере 58,8 тыс. руб. на открытие собственного дела.

В настоящее время ситуация на регистрируемом рынке труда Кировской области является управляемой и стабильной. Начиная с августа 2012 г. уровень безработицы в Кировской области находится в пределах 1,5% экономически активного населения.

СИСТЕМА ПРОФОРИЕНТАЦИИ

Почему наши подростки не выбирают рабочие профессии? Как повысить престиж рабочих и инженерных профессий среди школьников? Эти вопросы решает областная служба занятости.

В Кировской области создана целая система профессиональной ориентации. Знаковым в этой работе стал 2013 г., объявленный в области Годом человека труда. С тех пор популяризация рабочих профессий стала одним из ключевых направлений профориентационной работы, и мы реально ощущаем результаты этой деятельности.

В соответствии с государственной программой «Содействие занятости населения Кировской области» на 2013–2020 гг., утвержденной постановлением Правительства Кировской области от 10.12.2012 №185/736, службой занятости ежегодно проводятся профориентационные социологические исследования на актуальные темы регионального рынка труда, в том числе по выявлению потребности крупных организаций области в квалифицированных кадрах на среднесрочный период. На основе их результатов публикуется «Мониторинг спроса и предложения рабочей силы в Кировской области», который мы направляем всем заинтересованным субъектам рынка труда. Данные исполь-

зуются при согласовании госзаказов на подготовку кадров по рабочим профессиям и специальностям служащих учебными заведениями области.

Во всех районах созданы и действуют координационные советы по организации профориентации учащихся, объединяющие в единой работе службу занятости населения, органы исполнительной власти области и местного самоуправления, учреждения образования и работодателей.

Также по инициативе управления ГСЗН Кировской области создана и развивается система из 78 центров профессиональной ориентации молодежи, охватывающая все населенные пункты. Их работа направлена на ориентирование молодежи на сферы материального производства, рабочие и инженерно-технические профессии в соответствии с потребностями рынка труда. Ежегодно центрами проводится более тысячи мероприятий с участием старшеклассников и их родителей, а также ведущих работодателей практически во всех муниципальных образованиях области.

Формат мероприятий в последнее время изменен с информационно-ознакомительного на практико-ориентированный: дни открытых дверей на предприятиях и в учебных заведениях, дни профессий, экскурсии, информационные встречи с представителями работодателей, дни старшеклассника, родительские собрания, конкурсы профмастерства, семинары для кураторов профориентационной работы в школах.

Так, в центре профориентации, созданном на базе Вятского электромашиностроительного техникума в г. Кирове, традиционным стало проведение Дня машиностроения, где старшеклассники не только получают информацию о положении на современном рынке труда, профессиях машиностроительной сферы, но и проходят профориентационное тестирование и профессиональные пробы по профессиям: станочник, электрогазосварщик, электромонтер, слесарь КИПиА, токарь, фрезеровщик. Кроме того, для ребят организуются экскурсии на предприятия машиностроительного профиля.

В г. Кирово-Чепецке на базе предприятий химической отрасли ежегодно проводятся Дни работников химической отрасли, в г. Омутнинске на базе металлургического завода — Дни работников металлургии. Также регулярно организуются недели профессий деревообрабатывающей, строительной, пищевой, медицинской, педагогической и других отраслей, где школьники имеют возможность более подробно познакомиться с конкретной профессией, узнать о возможностях будущего трудоустройства и «погрузиться» в профессиональную среду.

При подготовке к подобным профильным мероприятиям акцент делается на том, чтобы собрать целевую аудиторию учащихся, заинтересованных в выборе той или иной профессии. Использование такого дифференцированного подхода повышает интерес участников и, соответственно, эффективность мероприятий.

В 2016 г. между управлением службы занятости и Вятской торгово-промышленной палатой подписано соглашение о сотрудничестве по вопросам занятости населения. Приоритетным направлением является организация профессиональной ориентации.

Совместно с региональными средствами массовой информации ведется планомерная работа по демонстрации престижа и роли инженеров, рабочих и специалистов в инновационном социально-экономическом развитии. Еженедельно на телеканале ТНТ (43-й регион) в постоянной сетке вещания выходит телепередача «Время работать!», подготовлены циклы телепередач «Трудовая Вятка», «Моя профессия», «Красота рабочих профессий», где информационное сопровождение получают и регулярно проводимые органами службы занятости населения наиболее значимые мероприятия и акции. Это и информационные встречи с работодателями, заседания клубов работодателей, заседания координационного комитета содействия занятости населения с участием социальных партнеров, работодателей и других структур власти.

Благодаря систематической и целенаправленной работе с участием всех заинтересованных структур у молодежи растет интерес к рабочим профессиям, увеличивается количество поступающих в профильные учебные заведения, а на региональном рынке труда уменьшается дисбаланс спроса и предложения.

День машиностроения. ОАО «Кировский машзавод 1 Мая»

РЕЦЕПТ ОТ БЕЗРАБОТИЦЫ — ОПЕРЕЖАЮЩЕЕ РАЗВИТИЕ

По данным Фонда развития моногородов, в России всего 319 таких населенных пунктов, где проживают порядка 15 млн жителей. Власти муниципальных образований, находящихся в самой сложной экономической ситуации, намерены решить проблему занятости населения за счет создания территорий опережающего развития и открытия новых производств.

«Проблема моногородов — двоякая. С одной стороны, созданы мощная инфраструктура и очень качественный человеческий капитал. С другой стороны, когда кончается какой-то технологический цикл, у властей встает вопрос — чем людей занять», — говорит в интервью корреспонденту ТАСС доцент кафедры территориального развития Российской академии народного хозяйства и государственной службы при Президенте РФ Александр Савченко.

Он привел пример успешного решения проблемы моногородов. «Если Комсомольск-на-Амуре мы можем считать моногородом, то создание там крупного технопарка проблему решило. Оттуда уезжали люди с высшим образованием, там было всего два завода, нужна была альтернатива трудоустройства на месте, причем высококвалифицированного и неплохо оплачиваемого труда. Вот как только в Комсомольске-на-Амуре такие возможности стали создаваться, мы закрепили там кадры», — отметил Александр Савченко.

Из списка российских моногородов 99 относятся к «красной зоне», где самая сложная экономическая ситуация. Из них выделяют порядка 20 городов, находящихся в наихудшем социально-экономическом положении. Среди них — муниципалитеты в Карелии и Кемеровской области, Тольятти, моногорода в Башкирии и Коми. Власти этих городов нацелены на создание ТОР до конца года.

Для поддержания моногородов, находящихся в самой сложной социально-экономической ситуации, летом прошлого года Правительство РФ утвердило создание ТОР, где предусмотрены льготные условия для привлечения инвесторов.

Сокращение или остановка промышленного производства и отсутствие наполняемости бюджета приводят к безработице. По данным Минтруда на 1 мая 2016 г., численность безработных граждан, зарегистрированных в органах службы занятости в моногородах, составила свыше 139 тыс. человек.

Министр труда и социальной защиты Максим Топилин сообщил, что в 2015 г. безработица увеличилась в моногородах на 20% по сравнению с предыдущим годом. Количество безработных в моногородах выросло со 102 тыс. человек на начало января 2015 г. до 123 тыс. на начало 2016 г., хотя рост отмечен не во всех моногородах.

Директор региональной программы Независимого института социальной политики Наталья Зубаревич считает ситуацию с безработицей в моногородах не настолько критичной. «Если оперировать цифрами на конец 2015 г. и брать крупные города, старые, не модернизированные, то рост безработицы заметный в трех — пяти из них. Если брать малые города, то большого роста безработицы нет», — отметила Наталья Зубаревич.

В частности, в карельском моногороде Надвоицы из-за перебоев работы градообразующего Надвоицкого алюминиевого завода уровень доходов в бюджет за последние годы сократился на треть, а жители вынуждены уезжать на заработки. В 2002 г. в городе проживало 11 тыс. человек, сейчас на три тысячи меньше. По словам главы Надвоицкого городского поселения Марины Гусевой, в моногороде проживает 7900 человек, ситуация с безработицей сложней, чем в целом по республике. В поселении 4% безработных, тогда как в среднем по Карелии — 2,58%.

Замдиректора аналитического департамента компании «Альпари» Наталья Мильчакова

в числе наиболее проблемных называет Тольятти, Кемеровскую область и Северо-Западный федеральный округ. «По итогам 2015 г., по данным Минэкономразвития, 28 моногородов находятся в тяжелом кризисном состоянии, — отметила Наталья Мильчакова. — Также достаточно проблемным в этом плане является СЗФО. В нем находятся 42 моногорода, 17 из которых — в кризисном состоянии. Все они разбросаны по разным областям округа, но шесть проблемных населенных пунктов сконцентрированы в Республике Карелия».

Создание ТОР в моногородах предусматривает возможность различных льгот для резидентов, в числе которых — снижение арендной платы и тарифа по страховым взносам, освобождение от уплаты налога на имущество, режим работы свободной таможенной зоны, строительство объектов инфраструктуры с привлечением бюджетных средств.

Карельский моногород Надвоицы в ближайшие месяцы получит статус ТОР. Замминистра экономического развития Карелии Игорь Титов сообщил, что власти намерены запустить в городе пять новых производств с общим объемом инвестиций порядка 1,9 млрд руб., среди которых — текстильное, производство неметаллических минеральных продуктов, готовых металлических изделий. Планируют создать более 400 рабочих мест.

Власти Башкирии рассчитывают, что статус ТОР будет присвоен городам Кумертау и Белебей до конца года. Заявки на получение этого статуса в марте одобрила комиссия при Минэкономразвития России. Власти Кумертау работают с крупными инвесторами за пределами Башкирии, которые готовы прийти в моногород после получения статуса ТОР. «У нас порядка 20 инвестпроектов на сумму около 40 млрд руб., — пояснил глава Кумертау Борис Беляев. — С осени 2016 г. они могут найти свое развитие». В Белебее и Кумертау в общей сложности планируют занять до 1600 работников.

Власти монопрофильной территории Кемеровской области тоже активно работают над проектом по созданию ТОР. Как сообщил ТАСС заместитель губернатора Кемеровской области Дмитрий Исламов, ранее правительственная комиссия при Минэкономразвития приняла решение о создании ТОР в городах Юрга и Анжеро-Судженск. «Также поданы заявки еще по четырем городам: Прокопьевску, Киселевску, Калтану, Таштаголу, — отметил замгубернатора. — На очереди еще два моногорода — Мыски и Междуреченск».

Решение о создании ТОР в Тольятти уже принято, отметил вице-губернатор, министр экономического развития, инвестиций и торговли Самарской области Александр Кобенко. «На сегодня мы имеем уже более 40 проектов для ТОР "Тольятти" с общим объемом инвестиций более 35 млрд руб. Мы планируем только в рамках уже заявленных проектов создать более 4000 рабочих мест», — отметил он. На участие в ТОР рассматривались заявки от инвесторов из мебельной, фармацевтической, химической отраслей, металлургического производства и производства строительных материалов.

Город Кумертау

А вот властям Пикалево Ленинградской области уже удалось решить проблему безработицы за счет создания новых производств. «От моногородов, как от наследия устаревшей советской экономики, Россия отказаться уже не может, но диверсифицировать производство в моногородах вполне способна. Например, то же Пикалево сегодня диверсифицируется текстильной промышленностью, там создается индустриальный парк», — рассказала Наталья Мильчакова.

«Уровень безработицы в моногороде Пикалево Ленинградской области, где с 2009 г. наблюдалась острая проблема с рабочими местами, является одним из самых низких в регионе и составляет 0,74%», — сообщили ТАСС в пресс-службе правительства региона.

Пять лет назад безработица была в 2 раза выше. Снизить зависимость города от градообразующего завода и трудоустроить значительную часть населения удалось за счет строительства новых предприятий. Швейные цеха, мощность которых составит более 80 тыс. изделий в год, займут производственные помещения площадью свыше 1000 кв. м. На предприятиях трудоустроено порядка 200 человек. На промышленной площадке в Пикалево жители также заняты на круглогодичном тепличном комбинате и заводе по производству металлоконструкций.

НА БЛАГО РАБОЧИМ — И ВСЕМ ПРОЧИМ

Форум «Экономика России: успех страны и благосостояние каждого» стал знаковым событием. В Магнитогорске откровенно обсуждали насущные проблемы, участники мероприятия без прикрас говорили о текущем состоянии дел на местах. На дискуссионной площадке «Человеческий фактор и достойный труд» поднимали проблемы подготовки профессиональных кадров, защиты людей труда.

По словам модератора площадки, вице-спикера Госдумы Андрея Исаева, уже удалось добиться некоторых успехов в сфере защиты человека и социальной сфере: впервые за много лет увеличилась продолжительность жизни граждан России, стал снижаться уровень профессиональной заболеваемости и смертности. Только за последнее время принято несколько десятков законов, связанных с развитием трудового и пенсионного законодательства. Несмотря на то что страна переживает экономический кризис, многие компании испытывают дефицит профессиональных кадров. И это сегодня становится проблемой.

Министр труда и социальных отношений России Максим Топилин, открывший работу дискуссионной площадки, говорил о необходимости легализовать труд и, соответственно, заработную плату. От этого выиграют те, кто работает на легальных условиях, за «нелегалов» не выплачиваются страховые взносы, они теряют в пенсионных накоплениях, теряет и бюджет страны. Официальные выплаты помогут, считает министр, выровнять российскую экономику. Максим Топилин надеется, что Госдума уже в обновленном составе в осеннюю сессию примет закон о соответствии минимального размера оплаты труда прожиточному минимуму. Идея заключается в том, «чтобы не каждый год поднимать цифры, а один раз договориться, что в 2018 г. соотношение составит столько-то, в 2019-м столько-то, в 2020-м столько-то». По словам Максима Топилина, это позволит оценивать, «в каком тренде мы двигаемся, какие затраты от государства требуются».

Первый заместитель руководителя Комитета Госдумы по образованию Владимир Бурматов в своем выступлении акцент сделал на возрождении системы профессиональной ориентации в школе. Он считает, что эта система в стране попросту утрачена. Его поддержала и директор по воспитательной работе школы № 104 г. Челябинска Марина Царигородцева. Она уверена, что идея возрождения учебно-производственных комбинатов поможет школьникам определиться с будущей профессией и даст все необходимые навыки. Еще одна участница дискуссии, директор Магнитогорского педагогического колледжа Ольга Леушканова, предложила возродить учебные комбинаты при образовательных учреждениях и производствах.

На форуме говорили об уважении к человеку труда и качестве детского загородного отдыха. Эти темы поднял председатель городского собрания Александр Морозов. «У нас должна быть своя идеология, и в основе ее — популяризация человека труда: металлурга, шахтера, ученого, инженера, изобретателя… Этого мало делается в средствах массовой информации, — заявил спикер МГСД. — Мы должны рассказывать о селянах, металлургах, говорить о добром, разумном, вечном. И не просто рассказывать, а пропагандировать!»

Александр Морозов коснулся и другой, не менее актуальной темы: «Человек труда должен иметь возможность еще и достойно отдохнуть. Особенно это

касается семей, детей. У простого труженика нет возможности отправлять своего ребенка, условно говоря, на какой-то Кипр, даже в Крым или в Сочи. Поэтому существует в Магнитке, как и в других городах, система загородного детского отдыха, во многом доставшаяся по наследству еще с советских времен. К сожалению, налогообложение, плата за землю, коммунальные и прочие услуги для детских оздоровительных лагерей — на уровне магазина, то есть коммерческого предприятия».

Председатель МГСД предложил дополнить статью Федерального закона «О некоммерческих организациях» деятельностью «в области организации отдыха и оздоровления детей в каникулярное время». Это позволит признать детские оздоровительные центры социально ориентированными некоммерческими организациями и оказывать им финансовую и имущественную поддержку на государственном и муниципальном уровне путем предоставления льгот по уплате налогов и сборов, а также давать послабления юридическим лицам, которые финансируют детский отдых. Максим Топилин заявил, что этот вопрос будет рассмотрен, но освобождать от налогов можно лагеря, которые прошли аккредитацию.

Подводя итоги работы дискуссионной площадки «Человеческий капитал и достойный труд», Андрей Исаев отметил, что необходимо улучшать подготовку профессиональных кадров, в том числе путем создания налоговых преференций для работодателей, которые используют часть прибыли на подготовку квалифицированных сотрудников, ведь «человек квалифицированный, обученный, получающий достойную заработную плату, будет работать более производительно и тем самым будет ускорять развитие экономики».

Касаясь темы повышения пенсионного возраста, Андрей Исаев подчеркнул, что в среднесрочной перспективе нововведение на основную массу населения не распространится: «В отношении же государственных и муниципальных служащих начиная с 2017 г. этот показатель будет повышаться. Других категорий в ближайшей перспективе это не касается».

Модератор еще одной дискуссионной площадки — «Бизнес-климат: инвестиции в будущее», заместитель председателя Комитета Государственной думы по экономической политике, инновационному развитию и предпринимательству Виктор Климов показал себя настоящим дирижером: он умело направлял ход дискуссии, разрешал споры, снижал накал страстей. Ведь предприниматели — народ активный не только экономически, они привыкли надеяться на себя, а не прятаться за чужими спинами. И вопросы поднимали острые и не всегда для властей приятные.

По словам тех, кто занимается малым или средним бизнесом, количество проверок необходимо сокращать, чтобы дать возможность предпринимателям осуществлять свою непосредственную деятельность. По мнению сомодератора, председателя Совета Челябинского регионального отделения «Опоры России» Артема Артемьева, необходимо сократить количество проверок, которыми буквально «обложили» бизнес.

«За каждым ведомством должно быть ограниченное количество проверок. Это поспособствует уменьшению нагрузки и выстраиванию приоритетов, то есть те предприниматели, которые ничего не нарушают, будут знать, что если они выполняют положения ряда необходимых нормативных документов, то могут спокойно осуществлять свою деятельность. А те предприниматели, деятельность которых связана с каким-то риском для потребителей, в любом случае должны быть готовы к проверкам», — считает Артем Артемьев. Но самое главное, по его словам, — чтобы все предприниматели имели возможность самоконтроля. Речь идет о создании чек-листов. Это лист с ограниченным количеством требований, которые будут понятны и проверяющему, и проверяемому.

Депутат Госдумы Михаил Хомич отметил, что главное — «не мешать», в этом и заключается, как ни странно, поддержка предпринимателей. А еще, по его словам, депутаты планируют уже со школьной скамьи исправлять у россиян восприятие образа предпринимателя. Это касается и образовательных программ в университетах.

Обсудили на площадке и административные барьеры, с которыми сталкиваются представители малого и среднего бизнеса, сделав вывод, что от них необходимо избавляться. Помочь здесь может создание своего рода «единого окна» по примеру ЕРКЦ.

Ольга Пятунина, Служба новостей «Магнитогорский рабочий»

Фото Дмитрия Рухмалева

ТРЕБУЮТСЯ НОВЫЕ РУКИ И ГОЛОВЫ

В Туле состоялся заключительный этап Всероссийского конкурса профессионального мастерства 2016 г. в номинации «Лучший токарь». Финал проходил на базе КБ приборостроения, где разрабатывают высокоточное оружие и уникальные зенитные ракетно-пушечные комплексы. На родину самого знаменитого мастерового — Левши приехали токари из 11 регионов России.

Представительные соревнования, собравшие лучших мастеров своего дела, Тульская область принимала впервые, хотя внутренние конкурсы профессионального мастерства в КБП давно стали традицией, да и областной этап конкурса профмастерства не раз проходил на предприятии. Успешные выступления работников КБП в общероссийских соревнованиях — тоже не новость, но так чтобы и федеральный этап, и в родных стенах — такое было в новинку.

Конкуренция на федеральном этапе конкурса профмастерства обещала быть очень серьезной. Еще бы, ведь среди участников — лучшие токари таких предприятий, как Воронежский механический завод, Новолипецкий металлургический комбинат, Ростовский-на-Дону научно-исследовательский институт радиосвязи, Сарапульский электрогенераторный завод и др. Каждый участник — победитель конкурса в своем регионе. В финальном турнире профессионалов соперничали представители Алтайского края, республик Мордовия, Удмуртия и Башкортостан, Ростовской, Омской, Воронежской, Липецкой, Саратовской и Тульской областей. Тулякам, как принимающей стороне, была дана возможность выставить сразу двух конкурсантов.

В церемонии открытия приняли участие заместитель председателя правительства Тульской области Марина Левина, министр труда и социальной защиты Тульской области Андрей

Филиппов, первый заместитель управляющего директора АО «Конструкторское бюро приборостроения имени Академика А. Г. Шипунова» Вячеслав Ковалев, председатель Тульской областной организации Всероссийского профессионального союза работников оборонной промышленности Иван Андреев.

«Всероссийский конкурс профессионального мастерства проводится с 2012 г. и стал хорошей традицией по поиску и поощрению талантов, а также по привлечению внимания к рабочим профессиям, к которым возвращается престиж, — сказала, обращаясь к участникам, Марина Левина. — Конструкторское бюро приборостроения — предприятие, на которое следует равняться. Здесь выстроена система подготовки кадров, в которой профессиональные конкурсы играют огромную роль. Сегодня в стенах КБП собрались лучшие из лучших, доказавшие профессиональную состоятельность в своих регионах, и, значит, соревнование будет интересным, а обмен опытом — полезным и эффективным».

Приветствуя участников конкурса, Марина Викторовна отметила, что для всех участников важно не только показать уровень своего мастерства, но и достойно представить свое предприятие, показать работу всего коллектива.

Марина Левина

В первый день полезное решили совместить с приятным — и положить начало выявлению лучшего токаря страны, и показать гостям региона знаковые достопримечательности: Тульский кремль, Государственный музей оружия, а также само легендарное предприятие — АО «КБП им. А. Г. Шипунова».

Во время экскурсии по предприятию и его учебному центру гостям рассказали, что в КБП в настоящее время трудятся более 4000 рабочих, и потребность в них постоянно возрастает. «Наше производство расширяется: в настоящее время возводятся два новых механообрабатывающих комплекса, и нам потребуются новые руки и головы», — поведал первый заместитель управляющего директора АО «КБП» Вячеслав Ковалев.

Стартовал конкурс с выполнения теоретического задания — тестирования на знание основных деталей и узлов современного станка с ПУ, умение читать управляющую программу и работать с ней, соблюдение правил производственной безопасности.

Утром второго конкурсного дня началось практическое задание, выполнение которого позволяет оценить навыки конкурсанта, его квалификацию, соблюдение технологии производства работ, норм и правил по охране труда, владение передовыми приемами и методами труда, умение квалифицированно использовать инструмент, осуществлять самоконтроль качества при выполнении работ. Отвлекать мастеров в это время категорически запрещалось, как и давать им советы.

Перед началом — небольшой инструктаж по технике безопасности. «Станки одинаковые, приехали высочайшие профессионалы, но обстановка другая, — пояснил необходимость этого ведущий инженер по охране труда КБП Юрий Пи-

кин. — Этот инструктаж необходим скорее для того, чтобы успокоить ребят, обратить внимание на какие-то нюансы».

Мастера разошлись по цехам: пятеро в один цех, шестеро в другой. Полчаса на ознакомление с рабочим местом и инструментом. Изготовить предстояло деталь под названием «корпус» из довольно распространенной легированной стали 3КГС.

«Волнение, конечно, есть, но я в себе уверен, — поделился впечатлениями перед стартом конкурса оператор станков с программным управлением токарной группы Вячеслав Серебряков. — Я в ежедневной работе выполняю и более сложные задания, чем здесь, и привык делать так, чтобы претензий к моей работе не было. Вот и весь секрет, о котором меня спрашивают. Есть технолог, который пишет программу, моя задача — в точности ее реализовать…»

Однако не все так просто. В управляющей программе для практического конкурсного задания авторами была сознательно допущена ошибка. Не критическая, но влияющая на время выполнения и точность — оба показателя учитывались комиссией при выставлении штрафных баллов. Ошибку перед началом работы должен найти и устранить оператор.

«Задача, которая стоит перед участниками, — изготовить деталь из стали в соответствии с чертежом, — рассказывает директор по производству АО "КБП" Борис Клевенков. — Станки типовые, как и заготовки и управляющие программы, так что все в равных условиях. По регламенту на изготовление детали дается два часа. По окончании работы конкурсант сдает деталь в ОТК, приводит в порядок рабочее место и ждет решения, основанного только на объективных показателях. Как-то подыграть своим работникам мы не можем: во-первых,

критерии оценок строго формализованы, а во-вторых, каждая работа проверяется анонимно».

И вот один за другим участники сдают изготовленные детали в ОТК. Подведение итогов, и наконец становятся известны результаты. *Первое место во Всероссийском конкурсе «Лучший токарь — 2016» занял представитель Конструкторского бюро приборостроения им. А. Г. Шипунова Андрей Швыдков (Тула).*

«Родные стены помогли, — скромно заметил победитель. — Я окончил Технический колледж им. С. И. Мосина ТулГУ, в течение трех лет проходил практику в КБП, и начальник цеха пригласил меня работать на предприятие. И вот четыре года я здесь. Работать в КБП понравилось еще на практике. Тяга к технике была с детства — до сих пор сам и машину чиню, и дома все делаю. В прошлом году попросился участвовать в конкурсе, а когда победил, захотелось испытать себя на новом уровне…»

В закономерном успехе парня никто из его коллег не сомневался. Оператор станков токарной группы уже дважды становился лучшим в регионе.

Авторитет столицы оружейного производства и города мастеров укрепил и другой *работник Тульского АО «КБП» — Вячеслав Серебряков.* Он, словно согласно своей фамилии, остановился в шаге от победы. О своем втором месте более опытный профессионал не жалеет, искренне полагая: пусть побеждает молодежь. Серебряков — коренной туляк и потомственный рабочий, его предки — из чулковских мастеровых. В КБП трудится уже 12 лет, девять из которых участвует и побеждает в конкурсах профмастерства.

«Наша профессия — это не только руки, но и голова, — уверен Вячеслав Альбинович. — Рад за Андрея, что у него так рано все начало получаться. Токари сейчас востребованы, но чтобы стать хорошим токарем — мастером своего дела, нужно время».

Третье место завоевал *Алексей Гунин из Удмуртии (Сарапульский электрогенераторный завод).* Четвертым стал представитель Алтайского края Александр Иванов («Алтай-Кокс»). Замкнул пятерку лучший токарь из Воронежа Вячеслав Хванских (Воронежский механический завод — филиал космического НПЦ им. Хруничева).

Победителю конкурса «Лучший токарь», согласно правилам федерального этапа, будет выплачено денежное поощрение в размере 300 тыс. руб., второе место поощряется суммой 200 тыс. руб., а третье — 100 тыс. руб.

Но основные цели конкурса, конечно же, глобальные — повышение престижа рабочих профессий, востребованных на рынке труда, пропаганда достижений и передового опыта участников конкурса, содействие в привлечении молодежи для обучения и трудоустройства по рабочим профессиям.

По материалам правительства Тульской области, газеты «Молодой коммунар» и сайта www.kbptula.ru

ОТЛОЖИ ШАШНИ ДА ВОЗЬМИСЬ ЗА ПАШНИ

С 19 по 25 июня в поселке Винзили, неподалеку от Тюмени, прошел V Открытый чемпионат России по пахоте. Мероприятие собрало не только представителей сельскохозяйственной отрасли, но и большое количество посетителей, для которых здесь были организованы «Трактор-шоу», концертная площадка, мастер-классы, выставки-продажи мясных, рыбных и молочных продуктов.

Открывая мероприятие, губернатор Тюменской области Владимир Якушев отметил, что для региона большая честь принимать эти престижные состязания. «Ведь это не только захватывающее зрелище, но и уникальная площадка для обмена опытом и идеями. Соревнования лучших пахарей России и мира, несомненно, будут способствовать повышению престижа профессии механизатора».

Свою площадку представлял и центр занятости населения города Тюмени и Тюменского района. С работой площадки Владимира Якушева познакомила директор центра занятости Ирина Микрюкова: «Всем желающим мы предоставляем возможность пройти профориентационное экспресс-тестирование и ознакомиться с вакансиями сферы АПК, которые есть в нашей базе данных. Тут же соискатели могут пройти собеседование с заинтересовавшими их работодателями через Skype».

В организации чемпионата России по пахоте принимали участие волонтеры из аграрных вузов Тюменской области. Ребята сопровождали гостей по площадкам чемпионата и до места проведения финалов соревнований. Студенты Государственного аграрного университета Северного Зауралья и Тюменского агротехнологического колледжа помогали обеспечивать чистоту на площадках, работали на экспозиции сельхозтехники и на деловых конференциях.

«На нас лежит большой груз ответственности, — рассказывает студентка второго курса госуниверситета Иола Денисова. — Перед нами стоит задача, чтобы каждый, кто пришел на чемпионат, чувствовал себя

СПРАВКА

Чемпионат России по пахоте впервые состоялся в 2012 г. в Краснодарском крае по инициативе АО «Росагролизинг». Организаторами юбилейного, пятого турнира в Тюмени выступили также правительство Тюменской области и АНО «Национальная пахотная организация». Победители и призеры российских турниров принимают участие в мировых первенствах и имеют возможность обмениваться практическим опытом с механизаторами из других государств.

комфортно». Будущий инженер-механик, Иола хочет посетить все площадки мероприятия. Для нее это возможность получить новый опыт, узнать о новой технике, послушать мнения экспертов-практиков. «Особенно мне хочется пообщаться с участниками соревнований, ведь сюда приехали профессионалы со всей страны и из других государств», — отмечает студентка.

В ходе турнира свое мастерство продемонстрировали 33 лучших механизатора из 29 регионов России. Третье место среди российских участников досталось Иреку Галиеву из Татарстана. На втором расположился Андрей Шаль из Рязанской области. А чемпионом стал механизатор из Удмуртской Республики Вадим Зарецких. Вадим стал первым двукратным победителем в истории Открытого чемпионата России по пахоте. Во время церемонии награждения участников соревнований ему вручили ключи от автомобиля «УАЗ Патриот».

В соревнованиях также приняли участие пахари из Европы. Первым среди иностранцев стал Каспар Ярвала из Эстонии, второе и третье места заняли представители Великобритании Рональд Коултер и Майкл Чэппэлл соответственно.

На российский чемпионат Рональд Коултер приехал уже во второй раз. «В прошлом году я был на соревнованиях в Саратове, и это был отличный чемпионат! Все было здорово организовано, я познакомился с прекрасными людьми, поэтому мне захотелось приехать в Россию еще раз», — рассказывает участник из Северной Ирландии. Главное, признается он, хорошо выступить, не ударить в грязь лицом перед коллегами из России, а все остальное — только мелкие неприятности.

Сравнивая российский чемпионат с европейским, Рональд Коултер отмечает, что в России условия для пахарей одинаковые: одинаковые тракторы и плуги, примерно равный уровень подготовки и, что немаловажно, всю технику для соревнований предоставляют организаторы.

По материалам департамента труда и занятости населения Тюменской области и департамента агропромышленного комплекса Тюменской области

Фото пресс-службы АО «Росагролизинг»

РЕГИОНАЛЬНЫЙ ОБЗОР

ВОЛОГОДСКАЯ ОБЛАСТЬ

В общей сложности около 4300 несовершеннолетних жителей региона смогут найти работу этим летом. Об этом заявил начальник областного департамента труда и занятости населения Игорь Даценко. Количество рабочих мест сохраняется на уровне прошлого года.

«В целом на летнюю трудовую кампанию будет направлено 6,5 млн руб. Сфера деятельности, как всегда, разнообразна. По традиции ребят ждут благоустройство и озеленение территорий, ремонтно-строительные работы (в первую очередь в школах), подсобный труд на предприятиях, уборка урожая в полях. Более того, в этом году даже банки готовы предложить школьникам рабочие места — в качестве консультантов у терминалов», — цитирует Игоря Даценко информагентство «Вологда Регион».

Взять на работу подростков выразили желание свыше 300 предприятий и организаций Вологодской области. А те крупные работодатели, которые не смогут трудоустроить школьников из-за вредных и опасных условий (к примеру, химический гигант «ФосАгро»), готовы оплачивать детский труд в бюджетных учреждениях.

Как и в прошлом году, часть юных работников могут претендовать на доплату от службы занятости — это 1000 руб., которые будут перечислены 1800 подросткам из малообеспеченных семей, а также из семей, оказавшихся в сложной жизненной ситуации.

Кроме того, многие работодатели вводят для ребят дополнительные выплаты. К примеру, в 2015 г. общий объем средств, выплаченных подросткам за трудовое лето, составил 13,6 млн руб., из них свыше 8,3 млн руб. — это средства работодателей.

«Мы понимаем, что вакансий на всех не хватает, поэтому хочу обратиться к работодателям: давайте вместе помогать детям! Ведь для многих из них летняя трудовая четверть — это возможность принести деньги в семью, а для подростков из группы риска это шанс уйти с улицы и заняться полезным делом», — подчеркнул Игорь Даценко.

Значительно улучшилось положение дел в областной столице: если прошлым летом муниципалитет не создавал рабочие места для детей, то в этом уже предлагает порядка 150 мест в молодежных трудовых бригадах.

Органы местного самоуправления привлекают детей в основном к благоустройству и уборке территорий, а вот предприятия предлагают и более разнообразную деятельность: к примеру, детские оздоровительные лагеря и санатории берут на работу подростков от 17 лет на должности официантов, горничных, дворников и уборщиков, предлагая зарплату от 6000 до 7500 руб. На такие выгодные вакансии претендуют от одного до шести юных работников единовременно. В сельской местности подростков берут на работу в леспромхозы, на коммунальные предприятия, в сферу социального обслуживания населения, в санатории и молодежные центры, а также в колхозы и сельские поселения.

ТЮМЕНСКАЯ ОБЛАСТЬ

Начиная с 2011 г. департаментом труда и занятости населения Тюменской области ежегодно проводится конкурс «Лучший центр занятости населения». Целью конкурса является выявление и поощрение коллективов подведомственных учреждений, достигших наилучших результатов при предоставлении государственных услуг в области содействия занятости населения. Конкурс проводится в двух номинациях — среди объединенных и районных центров занятости. Итоги конкурса подводит комиссия, в состав которой, помимо работников департамента, входит председатель общественной организации «Тюменская областная организация Всероссийского общества инвалидов».

Победителями конкурса в разные годы становились ЦЗН г. Тюмени и Тюменского района, г. Ишима и Ишимского района, г. Тобольска и Тобольского района, Викуловского, Голышмановского и Казанского районов. Оценка конкурсантов проводилась исходя из достигнутых результатов по трудоустройству граждан, в том числе наименее конкурентоспособных на рынке труда категорий, эффективному взаимодействию с работодателями, обеспечению качества и доступности предоставления государственных услуг, информационной открытости деятельности учреждения и другим показателям.

В этом году департаментом изменен подход к оценке конкурсантов. Комиссии предстоит оценить работу учреждений по достижению приоритетных задач на 2016 г., принятых коллегией департамента. Критериями оценки являются:

— развитие системы адаптации незанятых граждан и высвобождаемых работников, их переобучение;

— выявление новых форм занятости и их предложение гражданам, ищущим работу;

— содействие предприятиям малого бизнеса в вопросах обеспечения кадрами, содействие гражданам в открытии собственного дела;

— повышение гибкости рынка труда и управление рынком труда;

— продление трудовой деятельности старшего поколения;

— повышение уровня удовлетворенности работодателей из числа юридических лиц, зарегистрированных в ЕГРЮЛ, работой центров занятости населения.

Информацию по каждому из критериев конкурсанты представят на рассмотрение комиссии в виде отчета до 5 декабря 2016 г.

Также впервые в 2016 г. рейтинг учреждений будет осуществляться на основании комплексной оценки деятельности центров занятости населения по критериям:

— достижение ключевых показателей рынка труда, в том числе повышение результативного выхода из безработицы и сокращение периода поиска работы;

— повышение качества и доступности государственных услуг, в том числе развитие электронных форм взаимодействия для населения и работодателей, наполнение информационно-аналитической системы «Работа в России»;

— содействие занятости отдельных категорий граждан, наименее конкурентоспособных на рынке труда;

— финансово-управленческая деятельность.

Положение о конкурсе и порядок комплексной оценки деятельности учреждений приняты с учетом мнения совета директоров центров занятости населения Тюменской области.

РЕСПУБЛИКА БАШКОРТОСТАН

Торжественное мероприятие, посвященное празднованию Дня социального работника, 25-летию социальной работы в России и 25-летию образования службы занятости, прошло в Государственном концертном зале «Башкортостан». Материал об этом представлен на сайте Минтруда республики. В фойе концертного зала для гостей была организована фотовыставка, отражающая историю развития и становления системы социальной защиты и государственной службы занятости в Башкортостане.

От имени главы республики всю многотысячную армию системы Министерства труда и социальной защиты населения поздравил с профессиональным праздником глава правительства Рустэм Марданов. «В каком бы направлении вы ни работали: будь то социальная поддержка, социальное обслуживание, труд или занятость, — ваш благородный труд заслуживает самых высоких похвал и самых искренних слов благодарности… За 25 лет существования центров занятости за содействием в по-

иске работы обратились 2,7 млн человек, из них трудоустроены более 1,6 млн граждан, прошли обучение или повысили свою квалификацию 182 тыс. безработных граждан, приняли участие в общественных работах 290 тыс. граждан, приобрели первые трудовые навыки 522 тыс. несовершеннолетних граждан в возрасте от 14 до 18 лет, профориентационными услугами воспользовались 2,2 млн граждан. И если в целом по России в службы занятости обращаются 26% безработных граждан, то в Башкортостане эта цифра составляет 31%», — подчеркнул Рустэм Марданов.

Глава правительства республики вручил высокие награды представителям аппарата и подведомственных учреждений Минтруда. Почетное звание «Заслуженный работник социальной защиты населения Республики Башкортостан» получили начальник отдела анализа рынка труда Министерства труда и социальной защиты населения Аниса Гимаева, главный специалист того же отдела Альфия Гайнетдинова, директор Центра занятости населения Учалинского района Альфия Аюпова, главный инспектор Центра занятости населения Бурзянского района Закия Бердикаева и директор Центра занятости населения Благоварского района Зумра Галимова. За многолетний добросовестный труд в области социальной защиты населения почетной грамоты Республики Башкортостан были удостоены главный бухгалтер Центра занятости населения Илишевского района Гулсина Шайхнурова и ведущий инспектор Центра занятости населения г. Салавата Любовь Шарифьянова.

В рамках торжественного мероприятия по традиции проходит церемония награждения республиканского конкурса профессионального мастерства на звание «Лучший работник учреждения (организации) социальной защиты населения», который проводится уже шестой год подряд. В 2016 г. в творческом состязании приняли участие более 60 специалистов.

В номинации «Лучший директор центра занятости населения» победителем стал директор Центра занятости населения Уфимского района Нурфаяз Шаймарданов; в номинации «Лучший работник службы занятости населения» победила психолог Центра занятости населения Учалинского района Гульшат Закирова.

Вручая награды победителям, министр труда и социальной защиты населения Республики Башкортостан Ленара Иванова поблагодарила коллег за неравнодушие и милосердие, за благородство души и профессионализм.

УДМУРТСКАЯ РЕСПУБЛИКА

Министр труда и миграционной политики Удмуртии Надежда Губская на своей пресс-конференции в Доме правительства 28 июня рассказала о том, что пик по числу зарегистрированных в Удмуртии безработных пришелся на начало марта этого года. По словам Надежды Губской, ситуацию с безработицей удалось стабилизировать. С начала года по 21 июня число зарегистрированных безработных снизилось с 10 079 до 9072 человек, что составляет 1,11% от экономически активного населения, это ниже, чем в среднем по России.

При этом интернет-газета «День» дает довольно критичную оценку состояния дел на рынке труда региона. Показатель регистрируемой безработицы, как отмечает в своем материале Дмитрий Манылов, можно считать малоинформативным. Больше информации о рынке труда предоставляют данные о количестве трудоустроенных граждан: за пять месяцев 2016 г. через службу занятости нашли работу 8400 человек. Это на 9% больше соответствующего периода прошлого года. Это, подчеркивает автор, говорит не о стабилизации ситуации на рынке труда, а о неопределенности. Иначе Удмуртия вряд ли попала бы в число 11 регионов, которым решено было выделить специальные компенсации работодателям по трудоустройству работников, уволенных из других организаций.

Республика получит по этой программе 18,5 млн руб. из федерального бюджета, получатели компенсаций — в основном предприятия сельхозпереработки, а также кирпичный завод «Альтаир» и Чепецкий механический завод.

Правительство Удмуртии старается стимулировать самозанятость. Как сообщила Надежда Губская, 138 бывших безработных открыли в 2015 г. свое дело. Для того чтобы как-то стимулировать этот процесс, в мае этого года в сельских центрах занятости населения был объявлен конкурс по рассмотрению бизнес-планов безработных граждан на открытие собственного дела. Из бюджета Удмуртии на эти цели выделили 5 млн руб. При средней сумме субсидии 67,57 тыс. руб. предполагалось оказать единовременную помощь по 74 проектам, однако выделенные бюджетом средства будут освоены лишь наполовину — число желающих заняться бизнесом в нынешних условиях невелико.

Как отмечает Надежда Губская, в Удмуртии сегодня около 60 тыс. человек из числа экономически активного населения нигде не трудоустроены, но предположительно имеют неофициальный доход. Министерство труда республики в этих условиях надеется на то, что активно заработают горячие линии, куда, например, может позвонить предприниматель, терпящий убытки из-за того, что его конкурент, работающий с незарегистрированным персоналом, незаконно снижает таким образом свои издержки и может демпинговать.

ХМАО-ЮГРА

В этом году органами службы занятости населения запланировано трудоустроить в свободное от учебы время 15 238 несовершеннолетних в возрасте от 14 до 18 лет, из них летом — 10 836 человек. Об этом пишет интернет-портал ugra-news.ru.

Для молодежи от 16 до 25 лет центры занятости населения ведут подбор вариантов подходящей работы. Вакансии для нижневартовских подростков традиционны. Это рабочий по благоустройству населенных пунктов, рабочий «зеленого» строительства, подсобный рабочий, вожатый, курьер, оператор электронно-вычислительных и вычислительных машин и др. При этом подростки могут рассчитывать не только на оплату труда от работодателя согласно заключенному трудовому договору. Они могут получать материальную поддержку от центра занятости населения в размере не ниже минимальной величины пособия по безработице, увеличенной на размер районного коэффициента (от 1275 руб. в месяц за фактически отработанное время).

Средняя заработная плата несовершеннолетних составляет более 6000 руб. с учетом материальной поддержки от центра занятости населения. Работодателям, организующим временные рабочие места для подростков, центром занятости компенсируется оплата труда и страховых взносов в размере не более 1400 руб. Приоритетом при временном трудоустройстве пользуются несовершеннолетние, находящиеся в социально опасном положении или иной трудной ситуации.

В Нижневартовске Центр детского творчества — одно из учреждений, которое предоставляет вакансии для несовершеннолетних. На протяжении многих лет подростки работают в прилегающем к центру дендросаду, лагере труда и отдыха «Панама», в «Живом уголке», зимнем саду и архиве.

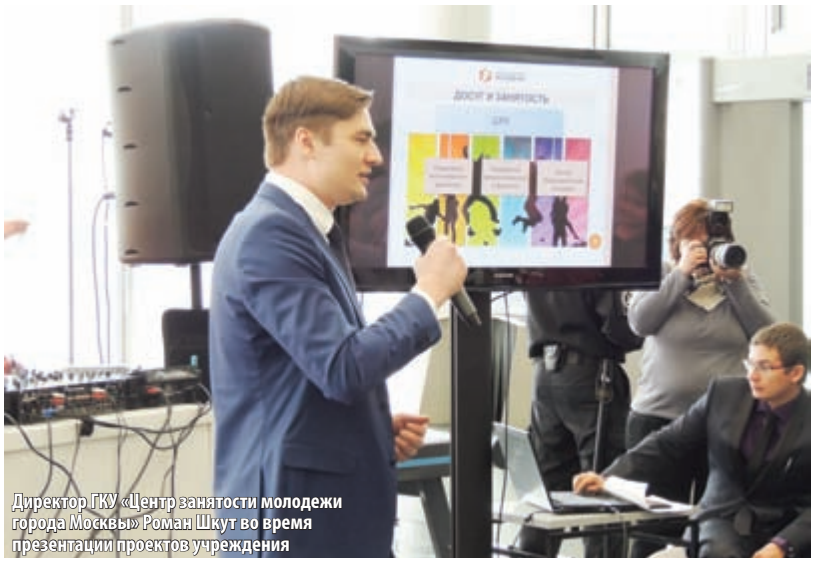
«Специалисты центра стараются помогать в трудовой адаптации юным работникам, а также непосредственно в самом процессе трудоустройства, где самое главное — собрать полный пакет документов. Ведь это хороший опыт в жизни подростка для его дальнейшей социализации во взрослой жизни, — говорит методист ЦДТ Светлана Ахмадеева. — Вакансии, предлагаемые подросткам, — это подсобный рабочий и помощник вожатого. Особенно пользуется спросом вторая должность».

Ребята также помогают убирать территорию образовательной организации, выполняют поручения по хозяйственной части, девочки в большинстве случаев помогают с документооборотом в архиве или работают курьерами.

Только за июнь 2016 г. в Центре детского творчества были трудоустроены 23 несовершеннолетних югорчанина. Как показывает опыт, главное в этом вопросе — само желание ребят работать и получить начальные навыки профессиональной деятельности, а все остальные моменты помогут решить специалисты центра занятости и учреждений, где непосредственно работают подростки.

ДОРОГА МОЛОДЕЖИ

В мае 2016 г. в столице начал работу Центр занятости молодежи. Его создали вместо существовавшего ранее Московского центра трудового обмена. Задача новой организации — создать связующее звено между студентами, выпускниками вузов и их будущими работодателями, чтобы молодые специалисты были востребованы на рынке труда. Центр будет помогать молодым специалистам проходить стажировку и успешно начинать карьеру, а организациям — находить перспективных сотрудников.



Директор ГКУ «Центр занятости молодежи города Москвы» Роман Шкут во время презентации проектов учреждения

Сегодня в Москве более 2,5 млн молодых людей от 14 до 30 лет, это около 21% от общей численности населения столицы. Треть из них (34%) учатся в колледжах и вузах. При этом, по данным Мосгорстата, больше половины (60%) учащейся молодежи сегодня нуждаются в дополнительном заработке в свободное от учебы время.

В мегаполисе функционируют 10 центров занятости и 52 территориальных отдела трудоустройства. В прошлом году в службу занятости Москвы за поиском работы обратились около 219 тыс. человек, почти треть из которых — молодежь от 14 до 30 лет. В итоге нашли работу 77% от общего числа обратившейся молодежи.

С идеей создания Центра занятости молодежи в сентябре 2015 г. выступило Московское отделение партии «Единая Россия». Затем резолюцию о необходимости его создания приняли на IX съезде молодых парламентариев Москвы «Продвижение» в конце декабря прошлого года. Мэр Москвы Сергей Собянин эту инициативу поддержал.

В феврале 2016 г. на портале «Активный гражданин» состоялось голосование, в ходе которого выбрали название организации и определили основные направления деятельности центра. Например, это организация стажировок, развитие системы профессиональной ориентации молодежи на современном рынке труда, тестирование знаний, навыков и компетенций, обучение молодежи навыкам поиска работы и прохождения собеседования, профессиональная подготовка. В голосовании приняли участие более 230 тыс. человек.

Главная миссия Центра занятости молодежи — отказ от формального посредничества на рынке труда. К основным направлениям работы Центра занятости молодежи Москвы можно отнести фактическое трудоустройство, оценку и коррекцию профессиональных компетенций, целевое профориентирование, взаимодействие с работодателями, организацию информационных акций в сфере занятости. Молодых людей будут курировать в течение всего времени поиска стажировки или работы, до фактического трудоустройства.

За 2016–2017 гг. с помощью ЦЗМ планируют трудоустроить не менее 55 тыс. человек, организовать 10 тыс. стажировок (учебных практик) и провести профориентационные мероприятия для 7000 школьников. В перспективе рассматривают возможность организации специального направления по работе с молодыми людьми с ограниченными возможностями здоровья.

Тем, кто обратится в центр, гарантируют трудоустройство в течение месяца (средняя про-

должительность безработицы среди молодежи — 4,2 месяца). Если молодому сотруднику установят на новой работе испытательный срок, Центр занятости гарантирует ему индивидуальное сопровождение в течение трех месяцев с момента трудоустройства. Центр будет помогать молодым людям в дальнейшем развитии карьеры, в том числе подбирать оптимальные варианты профессионального обучения и дополнительного профобразования. Здесь можно будет найти не только постоянную работу, но и временную, например на летние каникулы.

ЦЗМ призван и формировать кадровый резерв в отраслях экономики города. Школьникам помогут в выборе будущей профессии, а студенты вузов и колледжей смогут пройти стажировку и практику на столичных предприятиях и в компаниях.

Безусловно, здесь в постоянном режиме будут проходить и различные мероприятия, чтобы помочь молодому поколению найти себя и сориентироваться в многообразии профессий, например отраслевые ярмарки учебных мест и ярмарки вакансий. Мероприятия приурочат к профессиональным праздникам. Работодатели будут проводить презентации и мастер-классы.

Кроме того, центр будет оказывать психологическую поддержку молодежи. Еще здесь можно будет получить юридическую консультацию по трудоустройству, если ищешь работу самостоятельно. А еще в планах местных активистов — поддержка волонтерского движения, работа летней образовательной и спортивной площадок.

Для работодателей будут доступны следующие услуги:

— электронный банк резюме;

— подбор персонала;

— видеособеседования;

— юридические консультации по вопросам трудоустройства молодежи;

— информационные мероприятия (тренинги, семинары, вебинары, круглые столы и т. д.);

— молодежные ярмарки вакансий;

— организация единого информационного пространства с учебными заведениями;

— коворкинг — оптимизация рабочего пространства;

— реализация стартап- и социальных проектов.

Максимальное количество услуг можно будет получить через портал czmol.ru. Онлайн-площадка содержит единую базу данных о вакансиях, соискателях и проводимых мероприятиях. Здесь будут транслироваться семинары и тренинги, будет доступно мобильное приложение. На портале используется новое программное обеспечение, отличное от привычного в работе специалиста службы занятости населения. А с куратором можно общаться по телефону или электронной почте.

27 мая 2016 г. заместитель руководителя ДТиСЗН города Москвы Андрей Бесштанько обсудил перспективы взаимодействия со специалистами центров развития карьеры и трудоустройства учебных заведений города Москвы на тему трудоустройства выпускников. Во встрече приняли участие представители 60 колледжей и вузов Москвы и Московской области.

Позже специалистами Департамента труда и соцзащиты города Москвы были организованы такие массовые мероприятия, как круглый стол «Организация рабочих мест для молодежи: взаимодействие Центра занятости молодежи с работодателями Москвы», День карьеры «Построим будущее вместе», презентационная сессия для образова-

тельных организаций среднего профессионального образования города Москвы «Перспективы создания единого пространства региональной системы занятости молодежи», День профессионального самоопределения «Успешная карьера — счастливая семья», в котором приняли участие более 150 человек.

Только за период с 16 мая по 16 июня 2016 г. в Центр занятости молодежи обратились 1453 человека, из них:

— несовершеннолетние граждане (14–17 лет) — 769 человек (53%);

— граждане в возрасте от 18 до 30 лет — 560 человек (39%);

— граждане в возрасте старше 30 лет — 124 человека (8%).

Было выдано 187 направлений на собеседование в организации, подавшие заявки на портале www.czmol.ru. 30 соискателей трудоустроились, 124 соискателя получили направления для временного трудоустройства, 35 из них положительно прошли собеседование и трудоустроились по договорам, заключенным по программам временной занятости между работодателями и ГКУ «ЦЗМ».

За четыре недели на портале зарегистрировались 2331 соискатель, составлено 497 резюме. Государственная услуга по профессиональной ориентации с проведением компьютерного тестирования предоставлена 293 соискателям. Консультационные услуги по выбору сферы деятельности, порядку оказания государственных услуг, информирование по положению на рынке труда, составлению резюме, организации предпринимательской деятельности предоставлены 387 москвичам. За указанный месяц 872 организации были проинформированы о порядке предоставления услуг ГКУ «ЦЗМ».

С первых дней в структуре банка вакансий ЦЗМ вперед с большим отрывом вырвались социальная сфера (более 35%

от общего числа) и транспортные услуги (175). Наименьшее количество вакансий в сферах бухгалтерского дела, логистики и IT.

В целях организации взаимодействия с работодателями столицы на базе ГКУ «ЦЗМ» проведены ряд рабочих встреч, на которых обсуждались вопросы взаимовыгодного сотрудничества в целях удовлетворения потребностей работодателей в подборе работников на свободные вакансии таких крупных организаций, как OBI, ООО «М.Видео», ПАО «МОЭК», ПАО «Ростелеком», Dr. Web, АО «Мосводоканал», ПАО «МГТС», АО «Федеральная пассажирская компания», АО «Связной Логистика», ОАО «МТЗ Трансмаш», АО «ПИК-Индустрия», ОАО «Сантехпром» и др.

Кроме того, в стадии подписания находятся соглашения с семью работодателями: ОАО «МТЗ Трансмаш», АО «ПИК-Индустрия», АО «Связной Логистика», ООО «Росинтер Ресторанс», ООО «Независимая лаборатория «Инвитро», ООО «Грин Тим», АО «НИИ Графит».

С июля 2016 г. начался набор слушателей для прохождения обучения в сфере продаж «Кафедра М.Видео». Обучение начнется с сентября 2016 г. и продлится по май 2017 г. (к обучению запланировано 100 человек — два потока). По итогам всем заинтересованным слушателям будет предложено пройти стажировку в сети магазинов «М.Видео» с последующим трудоустройством.

В целях формирования кадрового резерва ГКУ «ЦЗМ» был организован и проведен конкурс «Построй карьеру с нами!». Конкурс продлился с 25 мая по 8 июня 2016 г. Из 3000 заявок было отобрано 30 финалистов, которые в течение шести часов 8 июня разрабатывали новые механизмы развития Центра занятости молодежи. По результатам конкурса пяти победителям были вручены сертификаты на трудоустройство в ГКУ «ЦЗМ».

Молодежи сегодня не просто сориентироваться в многообразии профессий. Рынок труда меняется быстро, появляются новые профессии, должности, обновляются требования к привычным специальностям. Быть в курсе всех самых новых тенденций на рынке труда молодым специалистам поможет новый московский центр занятости. Адрес центра: ул. Щепкина, д. 38/1, рядом со ст. м. «Проспект Мира». Интернет-площадка центра: czmol.ru.

Центр работает по следующему графику: понедельник — четверг с 09:00 до 18:00, пятница с 09:00 до 16:45, суббота, воскресенье — выходные. Также в здании центра откроются кафе, музей народного ополчения и героев труда.

По материалам Департамента труда и социальной защиты населения города Москвы

ФАКТОРЫ, ВЛИЯЮЩИЕ НА ЗАРПЛАТУ В 2016 ГОДУ

Аналитики проекта HeadHunter «Банк данных заработных плат» выяснили, какие факторы влияют на зарплату сильнее всего, на какие профессии это влияние было максимальным и как менялись зарплаты в зависимости от уровня в корпоративной иерархии.

Изменения в зависимости от уровня позиции

Как показывают данные от российских компаний, которые они указали в системе «Банк данных заработных плат», самое заметное изменение компенсационного пакета произошло у менеджеров уровня руководителя подразделения (–3,6%), руководителя нескольких подразделений (–2%) и линейного руководителя (–1,7%). В то же время

Уровень позиции	Весь 2015 г., %	1-е полугодие 2016 г., %
Руководитель подразделения	11	–3,6
Руководитель нескольких подразделений	20	–2
Линейный руководитель	5	–1,7
Специалист	0	–0,4
Ведущий специалист	4	–0,3
Начальный уровень	–4	–0,1

Сфера деятельности	Изменение зарплаты в 1-м полугодии 2016 г., %	Средняя зарплата в Москве, руб.
Обучение иностранным языкам	–12	46 000
Коллекторская деятельность	–11	53 300
Оператор базы данных	–5	43 000
Электронная коммерция	8	48 400
Дизайн интерфейсов	12	101 000
Проектирование систем связи	16	55 800
Автоматизированное тестирование	23	91 600

Сфера деятельности	Изменение зарплаты в 1-м полугодии 2016 г., %	Средняя зарплата в Москве, руб.
Операционная работа по обслуживанию клиентов	–12	40 000
Продажи услуг B2B	–11	48 300
Работа с тендерами	–11	55 600
Переводческая деятельность	–6	70 300
Кассиры	–4	28 400
Трудовое право	8	48 700
Автоматизированное тестирование	23	91 600
Внутренний аудит и контроль	10	58 300
Администрация в системе общественного питания	19	40 000

у работников без подчиненных заработные платы изменились не так заметно — в пределах 1%. Среднее изменение реальной заработной платы в первом полугодии 2016 г. по России составило от –1 до –2%.

Главные факторы изменения заработной платы первого полугодия

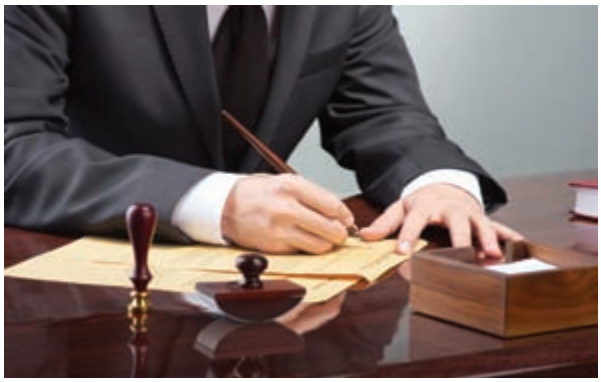
Проанализировав свою базу данных по компенсационным пакетам, специалисты проекта «Банк данных заработных плат» выявили два главных фактора изменения зарплат в первом полугодии 2016 г.

Первый фактор — автоматизация бизнеса. Как показывают данные ежеквартальных опросов участников проекта за последние полтора года, именно автоматизация бизнес-процессов в российских компаниях является одним из ключевых факторов, способных сильно повлиять на зарплату, причем как в плюс, так и в минус.

Второй фактор — сложная ситуация в экономике. Нестабильность и сложная ситуация в российской экономике — второй важнейший фактор, который указывают компании — участники проекта, влияющий на компенсацию сотрудникам в российских компаниях. Несмотря на то что в большинстве случаев от нестабильности зарплата уменьшается, есть профессии, которые показывают рост доходов.

«Я Б В ЧИНОВНИКИ ПОШЕЛ...»

Портал Career.ru провел опрос среди 1556 молодых специалистов, чтобы выяснить, как они относятся к работе в органах государственной власти. Исследование показало, что органы государственной власти в глазах молодых специалистов не уступают по привлекательности коммерческим организациям и даже незначительно их превосходят (38% против 36%).



Самыми «нежелательными» сферами для начала карьеры оказались образовательные/научные учреждения и некоммерческие организации. Больше всего желающих работать в государственных органах оказалось среди жителей Центрального ФО (45%) и Сибирского ФО (45%). Меньше всего — в Санкт-Петербурге и Ленинградской области (26%).

Среди тех, кто в данный момент не работает, доля желающих работать в органах госвласти оказалась самой высокой — 47%. Лишь треть посчитали работу в коммерческих структурах более предпочтительной. Больше половины тех молодых специалистов, у которых на момент проведения опроса уже была работа, заявили, что работают в коммерческих организациях, и лишь четверть — в государственных учреждениях.

Большинство желающих работать в государственных органах предпочли бы работать в исполнительной ветви власти. Органам законодательной власти отдали свое предпочтение 26%, а в судах изъявили желание работать лишь 20%.

Согласно данным опроса большинство предпочли бы работать в органах федерального управления — желающих стать чиновником на этом уровне оказалось 42%. Чуть больше трети начина-

«Где вы работаете или хотели бы работать?» (в %)

Варианты	Москва и МО	Санкт-Петербург и ЛО	Центральный ФО	Приволжский ФО	Южный ФО	Уральский ФО	Сибирский ФО
Работа в качестве частного предпринимателя	10	14	12	10	10	17	17
Работа по найму в государственных органах	39	26	45	33	35	43	45
Работа по найму в коммерческой организации	36	40	37	42	35	37	29
Работа по найму в некоммерческой организации	4	7	1	2	4	0	2
Работа по найму в образовательном/научном учреждении	3	7	1	0	10	0	2
Фриланс (независимое выполнение проектов для разных заказчиков)	8	7	3	13	4	3	5

ющих специалистов проявили желание работать чиновниками на региональном уровне, и лишь 23% — на уровне муниципалитетов.

Главным преимуществом работы в государственных учреждениях, по мнению опрошенных, являются стабильность и постоянство — этот вариант выбирали чаще всего. На втором месте среди положительных сторон находятся бонусы: премии, льготы и социальный пакет. Возможность карьерного роста в качестве преимущества работы в государственных органах выбрали 54% респондентов. А вот такое достоинство, как возможность внести свой вклад в благосостояние общества, выбрали лишь 48%.

Помимо достоинств, у работы в государственных организациях есть и свои недостатки. По мнению респондентов, главным из них является сложность получить вакантное место без наличия определенных связей. 45% также заявили о том, что без связей в государственных органах сложно добиться карьерного роста. Низкая зарплата является минусом для 48% опрошенных.

Респондентам, работающим или желающим работать в государственных органах, также задавался вопрос о том, кто из федеральных чиновников является для них образцом. Лидерами среди министров оказались министр обороны Сергей Шойгу (49%) и министр иностранных дел Сергей Лавров (40%).

КОРРУПЦИОННАЯ СОСТАВЛЯЮЩАЯ

Служба исследований HeadHunter выяснила, в каких отраслях экономической деятельности наибольшее распространение получили схемы «откатов», или, другими словами, где, по мнению работников самих компаний, сильнее всего распространена коррупция. Для этого были опрошены 6600 жителей России, из них 4700 работающих в настоящий момент.

Исследование показывает, что различные системы «откатов» существуют, по мнению самих работников, в 17% российских организаций: в 6% случаев это коррупция на всех уровнях, а в 11% случаев — только на высшем уровне. Еще 9% работников заявляют, что такие случаи единичны, поэтому их нельзя назвать системой. В то же время большинство опрошенных работников (43%) заявили, что не в курсе подобных практик, хотя и не исключают их. Отрицательно ответил каждый третий.

Если смотреть на отдельные отрасли, то, по мнению самих работников, больше всего «откаты» получили распространение в сфере ЖКХ: 12% заявили, что это существует на всех уровнях, а 18% — что на высшем уровне. На втором месте энергетическая отрасль: 9% работников этой сферы уверены, что «откаты» существуют на всех уровнях, а 13% — что только на высшем уровне. На третьем месте — сферы искусства и культуры (8 и 6% соответственно) и госслужба (8 и 14%).

Стоит отметить, что на втором месте по распространенности «откатов» на высшем уровне находится сфера нефти и газа — 17% работников этой сферы уверены, что такие практики распространены в топ-менеджменте. Меньше всего схемы «откатов», по мнению работников, применяются в сфере производства непищевых товаров народного потребления (2%) и IT (3%).

Что касается личного отношения к данному виду коррупции, то 70% респондентов негативно относятся к «откатам» и считают, что с этим нужно бороться. В то же время 27% уверены, что с этой практикой ничего не поделаешь, поэтому бороться с этим бесполезно и нужно смириться. 4% респондентов брали «откаты», но всего «пару раз».

95% респондентов в ходе опроса заявили, что никогда не брали «откаты». 47% тех, кто никогда не брал «откаты», имели такую возможность. На вопрос о том, почему они все же ею не воспользовались, 31% ответили, что это противоречит их воспитанию. Еще 14% ответили, что такая практика нанесла бы ущерб компании. Лишь около 3,5% указали в качестве причин неуверенность или боязнь быть разоблаченными.

Некоторые из тех, кто брал «откат» «всего пару раз», согласились ответить на вопрос о том, почему эта практика не стала системой. Большинство (44%) ответили, что и так выбрали бы того поставщика по объективным причинам. В основном респонденты аргументировали это высокими рисками быть пойманным в тех или иных ситуациях — слишком маленькие суммы, усиление контроля, отсутствие возможности на новом месте работы. И лишь 19% прекратили брать «откаты», потому что после этого их мучила совесть.

«Существует ли система "откатов" в организации, где вы сейчас работаете?» (в %)

Сфера деятельности	Да, на всех уровнях	Да, но только на высшем уровне	Да, но это единичные случаи, не система	Если и есть, то я об этом не знаю	Нет, такого нет
ЖКХ	12	18	7	37	26
Энергетика	9	13	10	49	19
Искусство, культура	8	6	6	33	48
Госслужба	8	14	6	44	28
Автомобильный бизнес	8	11	12	38	32
Строительство, недвижимость, эксплуатация, проектирование	7	13	11	42	27
Продукты питания	7	10	9	45	30
Медицина, фармацевтика, аптеки	7	10	10	43	30
Нефть и газ	6	17	6	46	25
Промышленное оборудование, техника, станки и комплектующие	6	12	9	40	33
Образовательные учреждения	6	9	8	47	31
Гостиницы, рестораны, общепит, кейтеринг	6	6	11	42	35
Перевозки, логистика, склад, ВЭД	5	11	7	47	29
Розничная торговля	5	8	11	41	35
Металлургия, металлообработка	5	16	9	43	27
СМИ, маркетинг, реклама, BTL, PR, дизайн, продюсирование	5	6	9	43	37
Услуги для населения	4	6	6	34	50
Телекоммуникации, связь	3	10	9	47	31
Финансовый сектор	3	10	8	47	33
Услуги для бизнеса	3	10	14	33	39
Информационные технологии, системная интеграция, Интернет	3	12	6	48	31
Электроника, приборостроение, бытовая техника, компьютеры и оргтехника	2	9	16	43	30
Товары народного потребления (непищевые)	2	11	14	35	38

НЕ ВСЕ ВЫПУСКНИКИ ГОТОВЫ К ТРУДНОСТЯМ

Традиционная ярмарка вакансий Северо-Осетинской медицинской академии, организованная для выпускников, интернов и ординаторов, выявила все сложности с трудоустройством молодых специалистов. Тему обсудили работники здравоохранения, Министерства образования, Общественной палаты, главы районов и гости региона.

Фатима Кучиева, «Градус Осетии»

«Ярмарка вакансий — это ответственное мероприятие, — подчеркнул **ректор СОГМА Олег Ремизов.** — Все наши успехи возможны благодаря проекту по трудоустройству. Особое почтение мы должны высказать в адрес глав АМС, потому что именно они в самом начале дают нам рекомендации, кого принять из их района, дают характеристики, делятся, какие из студентов наиболее перспективные, на их взгляд, и кто вернется работать в район. Очень важен сигнал из района. Программа "Земский доктор" сложно реализуется, но реализуется. Именно поэтому мы тесно взаимодействуем с главами администраций.

Сегодня у нас еще и гости из Пятигорска, можно сказать, покупатели-работодатели. Это курортный город, думаю, многие желают туда трудоустроиться. Не скрою, когда я работал в Германии, для нас престижно было попасть работать в Баварию. Там была вся высокопоставленная профессура, все успешные врачи, которые зарекомендовали себя, завоевали доверие пациентов. И вот наша местная Бавария — это Пятигорск, и мы рады, что они доверяют СОГМА. Это не случайно, это многолетняя практика».

С приветственным словом выступила и **проректор по стратегическому развитию и инновационной деятельности Алла Гурина.** Она отметила важность развития сельской медицины — именно в отдаленных населенных пунктах испытывают большую нехватку специалистов:

«Наша цель — подготовить высококвалифицированных специалистов, которые будут востребованы на рынке труда. И проблема трудоустройства преследует все вузы, не только медицинские. Повышение гарантии трудоустройства после получения образования — важное конкурентное преимущество вуза на рынке образовательных услуг, привлекающих абитуриентов. Процент трудоустройства выпускников мы успешно выполнили в 2015 г. И сегодня цель мероприятия — установить контакт между выпускниками академии, опытными специалистами и прямыми работодателями.

Ребята могут ознакомиться с вакансиями, пройти собеседование и обговорить условия. И для работодателей это хорошая возможность напрямую пообщаться с интернами и ординаторами. Сегодня медицинское образование переходит на новый уровень развития. Послевузовская подготовка подвергается большим изменениям в связи с переходом на непрерывное медобразование. Вводится первичная аккредитация специалистов. Для молодых врачей это возможность прийти работать в первичное звено сразу после окончания вуза. В этом году первичную аккредитацию проходят выпускники стоматологии и фармакологии.

Со следующего года будут вовлечены студенты лечебного факультета, педиатрии и медико-профилактического профиля. Руководство страны рассчитывает, что такие меры приведут к исчезновению дефицита в первичном звене здравоохранения. Это актуально сейчас, когда многие отдаленные сельские населенные пункты испытывают нехватку врачебных кадров. Должен быть стопроцентный возврат студентов в сельскую медицину после целевой подготовки. Для этого государство изменило условия приема на целевые места вузов, теперь первично абитуриент заключает договор

об обучении непосредственно с работодателем, и в договоре прописывается обязательное условие — вернуться в район или лечебное учреждение, с которым заключен договор.

Сейчас контрольные цифры по подготовке в интернатуре — это 110 мест. В прошлом году их было 230. В ординатуру — 125 мест. Целевой прием из них — около 10%. Особое внимание уделено таким востребованным специальностям, как анестезиологи, реаниматологи, акушеры-гинекологи, терапевты, хирурги, неврологи. На первый курс увеличено количество мест для целевого приема до 171 места, что составляет 52% от общего приема».

В свою очередь, Олег Ремизов подчеркнул, что дефицит врачей есть, но в некоторых отраслях наблюдается их переизбыток:

«Там, где тяжело, туда никто не хочет идти. Очень многие выбирают косметологию, например. А вот педиатров у нас нет, а эта специализация — ежедневный незримый подвиг. Врачи в непрерывном контакте с ВИЧ-инфицированными, гепатитами, туберкулезом, и они не о себе думают, а о том, как помочь своим пациентам. Педиатры, терапевты обременены работой с инфекционными болезнями, вирусами, объемы большие, зарплаты скромные, и эти специальности остаются невостребованными. Наши студенты не видят для себя перспектив в этих отраслях. Надо понимать, что наши пациенты не всегда опрятны, адекватны и красивы, мы не защищены от жалоб неадекватных. Но врач не может обеспечить бессмертие и нескончаемое здоровье».

Заместитель министра образования и науки Владислав Тотров в своем выступлении отметил, что важно заниматься профориентацией молодежи, чтобы потом не было невостребованных специалистов:

«Руководство старается не только подготовить специалистов, но и сделать так, чтобы их выпускникам было комфортно работать в сфере здравоохранения. Вузы должны взять такую политику на заметку. Хочу поделиться: в этом году подавляющее большинство выпускников наших школ одним из профильных предметов ЕГЭ выбрали обществознание. Более 70% выпускников школ выбирают этот предмет. Это говорит о том, что мы, в частности работники образования, недостаточно работали над тем, чтобы направить и сориентировать абитуриента на получение специальности. Ну не может быть, чтобы все у нас были юристами и экономистами. Этих профессий и так переизбыток — по несколько тысяч стоят на учете в службе занятости. И проблемы трудоустройства начинаются именно с этого — неправильной профориентации».

Олег Ремизов ответил, что они своих студентов ориентируют на пожизненное образование. Подключился к обсуждению и **глава Пригородного района Руслан Есиев,** который согласился, что врач должен совершенствоваться и обучаться каждый день:

«Человек, который сел в поликлинику в 23–24 года и до 60 лет просидел в этом учреждении, заполняя карточки, — о каком его профессионализме мы говорим? Чтобы быть высококлассным специалистом, надо работать над собой. Да, главы районов не будут оставаться в стороне. Но и нам нужны на местах хорошие специалисты. Тот, кто дал клятву Гиппократа, ежедневно, ежемесячно, ежегодно должен повышать свой образовательный статус, знания тоже приходят с практикой. Надо идти и работать. Зарплаты не очень хорошие, но смотрите — высококлассные специалисты и деньги получают нормальные. Хорошие специалисты нужны всегда и везде. Вот у нас в районной больнице свободная вакансия для фтизиатра, врача СМП, школьного врача-педиатра, врача-рентгенолаборанта, нужна медсестра для врача-педиатра».

Олег Ремизов согласился, что успешность выпускников зависит только от их собственных стараний и усилий:

«Образование — еще не образованность. Мы вам всем одинаковые дипломы даем — кому-то красный, кому-то синий. Но то, насколько серьезно вы относитесь к своему делу, как впитываете знания и весь практический опыт, только от этого будет зависеть, насколько вы успешны будете в профессии. Сегодня с вами щедро делятся своими мыслями и опытом старшие коллеги, примите это».

Главный врач республиканского противотуберкулезного диспансера Батырбек Мамиев, тоже выпускник СОГМА, 30 лет проработал в Москве и, вернувшись на родину, отмечает:

«Я принимаю участие во второй ярмарке вакансий. В прошлом году мне удалось во фтизиатрию взять пятерых человек. А туберкулез… туда мало кто хочет идти. Трое сейчас заканчивают интернатуру. А два других выпускника ранее закончили интернатуру по терапии и педиатрии, теперь заканчивают первый год ординатуры. Специалисты нам нужны. Диспансер постепенно встает на ноги. В прошлом году было закуплено оборудование на 70 млн руб. Главе нашей республики поручено включить в программу 2017 г. строительство республиканского противотуберкулезного диспансера. Нужны фтизиатры как взрослые, так и детские, рентгенологи, бактериологи. Даже если кто-то из выпускников пойдет в интернатуру по другой специальности, то в ординатуре можно получить более узкую специальность».

Главный врач клиники СОГМА Инга Туаева отметила, что, несмотря на постоянные разговоры о дефиците врачей, 13% выпускников остаются «за бортом»:

«По данным Министерства образования, которые я вычитала, всего 87% выпускников всех вузов в среднем по России трудоустраиваются. И это при том дефиците кадров, о котором нам всегда говорят. И я не думаю, что дело в уровне их профессиональных знаний. Это потому, что наши выпускники не готовы к тому объему работы, который требует наша отрасль. Это не просто огромные объемы, это высочайшие требования к качеству оказанной помощи, которые нам сегодня диктует страхование медицины, это высочайшие требования нашего общества, в котором мы живем. В этих условиях не каждый студент готов работать.

Еще одна проблема — работодатель тоже не всегда может предоставить достойные условия для работы. Вот здесь и кроются проблемы трудоустройства. Я могу вам продемонстрировать выборку за три года. За три года я взяла к себе 27 выпускников, окончивших ординатуру и аспирантуру. Из них половина — специалисты с красными дипломами. Я наблюдаю за студентами шесть лет и потом рада видеть их в числе своих работников. Мы и сами пытаемся заинтересовать их работой, ищем возможности обучить их. И каждый из них — это ответственный, профессионально подготовленный, инициативный, грамотный человек».

Главный врач поликлиники № 7 Александр Фидаров в своем выступлении рассказал о том, что на фоне дефицита врачей в первичном звене здравоохранения по России в Осетии почти все поликлиники укомплектованы на 90%:

«Трудоустроиться сегодня выпускникам будет тяжело, потому что страна находится в финансовом кризисе. С 1990-го по 2014 г. в целом в России было сокращено около 8000 больниц и около 4000 поликлиник. 17 тыс. населенных пунктов нашей страны практически лишены нормальной медицинской помощи первичного звена. Страна испытывает проблемы в первичном звене в поликлиниках. Но у нас в республике ситуация другая. Сейчас нам требуются рентгенологи, ревматологи, неврологи. Если среди вас есть желающие, приходите».

Главный врач городской поликлиники № 1 г. Пятигорска Елена Маршалкина тоже пригласила студентов к себе в медучреждение:

«К нашей поликлинике прикреплено 102 тыс. человек. У нас большой дефицит участковых врачей и терапевтов. И, как уже говорили мои коллеги, слабое место — это первичное звено. В терапию почти никто не идет, их нам на самом деле не хватает. Много среди наших врачей таких, кто закончил вашу родную альма-матер. Когда пациенты привыкают к ним, начинают искать именно их. Поэтому мы с большим удовольствием приехали и ждем заинтересованных, готовых работать молодых врачей. Мы первый раз у вас на ярмарке вакансий. Очень хотелось бы найти специалистов. Мы бы с большим удовольствием взяли человек двадцать терапевтов, педиатров. И были бы рады работать со студентами этого вуза. Мой заместитель — тоже студент вашего вуза, сегод-

ня она здесь со мной. Отсюда выпускаются хорошие специалисты, многие работают у нас в Пятигорске. Поэтому мы бы были рады пополнить свои ряды вашими молодыми врачами».

Высказался и **директор центра «Авиценна» Николай Елоев.** Он отметил, что для мероприятия такого характера в зале слишком мало выпускников, а те, кто присутствует, не проявляют должного интереса к происходящему:

«Мне нужны специалисты: ортопеды, травматологи, неврологи, мануальщики, инструкторы по ЛФК, массажисты. Но сегодня я вижу больше формальности, студенты сидят здесь без особой заинтересованности. Эта ярмарка делается для них, и студентов должно быть больше. Они все должны быть здесь. И не только выпускники, но и старшекурсники. Сегодня кто-то говорил о врачебных ошибках: чтобы их не было, студенты должны с первого курса понимать, куда они пришли. Если чего-то и добился за свои 30 лет, то потому что с первого курса стал работать и знал, чем буду заниматься. Ко мне приходят выпускники, которые зачастую не знают, чем хотят заниматься. Третий год я не могу подобрать специалистов для работы в нашем центре. А мы можем предоставить основательную бесплатную стажировку в нашем центре, приглашаем специалистов международного класса для обучения. Студенты должны быть приобщены к реальной практической медицине».

К завершению мероприятия подошла и **врио министра образования Зита Салбиева.** Она поздравила выпускников СОГМА с окончанием учебы и пожелала без промедления принимать предложения работы от старших коллег:

«В жизни, в профессиональной работе у врача нет и второго шанса — все нужно делать с первого раза. Эта деятельность очень серьезная, потому что от нее зависят жизни людей, поэтому без промедления находите себе достойные места, работайте, и вы должны гореть тем делом, которым занимаетесь».

Сразу после выступлений студенты могли пройти мини-собеседования. Исполняющая обязанности главного врача Кировской районной больницы Светлана Кубалова пообщалась с молодым ординатором и предложила должность психиатра-нарколога в Эльхотовской больнице.

«Я проходила собеседование по вакансии психиатра-нарколога. Вакансии есть, но врачи больше как совместители, а им требуется свой постоянный психиатр на ставку. Мы договорились, мне сказали, когда подойти. Экзамены последние я сдала только месяц назад, сертификата пока еще нет, но пока дадут справку. Буду устраиваться», — делится девушка.

После окончания ярмарки нам стало интересно, насколько эффективен такой формат работы по трудоустройству выпускников. Как рассказала **руководитель службы содействия трудоустройству выпускников Эльвира Лазарова,** с каждым годом увеличивается количество трудоустроенных молодых специалистов посредством таких ярмарок вакансий:

«В 2014 г. мы трудоустроили 39 человек, в 2015 г. — 70 человек. Гости приезжают из Южной Осетии, Краснодара. В этом году, к сожалению, их не было, но они прислали информационку, мы обязательно ознакомимся с их вакансиями и предложим нашим студентам. Краснодар, например, хочет на временную занятость наших выпускников старших курсов и интернов для работы в сети аптек в Геленджике, Анапе, Сочи. Тоже возможность заработать, проезд и жилье организовывает их сторона. Поступают приглашения из других субъектов РФ: Ленинградской, Калининградской, Московской областей, Казани, Татарстана. Мы в этом году постарались сделать так, чтобы были и выпускники прошлых лет, которые состоят на учете в центре занятости».

На сегодняшний день свободных медицинских вакансий по республике 230. В основном требуются врачи — анестезиологи-реаниматологи — более 20 вакансий, нужны педиатры — свободных единиц 19, эндокринологи, фтизиатры, гинекологи, терапевты. Особая нехватка медицинских кадров наблюдается в Моздокском и Кировском районах. Но даже после ярмарки желающих идти работать в отдаленные районы республики оказалось не так много.

Выпускники академии — 2016

СОТРУДНИЧЕСТВО С РАБОТОДАТЕЛЯМИ: ОПЫТ ФЕДЕРАЛЬНОГО УНИВЕРСИТЕТА

Северо-Восточный федеральный университет им. М. К. Аммосова даже по сравнению с другими федеральными университетами добился значительных успехов в налаживании прочных, взаимовыгодных партнерских связей с потенциальными работодателями. Подробнее об этом мы попросили рассказать Евгению Михайлову — ректора СВФУ.

— Евгения Исаевна, какое влияние оказывают запросы работодателей на рост потенциала университета?

— Влияние — огромное. За пять последних лет нашему университету удалось добиться двукратного увеличения количества студентов, которые выбирают инженерные профессии. Причем этот рост основан на заказе регионов на подготовку специалистов инженерно-технического профиля.

Мы имеем прочные партнерские отношения с 524 крупными работодателями, из них 32% — зарубежные. Основные направления этого сотрудничества, наверное, такие же, как у всех вузов. Первое — это совместная разработка и согласование образовательных программ. Практически все наши программы согласованы с работодателями.

Второй аспект — это организация практико-ориентированного обучения. Мы добились того, что у нас стопроцентное обеспечение студентов производственной практикой, в том числе за рубежом. Так, наши студенты-архитекторы проходили пленэрную практику в Италии, студенты-историки — полевую практику в Казахстане.

Выполнение НИОКР по заказу предприятий, организация совместных проектов — еще один важный аспект нашего взаимодействия с работодателями. Они принимают активное участие в образовательном процессе и в трудоустройстве наших выпускников. Мы гордимся тем, что 75–80% наших выпускников ежегодно трудоустраиваются по специальности.

— Расскажите, пожалуйста, о конкретных проектах, которые удалось реализовать совместно с предприятиями-партнерами.

— С такой крупной компанией, как ПАО «АК «АЛРОСА», мы реализовали крупный проект по созданию комплексной инновационной экологически безопасной технологии добычи и переработки алмазоносных руд в условиях Крайнего Севера. Объем финансирования этого проекта составил 300 млн руб. В результате были внедрены в производство 25 НИОКР, созданы НОЦ, ЦКП, лаборатория, зарегистрировано 10 патентов. Расчетный экономический эффект от нашего сотрудничества составил 4,4 млрд руб.

Надо сказать, что после того как компания поверила, что университет действительно может вносить серьезные предложения, мы вошли в инновационную программу ПАО «АК «АЛРОСА» до 2018 г. и ежегодно получаем три-четыре заказа.

Совместно с ОАО «Алмазы Анабара» университет осуществил проект «Инновационные технологии бурения в условиях многолетней мерзлоты для строительства зданий и сооружений, автодорог, добычи полезных ископаемых». Была разработана и внедрена новая конструкция бурового снаряда для разведки и добычи россыпных месторождений в условиях многолетнемерзлых пород.

По заказу ПАО «Якутскэнерго» университет проводит научные исследования. В прошлом году наши студенты создали «Уголок энергетики» — информационный стенд о развитии энергетики Дальнего Востока. Предприятие постоянно оказывает нам содействие в организации летней практики студентов на объектах энергообеспечения в арктических районах, а также на строительных площадках г. Якутска, более 10 лет сотрудничает со стройотрядами СВФУ.

Лет пять тому назад генеральный директор «Якутскэнерго» говорил: «Зачем вы вообще в университете готовите инженеров-энергетиков?» А сегодня, после того как наши выпускники, поступив к нему работать, стали показывать профессиональные знания, принимать активное участие во многих профессиональных конкурсах всероссийского уровня, в том числе и на Дальнем Востоке, и в Москве, да еще и побеждать, генеральный директор признает, что теперь он берет на работу только выпускников Северо-Восточного федерального университета.

В результате сотрудничества университета и ОАО «ЯТЭК» на базе геолого-разведочного факультета появилась лаборатория буровых и тампонажных растворов, а также аудитория компании. Предприятие занимается целевой подготовкой специалистов, выделяет именные стипендии, оплачивает студентам проезд, занимается профориентационной работой среди школьников.

Но особо я хочу сказать о нашем сотрудничестве с ПАО «Газпром». Мы стали одним из вузов–партнеров компании, чем очень гордимся. В 2013 г. мы подписали соглашение о сотрудничестве, а в 2015 г. 500 студентов СВФУ были включены в кадровый резерв ПАО «Газпром». Растет наше взаимопонимание с работодателем — растут и знания наших студентов, которые еще во время учебы готовятся выполнять те требования, которые к ним предъявляет будущий работодатель.

— Евгения Исаевна, вы проводите большую работу, направленную на то, чтобы молодые специалисты закреплялись в сельской местности. Чего удалось достичь в этом направлении?

— Мы разработали Комплексный проект по привлечению и закреплению молодых специалистов в сельской местности. Задачи этого проекта: создание новых рабочих мест; поддержка молодых специалистов; благоустройство сельских поселений; повышение качества жизни в сельской местности.

В этом году мы провели серьезную работу, для того чтобы все главы муниципальных образований встретились с теми студентами, которые обучаются в вузах и ссузах, находящихся на территории республики. В результате с февраля по апрель мы трудоустроили 1077 выпускников СВФУ. Это составляет более 30% выпускников 2016 г.

Надо отметить, что руководство Республики Саха (Якутия) высоко оценило проекты наших студентов и приняло решение оказать финансовую поддержку нашим выпускникам, которые захотели выехать к себе на родину и реализовать свой проект. Таким образом выпускник получает диплом и финансирование собственного проекта, который имеет стоимость 1 или 2,5 млн руб. Это прекрасная поддержка для молодых специалистов.

Нас немного отличает от других регионов то, что начиная с 2010 г. нам удалось реализовать государственный заказ республики на подготовку кадров в тех вузах, которые находятся на ее территории, несмотря на то что Федеральный закон об образовании (ст. 8), к сожалению, запрещает субъектам выделять заказ. Это нонсенс. Любой субъект должен иметь право заказать подготовку кадров, определить несколько контрольных цифр приема, чтобы вуз развивался и приносил максимальную пользу региону.

Сегодня мы работаем над проектом регионального закона «О порядке привлечения молодых специалистов для работы на государственных унитарных предприятиях и в организациях Республики Саха (Якутия)». Как известно, примерно с 2003 г. на федеральном уровне было отменено направление выпускников на работу после окончания вуза. Я помню выступление Валентины Ивановны Матвиенко, которая говорила: «Любое распределение — это ограничение прав». Но при этом никто не спросил у молодых людей, какие же у них заботы в этом плане.

Основываясь на Конституции Республики Саха (Якутия), Законе Республики Саха (Якутия) «Об управлении государственной собственностью Республики Саха (Якутия)», проект нового закона устанавливает порядок привлечения молодых специалистов для работы на государственных унитарных предприятиях и в учреждениях Республики Саха (Якутия).

Законопроект основан на том, что порядок управления и распоряжения собственностью республики в капиталах хозяйственных обществ (например, «АЛРОСА», «Якутскэнерго», «Алмазы Анабара», «Комдрагмет» и др.), товариществ и иных организаций, а это более 130 предприятий, использующих государственную собственность, устанавливается парламентом республики. Проект закона предусматривает утверждение ежегодной доли контингента молодых специалистов не менее 3% от средней численности работников организаций.

Этот закон вносится на рассмотрение в Законодательное собрание республики в ноябре текущего года. Недавно мы проводили Совет ректоров вузов Дальневосточного федерального округа в Благовещенске, и все пришли к выводу, что такие законы, хотя бы на региональном уровне, действительно нужны.

— В каких еще практических проектах вы планируете участвовать совместно с организациями-партнерами?

— По инициативе главы республики сейчас будет реализовываться комплексная экспеди-

ция Российской академии наук. Она поддержала 113 научных проектов, в том числе 37 проектов СВФУ. Я надеюсь, что мы в этой экспедиции достигнем определенных успехов. Объемы финансирования этого проекта — 1,1 млрд руб. из федерального бюджета и 220 млн руб. из бюджета республики.

С 2013 г. у нас работает партнерская программа сотрудничества университета, бизнеса, органов власти и общественных объединений «Якутия-2022» на 2014–2022 гг., в которой задействованы 527 организаций и предприятий, четыре вуза, около 30 средних специальных учебных заведений, власть и некоммерческие организации.

В 2014 г. наш университет разработал проект программы развития республики до 2020 г. Этот проект занял первое место на конкурсе подобных проектов. Те моменты, которые касаются социального и экономического развития региона, были поддержаны руководством республики.

В рамках проекта «Форсайт Республики Саха (Якутия)» университетом проведен анализ экономических, социально-демографических и социокультурных процессов, которые будут определять будущее республики и ее народов; исследованы различные аспекты процессов сохранения здоровья населения, деятельности системы образования и др. Результаты исследования легли в основу программы развития Республики Саха (Якутия) на 2015–2020 гг., одним из приоритетных проектов которой стал проект «Благоприятная окружающая среда будущим поколениям».

Наверное, многие слышали, что в Якутии две напасти. Не отсутствие дорог и наличие дураков. Самая главная напасть — это наводнения, практически ежегодные, и засуха. Поэтому ученым нашего университета было предложено разработать и внедрить Национальный план развития лесов Якутии. Начиная с 2015 г. специалисты Института естественных наук и Института прикладной экологии стали ведущими экспертами, членами Коллегии Министерства охраны природы и руководят различными советами по научно-техническому творчеству, экспертным советом и т.д. Сейчас мы работаем над разработкой модели восстановления лесов, созданием всеобщей системы озеленения Якутии (включая содержание лесов в городской черте и создание зеленых сетей, соединяющих городские и сельские лесопосадки).

Ведется научно-исследовательская работа для обоснования создания четырех особо охраняемых территорий в Булунском, Нижнеянском и Анабарском улусах. Разрабатывается региональный стандарт оценки охраны природы и отходов производства. Ведутся хоздоговорные работы по сохранению редких исчезающих видов флоры и фауны. Действует учебно-научная лаборатория рационального природопользования «Экотехнополис».

В сотрудничестве с компанией «АЛМАС» проводится научно-исследовательская работа «Освоение системы лесов Ленского и Олекминского районов РС(Я)». В ней участвует не только наш университет, но и Уральский государственный лесотехнический университет и Технический университет г. Зволен Словацкой Республики. Наши студенты и ученые задействованы в таких практических проектах, как озеленение города, участие в акциях «Аллея России», «Всероссийский день посадки леса».

Сотрудничество с организациями-партнерами приносит большую пользу не только университету, но и региону в целом.

Интервью взяла Ирина Довгаль

СПЕЦЫ НУЖНЫ, ПРОБЛЕМЫ — С ОБУЧЕНИЕМ

Несмотря на активное развитие морской отрасли РФ, она по-прежнему испытывает острый кадровый голод. Российские специалисты в области судостроения и эксплуатации судов востребованы везде. Научная база, сформированная в России, позволяет вузам готовить настоящих профессионалов. Но отраслевые учебные заведения сетуют на то, что бизнес не хочет вкладывать средства в подготовку ценных кадров.

ВЫПУСКНИКИ НА ВЕС ЗОЛОТА

Морская отрасль принимает существенную долю всех инвестиций в российскую транспортную инфраструктуру. По данным Минтранса, за прошлый год портовые мощности России выросли на 20 млн т, рост грузооборота в морских портах составил более 5%. Строятся новые, современные высокотехнологичные суда, в том числе в 2015 г. введены в эксплуатацию два дизель-электрических ледокола. На Севере продолжается строительство морского порта Сабетта, который в будущем обеспечит круглогодичную навигацию по Северному морскому пути.

По словам ***министра транспорта РФ Максима Соколова,*** подготовка кадров для водного транспорта остается одним из главных вопросов в отрасли. Ведь эффективная и безаварийная работа современных судов прежде всего зависит от людей и их квалификации. По официальным данным, в 2015 г. в вузах Росморречфлота подготовлено 11 539 специалистов, из них 8165 человек получили высшее образование. При этом 4107 человек учились за счет средств федерального бюджета. Среднее профобразование получили 3374 человека, в том числе 2658 человек обучались на бюджетной основе. По состоянию на 1 января 2016 г. всего по программам высшего и среднего профессионального образования учатся 59 788 человек, из них за счет средств федерального бюджета — 35 992 будущих профессионала морской и речной отрасли.

Крупнейшие вузы Северо-Запада готовят специалистов по эксплуатации судовых и энергетических установок, судовождению, электрооборудованию судов и средств автоматики, эксплуатации транспортного радиооборудования, рабочих, техников и управленческого персонала. Выпускники морских специальностей, как говорится, на вес золота. Например, в Архангельске общая нехватка кадров в этой области составляет более 30%. По словам ***консультанта отдела профориентации и профессионального обучения Министерства труда, занятости и социального развития Архангельской области Ольги Вохтоминой,*** ожидается, что в 2017 г. кадровый дефицит составит почти 50%, в 2018-м — порядка 40%. В одном только центре судоремонта «Звездочка» открыто более 200 инженерно-технических вакансий, и в ближайшее время, по словам руководства компании, ей понадобятся еще более 1500 основных производственных рабочих.

ДЕФИЦИТ НАСТАВНИКОВ

Однако ажиотажный спрос не приводит к соответствующему улучшению условий учебы и работы в морских вузах Северо-Запада. Для того чтобы привлечь специалистов в отраслевые вузы, согласно «майским указам» президента Владимира Путина, в прошлом году была увеличена зарплата преподавателей. Между тем сами работники сферы образования не чувствуют, что стали намного богаче. Напротив, преподавательский состав в крупнейших морских вузах региона стареет, молодые специалисты не хотят работать со студентами за мизерное вознаграждение.

По словам ***директора Морского института Мурманского государственного технического университета Юрия Юдина,***

формирование кадрового состава преподавателей стало одной из сложнейших задач для вуза. «Например, потому, что есть серьезный разрыв между зарплатой специалиста, который работает в морской отрасли, и той, которую может получить преподаватель специальной кафедры. Не всякий человек, которого хотелось бы пригласить на преподавательскую работу, готов работать за такие деньги. А нам хотелось бы на специальных кафедрах иметь высококвалифицированных, перспективных преподавателей», — отмечает Юрий Юдин.

В целом проблемы высшего образования в морской сфере типичны для многих российских вузов. Как, в свою очередь, подчеркивает ***директор Института судостроения и морской арктической техники (Севмашвтуза) Марк Ивлев,*** во-первых, это невысокий уровень оплаты труда всех категорий работников учебного заведения, а также существенный износ материально-технической базы. Кроме того, отмечает Марк Ивлев, уровень взаимодействия с вузом предприятий, на которых будут работать будущие специалисты, тоже оставляет желать лучшего.

БОЛЬШОЕ ПЛАВАНИЕ

Образовательные центры сталкиваются и с другими трудностями — здесь пытаются сделать подготовку кадров более современной и отвечающей запросам реальной экономики. По словам ***директора Мурманского филиала ГУМРФ им. Адмирала С.О. Макарова Романа Рябченко,*** в последние годы наблюдаются отток населения с территории Мурманской области, экономический спад производства, перенос открытия крупных проектов на более поздние сроки. «Совокупность этих обстоятельств вносит коррективы и в организацию образовательных услуг нашего учебного заведения, — поясняет Роман Рябченко. — Мы вынуждены прекращать реализацию нерентабельных форм и направлений обучения, открывая новые направления подготовки, которые необходимы нашим партнерам — транспортным компаниям и организациям».

В настоящее время филиал проводит более 30 программ обучения для лиц командного и рядового состава морского, ледокольного, научно-исследовательского и рыбопромыслового флотов, в том числе полный спектр программ подготовки в соответствии с требованиями Международной конвенции о подготовке, дипломировании моряков и несении вахты 1978 года с поправками (Конвенции ПДНВ). Центр готовит сотрудников более чем для 50 предприятий и организаций, расположенных на территории Мурманска и Мурманской области. Крупнейшими заказчиками услуг вуза являются такие компании, как «Атомфлот», «Морская арктическая геолого-разведочная экспедиция», «Росморпорт», «Газпром флот», «Мурманский траловый флот».

Другой крупный морской вуз — Северный (Арктический) федеральный университет (САФУ) им. М.В. Ломоносова тоже может похвастать званием «кузницы кадров» для своего региона. Учебный процесс здесь организован при участии Института судостроения и морской арктической техники (ИСМАРТ, бывший Севмашвтуз). Организация учебного процесса по этой системе предусматривает, что студенты ИСМАРТа обязательно закрепляются за соответствующим базовым предприятием, оформляются на работу, с ними заключается трудовой договор.

Рано или поздно предприниматели поймут, что переучивать сотрудников на предприятиях затратно и неэффективно, тем более что существующие образовательные программы вузов позволяют сразу готовить ценных специалистов.

В результате практиканты имеют двойной статус: студентов федерального университета и работников предприятия, направленных на учебу во втуз. Такой статус сохраняется за ними на протяжении всего периода обучения. Как работник предприятия, студент в «рабочие» семестры получает зарплату, пользуется всеми социальными льготами, реализует свои знания на рабочем месте. При этом предприятие выплачивает ему дополнительную стипендию. По информации представителей САФУ, большинство выпускников этого вуза отправляются

на работу на предприятия АО «Объединенная судостроительная корпорация», в том числе в АО «ПО «Севмашпредприятие», АО «ЦС «Звездочка», АО «Северный рейд», АО «СПО «Арктика», АО «НИПТБ «Онега» и др.

Молодые специалисты с морской специальностью пользуются спросом не только в родных краях, но и за рубежом. «Наши выпускники очень востребованы на рынке труда. И это не преувеличение, — отмечает Юрий Юдин. — Вплоть до Москвы, до Нью-Йорка и Сингапура, они востребованы там, где есть потребность в квалифицированных морских специалистах. Причем не только на морских предприятиях, но и на береговых. Это не мое мнение, эта информация исходит от работодателей».

По словам Юрия Юдина, на Севере базируются предприятия различного назначения — флоты Союза рыбопромышленников Севера, «Атомфлот», Мурманское морское пароходство, «Газфлот», «Роснефтефлот», Мурманский транспортный филиал «Норильского никеля» и др. «Все эти предприятия укомплектованы командным составом, состоящим из наших выпускников более чем наполовину. В некоторых флотах, где, казалось бы, наших специалистов не должно быть так много, их тоже предостаточно. В "Атомфлоте" 70% наших судоводителей. Примерно столько же, если не больше, в Мурманском морском пароходстве. Руководители предприятий рыбной отрасли Северного бассейна тоже в основном наши. Предприятия довольны, довольны и выпускники, не надо заниматься поисками места работы после завершения обучения», — объясняет Юрий Юдин.

НА РАЗНЫХ ВОЛНАХ

Однако, несмотря на востребованность специалистов в области морского и речного судоходства, бизнес не спешит помогать государственным вузам в подготовке кадров. И в этом заключается основная проблема отечественного образования. Как утверждают руководители крупнейших вузов Северо-Запада, предприятия неохотно размещают заказы на обучение специалистов, не помогают студентам с прохождением практики. В результате учебное заведение ведет подготовку специалистов в соответствии со своими представлениями о профессии, которые на деле могут быть далеки от реальности. Переучивать молодых выпускников приходится уже во время работы, и этот процесс требует от работодателя временных и материальных затрат.

Все дело в психологии российского бизнеса, уверены эксперты. Российские предприниматели не готовы вкладывать средства тогда, когда выгода неочевидна. «Вообще частный бизнес на то и частный. Он не будет тратить деньги тогда, когда может достичь своих целей без дополнительных расходов. До тех пор пока частный бизнес не будет иметь проблем с формированием кадрового ресурса своего предприятия, он ни копейки не вложит в образование», — считает Юрий Юдин.

По его словам, одна из основных трудностей, с которыми сталкивается Мурманский государственный технический университет, заключается в отсутствии желаемого контакта с предприятиями морской отрасли. «Это отсутствие ограничивает возможности осуществления полноценной практической подготовки будущих морских специалистов, не способствует ее качеству. В принципе это непростая задача: дать полноценную практическую подготовку специалисту в период обучения. Она сопряжена с решением ряда сложных проблем, которые препятствуют предоставлению соответствующей практической подготовки выпускника, чтобы он вышел за пределы университета, имея опыт работы, навыки, которые должны лежать в основе его профессиональной компетентности», — отмечает Юрий Юдин.

Впрочем, эксперты не сомневаются, что в ближайшие годы ситуация будет меняться к лучшему. Рано или поздно предприниматели поймут, что переучивать сотрудников на предприятиях затратно и неэффективно, тем более что существующие образовательные программы вузов позволяют сразу готовить ценных специалистов. Осталось дождаться продуктивного диалога между бизнесом и вузами.

Екатерина Хвостова, «Морской бизнес Северо-Запада»

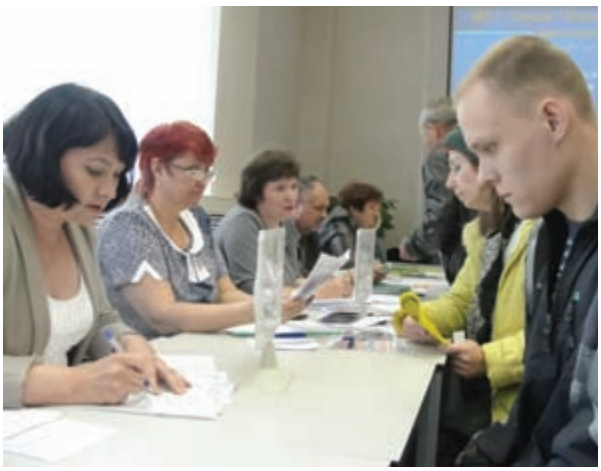
РЕГИОНАЛЬНЫЙ ОБЗОР

ОМСКАЯ ОБЛАСТЬ

Региональный департамент транспорта решил организовать специализированную ярмарку вакансий омских пассажирских автотранспортных предприятий — они испытывают дефицит кадров. Об этом пишет omskregion.info. Первая специализированная ярмарка вакансий омских ПАТП и МП «Электрический транспорт» прошла в информационном центре областной службы занятости. На серьезность кадровой проблемы на муниципальных пассажирских предприятиях указывало участие в специализированной ярмарке всех директоров ПАТП, а также директора департамента транспорта Омска Виталия Маслика.

Руководитель ведомства и открывал мероприятие. Он рассказал, что омские пассажирские предприятия могут сегодня трудоустроить 400–500 человек. Они готовы принять безработных омичей и жителей области на места водителей автобусов категории D, водителей троллейбусов и трамваев. Также имеются вакансии слесарей по ремонту автомобилей и кондукторов. В большинстве омские ПАТП готовы предоставить места проживания для водителей и кондукторов, приехавших из районов Омской области. «Не будет барьером для трудоустройства в ПАТП отсутствие соответствующей специальности. Желающих работать научим, причем бесплатно, в учебно-курсовом комбинате автомобильного транспорта», — завершил свое выступление на открытии ярмарки Виталий Маслик.

Каждое предприятие выступило с заранее подготовленной презентацией, с видеорядом или документальным фильмом. ПАТП №8 представлял сам директор Алексей Мартыненко. Он рассказал, в частности, о том, что ПАТП №8 ставит перед собой амбициозные задачи по увеличению объема перевозок. С этой целью принято решение закупить дополнительно 10 новых ПАЗов. С учетом этих планов предприятию требуется сегодня около 30 водителей и около 20 кондукторов. При этом директор подчеркнул, что он хотел бы видеть на своем предприятии квалифицированных водителей: «Мы ждем людей, которые готовы и способны качественно работать, ответственно исполнять свои обязанности. Так как наша основная задача — непрерывная работа по повышению качества обслуживания и безопасности перевозок пассажиров».



В ответ на добросовестное отношение к работе руководство гарантирует водителям и другим специалистам полный социальный пакет, своевременную оплату труда (дважды в месяц), медицинское обслуживание, оплату больничных листов и пр. Также работникам предоставляется бесплатный проезд на всех видах городского пассажирского транспорта.

Что касается оплаты труда, то о ней в презентации рассказали только в документальном фильме о ПАТП №4. Здесь средняя заработная плата водителей сегодня составляет 23 тыс. руб. Зарплата кондукторов — от 13 тыс. и выше. Как пояснил журналистам директор департамента транспорта Виталий Маслик, есть предприятия, где средняя зарплата водителей уже сегодня доходит до 27 тыс. руб. Кроме того, в планах департамента повысить оплату труда водителей с учетом инфляции с начала года.

Но пока безработных водителей высокого класса, готовых трудиться за зарплату в 23–27 тыс. руб., в Омской области немного. Один из участников ярмарки по имени Сергей (фамилию назвать отказался) пояснил ситуацию так: «Работа водителя пассажирского автобуса очень тяжелая и ответственная. Я это испытал на себе. Сейчас работаю на грузовом автомобиле на междугородних маршрутах. Получаю не менее 35 тыс. руб. Если бы в ПАТП мне предложили хотя бы 30 тыс. руб., я бы пошел туда работать. От длительных командировок устаешь, хочется быть больше с семьей, детьми».

Организаторы не очень расстроились по поводу малого количества в зале желающих трудоустроиться водителями и кондукторами. «Это была первая ласточка. Дальше будем расширять географию проведения специализированных ярмарок. Будем организовывать их в сельских центрах занятости. Придет 20 человек — хорошо, придет 10 — тоже хорошо», — подвел итоги первой специализированной ярмарки директор департамента транспорта.

МАГАДАН

Городской центр занятости провел мониторинг ситуации на рынке труда на территории Магадана. По данным за пять месяцев 2016 г., как уточняется в материале kolyma.ru, количество заявлений

граждан о предоставлении государственных услуг в службу занятости города Магадана составило 3625 (на 3% меньше по сравнению с аналогичным периодом 2015 г.), из них по содействию в поиске подходящей работы — 1206 заявлений (на 10% меньше по сравнению с аналогичным периодом 2015 г.). Зарегистрированы в качестве безработных 743 человека, что на 4% меньше по сравнению с прошлым годом.

Среди граждан, признанных безработными, 56% составляют мужчины, 30% имеют высшее образование, 37% составила молодежь в возрасте 16–29 лет, 9% — граждане, относящиеся к категории инвалидов. В органы службы занятости населения г. Магадана всего было заявлено 1886 вакансий, что на 3% меньше, чем в аналогичном периоде 2015 г.

По состоянию на 1 июня 2016 г. численность безработных граждан, состоящих на учете в Магадане, составила 610 человек, что на 11% меньше, чем на 1 июня 2015 г. Соответственно, уменьшился уровень регистрируемой безработицы, который составил 0,96% (по состоянию на 1 июня 2015 г. уровень безработицы составлял 1,05%). Несмотря на уменьшение численности безработных на конец отчетного периода на 11%, по сравнению с прошлым годом повысился коэффициент напряженности на регистрируемом рынке труда из-за уменьшения заявленной работодателями потребности в работниках на 27%.

В мае 2016 г. наибольшая потребность у работодателей была в следующих сферах экономической деятельности:

— «Строительство», «Строительные, монтажные и ремонтно-строительные работы» (штукатур, маляр, бетонщик) — 84 человека;

— «Торговля и общепит» (овощевод) — 41 человек;

— «Служащие, ИТР» (оператор связи) — 22 человека;

— «Педагоги, мастера производственного обучения» (воспитатель) — 13 человек.

Наиболее востребованные профессии (вакансии) в мае 2016 г.:

— водитель автомобиля — з/п в размере 16,8–33,0 тыс. руб.;

— рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий — з/п в размере 15,9–20,9 тыс. руб.;

— экономист — з/п в размере 20,0–30,0 тыс. руб.

Всего за январь — май 2016 г. в мероприятиях по содействию занятости населения приняли участие 2822 человека, что обеспечило выполнение годовых контрольных показателей, установленных на 2016 г., на 52,3%.

За январь — май 2016 г. информацию о положении на рынке труда получили 102 работодателя (в аналогичном периоде 2015 г. — 93); к профессиональному обучению по направлению органов службы занятости приступил 201 человек (100% к числу приступивших в аналогичном периоде 2015 г.), из них: 151 человек — безработные граждане, 20 человек — занятые женщины, находящиеся в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет, 30 человек — пенсионеры.

За январь — май 2016 г. при содействии органов службы занятости нашли работу (доходное занятие) 223 человека, из них 210 человек имели статус безработного.

В соответствии с подпрограммой «Оказание содействия добровольному переселению соотечественников, проживающих за рубежом» за дополнительными гарантиями обратились 186 человек, 147 из которых получили дополнительные гарантии.

ТУЛЬСКАЯ ОБЛАСТЬ

Заместитель председателя регионального правительства Марина Левина провела заседание координационного комитета содействия занятости населения Тульской области. В ходе заседания, как отмечает управление пресс-службы и протокола правительства Тульской области, обсуждались итоги работы по регулированию ситуации на рынке труда в 2015 г. и планы на 2016 г.

Как сообщил региональный министр труда и социальной защиты Андрей Филиппов, состояние рынка труда Тульской области в прошлом году оставалось стабильным вследствие положительной динамики основных индикаторов экономического развития региона. Уровень регистрируемой безработицы снизился с 0,9% на начало 2015 г. до 0,8% на конец года. В прошлом году предприятия и организации Тульской области предоставили в органы занятости населения более

53,5 тыс. вакансий, всего в течение этого года в банке данных Тульской области насчитывалось более 69,7 тыс. вакансий. Среднемесячная заработная плата в экономике Тульской области за 2015 г. составила 27 552,6 руб., прирост к 2014 г. составил 6,5%.

Регулированию ситуации на рынке труда области способствовала реализация государственной программы «Содействие занятости населения Тульской области», по итогам которой в 2015 г. с помощью органов занятости было оказано около 160 тыс. государственных услуг, в том числе трудоустроено более 20 тыс. человек. Оказано содействие добровольному переселению в РФ 12 030 соотечественникам, проживающим за рубежом (при плане 7500). Прошли обучение и проверку знаний по охране труда в обучающих организациях более 10 тыс. человек.

По словам Андрея Филиппова, с целью недопущения социальной напряженности требуется осуществлять контроль ситуации на рынке труда Тульской области. Во взаимодействии с региональными органами исполнительной власти и объединениями работодателей предстоит организовать работу с работодателями по повышению количества и качества заявляемых ими вакантных рабочих мест, а также координировать работу в части роста заработной платы работников социальной сферы. По-прежнему будет продолжена работа по оказанию содействия добровольному переселению в РФ соотечественников, проживающих за рубежом.

По вопросу рассмотрения прогноза потребности рынка труда Тульской области в кадрах на 2016–2022 гг. выступила директор департамента труда и занятости населения Министерства труда и социальной защиты Тульской области Светлана Ильюшина.

Прогноз формируется по профессиям рабочих и должностям служащих в целом по Тульской области и по отдельным муниципальным образованиям. В текущем году прогноз сформирован по 470 профессиям рабочих и 139 должностям служащих. Что касается структуры потребности в кадрах в разрезе муниципальных образований, то наибольшая потребность — в Туле, Щекинском, Узловском, Ефремовском и Новомосковском районах. Здесь реализуются большие инвестиционные проекты. Кадровая потребность формируется в зависимости от сроков их реализации. Наименьшая потребность — в рабочем поселке Новогуровский, Каменском районе, г. Донском, Одоевском районе, г. Ясногорске.

Министр образования Тульской области Оксана Осташко добавила, что на основе анализа прогноза и первичных заявок от работодателей ежегодно формируется объем контрольных цифр приема для профессиональных образовательных организаций Тульской области.

Рассмотрение заявок от предприятий региона с учетом приоритетов социально-экономического развития привело к увеличению контрольных цифр приема по подготовке кадров для ведущих отраслей промышленности региона. Так, по сравнению с 2014/15 учебным годом контрольные цифры приема по подготовке кадров для промышленных предприятий были увеличены на 42%. При подготовке проекта заказа происходит ориентация на кадровую потребность региона с учетом возможностей профессиональных образовательных организаций.

СВЕРДЛОВСКАЯ ОБЛАСТЬ

В Свердловской области открыт Ресурсный центр по подготовке специалистов строительной отрасли. Подготовка будет осуществляться на базе Екатеринбургского колледжа транспортного строительства. Среди задач, которые будет выполнять Ресурсный центр, не только обучение студентов, но и повышение квалификации мастеров производственного обучения и действующих работников отрасли, а также представителей надзорных органов и специалистов ЖКХ.

Отметим, что в Свердловской области подготовке кадров и развитию инженерных профессий уделяется большое внимание. Второй год в регионе идет реализация программы «Уральская инженерная школа», разработанной по поручению губернатора Евгения Куйвашева и одобренной Президентом России Владимиром Путиным. В области действуют пять центров компетенций, на базе которых идет подготовка кадров в соответствии с самыми высокими мировыми требованиями. Новый Ресурсный центр, по сути, станет шестым центром компетенций в регионе и первым, где будет идти обучение специалистов строительной отрасли. Проект реализован в рамках государственно-частного партнерства.

«В рамках реализации программы "Уральская инженерная школа" в Свердловской области шаг за шагом происходят соответствующие изменения в части подготовки специалистов, способных работать с высокими технологиями и на производстве нового типа. Мы понимаем, что сегодня не все предприятия готовы выйти на такой уровень поддержки учебных заведений, но тем не менее ведутся постоянные встречи, переговоры с представителями различных компаний. Создание таких ресурсных центров для нас показатель того, что предприятия заинтересованы в подготовке специалистов высокого уровня», — отметил министр общего и профессионального образования Свердловской области Юрий Биктуганов.

Ресурсный центр оснащен самым передовым оборудованием, позволяющим качественно обучать монтажу самых современных строительных материалов. Методическая база обучения направлена на освоение новейших технологий, увеличивающих скорость монтажа и надежность готового строительного объекта. Направления, по которым будет вестись обучение, в регионе представлены впервые. В частности, речь идет о технологии плоских крыш с наплавляемыми кровлями, утеплении, программе энергоэффективности, секторе малоэтажного строительства. Данные технологии ранее не были представлены в образовательном процессе.

«У ребят появляется возможность изучить новые, современные технологии, которые используются в строительной отрасли. В дальнейшем это позволит им реализовать себя в процессе трудоустройства. Также ведется серьезная работа по получению новых знаний и умений мастерами производственного обучения, есть возможность выстроить новые взаимоотношения с другими строительными организациями области и УрФО. Данный проект позволяет нам не стоять на месте, постоянно развиваться», — подчеркнул директор колледжа Денис Шевченко.

Развитие диалога между бизнесом и образованием, предоставление возможности трудоустройства выпускникам вузов и колледжей на крупных промышленных предприятиях Свердловской области, получение информации об обучении в ведущих вузах России стало темой для обсуждения на международной промышленной выставке «ИННОПРОМ-2016» в рамках уникального проекта «ПРОФИ. Образовательные решения в промышленности».

Для представителей образовательных организаций технического профиля, абитуриентов и студентов вузов и колледжей, поступивших на технические специальности, будут организованы образовательные маршруты и профориентационный квест. Деловая программа проекта включала более 50 круглых столов, дискуссий, мастер-классов с участием разработчиков учебного оборудования. Эксперты обсудили проблемы рынка производства и сбыта учебной продукции, вопросы ранней профориентации, изменения в требованиях к образовательной и технологической инфраструктуре при подготовке промышленных кадров.

НЕЭФФЕКТИВНАЯ СКРОМНОСТЬ

В наших традициях не принято выделять себя. Мы с детства слышим от родителей фразу: «Будь скромнее!» У многих эта установка остается на всю жизнь, создавая проблемы в том числе и при поиске работы. Как «продать» себя работодателю без собственной похвальбы?

НЕ ЗАНИЖАЙТЕ СВОИ СПОСОБНОСТИ

В 1999 г. психологи Дэвид Даннинг и Джастин Крюгер провели эксперимент. Они попросили студентов Корнелльского университета США решить несколько задач на логику, знание грамматики и чувство юмора. После этого студентам предложили оценить свои способности по сравнению с сокурсниками. Оказалось, что большинство испытуемых завысили свои результаты. При этом выше всего себя оценивали студенты, сделавшие наибольшее количество ошибок. А самые успешные участники, наоборот, себя недооценили.

Итоги этого эксперимента известны в психологии как эффект Даннинга–Крюгера: люди с низкой квалификацией склонны оценивать себя выше, чем компетентные специалисты, которые, наоборот, недостаточно уверены в своих знаниях и навыках.

Подобная неуверенность в себе — далеко не всегда врожденная черта характера. Если соискатель 25 лет работал на одном месте или никогда сам не искал работу, скорее всего, он будет занижать свои способности. «Скромным профессионалам сложно понять, какие именно их компетенции имеют спрос на рынке труда, — считает *Илья Гольдовский, консультант по развитию карьеры в "Психологии трудоустройства".* — Мы не раз наблюдали ответственных, умеющих достигать результатов соискателей, которые не могли "продать" работодателю свое умение выполнять проекты, укладываться в сроки и бюджеты, брать на себя ответственность за команду. Таким людям кажется, что эти качества свойственны любому сотруднику».

Совет от hh.ru. Напишите список из 10 своих сильных сторон (личные качества, профессиональные навыки, знание конкретных программ, языки). Составьте список удачных решений на предыдущих местах работы. Это не обязательно должны быть масштабные проекты, за которые вам или компании дали премию. Наоборот, это могут быть процессы, заметные только вам или вашему отделу. Например, вам удалось внедрить способ работы с документами, который существенно сократил процесс подписания договоров.

СМЕЛЕЕ ОТКЛИКАЙТЕСЬ НА ВАКАНСИИ

Скромные кандидаты склонны принижать свои опыт, знания и заслуги. Иногда это происходит еще до собеседования, рассказывает *заместитель директора по персоналу ICL Services Евгения Солонина:* «В нашей практике были случаи, когда кандидат видел вакансию, но считал, что не подходит, и не откликался. А позже его находили HR-менеджеры и "отрывали с руками"».

Мало просто выслать резюме или оставить отклик на hh.ru. Практика показывает, что чем активнее кандидат, тем больше у него шансов попасть на интервью, добавляет *Ольга Мишина, руководитель HR-проектов Softline:* «Резюме может затеряться в потоке других. А дополнительный звонок менеджеру по подбору персонала поможет соискателю обратить на себя внимание».

Совет от hh.ru. Некоторые соискатели стесняются публично заявлять о поиске работы в социальных сетях, потому что им придется презентовать себя широкой аудитории. Но Facebook и LinkedIn сейчас — мощные HR-инструменты. Пользуйтесь

ими, афишируйте, что вы сейчас ищете работу. Составьте краткий и емкий пост. Укажите, какую работу хотите найти и что умеете делать. Дайте ссылку на резюме и прикрепите деловую фотографию. Попросите коллег подтвердить ваши навыки — для этого в резюме есть специальная кнопка. Опубликуйте их в своей ленте и в профильных группах. Не стесняйтесь просить друзей «расшарить» вашу запись.

ГОТОВЬТЕСЬ К СОБЕСЕДОВАНИЮ ЗАРАНЕЕ

Перед каждым интервью делайте «домашнюю работу», рекомендует Ольга Мишина: «Изучайте сайт компании, читайте статьи с ее упоминанием, постарайтесь узнать немного больше об особенностях корпоративной культуры. С этими знаниями вы сможете лучше подготовиться к встрече».

«Обязательно подготовьте краткую презентацию о себе на 1–2 минуты, — добавляет Евгения Солонина. — Большую часть этой презентации отведите описанию наиболее актуального для вакансии опыта. А потом рекрутер вам поможет, задав еще миллион вопросов».

Попросите друзей и близких помочь вам. «Пусть они оценят вас как сотрудника, — советует *Алексей Нащекин, практикующий психолог центра современной психологии "Путь рассвета".* — Выберите из своего окружения человека, который сможет честно вас покритиковать, определить положительные и отрицательные стороны. Это поможет понять, как себя презентовать в дальнейшем. Напишите свои плюсы для работодателя и озвучивайте их на собеседованиях».

Совет от hh.ru. Собираясь на собеседование, заранее репетируйте свои ответы на вопросы рекрутера. Можно делать это перед зеркалом, а можно подключить членов семьи или друзей. Это очень популярная рекомендация, которую дают все HR-менеджеры, потому что это действительно работает.

РАССКАЗЫВАЙТЕ ПРО СВОЙ ОПЫТ

Неуверенный рассказ о прошлой работе — основная ошибка скромных соискателей, считает *начальник отдела по подбору персонала маркетингового агентства «Биплан» Ольга Никитина:* «Поверьте, всю нужную информацию о кандидате HR-менеджер может прочитать в резюме или найти в социальных сетях, — продолжает она. — От соискателя требуется только пересилить страх и рассказать своими словами, что он умеет делать, чему хочет научиться и чего заслуживает. Смоделируйте разговор с рекрутером заранее. Большинство собеседований строятся по шаблону, поэтому особых сюрпризов ждать не стоит».

Ни в коем случае не преуменьшайте свой опыт и личные достижения, добавляет Евгения Солонина. «Если вы умалчиваете об успехах или приписываете их команде, оффер может уйти к более уверенному в себе соискателю. Обычно скромным людям неудобно говорить о себе. Поэтому они стараются максимально быстро завершить эту часть интервью. В результате можно упустить что-то важное, от чего проиграют и соискатель, и потенциальный работодатель. Если на интервью вам совсем некомфортно говорить о себе, хвалить себя и "продавать", попробуйте сместить фокус и поговорить о своей работе. Расскажите о технологиях, результатах, достижениях, лучше в цифрах (цифры — это же просто констатация фактов, а не хвастовство)».

Совет от hh.ru. Если на собеседовании вам сложно хвалить себя и рассказывать о своих достижениях, возьмите с собой сертификаты и документы, которые подтвердят ваши навыки. Покажите их HR-менеджеру вместе с резюме.

ОТНОСИТЕСЬ К СКРОМНОСТИ КАК К ДОСТОИНСТВУ

Работодатель вполне может расценить вашу скромность как достоинство, а не недостаток. Обычно те, кто много говорит и хорошо себя «продает», на самом деле имеют слабые компетенции, уверен *Виталий Александров, основатель студии email-маркетинга Out Of Cloud.* «Профессионалы редко кичатся своими талантами, — продолжает Виталий. — Я не раз встречал скромных кандидатов. Они приходили на встречи, мы долго обсуждали их компетенции. Те вещи, которые для нас являются критериями высококлассного специалиста, для них — обычная вещь, обыденность. Зачем рассказывать об обыденных вещах? Так они рассуждают. Поэтому, если вы проводите собеседование с таким соискателем, важно задать правильные вопросы. К примеру, лучше не спрашивать, чем человек гордится. Лучше задавать очень конкретные вопросы про задачи: что делал, как выполнял, кому делегировал, как проверял результат. Чем конкретнее вопрос, тем точнее и понятнее будет ответ от кандидата».

Совет от hh.ru. Попробуйте пройти несколько собеседований, не думая о конечном результате. Чем больше вы посещаете интервью, тем лучше становится ваш навык самопрезентации.

Сама по себе скромность как черта характера не является минусом. Но она не должна мешать получить работу мечты.

hh.ru

НЕВОСПОЛНИМОЕ ВРЕМЯ

Иногда наваливается столько дел, что кажется — эту кучу просто невозможно разгрести. Чтобы справиться с поставленными задачами, зачастую приходится либо задерживаться на работе, либо поздно ложиться спать, либо жертвовать более приятными занятиями. А все дело в неграмотном планировании времени и неумении расставлять приоритеты.

Олег Вольбром, бизнес-тренер

НЕ В УЩЕРБ ЛИЧНЫМ ВОПРОСАМ

У нас с вами есть только один реально ограниченный ресурс — время. Доступный нам капитал времени, оставшегося до конца жизни, составляет примерно 200–400 тыс. часов, и это время невосполнимо. С каждым днем информации все больше, события происходят быстрее, нужно вовремя реагировать, укладываться во все более жесткие сроки, при этом надо успевать уделять время себе любимому, друзьям, семье.

В России уже давно существует тайм-менеджерское сообщество, но острую актуальность эта методика приобрела сравнительно недавно. Тайм-менеджмент — это не только ежедневники, планы и сроки, это технология, позволяющая использовать невосполнимое время вашей жизни в соответствии с вашими целями и ценностями.

Ниже приведен ряд логических шагов для правильного распределения времени:

1. Отдых.
2. Мотивация.
3. Целеполагание.
4. Рабочий день.
5. Приоритеты.
6. Информация.

Давайте разберем эти шаги подробнее.

ОТДЫХ

Как увеличить эффективность отдыха в течение рабочего дня?

Попробуйте вспомнить, как распределялись ваши перерывы на отдых в течение вчерашнего рабочего дня. Скорее всего, у вас не было конкретного времени отдыха — когда получилось передохнуть, тогда и передохнули. Обычно это перекуры, неожиданные звонки знакомых, интересные статьи в Интернете, чашка кофе и т.д. У такого вида отдыха есть главный недостаток — он неритмичен. Отдых будет давать гораздо больше пользы, если будет предоставлен в строго отведенные промежутки времени. Оптимально это 5 минут отдыха через каждый час работы, причем огромную роль играет то, как именно вы отдыхаете.

Необходимо достичь максимального «переключения» в процессе отдыха, другими словами, нужно постараться полностью отключиться от того, чем вы занимались. Например, если вы работали сидя за компьютером в офисе, то лучше всего выйти на улицу, подышать свежим воздухом, можно сделать несколько простых упражнений. Важно за эти 5 минут полностью отключиться от офисной среды. Давайте попробуем оценить степень «переключения», которую дают разные виды отдыха, по пятибалльной шкале.

Например:

На 1 балл. Не вставая с рабочего места, глядя в тот же компьютер, почитать что-то интересное в Интернете.

На 2 балла. Не вставая с рабочего места, поговорить о чем-нибудь с коллегой.

На 3 балла. Дойти до кухни, выпить кружечку чая и обсудить там нерабочие вопросы. Мы сменили местоположение и темы, которыми озадачен наш мозг.

На 4 балла. Покинуть офис, подышать свежим воздухом, отключиться от офисной среды.

На 5 баллов. Покинуть офис, подышать свежим воздухом, размять уставшее тело, дать глазам возможность отдохнуть от монитора, полностью забыть обо всех рабочих проблемах.

Даже если у вас аврал, остановитесь на несколько минут, подойдите к окну, подышите свежим воздухом, успокойтесь. Решите, что является самым важным в этот момент, расставьте приоритеты и спокойно приступайте к делам. 5 минут может подождать практически любое дело, а вы за это время не успеете «ничего не забыть», зато упокоитесь и наверняка более качественно и безошибочно выполните вашу работу.

Очень важен и сон, причем зачастую качество сна важнее его продолжительности. Наш организм привыкает к определенному времени отхода ко сну и времени пробуждения. Если мы ложимся спать и просыпаемся в одно и то же время, то засыпаем и просыпаемся гораздо легче. Также можно подобрать подходящий именно вам режим сна, а именно временной промежуток. Понаблюдайте за собой, попробуйте варьировать длительность сна, и вы скоро определите, какая длина сна подходит именно вам.

МОТИВАЦИЯ

Как настроиться на выполнение сложных задач?

Как бы нам ни нравилась наша работа, время от времени нам приходится сталкиваться с достаточно трудными и не всегда приятными делами. Как «замотивировать» себя на выполнение таких задач с максимальной эффективностью, минимальными затратами времени и энергии? Психологи предлагают использовать метод «якоря». «Якорь» — это любая материальная привязка (музыка, слово, ритуал), связанная для нас с определенным действием. При необходимости настройки на задачу мы «включаем» нужный материальный «якорь» — и настраиваем себя на выполнение конкретных действий. По дороге на жесткие переговоры — рок, при настройке на интеллектуальную работу — умиротворяющая музыка без слов.

На самом деле многие из нас уже практикуют использование метода «якоря» в жизни, просто раньше мы это делали неосознанно. Даже простая чашечка кофе перед началом рабочего дня в офисе не только нас бодрит благодаря кофеину, она также является «якорем», настраивающим нас на концентрацию и внимательность.

В качестве примера можно сделать звонок, скажем, поставщику воды в офис и высказать ему, что вы недовольны постоянными задержками в поставках, и если эту ситуацию не исправят, вы поменяете поставщика. Поскольку такие разговоры мало кому приятны, вы постоянно откладывали его, но сделать это так или иначе надо, потому что за задержку выговор получаете именно вы.

Помимо «лягушек», время от времени нам попадаются «слоны». «Слоны» — это очень крупные задачи. Легко разделаться со «слоном» можно, разделив его на части, каждая из которых реально приближает вас к решению задачи. Например: вам для карьерного роста необходимо подтянуть английский язык. Эффективные части «выучить столько-то слов в неделю», «сходить столько-то раз к репетитору», «учить английские слова» не являются эффективной частью, изучать их можно до бесконечности, а в действии этом нет никакого приближения к расправе над «слоном».

Простой способ свести воедино всех ваших «слонов» и «лягушек» — это завести себе таблицу ежедневных дел. Такая таблица представляет собой обычный календарь, в котором к каждому дню недели привязаны «лягушки» и части «слонов». Выполняя привязанное задание, вы ставите галочку, не выполняя — прочерк. В прочерках нет ничего страшного, но если вы заметите, что напротив какой-либо задачи слишком много прочерков, это даст вам сигнал и заставит сделать необходимое.

Поэт Владимир Маяковский, поддерживавший движение научной организации труда, выразил принцип максимального переключения в простом лозунге:
Товарищ, запомни правило простое:
Работаешь сидя —
Отдыхай стоя!

Еще один очень важный вопрос — как настроиться на выполнение очень трудоемкой и сложной задачи? В этом нам поможет метод «швейцарского сыра». Принцип метода состоит в том, чтобы начинать работу с выполнения простых задач: «выгрызая» такие кусочки, вы вскоре обнаружите, что ваш «сыр» уже полон дырок и «доесть» его не составит большого труда. Сделав сначала приятную часть работы, вы обнаружите, что оставшаяся часть не такая уж и большая, и вы быстро с ней справитесь.

В нашей жизни часто встречаются совсем не трудоемкие, но неприятные дела, которые можно сделать достаточно легко, но из-за того, что они неприятные, мы их постоянно откладываем. Такие дела со временем могут перерасти в крупные неприятности. В тайм-менеджменте такие дела называются «лягушки». Возьмите за правило каждый день съедать по одной «лягушке», и вы не заметите, как все они закончатся.

ЦЕЛЕПОЛАГАНИЕ

Как достигать долгосрочных целей и как определить свои реальные ценности?

Вот что-что, а мечтать мы умеем исключительно хорошо. Гораздо сложнее обстоят у нас дела с воплощением мечты в реальность. Чтобы наши мечты сбывались, необходимо превратить их в цели.

Стивен Кови, известный американский специалист по управлению временем, различает «реактивный» и «проактивный» подходы к жизни. «Реактивный» — реагирование на внешние обстоятельства жизни «как сложилось» и «как получилось». «Проактивный» — выстраивание жизни по своему желанию, активное влияние на события и обстоятельства.

Действенным методом в решении этой непростой задачи может стать метод «корпорации». Представьте себя корпорацией ЗАО «Я». Метод успешного человека — это метод автономной корпорации, которая сама строит свою стратегию развития, активно планирует и осуществляет свое движение к заветной цели. В управлении корпорацией не существует правильных или неправильных стратегий, важны индивидуальные решения, подходящие под специфику именно вашей жизни. Для того чтобы «не ждать подачек судьбы», а самому брать необходимое, нужно четко понимать, чего же мы хотим, ставить долгосрочные цели и неуклонно, несмотря на обстоятельства, идти к ним. Здесь вам поможет описанный на бумаге план действий, необходимых для достижения цели.

А как определить ваши базовые ценности, на основе которых можно будет формулировать долгосрочные цели? Отличная новость — простой инструмент для выявления личных ценностей уже существует! Принцип действия инструмента довольно прост — каждый день записывайте в тетрадь одно самое яркое событие дня, не важно, что именно, главное, чтобы, по вашему мнению, оно было самое яркое (например, случайный разговор с незнакомым человеком или публичная похвала начальства). В конце недели выберите одно из семи событий, через месяц одно из четырех и т. д., а рядом с событием формулируйте ту вашу ценность, на основе которой именно это событие вы сделали главным. Возможно, вы сами будете удивлены, анализируя ваши ценности.

РАБОЧИЙ ДЕНЬ

Как научиться планировать рабочий день, оставаясь при этом мобильным?

Самое главное в планировании рабочего дня — это сам план, причем в письменном виде. Стикеры на мониторе, крестики на руке, задачи в памяти и «напоминалки» на телефоне планом не являются. План нужен не для того, чтобы загнать в себя в жесткие временные рамки, тем самым исключив рабочую мобильность в постоянно изменяющихся условиях. План — это как раз способ ориентироваться в изменяющихся обстоятельствах.

Как сделать план гибким, удобным и комфортным? Каждый день записывайте все задачи на день, разместите план так, чтобы он всегда был перед глазами, и регулярно просматривайте его в течение дня — много времени это не отнимет, зато позволит вам контролировать выполнение приоритетных задач и переносить при необходимости вторичные дела.

При планировании мы будем иметь дело с тремя типами задач:

— «привязанные» — встречи, собрания, совещания. Это те задачи, которые строго привязаны к конкретному времени;

— «свободные» — отправить почту или позвонить клиенту. Такие задачи не привязаны к конкретному времени, они должны быть выполнены в течение дня, поэтому ими можно манипулировать для гибкости вашего плана;

— «трудоемкие» — подготовка отчета. Это крупные приоритетные задачи, на выполнение которых потребуется много времени.

Такое разделение задач позволит вам оптимально использовать ваше время. «Привязанные» типы задач создадут костяк вашего плана, а с помощью «свободных» типов задач вы сможете корректировать ваш день в зависимости от обстоятельств.

ПРИОРИТЕТЫ

Как отсеять лишние и навязанные дела от важных и приоритетных?

Начать нужно с того, что необходимо определить навязанные дела. Нужно уметь говорить «нет» делам, которые не соответствуют вашим целям, ценностям или принципам. В жизни мы довольно часто сталкиваемся с навязанными делами, например:

— коллега просит сходить с ней в магазин и помочь подобрать одежду;

— сослуживец попросил помочь с выполнением какого-либо задания;

— один из работников фирмы зовет пойти с ним на деловой банкет.

Научиться говорить «нет» не означает никогда никому ни в чем не помогать. Иногда полезно и даже приятно пойти кому-либо навстречу и помочь, но если вам не хочется что-то делать, не бойтесь сказать «нет», вежливо, но твердо. Очень важно не стать мягким, не способным отказывать человеком, ведь для вас важнее всего должны быть именно ваши цели и ценности, а не дела других. На практике сделать это легко, если рассмотреть рабочие моменты.

Например, вас постоянно нагружают не вашей работой. В данном случае вы должны зафиксировать в письменном виде выполняемые вами задачи и время, которое на это уходит, и показать эти записи своему руководителю. Важно объяснить руководителю, почему это вредно для выполнения ваших основных функций. Важно потому, что ваш личный комфорт начальника зачастую не сильно волнует, а вот качество выполнения ваших прямых обязанностей ему наверняка интересно.

ИНФОРМАЦИЯ

Работа с внешними источниками информации

Конечно, в первую очередь речь здесь пойдет об электронной почте. Неоспоримое удобство электронной почты заключается в том, что вам не нужно сиюминутно обрабатывать такую информацию, вы можете сделать это в любое удобное для вас время. А сложность заключается в том, что, выполняя определенную задачу и видя, что нам пришло новое письмо, мы получаем тревожный сигнал и сразу лезем в почту читать это письмо, забывая о, возможно, важном деле. Как правило, такие письма не имеют для нас важности, и отвлекаемся мы чисто автоматически. Бороться с этим довольно непросто, всегда возникают мысли: «А вдруг там срочное указание от начальства» или что-то в этом роде.

Решить данную проблему можно следующим способом. Отключить систему оповещения о приходе новых сообщений, определить для себя, сколько раз в день оптимально проверять почту, и всегда следовать этому правилу. Лучше, если время проверки почты будет определенным и будет хорошо известно вашим коллегам. Иногда нужно просматривать почту чаще, например, если ваш руководитель в течение дня часто высылает по электронной почте срочные поручения. Но даже в таких случаях выемки почты один раз в час или в крайнем случае в полчаса вполне достаточно.

Чтобы пользоваться почтой эффективней, полезно освоить десятипальцевый метод печати. Обучение потребует от вас часа времени в течение 3–4 недель, но даст вам возможность более быстро набирать текст. Также вы сможете осознать, что писать вам так же легко, как и говорить, это позволит использовать почту гораздо активнее, получая существенные выгоды времени.

Следующий вопрос в работе с электронной почтой — спам. Но когда человек четко знает, что для него важно, отвлечь его очень трудно, в особенности всяким информационным мусором.

Пространство рядом с монитором необходимо заполнять информативными предметами — стикерами, записками, документами. В центре вашего внимания должны быть только вещи, напоминающие вам о приоритетных задачах. Степлер, пенал с ручками, калькулятор лучше убрать из центра внимания — они будут отвлекать. Затем располагайте на столе предметы, напоминающие о менее важных делах, выполнение которых можно перенести. Технически необходимые средства (телефон, ручки, карандаши) нужно разместить на расстоянии досягаемости руки — в течение дня у вас должна быть возможность легко и быстро их использовать.

ЮРИДИЧЕСКАЯ КОНСУЛЬТАЦИЯ

На вопросы читателей журнала отвечает юрист и консультант по трудовому праву Людмила Французова

В связи с тем, что руководитель организации был дисквалифицирован, было вынесено решение о закрытии фирмы. Гражданин прошел процедуру регистрации в качестве безработного. Через некоторое время ему предложили вернуться в бывший коллектив, который возглавил все тот же генеральный директор, но теперь фирма называется по-другому. Гражданин задает вопрос: если руководителя организации дисквалифицировали, может ли он быть избран на должность в другой организации? Имеет ли смысл ему снова возвращаться, по сути, на прежнее место работы?

Выбор, конечно, остается за гражданином. Возможно, ему нравился коллектив, где он трудился, или его устраивали условия труда, поэтому он задумывается о возвращении. Но давайте разберемся, что такое дисквалификация и насколько законно функционирует его единоличный исполнительный орган — генеральный директор.

Согласно ч. 1 ст. 3.11 Кодекса Российской Федерации об административных правонарушениях дисквалификация заключается в лишении физического лица права замещать должности федеральной государственной гражданской службы, должности государственной гражданской службы субъекта РФ, должности муниципальной службы, занимать должности в исполнительном органе управления юридического лица, входить в совет директоров (наблюдательный совет), осуществлять предпринимательскую деятельность по управлению юридическим лицом, осуществлять управление юридическим лицом в иных случаях, предусмотренных законодательством РФ, либо осуществлять деятельность по предоставлению государственных и муниципальных услуг либо деятельность в сфере подготовки спортсменов (включая их медицинское обеспечение) и организации и проведения спортивных мероприятий, либо осуществлять деятельность в сфере проведения экспертизы промышленной безопасности, либо осуществлять медицинскую деятельность или фармацевтическую деятельность.

Дисквалификация может быть применена, в частности, к лицам, осуществляющим организационно-распорядительные или административно-хозяйственные функции в органе юридического лица, к членам совета директоров (наблюдательного совета). Так что, как видно, если генеральный директор был дисквалифицирован, то он не вправе заниматься «организационно-распорядительной» деятельностью (как пишет закон) в новой фирме. Административное наказание в виде дисквалификации назначается судьей на срок от шести месяцев до трех лет.

Я работаю с работодателями, в том числе принимаю отчетность о наличии вакансий. Подошло время использовать профессиональные стандарты в работе, но до сих пор мне непонятно: как должно соотноситься название должности сотрудника, которое работодатель указывает в вакансии, с принятыми стандартами?

Минтруд России в последнее время не раз комментировал порядок применения профессиональных стандартов. В частности, в своем письме от 10.02.2016 чиновники разъяснили, что для большинства работодателей (кроме тех, в отношении которых могут быть определены особенности применения профессиональных стандартов) при установлении квалификационных и профессиональных требований к соискателям и работникам профессиональные стандарты являются ориентирами и могут применяться в части наименования должностей, профессий и специальностей, определения трудовых функций, требований к образованию и опыту работы с учетом особенностей, обусловленных технологией и организацией производства и труда у данного работодателя.

Не забывайте, что согласно ч. 2 ст. 57 ТК РФ наименование в трудовых договорах должностей, профессий или специальностей и квалификационные требования к ним должны соответствовать наименованиям и требованиям, указанным в квалификационных справочниках либо профессиональных стандартах, если Трудовым кодек-

сом РФ, иными федеральными законами предусмотрено право работников на предоставление им компенсаций, льгот или каких-либо ограничений при работе в таких должностях (по профессиям, специальностям).

По мнению Минтруда России, в этом случае при составлении штатного расписания, при заполнении трудовой книжки работника, а также при изменении тарифного разряда в части наименования должности работника следует руководствоваться действующими в настоящее время Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих, Единым квалификационным справочником должностей руководителей, специалистов и служащих и профессиональными стандартами.

Работодатель в своей заявке выдвинул требование, чтобы кандидат на должность бухгалтера (речь идет о коммерческой организации) имел на собеседовании справку о том, что обращался к окулисту и не имеет противопоказаний по зрению работать на ПК. В первый раз встречаю подобное требование. Насколько оно законно? Безработные граждане удивляются такому требованию и отказываются идти в эту фирму на собеседование.

Как известно, условия труда на рабочем месте с ПЭВМ должны соответствовать требованиям СанПиН 2.2.2/2.4.1340–03 «Гигиенические требования к персональным электронно-вычислительным машинам и организации работы», в том числе факторы производственной среды и трудового процесса не должны превышать допустимые значения. Пункт 13.1 указанных санитарных правил устанавливает отсылочную норму о том, что «лица, работающие с ПЭВМ более 50% рабочего времени (профессионально связанные с эксплуатацией ПЭВМ), должны проходить обязательные предварительные при поступлении на работу и периодические медицинские осмотры в установленном порядке».

Порядок проведения обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров изложен в приказе Минздравсоцразвития России от 12.04.2011 № 302н «Об утверждении перечней вредных и (или) опасных производственных факторов и работ, при выполнении которых проводятся обязательные предварительные и периодические медицинские осмотры (обследования), и Порядка проведения обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров (обследований) работников, занятых на тяжелых работах и на работах с вредными и (или) опасными условиями труда».

Согласно подп. 3.2.2.4 этого Перечня вредных и (или) опасных производственных факторов, при наличии которых проводятся обязательные предварительные и периодические медицинские осмотры (обследования) (далее — Перечень), в качестве основания для проведения предварительных и периодических медосмотров установлен фактор «электромагнитное поле широкополосного спектра частот от ПЭВМ (работа по считыванию, вводу информации, работа в режиме диалога в сумме не менее 50% рабочего времени)». Факторы, указанные в Перечне, учитываются как основания для медицинских осмотров только тогда, когда по уровню своего воздействия отнесены к вредным и (или) опасным классам.

В связи с изложенным полагаем, что предварительные и периодические медицинские осмотры (обследования) работников, занятых на работах с ПК, должны проводиться при выявлении по результатам аттестации рабочих мест по условиям труда, результатам специальной оценки условий труда, данным производственного контроля вредных и (или) опасных производственных факторов, в том числе электромагнитного поля широкополосного спектра частот от ПК (величина которого превышает допустимый уровень), являющегося вредным производственным фактором — физическим фактором (подп. 3.2.2.4 Перечня).

Если по результатам оценки условий труда вредных и (или) опасных производственных факторов не выявлено, в том числе уровень электромагнитного поля широкополосного спектра частот от ПЭВМ не превышает допустимые нормы, работник не подлежит включению в поименный список лиц, подлежащих обязательным предварительным (при поступлении на работу) и периодическим (в течение трудовой деятельности) медицинским осмотрам (обследованиям) работников.

На совещании нас предупредили, что в скором времени все кадровые документы будут подписываться только электронной подписью. Речь шла о принятии некоего закона. О каких изменениях идет речь и в какой статье Трудового кодекса можно будет прочитать об этих изменениях?

Информация верна. Минэкономразвития России предложило порядок использования электронной подписи при создании документов по личному составу. О позиции министерства по этому вопросу можно прочитать в проекте федерального закона «О внесении изменений в Трудовой кодекс Российской Федерации».

Согласно проекту закона под письменной формой документов, используемых в трудовых отношениях, подразумеваются документы, оформленные на бумажном носителе и подписанные соответствующим лицом или его представителем собственноручно, и (или) документы в электронной форме, подписанные соответствующим лицом или его представителем с использованием электронной подписи.

Использование электронной подписи при взаимодействии сторон трудовых отношений бу-

дет допускаться при соблюдении следующих условий:

— работодателем принят локальный нормативный акт;

— работник ознакомлен с данным локальным нормативным актом под роспись;

— работодатель принял организационно-технические меры для использования электронной подписи, в том числе: установлен порядок проверки электронной подписи, хранения электронных документов; обеспечивается целостность и неизменность документов, подписанных электронной подписью; подтверждение получения электронных документов работником и работодателем.

Проект федерального закона предусматривает, что в случае несогласия работника с порядком использования электронной подписи, установленным локальным нормативным актом, по письменному заявлению работника использование электронной подписи в трудовых отношениях с данным работником не применяется и используется собственноручная подпись работника. Работник вправе письменно отозвать свое согласие на использование электронной подписи.

В то же время проект закона делает важную оговорку: с целью недопущения нарушения прав работников предлагается установить, что не допускается использование электронной подписи при оформлении документов, связанных с приемом на работу, заключением, изменением, прекращением трудового договора, документов, связанных с материальной и дисциплинарной ответственностью работника, документов, на основании которых производятся удержания из заработной платы работника, а также в иных случаях, прямо предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами.

Если закон будет принят, то в ст. 22, 65, 68 ТК РФ будут внесены соответствующие изменения. И, кроме того, появится новая ст. 8.1.

Женщина, уволенная из организации (форма собственности — ОАО) в связи с ее банкротством, обратилась в центр занятости с целью получения пособия по беременности и родам. Обязаны ли мы принять у нее заявление? Если у нас такой обязанности нет, то куда ей следует обратиться?

Сравнительно недавно приказом Минтруда России от 04.05.2016 №212н были внесены изменения в п. 82 Порядка и условий назначения и выплаты государственных пособий гражданам, имеющим детей, утвержденного приказом Министерства здравоохранения и социального развития РФ от 23.12.2009 №1012н (зарегистрирован в Минюсте России 23.05.2016 №42211). С учетом изменения законодательства уточнен порядок выплаты пособий по беременности и родам, а также по уходу за ребенком, если в отношении работодателя проводятся процедуры, применяемые в деле о банкротстве.

В соответствии с Федеральным законом от 09.03.2016 №55-ФЗ Порядок, утвержденный приказом Минздравсоцразвития России от 23.12.2009 №1012н, дополнен положением, согласно которому выплата пособия по беременности и родам, ежемесячного пособия по уходу за ребенком лицам, подлежащим обязательному социальному страхованию на случай временной нетрудоспособности и в связи с материнством, осуществляется территориальным органом ФСС РФ, если на день обращения за пособиями в отношении страхователя проводятся процедуры, применяемые в деле о банкротстве.

Допускается ли в настоящее время заключение при приеме на работу подрядных договоров или это запрещено? В разных источниках нахожу противоречивую информацию. У меня сложилось впечатление, что многим безработным гражданам главное — получить работу и стабильную оплату, а условия и вид договора им мало интересны.

Последние редакции Трудового кодекса РФ много внимания уделяют проблеме подмены трудовых отношений гражданско-правовыми. Федеральным законом от 28.12.2013 №421-ФЗ «О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации в связи с принятием Федерального закона «О специальной оценке условий труда» были серьезно ограничены возможности организаций заключать с гражданами договоры гражданско-правового характера, вплоть до введения серьезных административных санкций.

Все это привело к тому, что количество договоров, предметом которых является выполнение работ и оказание услуг и заключаемых по правилам Гражданского кодекса РФ между гражданами и юридическими лицами, значительно сократилось. Организации опасаются подписывать такие договоры даже тогда, когда обстоятельства выполнения работы или оказания услуги отлично согласуются с Гражданским кодексом РФ и не вредят интересам гражданам.

Так, к примеру, работодатели стали включать в штат и оформлять по правилам трудового законодательства лиц, выполняющих ремонт служебных помещений; разрабатывающих специальную компьютерную программу для внутреннего пользования; формирующих документы для сдачи их в архив и др. Заключение трудового договора для выполнения перечисленных работ нередко удивляет самих граждан-подрядчиков, так как практически все они рассматривают такую временную (проектную) работу как подработку и не выражают желания получить в трудовой книжке запись о работе «на три дня».

ГЛАВНОЕ — ЧЕЛОВЕЧНОСТЬ

Наталья Чебыкина, ведущий инспектор КОГКУ «ЦЗН Подосиновского района Кировской области»

Вот уже одиннадцатый год я работаю инспектором по трудоустройству в центре занятости населения Подосиновского района. Сюда я пришла, имея за плечами 13 лет педагогического стажа. На мой взгляд, педагог и специалист по трудоустройству — очень схожие профессии, включающие в себя такие тонкости, как умение слушать людей, поиск общего языка с каждым, поддержка в трудной ситуации и успешный выход из нее. Ведь инспектор ЦЗН — это не просто чиновник, хорошо знающий законы, но еще и наставник, проводник, который может подсказать выход из кризиса, случившегося в чьей-то судьбе.

Знаю, что потеря работы для большинства людей — это действительно стрессовая ситуация, в которой для меня очень важно найти ниточку. Потянув за нее, можно возвратить человека к нормальной жизни. Причины, по которым люди остаются без работы, могут быть разные, но в любом случае граждане нередко приходят к нам подавленные, замкнутые, потерявшие веру в себя. В такой момент мне важно тактично и корректно установить контакт с безработным, составить план наших дальнейших действий.

Кроме повторного приема граждан, в мои обязанности входит сотрудничество с работодателями, проведение ярмарок вакансий, реализация программ активной политики содействия занятости населения. А больше всего нравится заниматься организацией оплачиваемых общественных работ. При этом необходимо, с одной стороны, грамотное сотрудничество с работодателями, настороженно относящимися к безработным, а с другой стороны — тесное сотрудничество с соискателями, которые с неохотой соглашаются на временное трудоустройство. Моя задача — убедить ту и другую стороны, повернуть их лицом друг к другу, снять барьеры недоверия.

За последние пять лет на общественные работы в районе было трудоустроено 587 человек, и за этими сухими цифрами стоят живые люди и их судьбы. Как показала практика, зачастую, временно потрудившись на общественных работах и зарекомендовав себя с положительной стороны, человек получает шанс устроиться на этом предприятии постоянно, с перспективой получения более квалифицированной должности.

Помню, как безработная М., имеющая педагогическое образование, несколько раз временно заменяла помощника воспитателя в детском саду, а когда появилась постоянная вакансия воспитателя, ей было предложено это место. И вот уже пять лет М. работает на этой должности, ей присвоена 1-я квалификационная категория.

А вот еще пример. Безработная Б., вернувшись в родной район по семейным обстоятельствам, обратилась в службу занятости. Имея высшее образование, она не сразу согласилась на временную вакансию подсобного рабочего на крупном, развивающемся предприятии. Проработав месяц на общественных работах, женщина зарекомендовала себя как активный и ответственный сотрудник, и вскоре ей предложили должность учетчика, а затем мастера участка. В настоящее время она работает там же заместителем начальника отдела кадров.

Я искренне радуюсь, когда получается помочь безработному вновь обрести веру в свои силы и найти себя. Моя профессиональная деятельность требует индивидуального подхода к каждому. И независимо от того, по какой причине человек обратился в службу занятости, каков уровень его образования, возраст, социальный статус, я стараюсь помочь и поддержать каждого улыбкой, словом, делом. И в жизни, и в работе следую принципу: «Копи людское уважение, копи на старость, про запас, лишь только это сбережение тебе процент с годами даст».

ПОДПИСКА на 2-е полугодие 2016 года

WWW.ПАНОР.РФ WWW.PANOR.RU Издательский Дом ПАНОРАМА НАУКА И ПРАКТИКА

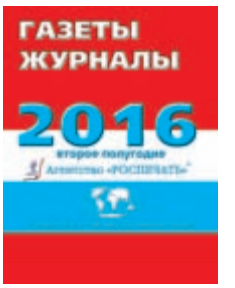
качество журналов неизменно!

ДОРОГИЕ ДРУЗЬЯ!

Свыше 20 лет мы издаем для вас журналы. Более 100 деловых, научных и познавательных журналов 10 издательств крупнейшего в России Издательского Дома «ПАНОРАМА» читают во всем мире более 1 миллиона специалистов.

Вместе с вами мы делаем наши журналы лучше и предлагаем удобные вам варианты оформления подписки на журналы Издательского Дома «ПАНОРАМА».

✓1 ПОДПИСКА НА ПОЧТЕ



— По «Каталогу российской прессы».
— По каталогу Агентства «Роспечать» «Газеты. Журналы».

Подписные цены во всех каталогах одинаковы для подписчиков, поэтому не важно, по какому каталогу вы оформите подписку. Оформляйте подписку по тому каталогу, который есть в наличии в отделении почтовой связи (или который вам больше понравится). Подписной индекс на каждое издание ИД «ПАНОРАМА» можно уточнить в выходных данных журналов или в самом каталоге. Ориентироваться в каждом каталоге проще по разделам «Алфавитный указатель» или «Тематический указатель».

✓2 ПОДПИСКА НА САЙТЕ

Для оформления подписки зайдите на наш сайт **www.panor.ru.** Там вы сможете распечатать счет для оплаты подписки с расчетного счета юридического лица или квитанцию для оплаты подписки наличными в любом филиале Сбербанка РФ.

✓3 ПОДПИСКА ЧЕРЕЗ РЕДАКЦИЮ

Для оформления подписки позвоните по тел. **(495) 664-2761, (495) 685-9368** или отправьте заявку в произвольной форме на адрес: **podpiska@panor.ru**

В заявке укажите название журнала, на который вы хотите оформить подписку, наименование вашей компании и банковские реквизиты, Ф.И.О. получателя, телефон и e-mail для связи.

Вас интересует международная подписка, прямая доставка в офис по Москве или оплата кредитной картой? Просто позвоните по указанным ниже телефонам или отправьте e-mail по адресу podpiska@panor.ru.

Уважаемые подписчики! Обращаем ваше внимание на то, что в стоимость РЕДАКЦИОННОЙ ПОДПИСКИ уже включены затраты по обработке, упаковке и отправке выписанных журналов бандеролями по почте. Все эти затраты ИД «ПАНОРАМА» берет на себя, что делает подписку через редакцию особенно выгодной!

Также сообщаем о возможности покупки электронных версий уже вышедших номеров журналов ИД «ПАНОРАМА» СО СКИДКОЙ 30% на сайте www.panor.ru

ПОДРОБНАЯ ИНФОРМАЦИЯ О ПОДПИСКЕ: телефоны: (495) 664-2761, (495) 685-9368; факс: (495) 664-2761; e-mail: podpiska@panor.ru; www.panor.ru

На правах рекламы

WWW.ПАНОР.РФ Издательский Дом ПАНОРАМА НАУКА И ПРАКТИКА WWW.PANOR.RU

ПОДПИСКА НА 2-Е ПОЛУГОДИЕ 2016 ГОДА

ДЛЯ ОФОРМЛЕНИЯ РЕДАКЦИОННОЙ ПОДПИСКИ ЗАПОЛНИТЕ ФОРМУ ПД-4, УКАЖИТЕ ТАМ:

- ✔ **название журнала**
- ✔ **период подписки**
- ✔ **подписную цену**
- ✔ **адрес для доставки журнала (с указанием индекса)**
- ✔ **Ф.И.О. получателя**

Оплатите в любом филиале Сбербанка РФ. Копию оплаченной формы ПД-4 отправьте факсу (495) 664-27-61, на e-mail: podpiska@panor.ru или по адресу: 125040, г. Москва, а/я 1

Извещение

Форма № ПД-4

Общество с ограниченной ответственностью Издательский Дом "ПАНОРАМА" КПП 772901001
(наименование получателя платежа)

7729601370 (ИНН получателя платежа) 40702810601600002598 (номер счета получателя платежа)

в АО "АЛЬФА-БАНК" Г. МОСКВА (наименование банка получателя платежа) БИК 044525593

Номер кор./сч. банка получателя платежа 30101810200000000593

журнал «Служба занятости» (6 мес.) (наименование платежа) _____ (номер лицевого счета (код) плательщика)

Ф.И.О плательщика _____

Адрес плательщика *(с почтовым индексом)* _____

Сумма платежа 5820 руб. 00 коп. Сумма платы за услуги _____ руб. _____ коп.

Итого _____ руб. _____ коп. « _____ » _____ 20 ____ г.

С условиями приема указанной в платежном документе суммы, в т.ч. с суммой взимаемой платы за услуги банка, ознакомлен и согласен.

Подпись плательщика _____

Кассир

Квитанция

Форма № ПД-4

Общество с ограниченной ответственностью Издательский Дом "ПАНОРАМА" КПП 772901001
(наименование получателя платежа)

7729601370 (ИНН получателя платежа) 40702810601600002598 (номер счета получателя платежа)

в АО "АЛЬФА-БАНК" Г. МОСКВА (наименование банка получателя платежа) БИК 044525593

Номер кор./сч. банка получателя платежа 30101810200000000593

журнал «Служба занятости» (6 мес.) (наименование платежа) _____ (номер лицевого счета (код) плательщика)

Ф.И.О плательщика _____

Адрес плательщика *(с почтовым индексом)* _____

Сумма платежа 5820 руб. 00 коп. Сумма платы за услуги _____ руб. _____ коп.

Итого _____ руб. _____ коп. « _____ » _____ 20 ____ г.

С условиями приема указанной в платежном документе суммы, в т.ч. с суммой взимаемой платы за услуги банка, ознакомлен и согласен.

Подпись плательщика _____

Кассир

Оформить подписку на журнал можно через Сбербанк. Для этого заполните форму ПД-4, и оплатите ее в любом филиале Сбербанка РФ. В форме ПД-4 обязательно укажите адрес доставки. Подробнее о подписке: тел. (495) 664-27-61, e-mail: podpiska@panor.ru

Служба занятости

ПОДПИСКА НА
II полугодие 2016 года

Подписка **НА 2-Е ПОЛУГОДИЕ 2016 ГОДА ЧЕРЕЗ РЕДАКЦИЮ**

Почтовый адрес: 125040, Москва, а/я 1
По всем вопросам, связанным с подпиской, обращайтесь по тел.:
(495) 664-2761, 685-9368, тел./факс: **(495) 664-2761** или по **e-mail: podpiska@panor.ru**

ПОЛУЧАТЕЛЬ:

ООО «Издательский дом «Панорама»

ИНН 7729601370	КПП 772901001	р/сч. № 40702810601600002598	АО "АЛЬФА-БАНК" Г. МОСКВА

БАНК ПОЛУЧАТЕЛЯ:

БИК 044525593	к/сч. № 30101810200000000593	АО "АЛЬФА-БАНК" Г. МОСКВА

СЧЕТ № 2ЖК2016 от «____»_____ 201__

Покупатель:
Расчетный счет №:
Адрес, тел.:

№№ п/п	Предмет счета (наименование издания)	Кол-во	Ставка НДС, %	Сумма с учетом НДС, руб
1	Служба занятости (подписка на 2-е полугодие 2016 года)	6	10	5820
2				
3				
ИТОГО:				
ВСЕГО К ОПЛАТЕ:				

Генеральный директор К.А. Москаленко

Главный бухгалтер Л.В. Москаленко

М.П.

ВНИМАНИЮ БУХГАЛТЕРИИ!

ОПЛАТА ДОСТАВКИ ЖУРНАЛОВ ОСУЩЕСТВЛЯЕТСЯ ИЗДАТЕЛЬСТВОМ. ДОСТАВКА ИЗДАНИЙ ОСУЩЕСТВЛЯЕТСЯ ПО ПОЧТЕ ЗАКАЗНЫМИ БАНДЕРОЛЯМИ ЗА СЧЕТ РЕДАКЦИИ. В СЛУЧАЕ ВОЗВРАТА ЖУРНАЛОВ ОТПРАВИТЕЛЮ, ПОЛУЧАТЕЛЬ ОПЛАЧИВАЕТ СТОИМОСТЬ ПОЧТОВОЙ УСЛУГИ ПО ВОЗВРАТУ И ДОСЫЛУ ИЗДАНИЙ ПО ИСТЕЧЕНИИ 15 ДНЕЙ.

В ГРАФЕ «НАЗНАЧЕНИЕ ПЛАТЕЖА» ОБЯЗАТЕЛЬНО УКАЗЫВАТЬ ТОЧНЫЙ АДРЕС ДОСТАВКИ ЛИТЕРАТУРЫ (С ИНДЕКСОМ) И ПЕРЕЧЕНЬ ЗАКАЗЫВАЕМЫХ ЖУРНАЛОВ.

ДАННЫЙ СЧЕТ ЯВЛЯЕТСЯ ОСНОВАНИЕМ ДЛЯ ОПЛАТЫ ПОДПИСКИ НА ИЗДАНИЯ ЧЕРЕЗ РЕДАКЦИЮ И ЗАПОЛНЯЕТСЯ ПОДПИСЧИКОМ. СЧЕТ НЕ ОТПРАВЛЯТЬ В АДРЕС ИЗДАТЕЛЬСТВА.
ОПЛАТА ДАННОГО СЧЕТА-ОФЕРТЫ (СТ. 432 ГК РФ) СВИДЕТЕЛЬСТВУЕТ О ЗАКЛЮЧЕНИИ СДЕЛКИ КУПЛИ-ПРОДАЖИ В ПИСЬМЕННОЙ ФОРМЕ (П. 3 СТ. 434 И П. 3 СТ. 438 ГК РФ).

ПОДПИСКА НА ПОЧТЕ

по подписному каталогу
Агентства «Роспечать»
(стоимость подписки на журнал
указана в каталогах)

ф. СП-1

АБОНЕМЕНТ на ~~газету~~ / журнал **84789** (индекс издания)

Служба занятости

(наименование издания) | Количество комплектов:

на 20_16_год по месяцам:

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
						X	X	X	X	X	X

Куда (почтовый индекс) (адрес)

Кому (фамилия, инициалы)

ДОСТАВОЧНАЯ КАРТОЧКА на ~~газету~~ / журнал **84789** (индекс издания)

ПВ | место | литер

Служба занятости

(наименование издания)

Стоимость: подписки _____руб. ___коп.; переадресовки _____руб. ___коп. Количество комплектов

на 20_16_год по месяцам:

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
						X	X	X	X	X	X

Куда (почтовый индекс) (адрес)

Кому (фамилия, инициалы)

ПОДПИСКА НА ПОЧТЕ

по «Каталогу российской прессы»
(стоимость подписки на журнал
указана в каталогах)

ф. СП-1

АБОНЕМЕНТ на ~~газету~~ / журнал **12308** (индекс издания)

Служба занятости

(наименование издания) | Количество комплектов:

на 20_16_год по месяцам:

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
						X	X	X	X	X	X

Куда (почтовый индекс) (адрес)

Кому (фамилия, инициалы)

ДОСТАВОЧНАЯ КАРТОЧКА на ~~газету~~ / журнал **12308** (индекс издания)

ПВ | место | литер

Служба занятости

(наименование издания)

Стоимость: подписки _____руб. ___коп.; переадресовки _____руб. ___коп. Количество комплектов

на 20_16_год по месяцам:

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
						X	X	X	X	X	X

Куда (почтовый индекс) (адрес)

Кому (фамилия, инициалы)

**ПРОВЕРЬТЕ ПРАВИЛЬНОСТЬ
ОФОРМЛЕНИЯ АБОНЕМЕНТА!**

**На абонементе должен быть проставлен оттиск кассовой машины.
При оформлении подписки (переадресовки)
без кассовой машины на абонементе проставляется оттиск
календарного штемпеля отделения связи.
В этом случае абонемент выдается подписчику с квитанцией
об оплате стоимости подписки (переадресовки).**

**Для оформления подписки на газету или журнал,
а также для переадресования издания бланк абонемента
с доставочной карточкой заполняется подписчиком чернилами,
разборчиво, без сокращений, в соответствии с условиями,
изложенными в подписных каталогах.**

**Заполнение месячных клеток при переадресовании
издания, а также клетки «ПВ-МЕСТО» производится
работниками предприятий связи и подписных агентств.**

**ПРОВЕРЬТЕ ПРАВИЛЬНОСТЬ
ОФОРМЛЕНИЯ АБОНЕМЕНТА!**

**На абонементе должен быть проставлен оттиск кассовой машины.
При оформлении подписки (переадресовки)
без кассовой машины на абонементе проставляется оттиск
календарного штемпеля отделения связи.
В этом случае абонемент выдается подписчику с квитанцией
об оплате стоимости подписки (переадресовки).**

**Для оформления подписки на газету или журнал,
а также для переадресования издания бланк абонемента
с доставочной карточкой заполняется подписчиком чернилами,
разборчиво, без сокращений, в соответствии с условиями,
изложенными в подписных каталогах.**

**Заполнение месячных клеток при переадресовании
издания, а также клетки «ПВ-МЕСТО» производится
работниками предприятий связи и подписных агентств.**

ЛИДЕР РОССИЙСКОЙ ЖУРНАЛИСТИКИ

WWW.ПАНОР.РФ Издательский Дом ПАНОРАМА НАУКА И ПРАКТИКА WWW.PANOR.RU

Перечень журналов, выпускаемых ИД «ПАНОРАМА»

Издательствами регулярно ПРОВОДЯТСЯ СЕМИНАРЫ по тематике изданий. Для наших подписчиков участие в семинарах СО СКИДКОЙ 20%!

«АФИНА» («Академия ФИНАнсов»)

www.бухучет.рф, afina.panor.ru

Автономные учреждения: экономика — налогообложение — бухгалтерский учет*
Бухгалтерский учет и налогообложение в бюджетных организациях*
Бухучет в здравоохранении*
Бухучет в сельском хозяйстве*
Бухучет в строительных организациях*

«Внешэкономиздат»

www.внешэкономиздат.рф

Валютное регулирование. Валютный контроль
Ведомости иностранных дел
Дипломатическая служба
Импортозамещение: практика работы
Международная экономика
Таможенное регулирование. Таможенный контроль

«Индустрия гостеприимства и торговли (HORECA)»

www.horeca.lc

Гостиничное дело
Общепит: бизнес и искусство
Современный ресторан
Современная торговля
Комплект с бесплатными приложениями: «Мерчендайзер» к № 9, 11; «Современные торговые технологии / Современное торговое оборудование» к № 8, 10; «Юрисконсульт в торговле» к № 7, 12
Товаровед продовольственных товаров

«Медиздат»

www.медиздат.рф, www.medizdat.com

Вестник психиатрии, неврологии и нейрохирургии
Врач скорой помощи
ГЛАВВРАЧ
Комплект с бесплатными приложениями: «Библиотека главврача» к № 10; «Заместитель главврача» к № 8, 11; «Новое медицинское оборудование / Новые медицинские технологии» к № 9; «Современная медицина: инновации и нанотехнологии» к № 7
МЕДСЕСТРА
Комплект с бесплатным приложением «Нормативно-правовые документы для сестринского медицинского персонала» к № 10
Охрана труда и техника безопасности в учреждениях здравоохранения
Санитарный врач
Справочник врача общей практики
Терапевт
Физиотерапевт
Хирург
Экономист лечебного учреждения

«Наука и культура»

www.наука-и-культура.рф, www.n-cult.ru

Вопросы культурологии
Дом культуры
Музей
Образовательные учреждения: охрана труда — профилактика профзаболеваний — общая и пожарная безопасность
Парикмахер — Стилист — Визажист
Комплект с бесплатным приложением Beauty cosmetic / «Прекрасная косметика» к № 5
РЕКТОР ВУЗА
Ученый совет
Хороший секретарь
Юрист вуза

«Политэкономиздат»

www.политэкономиздат.рф, www.politeconom.ru

Вопросы трудового права
Выставочное дело/Exhibition World
(на английском/русском языках)
ГЛАВА МЕСТНОЙ АДМИНИСТРАЦИИ
ЗАГС
КАДРОВИК
Кадровик бюджетной организации
Парламентский журнал «НАРОДНЫЙ ДЕПУТАТ»
Служба занятости
Служба PR
Социальная политика и социальное партнерство
Чечня — страж Кавказа
Участковый

«Промиздат»

www.промиздат.рф, www.promizdat.com

Водоочистка
Комплект с бесплатным приложением «Водопользование. Водоотведение. Водоподготовка» к № 8, 11
ГЕНЕРАЛЬНЫЙ ДИРЕКТОР. Управление промышленным предприятием
ГЛАВНЫЙ ИНЖЕНЕР. Управление промышленным производством
ГЛАВНЫЙ МЕХАНИК
ГЛАВНЫЙ ЭНЕРГЕТИК
ДИРЕКТОР ПО МАРКЕТИНГУ И СБЫТУ
КИП и автоматика: обслуживание и ремонт
Конструкторское бюро
ЛИН-технологии: бережливое производство
Нормирование и оплата труда в промышленности
Оперативное управление в электроэнергетике: подготовка персонала и поддержание его квалификации
Охрана труда и техника безопасности на промышленных предприятиях
Современные методы технической диагностики и неразрушающего контроля деталей и узлов
Управление качеством
Электрооборудование: эксплуатация и ремонт
Электроцех

«Сельхозиздат»

www.сельхозиздат.рф, www.selhozizdat.com

Ветеринария сельскохозяйственных животных
ГЛАВНЫЙ АГРОНОМ
ГЛАВНЫЙ ЗООТЕХНИК
Землеустройство, кадастр и мониторинг земель
Кормление сельскохозяйственных животных и кормопроизводство
Нормирование и оплата труда в сельском хозяйстве
Овощеводство и тепличное хозяйство
Охрана труда и техника безопасности в сельском хозяйстве
Рыбоводство и рыбное хозяйство
Комплект с бесплатным приложением «Рыбопродукты: технологии производства и эффективные продажи» к № 8, 10
Сельскохозяйственная техника: обслуживание и ремонт

«Стройиздат»

www.стройпресса.рф, www.stroyizdat.com

Коммунальщик
Нормирование и оплата труда в строительстве
Охрана труда и техника безопасности в строительстве
Проектные и изыскательские работы в строительстве
ПРОРАБ
Сметно-договорная работа в строительстве
Строительство: новые технологии — новое оборудование
Юрисконсульт в строительстве

«Транспорт и связь»

www.трансиздат.рф, www.transizdat.com

Автотранспорт: эксплуатация, обслуживание, ремонт
Безопасность и охрана труда на железнодорожном транспорте
Всемирный почтовик
Грузовое и пассажирское автохозяйство
Комплект с бесплатным приложением «Бухгалтер на автотранспортных предприятиях» к № 9, 12
ЖЕЛЕЗНОДОРОЖНИК
Нормирование и оплата труда на автомобильном транспорте
Охрана труда и техника безопасности на автотранспортных предприятиях и в транспортных цехах

* *Комплект с бесплатным ежемесячным приложением «Новое в законодательстве для бухгалтера. Документы и комментарии» (116–144 стр.)*

С полными версиями всех журналов ИД (№4 и №9) Вы можете бесплатно ознакомиться на наших сайтах.

Электронные версии всех номеров всех журналов ИД СО СКИДКОЙ 30%! Вы можете приобрести на наших сайтах

www.panor.ru или www.панор.рф

Тел.: (495) 664-2779 (МНОГОКАНАЛЬНЫЙ), (495) 685-9368; факс: (495) 664-2761

На правах рекламы

WWW.ПАНОР.РФ
Издательский Дом
ПАНОРАМА
WWW.PANOR.RU
НАУКА И ПРАКТИКА

ЧИТАЙ СВОЙ ЖУРНАЛ
В НОВОМ ФОРМАТЕ

ПОДПИШИСЬ НА ЭЛЕКТРОННУЮ
ВЕРСИЮ НА PANOR.RU
И ПОЛУЧАЙ
ЖУРНАЛ РАНЬШЕ ДРУГИХ

Цена за номер
679 руб.

ГОДОВАЯ
5703 руб.
ПОДПИСКА