

СУБРЕГИОНАЛЬНОЕ БЮРО МОТ
ДЛЯ СТРАН ВОСТОЧНОЙ ЕВРОПЫ И ЦЕНТРАЛЬНОЙ АЗИИ
ЗАКОНОДАТЕЛЬНОЕ СОБРАНИЕ СВЕРДЛОВСКОЙ ОБЛАСТИ
ПРАВИТЕЛЬСТВО СВЕРДЛОВСКОЙ ОБЛАСТИ
ФЕДЕРАЦИЯ ПРОФСОЮЗОВ СВЕРДЛОВСКОЙ ОБЛАСТИ
СВЕРДЛОВСКИЙ ОБЛАСТНОЙ СОЮЗ
ПРОМЫШЛЕННИКОВ И ПРЕДПРИНИМАТЕЛЕЙ
ИНСТИТУТ ЭКОНОМИКИ УРАЛЬСКОГО ОТДЕЛЕНИЯ РАН
УРАЛЬСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ ЭКОНОМИЧЕСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ

ДОСТОЙНЫЙ ТРУД – ОСНОВА СТАБИЛЬНОГО ОБЩЕСТВА

М а т е р и а л ы
III Международной научно-практической конференции

27-28 октября 2011 г.
Екатеринбург

Екатеринбург
2011

Ответственный за выпуск
кандидат экономических наук
Н.З.Шаймарданов

Достойный труд – основа стабильного общества: Материалы III Международной научно-практической конференции / отв. за выпуск Н.З.Шаймарданов. – Законодательное Собрание Свердловской области, 2011. Пленарное заседание. – 102 с.

Содержание:

ДОКЛАДЫ ПЛЕНАРНОГО ЗАСЕДАНИЯ	4
Софрыгин Е.А. РОЛЬ ТРУДОВЫХ РЕСУРСОВ В СОЦИАЛЬНО-ЭКОНОМИЧЕСКОМ РАЗВИТИИ СВЕРДЛОВСКОЙ ОБЛАСТИ	4
Ветлужских А.Л. РОЛЬ СОЦИАЛЬНОГО ДЕМПИНГА НА РЫНКЕ ТРУДА	10
Фёдоров М.В. ПОВЫШЕНИЕ КАЧЕСТВА ТРУДОВЫХ РЕСУРСОВ –ОСНОВА РАЗВИТИЯ ИННОВАЦИОННОЙ ЭКОНОМИКИ	16
Шаймарданов Н.З. НОРМАТИВНОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ПРОГРАММЫ «ДОСТОЙНЫЙ ТРУД» НА УРОВНЕ РЕГИОНА	19
Сысоев А.В. ПРОБЛЕМЫ НЕПРЕРЫВНОГО ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ	24
Дворжакова З. УПРАВЛЕНИЕ КАДРАМИ В ЧЕШСКОЙ РЕСПУБЛИКЕ	26
Белкин В.Н. МОДЕРНИЗАЦИЯ ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ НА РОССИЙСКИХ ПРЕДПРИЯТИЯХ	30
Родин В.Е. О ПРОБЛЕМЕ СОХРАНЕНИЯ ЖИЗНИ И ЗДОРОВЬЯ РАБОТАЮЩЕГО НАСЕЛЕНИЯ	41
Файнбург Г.З. ПРОБЛЕМЫ УПРАВЛЕНИЯ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ КОМПЕТЕНТНОСТЬЮ РАБОТНИКОВ В УСЛОВИЯХ ПЕРЕХОДА СИСТЕМЫ ГОСУДАРСТВЕННОГО РЕГУЛИРОВАНИЯ НА УПРАВЛЕНИЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНЫМИ РИСКАМИ	47
Валиахметов Р.М. ОБ ОСНОВНЫХ ПРИНЦИПАХ РАЗРАБОТКИ И РЕАЛИЗАЦИИ ПРОГРАММЫ «ДОСТОЙНЫЙ ТРУД» НА РЕГИОНАЛЬНОМ И СУБРЕГИОНАЛЬНОМ УРОВНЯХ	57
ДОКЛАДЫ СЕКЦИОННЫХ ЗАСЕДАНИЙ	60
Пьянкова С.Г. ИНСТИТУЦИОНАЛЬНЫЕ ПРЕДПОСЫЛКИ СОВЕРШЕНСТВОВАНИЯ УПРАВЛЕНИЯ ЧЕЛОВЕЧЕСКИМИ РЕСУРСАМИ	60
Романович В.Н. О ВЛИЯНИИ ОБЪЕДИНЕНИЙ РАБОТОДАТЕЛЕЙ НА СОСТОЯНИЕ ОХРАНЫ ТРУДА ПРЕДПРИЯТИЙ И НЕКОТОРЫЕ ДРУГИЕ ВОПРОСЫ СОВЕРШЕНСТВОВАНИЯ ЭТОЙ РАБОТЫ	63
Бикметов Р.И. БЕЗ ФИНАНСОВ ПРОБЛЕМ ОХРАНЫ ТРУДА НЕ РЕШИТЬ	66
Зотова Л.Н., Кокшарова В.В. МОТИВАЦИЯ ИННОВАЦИОННОГО ПОВЕДЕНИЯ ПЕРСОНАЛА	75
Воробьева Н.В., Гиниева С.Б., Камский В.В. РОЛЬ ОБЩЕСТВЕННЫХ ОРГАНИЗАЦИЙ В УПРАВЛЕНИИ ЧЕЛОВЕЧЕСКИМИ РЕСУРСАМИ РЕГИОНА	79
РЕКОМЕНДАЦИИ III МЕЖДУНАРОДНОЙ НАУЧНО-ПРАКТИЧЕСКОЙ КОНФЕРЕНЦИИ «ДОСТОЙНЫЙ ТРУД – ОСНОВА СТАБИЛЬНОГО ОБЩЕСТВА»	89

ДОКЛАДЫ ПЛЕНАРНОГО ЗАСЕДАНИЯ

Софрыгин Е.А.
Министр экономики
Свердловской области,
г. Екатеринбург

Роль трудовых ресурсов в социально-экономическом развитии Свердловской области

Уважаемые коллеги!

Приветствую Вас на Международной конференции, посвященной проблемам достойного труда. Это уже третья конференция, и судя по тому, что аудитория возрастает – сегодня в этом зале собрались представители профсоюзных организаций, промышленного комплекса, общественных организаций, студенты, гости из других стран, эти вопросы сохраняют особую актуальность.

В начале своего выступления позвольте коротко обрисовать ситуацию, которая сложилась на рынке труда на сегодняшний день.

На 27 октября в области зарегистрировано 38 284 безработных, вакансий – 36 637. Уровень безработицы составляет 1,61%.

Сейчас ситуация стабильная, с начала года безработица снизилась на 25%. Наблюдается также снижение обратившихся в службу занятости на 16% по сравнению с аналогичным периодом прошлого года.



По уровню безработицы на сегодняшний день мы приблизились к докризисному показателю, когда на протяжении 8 лет число стоящих на учете в службе занятости не опускалось ниже отметки 30 600 человек.

Также отмечу, что по итогам 1 полугодия 2011 года численность безработных по методологии Международной организации труда (МОТ) в у нас в области составила порядка 6,7% от общей численности населения, для развитых стран нормой является 5-7%, как видите, мы укладываемся в эти показатели.

В 2011 году Свердловская область вышла из кризиса – были достигнуты показатели докризисного 2008 года, по некоторым направлениям эти показатели были превышены. Кроме того, темпы роста большинства ключевых макроэкономических показателей в 2010 и в 2011 годах превысили среднероссийский уровень.

Индекс промышленного производства по полному кругу организаций Свердловской области в январе-сентябре 2011 года составил 108,8% к уровню аналогичного периода 2010 года.

Все это позволяет нам говорить о том, что новых проблем с занятостью возникнуть не должно, вместе с тем, низкий уровень безработицы не означает отсутствия проблем на рынке труда.

Сегодня мы столкнулись с такими проблемами, как:

- сокращение трудовых ресурсов,
- несбалансированность трудовых ресурсов в территориальном и отраслевом разрезах,
- несоответствие системы профессионального образования стратегическим задачам развития экономики,
- достаточно высокий уровень производственного травматизма и профессиональной заболеваемости,
- низкая производительность труда, низкая доля интеллектуального труда в экономике.

Вопрос обеспечения трудовыми ресурсами в среднесрочной перспективе станет одним из самых острых, у нас традиционно не хватает врачей, учителей, соцработников в отдаленных территориях, и уже сегодня руководители предприятий в крупных городах отмечают дефицит квалифицированных специалистов во всех отраслях экономики.

Отчасти это обусловлено демографическими причинами. По нашим оценкам, в 2011-2014 годах ежегодное сокращение численности трудоспособного населения составит от 20 до 40 тысяч человек, за десятилетие мы можем потерять до 300 тысяч человек в трудоспособном возрасте.

При этом даже такие положительные факторы, как увеличение продолжительности жизни населения, увеличение рождаемости, приводят к тому, что нагрузка на трудоспособное население возрастает.

Средний возраст работающих постоянно увеличивается, в реальном секторе экономики он уже составляет более 40 лет.

Кроме того, мы всегда опирались на данные статистики, которые показывали, что ежегодно в Свердловскую область переезжают 10-15 тысяч человек. Но последняя перепись населения выявила, что с 2002 по 2008 годы из Свердловской области уехало порядка 70 тысяч человек.

Сегодня перед областным миграционным центром стоит задача по организованному привлечению квалифицированных иностранцев из ближнего и дальнего зарубежья в регион.

Свердловская область одна из 4 субъектов РФ (также Москва, С-Петербург, Татарстан), вошедших в пилотный проект по организованному привлечению мигрантов на территорию области, в регионе сформирована необходимая инфраструктура для работы с мигрантами. В рамках пилотного проекта предполагается привлечь 50-100 человек. Первый заезд ожидается до конца этого года.

Организованное привлечение мигрантов позволит четко отслеживать количество прибывших на территорию области, состояние их здоровья, а также, сколько им платит работодатель.

Влияние демографического фактора на рынке труда усугубляется территориальной несбалансированностью трудовых ресурсов.

По данным муниципальных образований недостаток специалистов по инженерно-техническим специальностям составляет более 2,6 тысяч человек, по рабочим специальностям – 18,4 тысяч человек.

Обострению проблем на рынке труда способствует неравномерность распределения трудовых ресурсов на территории области.

Более 60% вакансий сосредоточена в крупных городах Свердловской области с населением свыше 150 тысяч человек, в то время как рабочая сила в отдаленных от центра территориях, где зарегистрировано 30% от общего числа безработных, остается невостребованной.

Неразвитая социальная инфраструктура, низкая заработная плата, старение местного населения, отток трудовых ресурсов – вот типичные проблемы отдаленных территорий.

Статистика показывает, что в отдаленных территориях из-за нехватки врачей, учителей, воспитателей растет социальная напряженность. Наибольшая потребность в учителях отмечается в Тугулымском, Каменском, Ивдельском районах, во врачах – в Тавдинском, Каменском, Тугулымском, Ачитском районах, в Ивделе, в Серове.

Восполняемость кадров в таких территориях на ближайшие годы возможна только за счет миграционных процессов, в том числе внутри Свердловской области, и закрепления специалистов путем развития социальной инфраструктуры, строительства жилья.

Вместе с тем, рынок труда Свердловской области не соответствует рынку образовательных услуг по профессионально-квалификационному признаку. Более 70% вакансий на рынке труда составляют вакансии по рабочим профессиям, а количество обучающихся в учреждениях начального профессионального образования снизилось с 20% в 2000 году до 10% в 2010 году и продолжает снижаться.

Дисбаланс также наблюдается между структурой профессионального образования и потребностями рынка труда по квалификационному признаку. На 9 тысяч 300 неквалифицированных рабочих, состоящих на учете в органах службы занятости, приходится около 3 800 вакансий соответствующего уровня квалификации. А численность безработных квалифицированных работников: операторов, аппаратчиков, машинистов установок и так далее в два раза превышает количество вакансий соответствующего уровня квалификации, заявленных работодателями.

В настоящее время при подготовке специалистов практически не учитываются потребности инновационной экономики. Современные кадры должны обладать новыми качествами, такими как: креативное мышление, технический интеллект, способность выявлять узкие места технологий и предлагать эффективное решение, но таких специалистов готовят единицы учебных заведений.

Сегодня очень важным становится развитие системы непрерывного образования, чтобы граждане могли мобильно и эффективно реагировать на новые требования экономики. Здесь предстоит большая работа.

Что касается условий труда в организациях, на сегодняшний день только на обследованных крупных предприятиях более 197 тысяч рабочих трудятся в условиях, не отвечающих санитарно-гигиеническим нормам, еще 82 тысячи рабочих заняты тяжелым физическим трудом. Анализ результатов аттестации по условиям труда около 300 тысяч рабочих мест показал, что в 56,4% из них условия труда признаны вредными и опасными.

К сожалению, в последнее время доля работающих в условиях, которые не отвечают санитарно-гигиеническим нормам, увеличивается. Основными причинами здесь являются низкая инвестиционная активность предприятий, а также отсутствие достаточной мотивации у работодателей для обеспечения безопасных условий труда.

Также хочу отметить что к сожалению, за последние 2 года доля муниципалитетов, где ведется более или менее системная работа по управлению охраной труда на территории, снизилась с 60 до 40%.

По уровню производительности труда Свердловская область существенно отстает и от мирового, и от среднероссийского уровня.

У нас этот показатель составляет порядка 500 тысяч рублей на одного занятого (по добавленной стоимости), что почти в 3 раза ниже мирового уровня и на 25% ниже среднероссийского показателя.

Для того, чтобы нам достичь стратегических целевых установок развития региона к 2015 году, производительность труда должна повыситься вдвое.

Наиболее высокие темпы роста должен обеспечить реальный сектор, несколько ниже, в силу специфики, ожидаются темпы роста в потребительском секторе экономики.

В этой связи особую актуальность приобретает развитие производств с высокой долей добавленной стоимости, с высокой долей интеллектуального труда.

Для повышения производительности труда мы должны внедрять наукоемкие и ресурсосберегающие технологий, повышать профессионально-квалификационный уровень работников, создавать условия для переезда в наш регион высококвалифицированных кадров из других областей и стран.

То, что в производственном процессе задействовано больше рабочей силы, чем это необходимо для эффективной работы предприятий, позволяет поддерживать высокий уровень статистической занятости и обеспечивать минимальный уровень доходов некоторой части населения. Однако, это явление приводит к низким показателям экономического роста, низкому уровню оплаты труда, низкой конкурентоспособности отечественной продукции на внутреннем и внешнем рынках и слабому инвестиционному потенциалу экономики.

Среди положительных моментов на рынке труда Свердловской области можно отметить, что в регионе практически полностью ликвидирована задолженность по зарплате, если помните, в 2009 году долг достигал более 215 млн. рублей, 14,5 тысяч работников не получали вовремя заработанные деньги.

В течение последних пяти лет Правительство области проводит планомерную работу по повышению заработной платы работников бюджетной сферы. В регионе произошел поэтапный переход на новые системы оплаты труда. Теперь зарплата бюджетников в большей степени зависит от объема выполняемой работы, уровня образования и квалификации.

В настоящее время по уровню заработной платы мы немного отстаем от среднероссийского показателя. Однако, темпы роста превышают средние по стране, это дает нам основания рассчитывать, что до конца года мы выйдем на этот уровень, сейчас мы ориентируемся на цифру 23 600 рублей.

Для этого многое делается, в том числе, мы рассматриваем возможность увеличить минимальный размер оплаты труда на районный коэффициент, то есть, на 15%. Губернатор Свердловской области Александр Мишарин поднял этот вопрос на встрече с профсоюзными активистами, и дал такое поручение Правительству области. Я думаю, что в ближайшее время его удастся решить, тогда МРОТ составит 5 302 рубля.

Для того, чтобы решать сегодня поставленные задачи, Министерство экономики Свердловской области разработало Концепцию программы развития трудовых ресурсов на 2012-2015 годы.

Основная цель Концепции – обеспечение Свердловской области количественными и качественными трудовыми ресурсами.

В частности, предполагается повысить привлекательность Свердловской области для специалистов, в том числе, чтобы сюда переселялись люди из других областей и стран. Необходимо создать условия, чтобы специалисты закреплялись в организациях бюджетной сферы в отдаленных территориях Свердловской области.

Также необходимо разработать систему выявления и предупреждения краткосрочного и среднесрочного дисбаланса трудовых ресурсов, с целью формирования государственного заказа на профессиональное образование с учетом потребностей инновационной экономики.

Крайне важно улучшить условия труда и охрану труда через активизацию деятельности по проведению аттестации рабочих мест по условиям труда в бюджетной сфере, по получению объективной оценки состояния условий труда работающих в организациях Свердловской области, по приведению рабочих мест в соответствие с государственными нормативными требованиями охраны труда.

Мы рассчитываем, что к 2015 году уровень регистрируемой безработицы установится на отметке до 1,5%, количество рабочих мест с вредными и опасными условиями труда сократится с 280 тысяч единиц в 2010 году до 140 тысяч.

Потребность в квалифицированных специалистах в сфере здравоохранения, образования, культуры, социальной сферы в территориях Свердловской области будет закрыта на 90%.

Доля инновационной продукции в объеме отгруженных товаров повысится до 15-20%, а следовательно, вырастут реальные доходы населения.

Сегодня мы отводим трудовым ресурсам в социально-экономическом развитии Свердловской области одну из ключевых ролей.

Я желаю вам успехов и надеюсь, что результатом вашей работы станут конкретные предложения по развитию трудовых ресурсов.

Благодарю за внимание.

Ветлужских А.Л.
*председатель Федерации
профсоюзов Свердловской области,
председатель Ассоциации
территориальных профобъединений УрФО,
г. Екатеринбург*

Роль социального демпинга на рынке труда

Достойный труд как таковой является фактически основной целью деятельности профсоюзов, более ста лет защищающих трудовые права и социальные гарантии наемных работников.

Однако непосредственно программный документ именно с таким названием «За достойный труд» был принят Федерацией независимых профсоюзов России (далее - ФНПР) на съезде ФНПР в ноябре 2006 года. В нем продекларированы следующие основные принципы: социальное партнерство как неизменная основа во взаимоотношениях с властью и бизнесом, использование профсоюзами коллективных действий при уклонении социальных партнеров от конструктивного сотрудничества, давлении на профсоюз и попытках подменить реальное партнерство формальными переговорами. ФНПР обязалось бороться за экономику, обеспечивающую достойную жизнь всем на базе достойного труда (достойный труд – это достойная зарплата; эффективный рынок труда, эффективная занятость – необходимые условия для достойного труда; эффективные системы социального страхования, социального обеспечения, социальных услуг – неотъемлемые составляющие достойного труда; безопасное рабочее место, благоприятная экологическая и санитарная обстановка – основополагающие условия достойного труда; достойный труд невозможен без соблюдения трудовых прав и уважения интересов работника; социальное партнерство как действенный механизм формирования условий для достойного труда; сильные профсоюзы – гарантия достойного труда; солидарность профсоюзов мира – залог победы идеологии достойного труда, как базовой экономической и социальной ценности).

Программный документ ФНПР, принципы, которые он отражает, стали своего рода отправной точкой для принятия «Единой Россией» партийной программы «Достойный труд», одним из активных разработчиков которого стал заместитель председателя ФНПР Андрей Исаев.

Прошла пятилетка. И сегодня мы говорим о сохраняющейся острой актуальности вопросов, так или иначе затронутых в программах «За достойный труд» (ФНПР) и «Достойный труд» («ЕР»). Особенно обострена в условиях современной ситуации на российском рынке труда проблема социального демпинга. Ее аспекты самые разные: от попыток проникновения в саму идеологию социально-трудовых отношений популистских тезисов о низкой производительности и интенсивности труда российских трудящихся до фактов сокращения расходов на заработную плату и социальные гарантии работников на конкретных предприятиях со ссылкой на необходимость повышать объемы

производства, конкурентоспособность продукции, производительность труда при имеющемся устаревшем оборудовании.

Понятно, что развитие капитализма сопровождается неизбежными противоречиями между трудом и капиталом. В том числе и в теории. Найти цивилизованный консенсус мог бы совместный поиск оптимальных решений, в том числе в рамках общественной дискуссии. К сожалению, несмотря на назревшую необходимость, собственно тема снижения мотивации бизнеса к повышению производительности труда через использование технологий удешевления расходов на трудовые ресурсы (социальный демпинг) как альтернативы модернизации производства отсутствует в общественной дискуссии. И, наоборот, различные методики социального демпинга зачастую преподносятся в качестве модернизационных подходов в экономике: например, заемный труд, снятие ограничений на привлечение иностранных работников, попытки изменить трудовое законодательство, направленные на увеличение интенсивности труда.

При этом экономически взвешенный подход к росту затрат на трудовые ресурсы является мощнейшим стимулом к экономному использованию данного ресурса через снижение трудозатрат на единицу продукции. Профсоюзы считают крайне необходимым выстраивание курса на политику отказа от дешевизны рабочей силы в качестве инструмента привлечения инвестиций.

Какие аргументы обычно приводятся оппонентами данного подхода:

1. борьба с социальным демпингом ведет к устранению конкуренции работников на рынке труда;
2. существует угроза потери конкурентных преимуществ перед странами с более дешевой рабочей силой, в том числе и в борьбе за инвестиции;
3. происходит сокращение рабочих мест, связанное с ростом оплаты труда или сдерживанием ее снижения.

Относительно тезиса об устранении конкуренции работников на рынке труда необходимо отметить, что конкуренция не ограничивается вопросами цены труда. В 21 веке (особенно с учетом заявлений на уровне национальной политики в Российской Федерации, в тех же документах по государственной стратегии развития до 2020 года, где центром является ЧЕЛОВЕК, его интересы, его права, продолжительность жизни, здоровье, образование и т.д.) мы, профсоюзы, считаем необходимым уходить от конкуренции на рынке труда низких зарплат, согласия трудиться в плохих условиях, лояльности к любым действиям работодателя, к конкуренции квалификаций, трудовой дисциплины, инициативности, стремления к повышению профессионализма.

Также необходимо осознать, что инвестиционная привлекательность, основанная на дешевизне рабочей силы, имеет временный характер. Это показал опыт Китая, когда требования трудящихся по повышению зарплаты привели к оттоку инвестиций в страны с еще более низким уровнем оплаты труда, прежде всего, в страны Африки. С другой стороны, усиление социальной составляющей инвестиционной политики государства может стать фильтром от

недобросовестных инвесторов, рассчитывающих на экстенсивный путь «выкачивания» ресурсов, приобретение активов конкурентов с целью их последующей ликвидации и т.п. Следует помнить, что экономический ущерб от социально-безответственных инвестиций может превысить позитивный эффект от них.

Мы понимаем, что в определенной степени требования достойной оплаты труда могут создавать проблемы в сфере привлечения инвестиций. Безусловно, решать их необходимо. Однако не одобряя социальный демпинг, а разработав и реализуя действенные меры компенсации понесенных затрат для инвесторов в сфере налоговой и коррупционной нагрузки, развития инфраструктуры, преодоления препятствий для инвестиций, которые создают неэффективные собственники, действующие по принципу собаки на сене. Все перечисленные аспекты инвестиционной политики по своей проблематичности в России сейчас значительно превышают проблематику стоимости трудовых ресурсов.

Безусловно, проблемы занятости и цены труда также часто расходятся между собой. Чтобы повышение производительности труда не приводило к росту социального напряжения и резкому снижению занятости, нужны опережающие меры по повышению профессиональной и межотраслевой мобильности работников, содействию работникам, меняющим место жительства в поисках работы.

Говоря о факторе социального демпинга, хотелось бы остановиться на формах его проявления:

- использование дешевой иностранной рабочей силы;
- внутренний социальный демпинг (прежде всего, перемещение производств, заказов, подрядов в территории с низкой оплатой труда);
- заемный труд;
- перенос производств в страны с дешевой рабочей силой;
- повышение интенсивности труда без пропорционального повышения заработной платы, которым часто подменяют понятие роста производительности труда.

К наиболее серьезным отрицательным последствиям вышеперечисленных форм ухода бизнеса от социальных обязательств относятся:

- снижение уровня социальных обязательств, сокращение качественных рабочих мест;
- рост конфликтных настроений между различными группами трудящихся, прежде всего, между работниками из числа коренного населения и трудовыми мигрантами;

- усиление недобросовестной конкуренции через снижение конкурентоспособности социально ответственных работодателей (это следует особо подчеркнуть);
- подрыв материальной базы воспроизводства трудовых ресурсов.

Остается еще мало изученной роль социального демпинга в провоцировании мирового экономического кризиса. Ведь сокращение рабочих мест в развитых рыночных странах из-за их переноса в страны третьего мира не могло не сказаться на платежеспособности закрепитованного населения развитых стран.

Отрицательные последствия от непосредственного применения конкретным работодателем данных форм ухода от социальных обязательств составляют меньшую проблему по сравнению с использованием угрозы их применения со стороны многих работодателей в масштабах всего рынка труда. Это им помогает обеспечивать большую уступчивость трудящихся, профсоюзов, органов власти при определении уровня оплаты труда, переговорах, коллективных действиях.

Собственно для профсоюзов предотвращение социального демпинга является важнейшей общественной миссией. И мы видим одну из своих задач в максимальном информировании общества о социально-экономических последствиях этого явления.

Повышение угрозы социального демпинга возрастает в условиях:

- мирового экономического кризиса;
- интеграции российской экономики в глобальную экономику и особенно при вступлении России в ВТО;
- появления новых методик ухода от социальных обязательств.

Следует уделить особое внимание задачам по регулированию обозначенных процессов на рынке труда, а также повышению финансовых, налоговых, имиджевых издержек работодателей, если они применяют социальный демпинг.



Считаем целесообразным добиваться законодательного закрепления повышенного уровня выплат работникам, сокращаемым в результате переноса производств, заказов, подрядов в зоны дешевой рабочей силы. Уже сейчас следует добиваться включения в коллективные договоры и соглашения данных дополнительных выплат сокращаемым работникам, в том числе в результате передачи функций штатного персонала в аутсорсинг. Цель, к которой должны вести эти шаги, – приход социально-ответственного инвестора, который априори не нацелен на социальный демпинг. Повторюсь, что роль государства в решении озвученной проблемы очевидна: это создание механизмов, компенсирующих затраты такому социально-ответственному инвестору, следующему антидемпинговой политике на рынке труда, через налоговые, таможенные и иные механизмы.

Мы много говорим об усилении значимости социального партнерства. Однако переоценить ее в вопросах выравнивания цены за идентичный труд крайне сложно. Важно разграничить функционал коллективных договоров и соглашений. В частности, именно соглашения, охватывающие конкурирующие на рынках предприятия, предотвращают социальный демпинг между ними. Коллективный договор, действие которого ограничено рамками конкретного предприятия, этой роли выполнять не в силах. Но у него есть другие задачи.

ФПСО в настоящий момент вышла на социальных партнеров с инициативой заключения соглашений, которые бы обозначили социальную ответственность инвесторов. Данные соглашения должны стать критерием социального качества инвестиций и механизмом, предупреждающим социальные конфликты. Инвестор должен изначально знать, на какие социальные издержки готовы пойти работники и общество в целом, а на какие идти не готовы.

Требуют своего отражения в коллективных договорах и соглашениях меры по сдерживанию политики, основанной на принципе «сокращай многих и жестко эксплуатируй оставшихся». Не должно практиковаться сокращение персонала с целью сверхнормативного повышения интенсивности труда других работников. Действующие законодательные ограничения максимального уровня сверхурочных часов на одного работника не содержат санкций за их нарушения и поэтому не действуют. Значит, этот пробел должны восполнить колдоговоры и соглашения.

Не использованы до конца нормы действующего законодательства, направленные на снижение социального демпинга. Например, складывается впечатление, что положения Трудового Кодекса и Конституции РФ по равной оплате за равный труд нужны лишь для того, чтобы предотвратить преференции по оплате труда за членство в профсоюзах и снизить мотивацию людей объединяться в профсоюзы. Поскольку на практике в жизни это часто остается декларацией, в частности, не обеспечивается равная потребительская оплата труда за равный труд в тех же филиальных сетях, имеющих общее юридическое лицо. И профсоюзы в этом вопросе способны развернуть кампанию судебных прецедентов.

Что касается использования труда иностранных работников необходимо исходить из того, что социальный демпинг не является единственной причиной данного явления. Свое влияние оказывает сложная демографическая ситуация, нежелание коренного населения занимать определенные вакансии по причинам, не связанным с уровнем оплаты труда и условиями труда (престижность работы, этнокультурная среда, удаленность рабочего места от места жительства и т.п.). Поэтому основной стратегией в вопросах трудовой миграции должно стать выравнивание цены труда коренного и не коренного населения (трудовая миграция без социального демпинга). Нет сомнений в том, что одним из методов достижения данной задачи должно стать вовлечение иностранных работников в российские профсоюзы.

Профсоюзы настойчиво предлагают и будут далее добиваться в региональной межведомственной комиссии по привлечению и использованию иностранной рабочей силы принять за правило отклонять заявки работодателей, не являющихся участниками соглашений с профсоюзами, регулирующими оплату и другие условия труда работников (в том числе иностранных). Логично, что пока такая практика выравнивания цены труда коренного населения и мигрантов не станет общепринятой, любые инициативы по отмене квот на привлечение иностранных работников, будут встречать противодействие профсоюзов.

Активно обсуждается вопрос вступления России в ВТО. Как известно, одним из последствий данного шага будет еще большее открытие рынков товаров и услуг из зарубежных стран, в том числе и применяющих социальный демпинг. Целью России после ее вступления в ВТО должна стать лоббирование внесенных изменений в правила ВТО, которые связывали бы вопросы свободного передвижения товаров и капиталов с вопросами мер снижения социального демпинга между странами. По данной теме возможна интеграция

усилий со странами БРИГ, которые, обладая статусом зоны исключительно дешевой рабочей силы, уже тем не менее начинают сталкиваться с проблемой оттоков капитала, связанного с социальным демпингом.

Фёдоров М.В.
вице-президент СОСПП,
ректор ФГБОУ ВПО «УрГЭУ»,
доктор геолого-минералогических наук,
доктор экономических наук, профессор,
г. Екатеринбург

Повышение качества трудовых ресурсов – основа развития инновационной экономики

В 2011 году корпорацией Manpower, более 60 лет являющейся признанным лидером мировой кадровой индустрии, проведен опрос 40 000 работодателей в 38 странах мира по самым востребованным специальностям. В десятку самых востребованных специальностей мира 2011 года вошли:

- технические специалисты;
- торговые представители;
- специалисты отделов продаж;
- инженеры;
- рабочие;
- директора;
- бухгалтеры/финансисты;
- it-специалисты;
- операторы на производстве;
- секретари (персональные помощники и администраторы).

В результате производственного спада в 1990-е годы и мирового кризиса 2008 году была утрачена преемственность образовательной и кадровой сферы. В настоящее время в России наблюдается дефицит технических специалистов, специалистов отделов продаж, инженеров, рабочих и операторов производства. Новый курс на создание инновационной экономики требует не только ликвидации отставания системы подготовки кадров, которая, по мнению некоторых экспертов, подходит к 20-летнему отставанию от реалий, но и создания новой системы подготовки трудовых ресурсов.

На решение данных проблем в рамках Свердловской области направлена Стратегия развития Свердловской области до 2020 года. Она предусматривает, что по итогам ее реализации должна быть сформирована новая эко-

номика региона в соответствии с мировыми тенденциями – сокращение традиционного сектора при росте инфраструктурного и высокотехнологичных секторов. К 2020 году в экономике Свердловской области ожидаются изменения профессионально-квалификационной структуры рабочей силы, повысятся требования работодателей к качеству рабочей силы, изменится структура занятости населения, появятся новые профессии.

По официальным данным Федеральной службы государственной статистики России за 2010 году, производительность труда в промышленности (по добавленной стоимости) в Свердловской области составляет 529,7 тыс. руб./чел., что в 1,4 раза ниже общероссийского показателя и в 3,5 раза ниже мирового уровня. До 40% обучающихся в учреждениях профессионального образования различных видов желают в будущем иметь другую специальность, а доля безработных в возрасте до 20 лет составляет 7%, в возрасте 20–29 лет – 33%.

Причинами такого положения являются:

- дисбаланс начального, среднего и высшего образования;
- несоответствие образования потребностям экономики;
- отсутствие профессиональных стандартов;
- снижение качества образования;
- отсутствие связи между бизнесом и профобразованием;
- несовершенство законодательной базы.

Для повышения качества профессионального образования необходимо создание системы профориентационной деятельности, начиная с раннего возраста, создание системы инновационно-образовательных кластеров, совершенствование системы профессиональной стандартизации, оценки и сертификации профессиональных квалификаций выпускников и специалистов, а также разработка модели управления системой непрерывного профессионального образования.

Одним из ключевых мероприятий, направленных на повышение качества профессионального образования, является развитие системы разработки профессиональных стандартов, обуславливающих требования работодателей к квалификации и компетенциям работников. При этом необходимо совершенствовать систему разработки профессиональных стандартов на всех ступенях, которыми являются:

- 1) классификация профессий;
- 2) разработка профессиональных стандартов;
- 3) разработка стандартов оценки;
- 4) создание образовательного стандарта (ФГОС);
- 5) интеграция стандартов в программы профессионального обучения.



Неблагоприятными факторами являются функционирование в настоящее время в России несогласованных между собой классификаторов работ, профессий, специальностей и должностей; федеральных государственных образовательных стандартов (ФГОС), действующих в отсутствие профессиональных стандартов; слабая заинтересованность работодателей в разработке профессиональных стандартов/профилей обучения.

Особенно острым моментом является низкий уровень взаимодействия между образовательными и профессиональными стандартами как тесно взаимосвязанными комплексами, описывающими порядок получения навыков, умений и знаний и их применения. Если образовательный стандарт, описывающий структуру и устройство образовательного процесса, разрабатывает и утверждает Министерство образования и науки Российской Федерации, то профессиональный стандарт, определяющий требования к квалификации и компетентностям работника, формирует сообщество профессионалов отрасли, например Национальное агентство развития квалификаций (НАРК). Данная система приводит к дисбалансу двух уровней стандартов, находящихся в одной цепочке формирования программ профессионального обучения.

Зарубежный опыт диктует другой подход к формированию систем разработки профессиональных и образовательных стандартов – создание специализированных национальных институтов. В США этим органом является Национальный совет по профессиональной стандартизации, в Германии – Федеральный институт профессионального образования, а также отраслевые организации работодателей, в Великобритании – Национальное агентство по квалификации и качеству, в Дании – Национальный совет по вопросам обучения, включающий в себя 50 отраслевых комитетов, в Нидерландах – 22 национальные организации по профессиональному образованию.

На сегодняшний день НАРК утверждены только 6 профессиональных стандартов в областях авиастроения, информационных технологий, индустрии гостеприимства, индустрии питания, монтажа каркасно-обшивочных конструкций, управления организацией. На рассмотрении находятся 3 проекта профессиональных стандартов в областях сервиса, информационной безопасности, информационных систем. Классификаторы Российской Федерации включают в себя гораздо больший перечень работ и профессий, требующих стандартизации:

- Единый справочник работ и профессий рабочих России (ЕКТС) – 72 раздела;
- Единый справочник руководителей, специалистов и служащих (ЕКСД) – 100 разделов;
- Общероссийский классификатор занятий (ОКЗ) – 94 раздела.

Для ликвидации этого отставания необходимо создание Национальной рамки квалификаций (НРК), позволяющей формировать общую стратегию развития рынка труда и системы образования, формулировать требования к квалификации работников и выпускников при разработке профессиональных и образовательных стандартов, разрабатывать процедуры оценки результатов образования и сертификации квалификаций, создавать отраслевые квалификационные и тарифные системы.

Шаймарданов Н.З.
заместитель председателя
Областной Думы
Законодательного Собрания
Свердловской области,
г. Екатеринбург

Нормативное обеспечение программы «Достойный труд» на уровне региона

Уважаемые участники научно-практической конференции!

Проект «Достойный труд», объявленный Международной организацией труда в начале 90-х годов двадцатого столетия, его реализация способствовала новому осмыслению всех социально-трудовых отношений в мире. За этот период накоплен огромный опыт и обширная научная база по проблемам трудовых отношений, проведены множество конференций, съездов и круглых столов заинтересованных сторон.

Наша III Международная научно-практическая конференция также подтверждает интерес всех участников социального партнерства, научного сообщества в целом, гражданского общества к теме Достойного труда.

Если рассматривать программу «Достойного труда» с точки зрения нормативного обеспечения на уровне субъекта Российской Федерации – конкрет-

но Свердловской области, то мы видим, что шаг за шагом, из года в год на основе федерального законодательства принимались законы, цементирующие и развивающие отношения как самих социальных партнеров – профсоюзов, работодателей и государства, так и внутренние отношения и общие для всех граждан проблемы – охраны труда, заработной платы установления социальных индикаторов, отношения бизнеса и государства:

- «О социальном партнерстве в Свердловской области» (1995 г.);
- «О правах профессиональных союзов и гарантиях их деятельности в Свердловской области» (1995 г.);
- «О регулировании оплаты труда в Свердловской области» (1997 г.);
- «О прожиточном минимуме в Свердловской области» (1995 г.);
- «О минимальном потребительском бюджете населения Свердловской области» (1996 г.);
- «О защите трудовых прав граждан на территории Свердловской области» (1997 г.);
- «О Свердловской областной трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений» (2005 г.);
- «О территориальных трехсторонних комиссиях по регулированию социально-трудовых отношений в муниципальных образованиях, расположенных на территории Свердловской области» (2007 г.);
- «Об охране труда в Свердловской области» (2009 г.);
- «О ветеранах труда Свердловской области» (2010 г.);
- «Об участии Свердловской области в государственно-частном партнерстве» (2011 г.);
- «О гарантиях занятости инвалидов в Свердловской области» (2011 г.);

Данные законы, а также Указы Губернатора явились основой для принятия целого пакета Постановлений Правительства области, глав муниципальных образований, подписания трехсторонних областных отраслевых и иных соглашений, коллективных договоров, локальных нормативных актов самих организаций.

Мы сегодня можем говорить о том, что в целом в России и у нас в Свердловской области программа «Достойный труд» Международной организации труда нашла свое законодательное и иное правовое закрепление.

Отметим уникальный опыт Свердловской области в части разработки и применения такого социального индикатора, как минимальный потребительский бюджет. Его отличие от показателя «прожиточный минимум» очевидно, даже если убрать его денежное выражение. Сопоставим данные I кв. 2011 года и мы увидим, что минимальный потребительский бюджет в 13 646 рублей на душу населения в 2,3 раза превышает прожиточный минимум в 5 976 рублей. Данный показатель расширенного воспроизводства рабочей силы по

убеждению большинства экономистов должен прийти на замену показателя физиологического выживания человека – прожиточного минимума.

Этот показатель дает весьма объективную картину покупательной способности зарплаты. Хотелось бы отметить, что как в Свердловской области, так и в России заявленный рост зарплаты действительно осуществляется. Лишь кризисные 2009 и 2010 годы дали некоторое снижение зарплаты, которое фактически компенсируется в 2011 году с превышением уровня 2008 года в 19 860 рублей на 2 640 рублей и достигает, как видим из рисунка 1, 22 500 рублей.

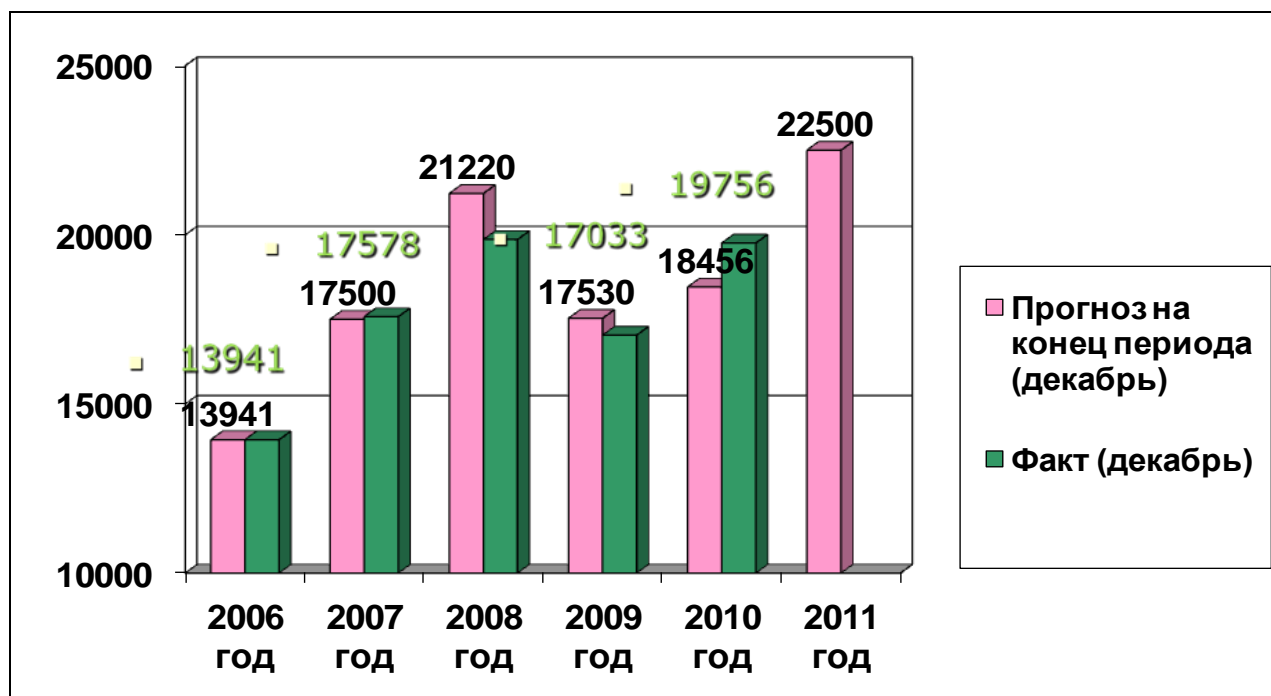


Рис. 1 Среднемесячная заработная плата в Свердловской области (руб.)

Многие в это не верили и очень не хотят верить и сейчас. Тем не менее, это так. И темпы экономического развития области, вдвое превышающие средние темпы по стране, позволяют нам не прогнозировать, а уже закрепить в областном законе рост реальной зарплаты (обратите внимание, не номинальной) в 1,6 раза к 2015 году, т.е. через 4 года.

Это потребует и соответствующего, а точнее говоря, опережающего роста производительности труда. За 9 лет производительность труда в области поднялась с 78,5 тыс. рублей до 451,7 тыс. рублей на человека, то есть почти в 6 раз. Как известно, имеются разные точки зрения на соотношение зарплаты и производительности труда и как их считать с учетом инфляции. Но, по всей видимости, очевидно, что тот и другой показатель должны расти, а задача социальных партнеров договариваться о конкретных величинах, исходя из утвержденных конечных показателей роста к 2015 и к 2020 годам.

На примере даже этих показателей уровня жизни и затрат труда можно делать различные выводы как в целом по стране, так по области в разрезе муниципальных образований, отраслей производства и конкретных предприятий. Как известно сама программа «Достойный труд» предусматривает и

безопасный труд, без травм и потерь человеческих жизней, стремление к всеобщей занятости и согласованность действий социальных партнеров в условиях рынка. За отсутствием времени мы не характеризуем здесь подробно каждый из этих показателей.

Но вот уже третий год совместно с учеными Института экономики и Уральского государственного экономического университета нами предпринимается попытка создать интегрированный показатель достойного труда, который по утвержденной методике позволяет ранжировать различные субъекты по их месту в рейтинге «Достойного труда».

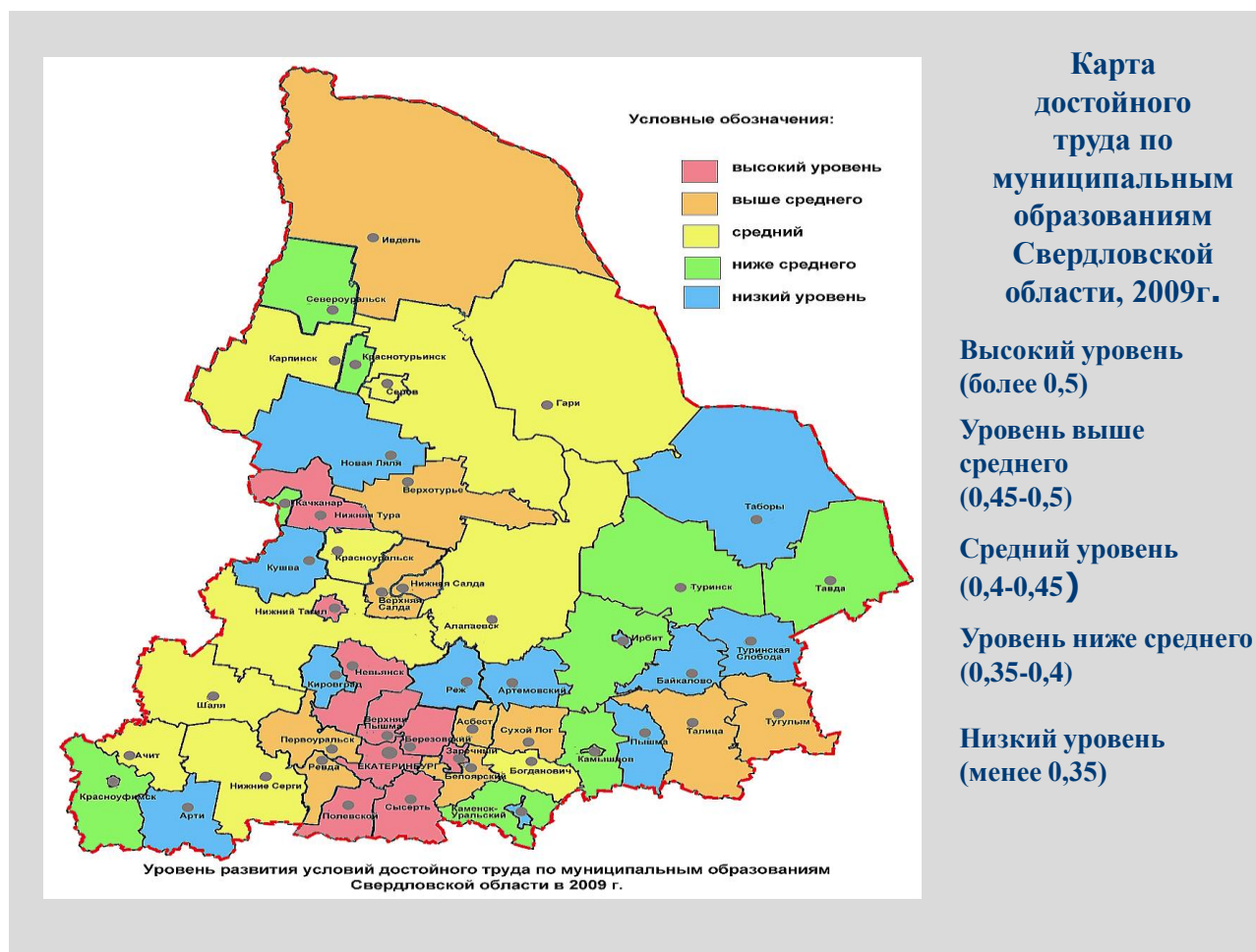


Рис. 2 Карта достойного труда по муниципальным образованиям Свердловской области, 2009 г.

На карте вы видите распределение муниципальных образований по уровню достойного труда. По ней видно, что чем более индустриально насыщена территория, тем выше показатели достойного труда. Это Екатеринбург, Заречный, Каменск-Уральский и ряд других промышленно развитых территорий, а наиболее низкие показатели - в сельских территориях, таких как Слободо-Туринский, Байкаловский, Ачитский, Тугулымский муниципальные районы и городские округа. По ряду территорий из-за запаздывания предоставления данных сейчас идет обработка результатов. Собственно индекс достойного труда близок по своему подходу к оценке территории, к индексу развития человеческого потенциала, принятому Организацией Объединенных

Наций для обоснования оценки и выработки предложений по поддержке тех или иных стран.

И здесь у органов власти, у социальных партнеров возникает методическая база для объективной оценки по состоянию основных трудовых отношений. Возможность при утверждении различных программ развития, прогнозных оценок опираться на научно-обоснованные данные.

Анализ этих данных, проработка материалов предыдущих наших конференций позволяют нам утверждать, что мы теперь можем сформулировать принципы формирования программы «Достойный труд». Они представлены на следующем слайде и отражают требования Международной организации труда к этой её основополагающей программе. А также принципы реализации программы: безопасные условия труда, высокая и мотивированная оплата, заинтересованность работника в повышении производительности труда и, безусловно, востребованность обществом произведенной продукции. Эти подходы, как видим, позволяют создать Институт достойного труда, как совокупный подход ко всем параметрам трудовых отношений.

Переходя от теоретических базовых рассуждений, хотелось бы сказать о практическом подходе к нашей программе. Сейчас есть предварительные договоренности с Министерством экономики, нашими институтами о выработке Концепции целевой государственной программы «Достойный труд». Болевые точки в обществе в этой сфере хорошо известны – часть населения, более 10 процентов, имеют доходы ниже прожиточного уровня, растет разрыв в доходах самых богатых и самых бедных людей, несовершенство миграционной политики приводит к социальной напряженности, низкая производительность труда делает нас не конкурентно способными на мировом рынке. Об этих проблемах и путях их решения открыто говорят президент Д.А.Медведев и Председатель Правительства Путин В.В. Наш Губернатор Мишарин А.С., наверное, впервые в новой истории России не просто провозгласил цели субъекта Российской Федерации, которые мы должны достичь к 2015 году, а подписал и опубликовал Областной закон о социально-экономическом развитии Свердловской области на период 2011-2015 годов, где ясно и открыто названы основные проблемы, пути их решения и что должны в результате получить граждане, каждый житель области для своей семьи, для своего дома, города и области в целом.

Поэтому на наш взгляд разработка Концепции, а далее принятие целевой государственной программы «Достойный труд» послужили бы ещё одной крепкой опорой для поддержания высоких темпов социально-экономического развития области.

В завершении своего выступления позвольте поблагодарить всех, кто помогал нам организовать конференцию, всех тех, кто заочно и сегодня очно приняли в ней участие. Тех, кто вытаскивает из забвения бережное, достойное отношение к труду, к человеку труда, где бы он ни работал – в бизнесе, науке, на производстве, социальной сфере, в органах управления.

Спасибо за внимание.

Сысоев А.В.
*председатель комитета по промышленной,
аграрной политике и природопользованию
Палаты Представителей Законодательного
Собрания Свердловской области,
вице-президент Свердловского областного Союза
промышленников и предпринимателей,
г. Екатеринбург*

Проблемы непрерывного профессионального образования

Проблема непрерывного профессионального образования и его значения для экономики вызывает в настоящее время большой интерес.

В разных странах непрерывное образование определяется по-разному: в США – «пожизненное образование»; в Англии – «продолжающееся образование»; в Швеции – «возобновляющееся образование». Главное – это способность человека к пожизненному непрерывному профессиональному образованию.

Профессиональное образование взрослых людей имеет склонность к моральному износу. Установлено, что после окончания вуза в среднем теряется до 20% знаний ежегодно; в современном мире объем знаний удваивается каждые 10–15 лет; ежегодно объем знаний увеличивается на 3–5%; период устаревания знаний составляет: в металлургии – 3,9 года; в машиностроении – 5,2 года; в химической промышленности – 4,8 года.

Профессиональное образование можно разделить на формальное первичное базовое профессиональное образование (лицеи, колледжи, техникумы, вузы, университеты) и неформальное непрерывное профессиональное образование (предприятия, фирмы; учебные центры подготовки и переподготовки специалистов; структуры дополнительного профобразования).

Первичное базовое профессиональное образование охватывает высшее профобразование (7,5 млн. студентов), среднее профобразование (2 млн. студентов), начальное профобразование (1 млн. учащихся).

Взрослое население, занятое в экономике и насчитывающее 60–70 млн. чел., в процессе развития науки и техники нуждается в постоянном обновлении и восполнении знаний, переподготовке и повышении квалификации. С учетом требований реальной экономики, а также в процессе карьерного роста на каждом уровне человеку необходимо иметь знания, соответствующие занимаемой должности и экономическим условиям.

В мире давно занимаются этой проблемой. Многими государствами приняты нормативные акты по развитию непрерывного профессионального образования: Франция – 1971 г.; Швеция – 1975 г.; США – 1976 г. В частности, во Франции создана Национальная ассоциация непрерывного профессионально-

го образования взрослых, назначение которой заключается в регулировании рынка труда, адаптации специалистов к изменяющимся требованиям производства. Ассоциация включает в себя более 130 учебных центров, часть которых готовит специалистов для преподавания, занимается педагогическими исследованиями в области дополнительного образования, составляет учебные программы и учебные стандарты. Государство не только координирует эту деятельность, но и финансирует непрерывное профессиональное образование.

В России в настоящее время отсутствуют законодательные акты, определяющие развитие непрерывного профобразования; нет разработок стандартных процедур; практически нет организаций, координирующих эти процессы в стране, ведущих научно-исследовательские работы в этом направлении и обеспечивающих предприятия методическими указаниями.

Неформальное непрерывное профессиональное образование осуществляется на различных уровнях:

первый уровень – рабочие места на предприятиях;

второй уровень – учебные центры для рабочих и специалистов по профессиональной подготовке и переподготовке.

Непрерывное профобразование на предприятии заключается в следующем:

- специализация рабочих и инженеров на рабочих местах применительно к используемым технологиям и оборудованию после приема на работу;
- периодическая переаттестация рабочих и ИТР по занимаемым разрядам и должностям с учетом знания технологических инструкций;
- обучение вторым и третьим профессиям, которые требуются работникам на данном рабочем месте;
- подготовка специалистов в лицензированных учебных центрах для получения профессий, требующих документа, дающего право работать на том или ином оборудовании и подконтрольных органам Ростехнадзора;
- периодическая переподготовка специалистов по занимаемым должностям;
- переподготовка специалистов и рабочих для новых производств, подготовка рабочих для подтверждения или повышения присваиваемого разряда.

Я хочу подчеркнуть, что неформальное непрерывное профессиональное образование прежде всего начинается на предприятиях, но при этом должна быть ясность, на каком уровне, где, когда, по каким профессиям должно проводиться обучение на уровне лицея, колледжа, вуза.

В России есть отрасли, которые можно закрыть, потому что работники этих отраслей не обучились на так называемых специализированных курсах. А как можно создать учебные центры, если методика лицензирования учебных центров на предприятии и в высшем учебном заведении одинакова? И там, и там для лицензирования необходимо общежитие, медицинское обслуживание и т. д. Чтобы получить лицензию, нужно потратить 1,5–2 года и, как минимум, 2–3 млн. рублей. Если мы хотим модернизировать нашу промышленность, если хотим, чтобы у нас росла производительность труда, то нужно сформировать систему профессиональной переподготовки взрослого населения, разработать методики переподготовки, создать орган мониторинга процессов профессиональной переподготовки.

Считаю, что на конференции следует обсудить возможности создания Свердловской ассоциации непрерывного профессионального образования взрослого населения, департамента по непрерывному профобразованию в Министерстве образования Свердловской области. Итогом должна стать разработка Положения о непрерывном профессиональном образовании.

Главное для нас – это высокая квалификация и глубокие современные знания, являющиеся залогом повышения производительности труда и эффективности экономики.

Дворжакова З.
*заведующая кафедрой персоналистики,
профессор Пражского экономического университета,
г. Прага, Чешская Республика*

Управление кадрами в Чешской республике

Управление кадрами на предприятиях Чешской Республики находится под значительным влиянием персональной стратегии и практики глобальных корпораций, имеющих в Чешской республике свои филиалы. При руководстве и управлении персоналом применяется политика и методы, которые предпочтительны для материнских фирм этих филиалов и определены как наилучшие бизнес-практики (*best practices*). Чешские предприятия со временем либо к такой практике приспособились и скопировали их (то, что где-либо было проверено на практике), либо самостоятельно дошли к подобным кадровым методикам, несмотря на то, что им это чего-то стоило, так как они пошли путём «попытка – ошибка».

Далее в общих чертах намечено положение отдела кадров на предприятии, показано, какие существуют тренды в организационной структуре для управления кадрами, и какие новые роли стоят перед менеджерами по кадрам.

Положение кадрового отдела на предприятии и его организация

Цели перемен на предприятии всегда одинаковы – увеличение продуктивности и качества продуктов, улучшение уровня услуг и дохода владельцев,

получение репутации перспективного работодателя, развитие кадрового состава и позитивной репутации среди населения.

Роль менеджера по кадрам: обеспечить производительность кадровой деятельности. В течение десятилетий менеджеры воспринимали менеджеров по кадрам как неактивный сервис, второстепенного порядка и не приносящего никакой добавленной стоимости. Мы, к сожалению, должны констатировать тот факт, что до сих пор существует ряд предприятий, не только в ЧР, на которых подобное мнение бытует и сейчас. Иногда мнению по отношению к кадрам способствует само высшее руководство, которое получило профессиональное образование в области техники, естествознания и других точных дисциплинах. Логика мышления таких людей обычно ориентирована на цифры-результаты и вещественные аргументы. Таким образом, пропуская «мягкую» сторону менеджмента, не доверяя мнению о том, что мотивация и управление персоналом получается лучше у тех лидеров, которые обладают и развивают свой эмоциональный интеллект, т. е. самосознание, самоуправление, собственную мотивацию, симпатию и социальную гибкость (подробнее см. в литературе).

Отдел кадров местных филиалов международных компаний принадлежит к организационным подразделениям, которые традиционно ищут пути экономии надбавочных затрат. Когда высший менеджмент стоит перед решением, как удержать организацию в черных числах и предотвратить банкротство, тогда снижение числа сотрудников и «замораживание» зарплат представляется эффективным средством сокращения расходов. Последующие сбережения ищут в реорганизации кадрового отдела, когда предприятие кадровую деятельность либо децентрализует, либо она является предметом внешнего подряда (outsourcing) или перенесения деятельности за рубеж (offshoring).

В процессе децентрализации оперативная кадровая деятельность переводится, иногда включая менеджеров по кадрам, на организационные единицы производства и услуг, где менеджер этой организационной единицы несет ответственность за кадровый отдел и, при случае, за управление персоналом.

Предшествующий кадровый отдел трансформируется в главное управление (front office) и операционный отдел (back office): первый состоит из менеджеров по персоналу, обеспечивающих основные потребности основной персональной деятельности, вторые исполняют роль специализированной кадровой деятельности – являются кадровыми специалистами. Они предоставляют наивысшему менеджменту и главным менеджерам консультации в такой области, как стратегическое кадровое планирование, развитие организации, производственные отношения, вознаграждения и бенефиты, управление талантами и кадровый контролинг. Обычно в операционном отделе находится административный отдел (с поддержкой интегрированной персональной компьютерной системы).

Реорганизация кадрового управления также откликается на развитие предпринимательства без границ и это означает, что:

- на менеджмент независимых организационно филиалов делегирована оперативная кадровая деятельность, с целью сформировать исполнительную и удовлетворенную рабочую команду. То, что годами было содержанием работы менеджера по кадрам, после децентрализации становится задачей менеджмента, например, набор и выбор сотрудников, участие в адаптации сотрудника на рабочем месте, образование и развитие подчиненных, управление трудовой производительностью и её регулярная обратная оценка;
- кадровый отдел обладает меньшим количеством специалистов и их текущее делопроизводство относится, по крайней мере, к одному региону, состоящему из нескольких географически и культурно близких к друг другу государств. Такой отдел участвует в разработке стратегии по кадровым ресурсам в регионе, отвечает за производительность специализированных кадровых услуг и предоставляет услуги не только менеджменту, но и подчиненным.

Здесь следует добавить, что изменение в организационном устройстве кадрового отдела в главном офисе и в региональных центрах. Иногда доходит к образованию центра совершенствования кадров (*HR excellence*), содержанием их работы являются высокоспециализированные услуги в регионе или нескольких регионах, например, в вознаграждениях и др.

Название отдела кадров и роли кадровых менеджеров

Внешним проявлением стараний о повышение важности кадровой работы является название отдела. На предприятиях, на которых до реорганизации отдел кадров хорошо функционировал с точки зрения занимаемой предприятием позиции, влияния и признания, оставил своё название «персоналистика» и после организационных изменений.

На предприятиях, где персоналистика не была достаточно хорошо развита, реорганизацию отделения сопровождает новое название – «управление кадровыми ресурсами» или «кадровые ресурсы», которое сообщает качественное продвижение в значимости кадровой работы.

Реорганизация кадрового отдела тяжела для всех – не только для тех, кто выбран, чтобы покинуть предприятие, но и для тех, которые остаются. Они должны приспособиться к новой профессиональной роли. Группа персоналистов более малочисленна и её члены обычно не располагают всеми знаниями и навыками, которые требуют преобразование организации. Нужно определить, какие новые трудовые компетенции появляются, как их можно освоить и получить наиболее быстрым способом. Другими словами, это означает «превратить» ряд кадровых специалистов (узко ориентированных на оперативное управление в определенной области) в менеджера по персоналу для главного управления, в главного кадрового специалиста или в бизнес-партнеров по кадрам (*HR business partners*) в операционном отделе (*back office*), чтобы они

были высоко квалифицированными партнерами для старших или управляющих менеджеров.

До сегодняшнего дня недостаточно доказательств того, что кадровым отделам удалось за последние десять лет осуществить роль стратегического бизнес-партнера. Положение кадрового отдела изменилось в свете нескольких значимых аспектов (например, главные менеджеры по кадрам становятся членами высшего руководства), роли кадровых специалистов стали более разносторонними и сложными, хотя негативные взгляды на функции кадрового отдела удерживаются в стиле: «хорошо ведите свое производство, а об остальном мы позаботимся». Кадровые руководители чрезмерно поглощены административной работой, кроме этого перед ними ставятся новые задачи, такие как добиться положения бизнес-партнера и управление изменениями. Свою традиционную деятельность они должны выполнять максимально эффективно. Поэтому, в последнее время, проявляется такой интерес к кадровому контролингу, чтобы тот мог принимать стратегические роли и быть значимым звеном в окружении организационной системы. Для этого в некоторых компаниях на позицию директора по персоналу выбираются сотрудники других функциональных отделов, зачастую связанные с торговлей или маркетингом, чтобы они внесли в отдел кадров побольше предпринимательской ориентации и изменили отношение кадровых сотрудников к остальным сотрудникам организации.

Вопрос внешнего подряда персональной деятельности

Смысл внешнего подряда – снижение надбавочных расходов, кадровое административное управление и отстранение рабочей позиции, которая не предоставляет возможность карьерного роста. Кадровые сотрудники поэтому считают, что внешний подряд им предоставляет большую свободу, чтобы концентрироваться над стратегическими задачами и стать бизнес-партнерами. Внешний подряд кадровой деятельности, однако, проходит определенными фазами, которые означают организационное изменение и новые правила финансового управления кадровым отделом. Это означает, что снижается количество рабочих мест в кадровом отделе и менеджеры по кадрам теряют контроль над некоторыми планами по своей деятельности, прежде всего, над планом образования и развития. Дополнительная проблема – увеличение расходов на административное управление внешнего подряда, рост расходов на некоторые кадровые функции и, одновременно, снижение её качества (например, образования и развития), так как внешние поставщики не знают предприятия так хорошо, как собственные сотрудники. Популярность внешнего подряда кадровой деятельности выросла во время экономического кризиса, и прежде всего, в области кадрового административного управления, поиска, отбора и образования. В период экономического спада множество компаний остановило наступающую тенденцию, и производительность предшествующей обособленной деятельности снова начала реализовываться собственными силами; в основном речь идет о нахождении и выборе, образовании и развитии.

Заключение

Кадровые отделы на предприятиях, которые создавали направление в персоналистике в 60-х годах прошлого века, фокусировались на административное управление персоналом. Кадровым сотрудникам или менеджерам по кадрам в 90-х годах прошлого века поручалось сыграть интегрирующую роль в процессе организационных перемен (в результате слияний и приобретений). В большинстве случаев, они занимали должность посла «плохих известий в процессе оптимизации», создавали программы для излишних сотрудников и пробовали советовать менеджерам, как мотивировать сотрудников, которые попросили об увольнении. В настоящее время многие менеджеры кадровых ресурсов считают высокоэффективным и приемлемым способом рабочей мотивации перевод кадровой деятельности на управляющих организационных единиц. Слабыми сторонами и угрозами на этом пути являются перемены в самой организационной структуре кадровых отделов, новые роли кадровых сотрудников проходят опрометчиво, обустроены скорее на оперативном уровне, без стратегического направления, и реальное превращение кадровых сотрудников из администраторов в бизнес-партнеры проходит как бег на длительной дистанции. Более того, частая реорганизация кадровых отделов не благоприятствует формированию стабильных команд кадровых сотрудников, которые способны предоставить комплексную консультацию. Далее, менеджеры на разных уровнях организационной структуры не проявляют особого энтузиазма к улучшению своего персонального труда и стремления использовать максимум «мягких» принципов для трудовой мотивации, так как работают в атмосфере постоянного давления на производительность и увеличивающийся неуверенности в своем рабочем месте.

Литература и источники

GOLEMAN, Daniel (2000). *Working with Emotional Intelligence*. New York : Bantam Books, 2000. 383 с. ISBN-10: 0553378589.

Белкин В.Н.

директор Челябинского филиала
Института экономики УрО РАН,
доктор экономических наук, профессор,
г. Челябинск

Модернизация трудовых отношений на российских предприятиях

В границах провозглашенного руководством страны курса на модернизацию особое место должна занять модернизация трудовых отношений на предприятиях. Этот сегмент российской экономики является крайне запущенным. По уровню своего развития он отстает от развитых стран по крайней мере на полвека. Характер трудовых отношений во многом определяется наиболее распространенной системой оценки и оплаты труда тарифно-окладной системой. Многие организации, видя недостатки этой системы, эксперименти-

руют, меняют соотношение основной и дополнительной зарплаты, условия премирования, набор социальных льгот, вводят разные формы морального поощрения и т.п. При этом врожденные пороки тарифно-окладной системы переключаются в «новые» системы стимулирования труда. Эти системы порождают уравнильное распределение зарплаты, несправедливость в оценке и оплате труда, демотивацию труда, оппортунистическое поведение работников, для них характерно преобладание наказаний над поощрениями и т.д. Все это и ряд других причин стали основой глубокого мотивационного кризиса в российской экономике. Насколько этот кризис глубокий, видно из данных таблицы.

Система оплаты труда, как видно из таблицы, устраивает от 1 до 10% респондентов. Как правило, в эту группу попадают рабочие-сдельщики. Большинство респондентов заявляют о том, что система оплаты труда их не устраивает (от 35 до 79%). В этой группе большинство рабочих-повременщиков, руководителей и специалистов. Наконец, значительную часть респондентов система оплаты не всегда устраивает (от 16 до 45%).

Отношение тех, кого устраивает система оплаты труда, к тем, кого она не устраивает, в среднем по названным предприятиям составило 1 к 10,7. Иначе говоря, недовольных в 10 раз больше довольных. Если просуммировать процент недовольных и не совсем довольных, то картина окажется еще более неприглядной. Таких респондентов от 80 до 98%. Уже одно это говорит о кризисе традиционной системы оплаты труда.

Таблица

**Оценка системы оплаты труда персоналом организаций
(% к числу опрошенных)**

Вопрос	Варианты ответов	Варианты ответов						
		Завод металлургического машиностроения	Текстильный комбинат	Автоагрегатный завод	Сельскохозяйственная организация	Приборостроительный завод	Завод электромашин	В среднем
Устраивает ли Вас система оплаты Вашего труда?	Да	3	1	2	8	8	10	5
	Нет	79	77	57	53	39	35	57
	Не всегда	16	21	30	31	43	45	31
	Затрудняюсь ответить	2	1	11	8	10	10	7
Справедливо ли распределяется заработная плата?	Да	1	2	3	11	3	9	5
	Нет	28	71	23	32	68	40	44
	Не всегда	63	21	64	51	13	37	41
	Затрудняюсь ответить	8	6	10	5	16	14	10

Аналогичное положение с важнейшей характеристикой системы оплаты труда – ее справедливостью (см. табл.). Доля респондентов, считающих, что зарплата распределяется несправедливо, в среднем в 9 раз больше доли придерживающихся противоположного мнения. Подавляющее большинство респондентов составляет группу тех, кто считает распределение зарплаты несправедливым или не всегда справедливым (от 77 до 92%). Таким образом, работники предприятий фактически отвергают навязанную им систему оплаты труда. Но их мнением никто не интересуется, социологических опросов не проводят. В результате организации пожинают скудные плоды плохо мотивированного труда персонала.

Системы трудовых отношений, в которые поставлены работники предприятий, не позволяют полностью использовать их трудовой потенциал. Об этом красноречиво свидетельствуют данные таблицы.

Таблица

**Оценка работниками их возможностей работать лучше
(% к числу опрошенных)**

Варианты ответов	Завод металлургического машиностроения	Текстильный комбинат	Автоагрегатный завод	Сельскохозяйственная организация	Приборостроительный завод	Завод электромашин
Да	41	26	35	36	36	35
Нет	2	4	2	3	1	1
При определенных условиях	54	69	58	60	58	61
Затрудняюсь ответить	3	1	5	1	5	3

Как видно из таблицы, практически каждый третий работник (34,8%) твердо знает, что он может работать лучше без всяких дополнительных условий. Более половины (60%) могут работать лучше при определенных условиях (не могут работать лучше всего лишь 2% респондентов). Это огромный резерв роста масштабов и эффективности экономики, причем лежащий на поверхности. Для его мобилизации практически не нужны капиталовложения, так как производственные мощности также используются, как правило, далеко не полностью. Иначе говоря, производительные силы страны используются крайне плохо, в лучшем случае их потенциал мобилизован на 50 процентов. Здесь скрываются колоссальные возможности роста экономики, причем такие, которые могут быть мобилизованы самым дешевым способом – за счет улучшения мотивации труда и организации производства.

Для преодоления указанных недостатков систем стимулирования труда нами была предложена система «РОСТ», которая была внедрена в организациях металлургии, машиностроения, строительства, сельского хозяйства, легкой промышленности и т.д. в течение последних 10 лет.

Уравнительность в распределении зарплаты на российских предприятиях является неизбежным следствием широко распространенной тарифно-окладной системы, в которой не имеется механизма текущей оценки труда руководителей, специалистов, служащих и рабочих-повременщиков. В связи с этим одинаково вознаграждаются работники, вносящие разный трудовой вклад в итоги работы предприятия. Данное негативное явление можно преодолеть за счет перехода предприятий на систему «РОСТ», в которой обеспечивается ежемесячная оценка труда персонала всего предприятия, его структурных подразделений и работников. Оценка труда всего персонала (коэффициент эффективности производства – КЭП) непосредственно зависит от динамики основных экономических показателей: объема товарной, реализованной продукции, затрат на 1 рубль товарной продукции, производительности труда. Увеличение КЭП повышает месячный фонд зарплаты и наоборот. Таким образом, обеспечивается материальная заинтересованность всего персонала ОАО в повышении указанных показателей.

Для оценки труда коллективов структурных подразделений разработаны экономические показатели, зависящие преимущественно от коллективов, используется также ряд показателей всего предприятия. Фонд зарплаты подразделений поставлен в прямую зависимость как от итогов работы подразделений, так и всего предприятия. Таким образом, тесно переплетаются экономические интересы подразделений и всего предприятия, что усиливает мотивацию труда персонала. При росте оценочного показателя – коэффициента трудового вклада коллектива (КТВкол) повышается премиальный фонд подразделения и наоборот.

Труд рабочих-повременщиков, руководителей, специалистов и служащих оценивается ежемесячно с помощью коэффициента трудового вклада (КТВ), от величины которого зависит премия работников. Вся эта система оценок направлена на преодоление уравнительности в зарплате и за счет этого на рост мотивации труда работников. Как действует Система «РОСТ» на практике, можно показать на примере ОАО «Уралэлектромедь».

В 2010 году Система «РОСТ» действовала в ОАО впервые. Она показала следующие результаты (таблица).

Таблица

Динамика коэффициентов трудового вклада работников ОАО

Период	КТВ<1		КТВ>1		КТВ=1	
	Кол-во (чел)	Доля в общей численности (%)	Кол-во (чел)	Доля в общей численности (%)	Кол-во (чел)	Доля в общей численности (%)
Январь	456	5,2	1694	19,2	6659	75,6
Февраль	507	5,8	1811	20,6	6479	73,7
Март	505	5,8	1740	20,1	6402	74,0
Апрель	457	5,4	1286	15,2	6741	79,5
Май	427	5,0	1463	17,3	6586	77,7
Июнь	438	5,1	1526	17,9	6543	76,9
Июль	424	5,0	1560	18,2	6567	76,8
Август	417	4,9	1453	17,2	6568	77,8
Сентябрь	413	4,9	1509	18,0	6473	77,1
Октябрь	392	4,7	1493	17,8	6497	77,5
Ноябрь	401	4,9	1542	18,7	6315	76,5
Декабрь	349	4,3	1567	19,2	6230	76,5
Среднее Значение	5,1		18,3		76,6	

Как видно из таблицы, примерно каждый четвертый работник (23,4%) имел оценку труда больше или меньше единицы, что свидетельствует о решении на практике крупной организационно-экономической задачи, стоящей перед подавляющим большинством российских предприятий – преодоление уравнилельного распределения зарплаты.

Следует отметить, что в ОАО количество поощрений (КТВ>1) превышает число наказаний (КТВ<1) в 3,6 раза. Это обеспечивает поощрительный характер применяемой системы оценки труда, что соответствует рекомендациям экономики и психологии труда.

Год работы персонала ОАО «Уралэлектромедь» по системе «РОСТ» существенно улучшил отношение к труду.

Насколько эффективна Система «РОСТ», если она действует в течение ряда лет, можно показать на примере ОАО «Шадринский автоагрегатный завод» («ШААЗ»). Там данная система была внедрена в условиях глубокого экономического кризиса в 1999 году. Именно она позволила существенно повысить мотивацию труда персонала завода и выйти на ведущие позиции среди предприятий Курганской области. Новая система оценки и оплаты труда резко повысила экономические и социальные показатели использования персонала, что видно из следующих таблиц.

Таблица

**Экономические показатели эффективности использования персонала
ОАО «Шадринский автоагрегатный завод» за 2003 – 2007 годы**

№ п/п	Показатели	2003 год	2007 год	Рост (снижение) %
1	Зарплатоемкость реализованной продукции (копеек в 1 рубле)	19,9	16,9	- 15
2	Зарплатоотдача:			
	по товарной продукции (на 1 руб. ЗП – рублей ТП)	5,05	6,04	+ 120
	по балансовой прибыли (на 1 рубль ЗП – рублей прибыли)	0,21	0,34	+ 166
	по чистой прибыли (на 1 рубль ЗП – рублей прибыли)	0,11	0,23	+ 210
3	Отдача затрат на рабочую силу:			
	по товарной продукции (на 1 руб. ЗРС – рублей ТП)	3,92	4,45	+ 114
	по балансовой прибыли (на 1 рубль ЗРС – рублей прибыли)	0,16	25,2	+ 160
	по чистой прибыли (на 1 рубль ЗРС – рублей прибыли)	0,086	0,172	+ 200
4	Фонд зарплаты, в тыс. руб.	270 762,3	565 642,0	+ 210
5	Затраты на рабочую силу, в тыс. руб.	348 022,5	768 722,4	+ 220
6	Прибыль:			
	балансовая, в тыс. руб.	56 118	193 835	+ 345
	чистая, в тыс. руб.	30 221	132 516	+ 438

Таблица

**Динамика социальных показателей
по ОАО «ШААЗ» за 2003-2007 годы**

№ п/п	Показатели	2003	2004	2005	2006	2007
1	Число нарушений трудовой дисциплины:					
	– прогулы	28	36	23	12	10
	– простои по вине работника	62	63	18	18	13
2	Текучесть кадров, в %	8,9	9,2	8,8	7,4	8,8
3	Травматизм (число несчастных случаев)	13	10	12	5	7

Таким образом, проведенный анализ показал, что в ОАО «ШААЗ» за 5 лет существенно повысилась эффективность использования человеческих ресурсов. Несмотря на значительный рост зарплаты и других расходов на рабочую силу, рентабельность зарплаты по балансовой прибыли выросла в 1,66 раза, по чистой – в 2,1 раза, рентабельность затрат на рабочую силу соответственно в 1,7 раза и 2,2 раза (см. таблицу).

Необходимость перехода на инновационный путь развития осознана наукой и провозглашена как стратегическая задача страны. Особенно остро была поставлена эта задача в связи с выработкой стратегии развития России до 2020 года. Все большее число предприятий разных отраслей ориентируется на развитие инновационной активности. Однако до широкого практического воплощения этой задачи еще далеко. Все вышеизложенное убедительно показывает, что переход к инновационному развитию встретится с большими преградами. В одном отношении, это консервативность и антиинновационность сложившихся систем трудовых отношений в организациях, в другом – нет опыта перехода на инновационный путь развития, неизвестно, как это делать. В связи с изложенным, наш филиал сделал попытку разработать систему стимулирования инновационной активности персонала предприятия, которую мы назвали Система «Инновация».

Главной задачей, стоящей перед нами, была разработка системы оценки и стимулирования, которая бы поставила весь персонал в такое положение, чтобы ему было материально выгодно заниматься инновациями и невыгодно не заниматься ими. Иначе говоря, нужно было разработать двустороннюю систему стимулирования, в которой присутствует и «пряник» и «кнут». В связи с изложенным перед нами встала практическая задача – определить понятие «инновация».

Теоретический анализ имеющихся в литературе определений позволил нам определить инновацию следующим образом. Инновация – это всякое нововведение, повышающее социально-экономическую эффективность производства. Оно может быть в любой сфере деятельности предприятия: в техни-

ке, технологии, организации труда, условиях труда, управлении, финансовой деятельности, учете и отчетности и т.д. Оно вовсе не обязательно должно иметь непосредственный экономический эффект, достаточно того, что оно дает социальный эффект (улучшение социально–психологической среды в коллективе, повышение квалификации и знаний и т.д.) Главное – чтобы этого нововведения раньше не было, чтобы оно действительно внедрялось впервые на данном предприятии. Это нововведение могло быть внедрено на других предприятиях, но если оно впервые внедряется в данном конкретном предприятии, то оно признается инновацией.

Чтобы пробудить и усилить интерес именно к инновациям, было решено создать специальный инновационный фонд, формально не входящий в фонд заработной платы. Внедрение инноваций поставлено под жесткий контроль по «вертикали», кроме того, их контролирует отдел труда и заработной платы.

Учитывая решающую роль руководителей в развитии инновационной активности персонала, было принято решение поставить их в особые условия так, чтобы они не только получали поощрение за инновации, но и материально отвечали за инновационную пассивность. В этих целях была разработана особая система стимулирования инновационной активности руководителей.

Другим важным элементом Системы «Инновация» является Положение о коллективном соревновании структурных подразделений и индивидуальном соревновании руководителей и рядовых работников по инновационной активности. Победители соревнования поощряются материально и морально.

Характеризуя в целом Систему «Инновация», следует указать на следующие ее сильные стороны. Она коренным образом меняет социально–психологическую среду, в которой находятся новаторы. Предприятие дает четкий сигнал персоналу: инновационная активность всячески поощряется, лучшие новаторы вознаграждаются материально и морально. Героями дня становятся лучшие по инновационной активности структурные подразделения, руководители и рядовые работники. В этих условиях инициатива и новаторство уже не являются наказуемым делом. Инновационная активность руководителей открывает им путь к карьерному росту. Одним из важнейших моментов новой Системы является то, что она преодолевает уравнильность в распределении зарплаты между творчески активными и пассивными руководителями и рядовыми работниками. Улучшение социально–психологической среды на предприятии повышает уровень корпоративной культуры, фирменного патриотизма, понижает уровень оппортунистического поведения персонала и демотивации труда. Наряду с этим развивается система экономической и социальной ответственности персонала. Таким образом, Система «Инновация» дает ответы на самые злободневные, острые вопросы производственной жизни предприятий страны. Несомненно, широкое распространение данной системы поможет быстрее и успешнее перейти предприятиям РФ на инновационный путь развития.

Как действует данная система можно показать на примере ОАО «Уралэлектромедь». Анализ системы трудовых отношений в ОАО показал большие

резервы повышения инновационной активности персонала. Как и во многих других крупных российских предприятиях, в ОАО функционировала в основном система стимулирования рационализации и изобретательства, которая характеризуется слабой мотивирующей силой. Достаточно сказать, что за последние три года число рационализаторских предложений колебалось от 130 до 150 в год.

Однако, как показал опрос работников ОАО, более половины рабочих и руководителей считали, что на предприятии действует негласный принцип: инициатива наказуема. Это обстоятельство оказывает негативное влияние на инновационную активность работников, не позволяет поставить на службу ОАО накопленный интеллектуальный потенциал персонала. Для преодоления этого негативного явления была предложена Система «Инновация», разработанная нами и впервые внедренная в ОАО «Шадринский автоагрегатный завод» в 2008 году.

Система «Инновация» была направлена на материальное и моральное поощрение работников за внесение инновационных предложений в области техники, технологии, организации производства, труда, управления, условий труда, экономии ресурсов и т.д. Для стимулирования труда в ОАО был образован Инновационный фонд, формально не входящий в фонд заработной платы. Работа системы «Инновация» была формализована, каждый руководитель был обучен и четко знал свои действия, полномочия и ответственность.

Признание предложения инновацией, годной к внедрению, а так же контроль за всей системой принятия, оценки и вознаграждения велись по вертикали снизу–вверх – от мастера к начальнику цеха, далее к директору по направлению и к директору ОАО. Оперативный контроль осуществлялся отделом труда и заработной платы ОАО. Вознаграждения назначались приказом директора ОАО по итогам месяца.

Важным свойством Системы «Инновация» является ее простота и оперативность поощрения. Новатор получает вознаграждение не через год, как это принято в системе БРИЗ, а по итогам за месяц. По своему содержанию Система «Инновация» выглядит как российский вариант «системы мелких улучшений», «системы бережливого производства», практикуемых в японской корпорации Тойота.

В системе предусмотрено соревнование между рабочими, руководителями, специалистами, коллективами структурных подразделений ОАО по инновационной активности.

Система «Инновация» была принята и поддержана персоналом ОАО. Об этом свидетельствуют данные, приведенные в таблице.

Таблица

Период	Количество инновационных предложений
Январь	133
Февраль	218
Март	251
Апрель	166
Май	219
Июнь	412
2 квартал	797
Июль	415
Август	420
Сентябрь	387
3 квартал	1222
Октябрь	412
Ноябрь	518
Декабрь	454
Год	4005

Как видно из таблицы, инновационная активность персонала нарастала с каждым месяцем: со 133 инноваций в январе до 518 в ноябре и 454 в декабре. Такое нарастание инновационной активности происходило на фоне изменений в сознании и поведении работников, вызванных действием Системы «Инновация».

Проведенные опросы работников ОАО показали существенное улучшение отношения персонала ОАО к инновационной деятельности. Так, 66,7% руководителей первичного звена руководителей (мастера, начальники участков и т.д.) в конце 2009 года считали, что всякая инициатива в ОАО наказуема. Лишь 33,3% руководителей считали, что инициатива поощряется. Спустя год ответы существенно изменились: 90,4% руководителей всех уровней управления заявили, что всякая инициатива поощряется, и 9,6% по-прежнему считают, что она наказуема. Год назад 50% рабочих считали, что инициатива наказуема, а сейчас – 22,4%. Соответственно считали, что инициатива поощряется 50,7%, а сейчас 77,9%. Год назад только 48% рабочих считали себя способными к инновациям, а сейчас 64,9%. Желающих заниматься иннова-

циями было 35,5%, а стало 62,5%. Такие существенные изменения в сознании работников получены всего лишь за 1 год.

Затраты на поощрения новаторов составили всего 0,22% годового фонда заработной платы. Средний размер вознаграждения за инновацию составил 1423 рубля. Как видно из этих данных, незначительные затраты на стимулирование инновационной активности персонала ОАО дали весьма существенный социально-экономический эффект. Он состоит не только в активизации инновационной активности персонала, но и в улучшении отношения к труду, укреплении дисциплины труда, улучшению общей психологической атмосферы в коллективах ОАО.

Что касается экономического эффекта, то в этом отношении нужно исходить из международного опыта внедрения систем бережливого производства. Согласно этому опыту за ряд лет издержки производства снижаются на 20-25%.

Х Х Х

Опыт работы ОАО «Уралэлектромедь», ОАО «Шадринский автоагрегатный завод» и наши исследования на других предприятиях разных отраслей и регионов РФ позволяют сделать следующие выводы.

1. На подавляющем большинстве российских предприятий действует система трудовых отношений, основанная на типичной тарифно-окладной системе оплаты труда, унаследованной от плановой экономики. Эта система характеризуется уравнильным распределением зарплаты, что порождает трудовую пассивность, демотивацию труда и оппортунистическое поведение работников.

2. Данная система трудовых отношений подавляет инновационную активность персонала, порождает негласный принцип: всякая инициатива наказуема.

3. Имеющаяся на крупных предприятиях система стимулирования рационализации и изобретательства (БРИЗ) сложна при оформлении, бюрократизирована, вознаграждение отсрочено на год и более, величина вознаграждения зачастую регулируется в сторону уменьшения. Все это не обеспечивает нужную инновационную активность персонала предприятий.

4. У персонала российских предприятий накоплен мощный трудовой и инновационный потенциал, который не используется в целях повышения эффективности производства и конкурентоспособности российской экономики. Этот потенциал не требует от предприятий инвестиций в него, он готов для реализации.

5. Опыт работы предприятий разных отраслей по системам «РОСТ» и «Инновация» убедительно свидетельствует, что трудовой и инновационный потенциал персонала предприятий вполне можно мобилизовать для существенного повышения социально-экономической эффективности производства. При этом происходит становление современного конкурентоспособного пер-

сонала, способного решать сложные экономические и социальные задачи перехода к постиндустриальной экономике и экономике знаний.

Теоретический анализ состояния российской экономики обнаруживает острую необходимость модернизации трудовых отношений на предприятиях, а практический опыт работы ряда предприятий по Системе «РОСТ» и Системе «Инновация» показывает ее возможность. Вместе с тем, модернизация не сводится только к совершенствованию систем стимулирования труда. Необходим переход российских предприятий на системы участия персонала в собственности, управлении, прибыли, производительности труда, экономии издержек производства, широко используемые в развитых странах мира. Наряду с этим необходимо развивать демократизацию производственной жизни, усиливать роль профсоюзов, развивать корпоративную культуру.

Родин В.Е.

*директор Учреждения
Федерации Независимых профсоюзов
России – «Научно-исследовательский
институт охраны труда»,
г. Екатеринбург*

О проблеме сохранения жизни и здоровья работающего населения

Как известно, основой экономики любой страны являются трудовые ресурсы. Поэтому сохранение человеческого капитала, особенно населения трудоспособного возраста, является важнейшей задачей любого государства. Это в полной мере относится и к нашей стране, где численность населения из года в год уменьшается, и одной из главных угроз в области экономического роста является прогрессирующая трудонедостаточность.

По оценке Росстата, численность постоянного населения Российской Федерации на 1 августа 2011 года составила 142,8 млн. человек и с начала года уменьшилась почти на 80 тыс. человек.

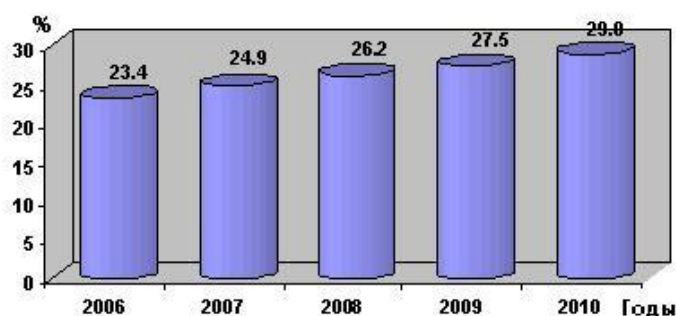
В целом по стране превышение числа умерших над числом родившихся составило 1,2 раза (в январе-июле 2010г.), а в 22 субъектах Федерации оно составило от 1,5 до 2,0 раз.

По данным Всемирной организации здравоохранения средняя продолжительность жизни мужчин в России составляет 60,5 лет. Это 145 место в мире, а женщин – 73,3 года. Это 106 место в мире.

По прогнозам Российской Академии наук и переписи населения 2010 года численность населения страны имеет тенденцию к сокращению и к 2030 году может составить 127 миллионов человек, т.е. уменьшится почти на 16 миллионов.

Одним из существенных факторов, влияющих на продолжительность жизни, являются условия труда, в которых трудятся или трудились люди до выхода на пенсию. К большому сожалению, удельный вес работников, занятых в условиях, не отвечающих санитарно-гигиеническим нормам, ежегодно растёт (см. рисунок).

По данным Росстата за последние 4 года этот показатель по стране увеличился почти на 6% и составил в 2010 году 29%. Но это данные далеко не полные, т.к. наблюдениями Росстата было охвачено только 20% работающего населения России. В отдельных промышленно развитых регионах, таких как Урал, эта цифра доходит до 40% и более.



Удельный вес численности работников, занятых в условиях, не отвечающих санитарно-гигиеническим нормам

Такая ситуация с условиями труда в нашей стране является причиной того, что уровень профессиональной заболеваемости на протяжении последних 10 лет практически не снижается. Одной из основных причин такой ситуации является устаревшие технологии и обветшавшие производственные фонды.

По данным Минздравсоцразвития РФ ежегодно порядка 40 тысяч человек становятся инвалидами по причине негативного воздействия производственных факторов. Это травмы и профессиональные заболевания. Именно такую цифру привёл заместитель Министра Минздравсоцразвития Сафонов в интервью радио «Комсомольская правда» 29 сентября этого года.

По данным Роструда и других источников от производственных травм ежегодно умирает от 3-х до 4-х тыс. человек, более 300 тыс. человек ежегодно получают производственные травмы, связанные с увечьем и инвалидностью. Это очень большие цифры, которые не говорят, а кричат о плохих условиях труда на Российских предприятиях.

Плохие условия труда стали одним из основных факторов, сдерживающих развитие экономики, вследствие снижения качества квалифицированной рабочей силы, производительности труда и роста всевозможных компенсационных выплат.

Только в таком виде экономической деятельности, как добыча полезных ископаемых, прямые потери вследствие предоставления работникам, занятым во вредных условиях, величина компенсаций (дополнительный отпуск,

доплаты и сокращённый рабочий день) и выплат по временной нетрудоспособности по травматизму и гибели работников на производстве составляют свыше 700 млрд. рублей ежегодно.

Помимо этого Пенсионный фонд РФ ежегодно выплачивает около 300 млрд. рублей на выплату досрочных пенсий за работу во вредных условиях.

Более 50 млрд. рублей ежегодно выплачивает также Фонд социального страхования России на выплаты по обеспечению страхования в связи с несчастными случаями на производстве и профессиональными заболеваниями.

 Научно-исследовательский институт охраны труда в г. Екатеринбурге

8

Экономические потери, связанные с вредными и опасными условиями труда

1. Прямые ежегодные потери:

- **свыше 300 млрд. руб. на выплаты досрочных пенсий из пенсионного фонда России;**
- **около 50 млрд. руб. из ФСС России на выплаты по обеспечению страхования;**

2. Косвенные потери:

- **около 20 млрд.руб. за счёт временной нетрудоспособности в связи с несчастными случаями на производстве и профессиональными заболеваниями;**
- **Утрата трудовых ресурсов, снижение производительности труда и качества продукции из-за потери опытных и квалифицированных специалистов, затраты на подготовку новых специалистов.**

Необходимо отметить, что основная масса выявленных профессиональных заболеваний приходится на работников, проработавших от 15 до 30 лет во вредных условиях.

Люди, проработавшие во вредных условиях такое количество лет, как правило, приобретают хронические заболевания. Следствием этого являются частое отсутствие работника на работе, потеря опытных квалифицированных специалистов, затраты компаний на обучение и подготовку новых специалистов, выплаты компенсаций травмированным или заболевшим работникам либо семьям погибших. В конечном итоге последствия, связанные с утратой здоровья, отражаются как на психологическом климате в коллективе, так и на производительности труда.

Как правило, профессиональные заболевания получают опытные работники, от которых зависит и качество, и производительность труда. Таких людей надо беречь и не подвергать их риску заболеть, поскольку трудно, а порой, и невозможно быстро найти равноценную замену квалифицированному специалисту. Подготовка же квалифицированного специалиста в любой отрасли экономики занимает десятки лет и стоит недешево.

Всё вышеуказанное говорит о том, что необходимо срочно искать пути решения этой важной социальной проблемы.

Одним из основных наиболее эффективных путей снижения роста профессиональных заболеваний, на наш взгляд, является ограничение на стаж работы во вредных условиях, по аналогии с ограничением женского и детского труда, досрочного выхода на пенсию горняков. Например, это 10 или 15 лет в зависимости от вредности производства. Такое ограничение позволит сохранить здоровье сотен тысяч людей, а значит, и сохранить трудовые ресурсы и за счёт этого снизить экономический ущерб и выплаты из Фонда социального страхования и пенсионного фонда.

На работу во вредные цеха многие работники идут, как правило, за льготами и компенсациями, порой не задумываясь, что можно потерять там здоровье. Для того, чтобы проработав 10 или 15 лет во вредных условиях, люди не стремились продолжать там работу, их следует переучивать и переводить на работу с нормальными условиями труда с пожизненной выплатой соответствующей компенсации. Эта компенсация может выплачиваться из фонда предприятия, либо из фонда социального страхования, или из внебюджетных фондов. Решение этой проблемы, безусловно, зависит, в первую очередь, от политического решения и принятия соответствующих законов. Реализация такой реформы потребует не менее 10-15 лет. При этом первые результаты появятся также не раньше чем через 15 лет. Но другого пути пока не видно.

Одновременно с этим на законодательном уровне необходимо поднять как экономическую, так и административно-уголовную ответственность не только работодателей, но и работников за нарушение требований охраны труда и вместе с тем повысить их мотивацию к созданию безопасных условий труда. Штрафы и выплаты за полученные травмы должны быть увеличены в разы. Экономическая ответственность работодателя за опасные и вредные условия труда должна заключаться в увеличении уплачиваемых им в Фонд социального страхования страховых взносов.

Здесь уместно привести отдельные нормы одного из законов США, касающегося надзора в угольной промышленности. В соответствии с данным законом за первое нарушение работодателю грозит штраф в размере 25 тыс. долларов (примерно 750 тыс. руб.) и тюремное заключение сроком до одного года, за повторное нарушение – штраф до 50 тыс. долларов (примерно 1,5 млн. руб.) и тюремное заключение сроком до пяти лет. Вот только такие строгие законы помогли навести порядок в области охраны труда в США, где уровень травматизма в настоящее время в 4 с лишним раза меньше, чем в России.

К этому также уместно добавить, что в западноевропейских странах выплаты за гибель работника на производстве достигают 1 млн. долларов и более.

В России же семья, потерявшая кормильца в результате несчастного случая на производстве, получает единовременную страховую выплату в размере всего 68586 руб. (сумма, установленная на 2011 г.). Столь мизерная цифра унижает как пострадавшие семьи, так и государство.

Однако одними репрессивными мерами решить проблемы в области охраны труда невозможно.

Создание рабочих мест с нормальными условиями труда требует комплексного подхода и активного участия, ответственности и заинтересованности всех звеньев производственной цепи от рабочего до директора при активном участии государства, от которого зависит самое главное – это идеология в области охраны труда. В настоящее время основой идеологии государства в вопросах охраны труда является переход от реагирования на несчастные случаи к принципам профилактики производственного травматизма и профессиональных заболеваний через систему оценки профессиональных рисков.

Для этого Минздравсоцразвитием делается большая работа по изменению Российского законодательства в этой области. Эта работа идёт медленно и зачастую не без ошибок, но всё-таки она идёт. И хочется верить, что работа будет доведена до конца и даст положительные результаты.

Но только изменением законодательства проблему не решить.

Принимая во внимание, что износ основных фондов в среднем по стране превысил 50%, что является одной из основных причин высокого травматизма, необходимо параллельно с реформированием нормативно-правового регулирования в области охраны труда создавать для бизнеса рычаги экономического стимулирования по модернизации основных производственных фондов, внедрению инновационных технологий и современных материалов.

Требуется сформировать комплекс мер государственной поддержки разработки, реализации и внедрения российских и зарубежных передовых технологий, а также мер по повышению уровня квалификации работников организаций, эксплуатирующих производственные объекты повышенной опасности, и работников, ответственных за охрану труда и промышленную безопасность.

Государственная политика в области охраны труда и промышленной безопасности, безусловно, должна вылиться в соответствующие законодательные документы.

Многие работодатели, говоря о снижении производственного травматизма, связывают решение этой проблемы с большими материальными затратами. Во многих случаях это отговорки либо непрофессионализм.

К примеру, учитывая, что до 70% всех несчастных случаев связано с так называемым человеческим фактором, необходимо уделять именно этому фактору наибольшее внимание. Для этого в первую очередь на работах с по-

вышенной опасностью необходимо ввести систему контроля предрабочего функционального состояния организма, проще говоря, предсменный медосмотр, по аналогии с предрейсовым медосмотром водителей. Это позволит в значительной степени исключить появление на работе лиц в нетрезвом виде, а значит, и избежать травм по этой причине, а это примерно около 20% всех травм.

Второе – при приёме на работу применять системы профотбора специалистов на травмоопасные профессии и профессии, требующие повышенного внимания. Такие программы, разработанные институтом охраны труда в г. Екатеринбурге, нашли широкое применение на многих предприятиях Свердловской области и в других регионах страны. К примеру, внедрение профотбора в Екатеринбургском объединении автобусов позволило снизить число дорожно-транспортных происшествий в 2-3 раза по сравнению с теми, кто не проходил профотбор.

Третье – более качественно подходить к вопросам обучения и инструктажа по вопросам охраны труда, исключить формальный подход в этом вопросе. Обучение должны проходить все – от рабочего до директора. Пока, к сожалению, это не везде так. К примеру, руководители организаций практически не обучаются, инструктажи в большинстве случаев реально не проводятся.

И четвёртое – применять на работах во вредных условиях только сертифицированные средства индивидуальной защиты.

Этот минимальный набор мероприятий позволит существенно улучшить показатели травматизма и профзаболеваемости практически на любом предприятии без больших материальных затрат.

Благодарю за внимание.

Файнбург Г.З.
заслуженный работник высшей школы Российской Федерации, доктор технических наук, профессор, директор Пермского информационного сотрудничающего центра охраны труда сети информационных центров Международной организации труда на базе Института безопасности труда, производства и человека Пермского национального исследовательского политехнического университета, г. Пермь

Проблемы управления профессиональной компетентностью работников в условиях перехода системы государственного регулирования на управление профессиональными рисками

Ведущая концепция Международной организации труда «Достойный труд – безопасный труд¹» предполагает, что работник, получивший по найму достойную, хорошо оплачиваемую работу, не только понимает, что важнейшим элементом достойной работы является производительный и безопасный труд, но соответственно этому трудится (ведет себя на практике производства). Но понимания и старания мало, нужно еще знание, наличие профессиональных компетенций².

Взятый Президентом и Председателем Правительства Российской Федерации курс на кардинальную модернизацию экономики требует высокой компетентности работников, а их подготовка должна гибко реагировать на изменения условий их деятельности. Этого объективно требует и происходящий в нашей стране переход от классических административных методов управления охраной труда к управлению профессиональными рисками.

Вот почему **концепция обучения (и оценки соответствия) в сфере охраны труда и/или безопасности производства** должна строиться, исходя из специфики требований к компетентности персонала по охране труда по выполнению тех или иных типичных трудовых функций.

Информированность о возможных опасностях на работе, об условиях труда на рабочем месте, знание приемов безопасного труда и умение безопасно работать, а при необходимости оказать себе или товарищу по работе первую помощь достаточно для большинства работников, не участвующих в управлении от лица работодателя и выполняющих свои трудовые обязанности по оживлению своей трудовой функцией того или иного необходимого работодателю производственного процесса (производственной функции).

¹ На английском языке Decent Work – Safe Work – достойная **работа** – безопасная **работа**!

² Напомним, что под профессиональной компетентностью работника по охране труда понимают способность работника, опираясь на имеющиеся у него знания, умения, навыки, безопасно выполнять порученную ему работу.

Для должностных лиц работодателя (линейных руководителей и специалистов, участвующих в управлении) этого оказывается недостаточно. От них помимо умения безопасно работать самому дополнительно требуется, чтобы они могли организовывать безопасный труд других лиц и безопасность производственной деятельности работодателя в целом. Аналогичны требования и к работникам, вовлекаемым в корпоративное управление охраной труда на общественных началах, – к уполномоченным (доверенным) лицам по охране труда.

Еще большее требуется от специалистов по охране труда. От них требуется профессионализм в охране труда для эффективного решения всех (зачастую очень сложных) проблем обеспечения охраны труда и безопасности производства, с которыми постоянно на практике сталкиваются и рядовые работники, и руководители, и работодатель (организация) в целом.

Более того, специалисты по охране труда, работающие в организациях, оказывающих услуги по охране труда, должны (чтобы не нанести потребителю этих услуг вред) иметь максимально возможный уровень профессиональной компетентности.

Это совершенно естественное, фактически существующее, но формально и в явном виде почти нигде в нормативных актах не закрепленное разделение ФУНКЦИОНАЛЬНЫХ ОБЯЗАННОСТЕЙ работников по критерию «место и роль в выполнении требований охраны труда и безопасности производства» порождает три основных группы обучаемых работников, что в свою очередь вызывает связанные с ними три основных уровня профессиональной компетентности.

Возникает «пирамида профессиональных компетенций», связанная с пирамидой содержания обучения, где от ВСЕХ БЕЗ ИСКЛЮЧЕНИЯ работников требуется освоение первого «исполнительского» уровня обучения (мы не говорим сейчас о формах обучения), где от руководителей и специалистов (управленческого персонала) и от уполномоченных по охране труда дополнительно к «исполнительскому» уровню требуется освоение «управленческого» уровня, и где от специалистов по охране труда дополнительно к двум нижним уровням требуется освоение «профессионального» уровня.

Определение содержания конкретного обучения конкретного работника может выполнить ТОЛЬКО РАБОТОДАТЕЛЬ, поскольку только последний знает для решения каких конкретных производственных задач он нанимает данного работника и какие трудовые функции он вменит в обязанность выполнения их данному работнику.

Поэтому обучение вопросам охраны труда должен организовывать и проводить сам работодатель, как своими собственными силами, так и привлекая со стороны либо «преподавателей» (инструкторов, наставников и т.п.), либо «обучающие организации» (образовательные учреждения различных типов).

Однако право на труд в условиях, отвечающих требованиям безопасности и гигиены, является конституционным, а значит, работодатель должен

придерживаться при обучении каких-то «рамков», «направлений», «минимумов», очерченных законами и иными нормативными актами.

И наконец, работодателю должна быть оказана «централизованная» методическая помощь для организации требуемого законом обучения, созданы условия для нее.

Вот почему, общество в лице государства должно **ОЧЕРТИТЬ РАМКИ ОБЯЗАТЕЛЬНОГО МИНИМУМА ОБУЧЕНИЯ И ВОЗМОЖНЫХ ФОРМ ЕГО РЕАЛИЗАЦИИ.**

Основной действующий в Российской Федерации нормативный акт в области обучения по охране труда – **ПОРЯДОК ОБУЧЕНИЯ ПО ОХРАНЕ ТРУДА И ПРОВЕРКИ ЗНАНИЙ ТРЕБОВАНИЙ ОХРАНЫ ТРУДА РАБОТНИКОВ ОРГАНИЗАЦИЙ**, утвержденный совместным Постановлением Минтруда России (№ 1) и Минобразования России (№ 29) от 13 января 2003 года³, на сегодняшний день выполнил свои задачи и нуждается в пересмотре.

Содержание обучения будет регулировать так называемый федеральный базовый учебно-методический комплекс, включающий в себя следующие учебные и учебно-методические материалы:

- базовую универсальную Примерную программу общего курса «Основы организации работ по охране труда и управлению профессиональными рисками» и примерные учебные планы по всем видам обучения для различных категорий обучаемых;
- примерные программы вводного и первичного на рабочем месте инструктажей по охране труда;
- примерные программы специальных курсов, в том числе повышения квалификации, и примерные учебные планы этих курсов для различных категорий обучаемых;
- единое базовое учебно-методическое пособие для организаторов обучения требованиям охраны труда и проверки знаний требований охраны труда работников;
- единое базовое учебно-методическое пособие для преподавателей, осуществляющих обучение требованиям охраны труда и проверку знаний требований охраны труда работников;
- единые федеральные базовые учебные пособия по общему курсу «Основы организации работ по охране труда и управлению профессиональными рисками» и «Охрана труда», с дифференциацией изложения применительно к категории обучаемых;
- базовые учебные пособия по дополнительным специальным курсам: «Организация и проведение аттестации рабочих мест по условиям

³ 18 октября 2011 года на сайте Минздравсоцразвития России для публичного обсуждения размещен проект новой редакции этого Порядка.

труда», «Средства индивидуальной защиты», «Оценка и управление профессиональными рисками», «Системы корпоративного управления охраной труда», «Оказание первой помощи пострадавшим на производстве» и др.

- базовые тексты лекций (со слайдами) по общим и специальным курсам с дифференциацией изложения применительно к категории обучаемых;
- базовые обучающие программы и электронные учебники для дистанционного и самостоятельного обучения и инструктирования работников;
- другие необходимые для обучающихся и обучаемых учебные и методические материалы.

На основе федерального базового учебно-методического комплекса могут быть разработаны отраслевые, региональные и корпоративные учебно-методические комплексы.

Ядром всего учебно-методического комплекса является базовая примерная Программа, которая уже давно показала свою реалистичность, прагматичность и жизненность, а также высокий учебно-методический уровень⁴. Ее структура и содержание охватывает ВСЕ ВОПРОСЫ, НЕОБХОДИМЫЕ ДЛЯ УПРАВЛЕНИЯ УСЛОВИЯМИ ТРУДА, ОРГАНИЗАЦИИ РАБОТ ПО ОХРАНЕ.

На ее основе самыми разными коллективами авторов были разработаны практически все используемые сегодня при обучении учебные пособия, системы модульного обучения, лекционные курсы, электронные учебники и другая разнообразная учебно-методическая литература. Сохранение преемственности в содержании и роли Программы позволяет сохранить возможность использования всего этого учебного и учебно-методического материала в массовом обучении⁵.

Организация предупреждения случаев производственного травмирования и профессионального заболевания работников исчерпывающе и логически строго рассматривается в Программе на трех уровнях: государства (общества), работодателя, рабочего места и дает необходимые знания для реализации первого фундаментального принципа обеспечения безопасности – ПРОФИЛАКТИКИ или ПРЕДУПРЕЖДЕНИЯ профессиональных рисков. Четвертая часть Программы посвящена мерам по реализации второго фундаментального принципа обеспечения безопасности – МИНИМИЗАЦИИ ПОСЛЕДСТВИЙ – вопросам социальной защиты пострадавших на производстве: социальному страхованию от профессиональных рисков, расследова-

⁴ Все ее качества сохранены и усилены в новом варианте Программы нового Порядка обучения.

⁵ Заметим, что идеи, структура и основное содержание Примерной программы были использованы Республикой Казахстан для разработки методических указаний по составлению программы обучения, учебного плана, организации обучения, базового учебного пособия, государственного общеобязательного стандарта обучения (утверждены Приказом Министра труда и социальной защиты населения Республики Казахстан № 58П от 18 февраля 2009 года).

нию несчастных случаев и профессиональных заболеваний, оказанию пострадавшим первой помощи.

Эти четыре части Программы хорошо соотносятся с 40-часовым по объему недельным циклом обучения, установившимся в нашей стране: 5 рабочих дней, 5 учебных дней – 4 дня обучения 4 частям Программы и 5 день – на консультации, тестирование, собеседование, проверку знаний.

На основе федерального, отраслевого, регионального, корпоративного учебно-методического комплексов обучающей организацией или соответствующим подразделением (специалистом) работодателя должны быть разработаны рабочие учебные планы и программы, непосредственно по которым будет осуществляться обучение, включая инструктажи, и профессиональная подготовка по охране труда.

Сохраняя порядок и виды инструктажа, индивидуальной стажировки на рабочем месте, обучение работников рабочих профессий безопасным приемам работы и оказанию первой помощи, новый Порядок более четко расписывает обучение охране труда в виде специальных курсов. Усиливаются и требования к специалистам по охране труда.

Первым требованием к специалистам по охране труда должно быть требование их профессионализма, подтверждаемого (в рамках общепринятого порядка) в обязательном порядке наличием **профессионального образования**, полученного в аккредитованных образовательных учреждениях профессионального образования, имеющих право выдавать **диплом государственного образца**.

Если же специалист не имеет специального образования, то, имея высшее образование, он должен пройти профессиональную переподготовку по специальности «Безопасность технологических процессов и производств» трудоемкостью не менее 500 часов или профессиональную переподготовку с присвоением дополнительной квалификации «менеджер по охране труда» трудоемкостью не менее 1000 часов.

Оба вида профессиональной переподготовки дают столь нужное работнику и его работодателю в рыночных условиях ПРАВО ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ В ОБЛАСТИ ОХРАНЫ ТРУДА И БЕЗОПАСНОСТИ ПРОИЗВОДСТВА⁶.

Вот почему развитие доступности обучения в формате профессиональной переподготовки и юридическое закрепление в ЕТКС необходимости прохождения специалистами по охране труда профессиональной переподготовки по указанным выше специальностям (и не только), если у них нет базового образования по охране труда, должно стать важной и неотъемлемой чертой новой системы управления охраной труда и профессиональными рисками, а также обучения специалистов по охране труда.

⁶ Заметим, что почти все ведущие предприятия Пермского края в течение последних 10 лет обучили почти весь свой состав служб охраны труда – около 1000 человек, и продолжают направлять своих работников на обучение.

Все мы хорошо знаем, что одного, особенно полученного в юности, профессионального образования оказывается недостаточно. Непрерывное развитие технологий требует непрерывного совершенствования компетентности. Поэтому специалисты по охране труда, особенно те, кто занят регулированием деятельности работодателя по охране труда или оказывает услуги в этой области (по свободному найму или как работники специализированных организаций), имея специальное образование (либо в виде базового образования либо в виде профессиональной переподготовки) должны повышать и периодически поддерживать свою компетентность в виде повышения квалификации.

При этом все вышеперечисленные виды обучения ДОЛЖНЫ СОПРОВОЖДАТЬСЯ ОБЯЗАТЕЛЬНОЙ ИТОГОВОЙ ПРОВЕРКОЙ ЗНАНИЙ (ИТОГОВОЙ АТТЕСТАЦИЕЙ) обучаемых, фиксируемой документально. Более того, такая проверка знаний и навыков должна стать при необходимости ПУБЛИЧНОЙ И НЕЗАВИСИМОЙ от процесса обучения. Такая проверка могла бы производиться в комиссиях федерального, регионального и муниципального уровня, созданных на базе ведущих обучающих организаций при соответствующих органах государственного управления и местного самоуправления.

Очень важным является то, что для общественного признания и публичного подтверждения профессиональных компетенций специалистов по охране труда, помимо установленных процедур итоговой проверки знаний (аттестации) при обучении, должны быть созданы обязательные и добровольные государственные и общественные публичные системы оценки соответствия компетентности специалиста по охране труда установленному минимуму обязательных государственных требований и установленному минимуму добровольно выполняемых требований.

Для решения всех этих вопросов, необходимо внести коррективы в ст. 225 ТК РФ «Обучение и профессиональная подготовка в области охраны труда», а также внести новую статью 135 «Особенности реализации образовательных программ в области охраны труда и безопасности производства» в проект нового Федерального закона «Об образовании», принять новый Порядок обучения по охране труда с соответствующими приложениями и соответствующее учебно-методическое сопровождение в виде федерального учебно-методического комплекса.

В частности, статья 225 Трудового кодекса РФ «Обучение и профессиональная подготовка в области охраны труда» могла бы звучать так:

«Все работники, в том числе руководители организаций, и работодатели – индивидуальные предприниматели, а также физические лица, оказывающие услуги по охране труда, обязаны проходить обучение по охране труда и проверку знаний требований охраны труда в порядке, установленном федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда с учетом мнения Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений.

Для всех поступающих на работу лиц, а также иных лиц, прибывших к работодателю в командировку, для работы по аутсорсингу и в других целях, требующих самостоятельного нахождения этих лиц на территории, подконтрольной работодателю, работодатель проводит вводный инструктаж.

Для всех работников, приступающих к работе (производственному обучению) на рабочем месте работодателя, в том числе для всех работников, переводимых на другую работу, работодатель обязан своевременно проводить первичный инструктаж на рабочем месте, а также затем в процессе работы, плановые (повторные) и внеплановые инструктажи на рабочем месте.

Для всех работников, приступающих к разовым работам или к работам с повышенным уровнем профессионального риска, а также для всех лиц, задействованных в массовых мероприятиях на территории, контролируемой работодателем, работодатель обязан своевременно проводить целевой инструктаж по охране труда и безопасному выполнению работ (проведению мероприятия).

Для всех работников, приступающих к работе (производственному обучению) на рабочем месте работодателя, в том числе для всех работников, переводимых на другую работу, работодатель обязан своевременно организовывать обучение безопасным методам и приемам выполнения работ и оказания первой помощи пострадавшим.

Работодатель своевременно обеспечивает обучение лиц, поступающих (или переводимых) на работу с вредными и (или) опасными условиями труда, безопасным методам и приемам выполнения работ с индивидуальной стажировкой на рабочем месте и сдачей экзаменов, а также проведение периодического обучения этих лиц по охране труда и проверки знаний требований охраны труда в период работы.

Работодатель своевременно обеспечивает обучение лиц, поступающих (или переводимых) на работу с вредными и (или) опасными условиями труда, приемам оказания первой помощи пострадавшим, а также проведение данного вида обучения этих лиц в период работы.

Работодатель своевременно обеспечивает обучение руководителей и участвующих в управлении специалистов основам организации работ по охране труда и управлению профессиональными рисками с итоговой проверкой знаний, а также проведение периодического обучения (не реже 1 раза в три года) этих лиц в период работы. При необходимости работодатель может направлять этих лиц для прохождения повышения квалификации по отдельным специальным вопросам организации работ по охране труда и управлению профессиональными рисками.

Работодатель обеспечивает профессиональную компетентность специалистов по охране труда, которые должны иметь соответствующее базовое профессиональное образование и квалификацию, либо высшее профессиональное образование негуманитарного профиля в сочетании с профессиональной переподготовкой, дающей право профессиональной деятельности в сфере охраны труда и безопасности производства. Специалисты по охране

труда должны проходить периодически повышение квалификации по наиболее актуальным проблемам охраны труда.

Специалисты по охране труда, занятые оказанием преподавательских услуг по обучению вопросам охраны труда и/или экспертных (консультационных) услуг по охране труда всех видов, должны пройти соответствующее специальное повышение квалификации по квалификационным программам, а в последствии не реже 1 раз в пять лет либо чаще при существенном изменении государственных нормативных требований охраны труда проходить соответствующее специальное повышение квалификации. Ответственность за своевременное прохождение повышения квалификации несет их работодатель.

Единые требования к профессиональной компетентности специалистов по охране труда и порядок обучения и проверки их знаний, умений и навыков определяет федеральный орган исполнительной власти, осуществляющий функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда с учетом мнения Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений.

Государство содействует организации обучения по охране труда в образовательных учреждениях начального общего, основного общего, среднего (полного) общего образования и начального профессионального, среднего профессионального, высшего профессионального и послевузовского профессионального образования.

Государство обеспечивает профессиональную подготовку и переподготовку специалистов по охране труда в образовательных учреждениях среднего профессионального и высшего профессионального образования.

Государство содействует организации общественного и общественно-государственного признания соответствия компетентности специалистов по охране труда уставленным требованиям на национальном и международном уровнях».

Для разрешения возникающих коллизий регулирования между сферами труда и образования по аналогии с разрешением этих коллизий с другими видами деятельности целесообразно ввести в проект (для последующего принятия!) нового федерального закона «Об образовании» специальную статью.

Эта статья. «Особенности реализации образовательных программ в области охраны труда и безопасности производства» могла бы выглядеть так:

«1. Реализация образовательных программ в области охраны труда и безопасности производства направлена на подготовку и повышение профессиональных компетенций лиц, осуществляющих трудовую и/или производственную деятельность, а также на подготовку специалистов в области охраны труда и безопасности производства.

Реализация образовательных программ в области охраны труда и безопасности производства может быть осуществлена для работников работодателя его собственными силами и средствами или в обучающих организациях.

2. В области охраны труда и безопасности производства реализуются следующие образовательные программы:

- вводного инструктажа;
- первичного, планового (повторного) и внепланового инструктажа на рабочем месте;
- целевого инструктажа;
- индивидуальной стажировки работника на рабочем месте для получения допуска к самостоятельной работе;
- обучения работников безопасным методам и приемам выполнения работ и/или безопасной эксплуатации оборудования;
- обучения приемам оказания первой помощи пострадавшим на производстве;
- обучения мерам и средствам пожарной защиты, безопасной эксплуатации зданий, сооружений, оборудования, инструмента, опасных производственных объектов, защиты от профессиональных рисков;
- обучения организации работ по охране труда и управлению профессиональными рисками;
- обучения государственным нормативным требованиям охраны труда;
- обучения иным вопросам в сфере охраны труда и безопасности производства.

3. Образовательные программы в области охраны труда и безопасности производства реализуются в форме инструктажа, краткосрочного обучения/подготовки, индивидуальной стажировки на рабочем месте, повышения квалификации, профессиональной переподготовки, стажировки в сторонней организации, иных профессиональных образовательных программ.

Реализация образовательных программ в области охраны труда и безопасности производства проводится по соответствующим рабочим программам непосредственно у работодателя (в организации), при наличии там минимальных условий для этого, или в образовательных учреждениях профессионального образования.

Длительность образовательных программ в области охраны труда и безопасности производства не может быть менее 6 часов аудиторных занятий (за исключением программ инструктажа).

Федеральные государственные требования к минимуму содержания дополнительных профессиональных программ в области охраны труда и безопасности производства устанавливаются в порядке, утверждаемом федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда.

4. Реализация образовательных программ в области охраны труда и безопасности производства для работников, задействованных на работах с повышенным уровнем профессионального риска, сопровождается индивидуальными стажировками на рабочем месте в соответствии с апробированной системой непрерывного обучения, обеспечивающей преемственность задач, средств, методов, организационных форм обеспечения безопасности труда работников всех возрастных групп.

5. Реализация образовательных программ в области охраны труда и безопасности производства для работников завершается аттестационной проверкой полученных знаний и/или усвоенных навыков.

6. Федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда, могут устанавливаться в части, не противоречащей настоящему Федеральному закону, другие особенности организации и ведения образовательной и методической деятельности по реализации образовательных программ в области охраны труда и безопасности производства».

Принятие вышеназванных законодательных новелл позволит привести обучение работников по охране труда и проверку их знаний требований охраны труда в соответствие с реалиями настоящего дня.

Таковы контуры научных основ управления профессиональной компетентностью работников в области охраны труда на основе модернизации системы обучения по охране труда и ее актуализации условиям современности.

Убеждены, что только на такой основе можно создать единое правовое и учебно-методическое обеспечение краткосрочной массовой обязательной профессиональной подготовки работников к квалифицированному выполнению требований охраны труда и тем самым сделать еще один важный шаг по предупреждению несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний, по воплощению императива «Достойный труд – безопасный труд!»

Валиахметов Р.М.
директор Института социально-политических
и правовых исследований Академии наук
Республики Башкортостан,
г. Уфа

Об основных принципах разработки и реализации программы «Достойный труд» на региональном и субрегиональном уровнях⁷

В настоящее время в России прочно утвердилась тенденция делегирования достаточно широкого круга полномочий, в особенности в социальной сфере, на нижестоящие ступени управления, т.е. на региональный и муниципальный уровни. Нам представляется, что начавшийся процесс изучения, распространения и реализации концепции Международной организации труда (МОТ) «Достойный труд» также должен сопровождаться системной и целенаправленной работой по продвижению основных положений и принципов данной концепции в регионы России.

Как известно, основу концепции Достойного труда составляют такие ключевые элементы и стратегические цели, которые включают в себя основополагающие права в сфере труда, эффективную занятость и достойную оплату труда, социальную защиту и социальный диалог. На наш взгляд, главным условием успешной реализации этой концепции в России является адаптация ее целей и задач не только на федеральный (национальный), но и на региональный (территориальный) уровни. В свою очередь, основные положения и принципы концепции Достойного труда, реализуемые в России в рамках Программы сотрудничества между Российской Федерацией и Международной организацией труда на 2010-2012 гг., должны быть также «приземлены» на региональный и муниципальный уровни. Цель программ достойного труда – на практике содействовать улучшению жизни работников и их семей [1]. Очевидно, что эта цель может быть достигнута только в результате конкретной и практической работы на местах.

В целом, концепция Достойного труда МОТ имеет достаточно широкую общественную поддержку и научное признание в России, высоко оценена она и на официальном уровне [2]. Следует признать, что процесс ее продвижения и реализации имеет в основном эпизодический или декларативный характер; нет пока в регионах России отлаженной системы и комплексного подхода к решению стратегических целей и задач, содержащихся в концепции Достойного труда. Вместе с тем, их реализация требует консолидации усилий всех участников трудовых отношений и социальных партнеров, прежде всего органов государственной исполнительной власти (в т.ч. региональной), работода-

⁷ Издание статьи осуществлено при финансовой поддержке РГНФ «Социальная политика в регионе в условиях преодоления экономического кризиса» (на примере Республики Башкортостан), проект №50/48-УР

телей и профсоюзов. Наиболее оптимальным в этой ситуации нам представляется использование программно-целевого подхода, предполагающего разработку целевых и комплексных региональных программ «Достойный труд», основанных на концепции МОТ.

Безусловно, разработка и реализация этой программы требует соблюдения основных принципов, заложенных в самой концепции Достойного труда. Это прежде всего принцип трипартизма, который является «краеугольным камнем» данной концепции и гарантом согласованной и успешной ее реализации на всех уровнях – территориальной, отраслевой и производственной.

Принцип научной и эмпирической обоснованности выдвигаемых целей и задач во многом определяет качественную составляющую системных программных мероприятий. Он основан на всестороннем анализе социально-трудовой сферы и основных индикаторов достойного труда в регионе, без которого невозможно грамотно сформулировать основные положения программы.

Универсальные принципы системности и комплексности являются основой предлагаемого нами программно-целевого подхода. Актуальность данного подхода продиктована еще и тем, что в последние годы в ряде субъектов РФ формируется многоуровневая система планирования социально-экономического развития, включающая в себя долгосрочные стратегии развития, среднесрочные программы и проекты, другие планы и программные документы, осуществляемые на уровнях как региона в целом, так и муниципальных образований. Кроме этого, в некоторых регионах стали разрабатываться свои «внутренние» субрегиональные программы, например, в Башкортостане это среднесрочные комплексные программы экономического развития Зауралья и социально-экономического развития северо-восточных районов РБ на 2011-2015 годы, в которых достаточно большое внимание уделено проблемам эффективной занятости, достойной заработной платы и социальной защиты населения [3]. Следует подчеркнуть, что для этих относительно новых организационных форм взаимодействия и кооперации между территориями, основные положения и принципы концепции МОТ «Достойный труд» имеют важное методологическое значение и с точки зрения социально ориентированного подхода к планированию и прогнозированию социально-экономического развития региона. Эти подходы принципиально важны и для муниципальных районов и городских округов Республики Башкортостан, которые разрабатывают комплексные инвестиционные программы социально-экономического развития на 2011-2015гг. При подготовке подобных программ, в особенности разделов, посвященных проблемам занятости и социальной защиты населения, охране труда и социальному партнерству, необходимо взаимно увязывать основные цели и задачи разрабатываемых программ с целями и принципами концепции Достойного труда. Все эти действия по продвижению идеи и концепции Достойного труда в рамках других программ не исключают, а наоборот, еще раз подтверждают необходимость разработки отдельной комплексной программы реализации концепции МОТ, адаптированной для данного региона.

Анализируя возможности муниципальных образований Республики Башкортостан в реализации основных принципов концепции Достойного труда, следует отметить такие меры, как: обязательное участие в этой работе территориальных трехсторонних комиссий; стимулирование интереса местных работодателей к внедрению принципов Достойного труда на предприятиях и организациях муниципального образования, созданию в них первичных профсоюзных организаций; внедрение эффективной системы прогнозирования потребности в кадрах и информирования населения; подготовка кадров под конкретные рабочие места по заявкам работодателей; координация связей между работодателями, центрами занятости населения и учебными заведениями муниципального образования; работа по профессиональной ориентации учащихся и содействие экономической самостоятельности молодежи; организация системы профилактических мероприятий по обеспечению безопасных условий труда и т.д. [4].

В предлагаемой к разработке программе «Достойный труд» в Республике Башкортостан можно обозначить несколько уровней ее реализации: общегосударственный, республиканский, территориальный (региональный), муниципальный, отраслевой и внутрифирменный. При этом в территориальном блоке программы целесообразно выделить несколько субрегионов (центральный, южный, западный, северо-западный, северный, северо-восточный и уральский), отличающихся сильной диспропорцией и дифференциацией в развитии и, как следствие, глубокой спецификой состояния социально-трудовой сферы. К примеру, в северо-восточном и северном регионах она характеризуется, прежде всего, высоким уровнем хронической безработицы и оттоком трудоспособного населения; в уральском – низким качеством рабочих мест, центральном и южном – высокой степенью дифференциации оплаты труда и т.д.

Разработка региональных программ «Достойный труд» на основе вышеизложенных принципов и подходов не только возможна, но и востребована. Она необходима для кардинального решения самых насущных и актуальных проблем населения регионов России в сфере труда и социальных отношений.

Литература и источники

1. Продвижение Достойного труда в Восточной Европе и Центральной Азии. Направления работы Субрегионального бюро МОТ. 2010. С 2.
2. Владимир Путин: Россия поддерживает Программу Достойного труда // ООН в России. №4 (77), июль-август 2011. С. 3.
3. См.: Среднесрочная комплексная программа экономического развития Зауралья на 2011-2015 годы [Электронный ресурс]. Режим доступа: http://www.pravitelstvorb.ru/regulatory/programs/trans_urals_economic_development_2011_2015.
4. Баймурзина Г.Р. Реализация концепции Достойного труда в России: региональный аспект (на примере Республики Башкортостан) // Автореферат на соискание ученой степени кандидата экономических наук. – М., 2011. С.24.

ДОКЛАДЫ СЕКЦИОННЫХ ЗАСЕДАНИЙ

Пьянкова С.Г.

*к.э.н., начальник отдела макроэкономики,
анализа и прогнозирования
Департамента планирования и прогнозирования
Министерства экономики Свердловской области*

Институциональные предпосылки совершенствования управления человеческими ресурсами

Основа каждого современного предприятия – это человеческий капитал, от эффективности управления которым во многом зависят результаты деятельности предприятия и его конкурентоспособность.

В настоящее время мы часто слышим термин «культура производства». Какие составляющие входят в этот термин? Это синтез технологической и исполнительской дисциплины, профессионального и образовательного уровня персонала, технологической подготовки производства, достойной заработной платы.

Культура производства неразрывно связана с качеством труда и влияет на качество продукции предприятия.

На сегодняшний день одно из основных требований международной системы качества – поддержание культуры производства на должном уровне.

Высокая технологическая подготовка производства, оснащение современным оборудованием, новейшие технологии, интерьер цехов и производственных линий – это факторы, влияющие на уровень культуры производства.

«Культура производства» подведомственно и во многом зависит от «культуры управления».

Именно от культуры управления предприятием зависят его финансово-экономические показатели и, в первую очередь, уровень «производительность труда».

В чем проявляется профессиональная культура управления? В частности: в активности руководителей быстро реагировать на нововведения; в способности принимать эффективные управленческие решения; в умении организовать работу подчиненных; в создании условий для проявления инициативы и самостоятельности работников.

В целом, совершенствование качества управления можно характеризовать тремя направлениями:

1) Организационно-управленческие меры:

- развитие информационных систем производства и услуг;

- совершенствование организации производства (сокращение производственных циклов, кооперирование, увеличение серийности и т.д.);
- совершенствование обратной связи с потребителями;
- рационализация логистических потоков;
- выделение непрофильных активов предприятий;
- расширение сервиса услуг.

Эффективные организационно-управленческие меры способствуют повышению экономической безопасности предприятия (включающей финансовую, правовую, информационную, технико-технологическую, экономическую безопасность).

2) Производственно-технические меры:

- механизация и автоматизация производства;
- внедрение рационализаторских предложений;
- увеличение номенклатуры производства, внедрение новых более прогрессивных материалов;
- повышение качества ремонтов;
- налаживание бездефектного производства.

Инвестиции и инновации предприятия являются источником его стратегического и более производительного развития.

3) Социально-трудовые меры:

- формирование эффективной системы оплаты и стимулирования персонала предприятия, оплата труда в зависимости от конечных результатов деятельности (результатов труда структурных подразделений и результатов личного труда);
- совершенствование организации труда (кадрового планирования, подбора персонала, повышения квалификации персонала, мотивации труда, условий труда и т.д.);
- расширение аспектов анализа кадрового потенциала (оценка и подготовка резерва персонала, анализ укомплектованности кадров, текучести персонала, выявление интеллектуальных резервов, анализ соответствия структуры предприятия и ее стратегических целей, оценка квалификации персонала и требований технологического процесса, анализ демографической ситуации в городах и т.д.);
- сокращение потерь рабочего времени, укрепление дисциплины труда;
- взаимодействие предприятия с учебными заведениями начального, среднего и высшего профессионального образования;

- повышение мобильности персонала, взаимозаменяемости (обучение вторым и смежным профессиям, межструктурная и корпоративная миграция);
- обучение, стажировка менеджеров коллектива (в т.ч. внутрикорпоративный и зарубежный опыт);
- формирование идеологии личной ответственности за результаты труда коллектива.

Комплекс социально-трудовых мер способствует расширению диагностирования всех кадровых процессов, гармонизации интересов работников и работодателей, усовершенствованию форм организации производства, улучшению показателей деятельности предприятия.

Кадры предприятия имеют весомое влияние на результаты его работы. Способы усовершенствования управления человеческими ресурсами всегда вызывают особый интерес, подвержены многогранному изучению.

Какие на сегодняшний день существуют современные технологии управления человеческими ресурсами? Перечислим некоторые из них: разработка эффективных программ обучения и адаптации под реализуемые инвестиционные проекты; построение оплаты труда персонала в зависимости от конечных результатов деятельности предприятия; улучшение жилищных и культурно-бытовых условий работников; внедрение информационных систем, освещающих аспекты любого вопроса; проведение аттестации персонала; проведение целенаправленной специализированной подготовки кадрового резерва; следование корпоративной культуре (которая определяется историей компании) и корпоративным ценностям предприятия (таким как профессионализм, ответственность, сплоченность и единство, социальная защищенность, стабильность и т.д.); разработка внутрикорпоративных тренингов, направленных на повышение профессионального уровня сотрудников; организация трудовых соревнований по ключевым показателям деятельности, одним из которых является показатель «производительность труда».

И именно «производительность труда» является показателем эффективности работы предприятия и показателем качественного управления персоналом. В целях повышения производительности труда на многих предприятиях составлены стратегические программы комплексного развития.

Также на сегодняшний день важное внимание показателю «производительность труда» уделяется на всех уровнях власти. В регулярном режиме отслеживается его значение на уровне предприятий, отраслей, регионов.

Например, в целях повышения производительности труда на сегодняшний день в Правительстве Свердловской области подготовлены следующие проекты программ: Концепция комплексной программы «Развитие промышленности Свердловской области» на 2012-2015 годы, Концепция областной целевой программы «Развитие трудовых ресурсов Свердловской области» на 2012-2015 годы, Концепция областной целевой программы «Содействие саморазвитию территорий Свердловской области» на 2012-2015 годы.

Также в Свердловской области действует ряд стратегических нормативных актов, таких как: «Стратегия социально-экономического развития Свердловской области» до 2020 года, «Программа социально-экономического развития Свердловской области» на 2011-2015 годы.

Реализация в совокупности вышеперечисленных документов приведет к: созданию территориально-производственных кластеров; формированию инновационных производств; созданию новых рабочих мест; снижению напряженности на рынке труда; развитию социального партнерства между предприятиями (организациями) и учреждениями профессионального образования Свердловской области; снижению дисбаланса на рынке труда; повышению качества профессионального образования и модернизации образования в соответствии с потребностями экономики; формированию непрерывного профессионального образования взрослых; подготовке эффективного заказа на образование; сокращению численности работников, занятых в условиях, не отвечающих санитарно-гигиеническим нормам; проведению полной аттестации рабочих мест; повышению степени удовлетворенности работников условиями труда и т.д.

На сегодняшний день совершенствование культуры управления в реальном секторе экономики является важной задачей на уровне не только предприятий, но и государства.

Формирование и реализация институтов развития, направленных на расширение автоматизированных и модернизированных производств, улучшение рынка труда территорий, будет способствовать повышению социально-экономических показателей и, в первую очередь, росту такого важного показателя, как «производительность труда».

Романович В.Н.

*директор Союза машиностроительных
предприятий Свердловской области,
г. Екатеринбург*

О влиянии объединений работодателей на состояние охраны труда предприятий и некоторые другие вопросы совершенствования этой работы

Трудовой кодекс (ст. 22 и 212) обязывает работодателей обеспечивать безопасность и условия труда, соответствующие государственным требованиям охраны труда, что в свою очередь призвано обеспечить право работников на труд в условиях, отвечающих требованиям безопасности и гигиены, установленные Конституцией России (ст. 37).

Объединения работодателей, согласно закону о таких объединениях призваны оказывать содействие своим членам в реализации работодателями установленных полномочий, в том числе и в сфере охраны труда. Я не вправе говорить за все объединения работодателей, у каждого их них свои особенно-

сти и формы такой работы. Остановлюсь на нашем объединении – Союзе машиностроительных предприятий Свердловской области.

В Уставе Союза также прописано оказание содействия работодателям в развитии социально-трудовых отношений, включающих охрану труда, правовой помощи в этой работе. Разумеется, мы не можем давать указания, предписания, налагать взыскания – это прерогатива органов надзора и контроля. Наше содействие, влияние идет в формах, свойственных любому общественному объединению.

Так, Союзом с определенной регулярностью составляются обзоры законодательства при его обновлении, даются соответствующие комментарии и рассылаются членам Союза, а также размещаются на нашем сайте.

Также в целях информирования членов Союза, оказания им правовой помощи при Союзе открыта общественная приемная, где можно получить как устные, так и письменные консультации. В этих же целях проводятся учебные семинары. Так, в июле этого года совместно с Союзом оборонных отраслей промышленности для специалистов предприятий, а их присутствовало более 180 человек, был организован семинар по новому больничному листку с участием специалистов Фонда социального страхования. Связь этого вопроса с охраной труда прямая, ведь получивший травму работник нередко получает больничный листок и вопросы правильной и своевременной его оплаты для работника немаловажны.

Одной из форм реагирования на те или иные вопросы является их рассмотрение на заседаниях коллегиального органа Союза – президиума, с принятием решений, обязательных для членов Союза. Нередко такие вопросы рассматриваются совместно с другими органами. Так, в минувшем году на президиуме Союза были рассмотрены вопросы о состоянии законодательства о труде на машиностроительных предприятиях, с участием и докладом руководителя Госинспекции труда Ф.А. Кравцова. Буквально перед конференцией, 26 октября, президиум рассмотрел вопрос «О состоянии охраны труда в машиностроительном комплексе и мерах по ее улучшению» опять-таки с докладом представителя Госинспекции труда. Президиум дал оценку состоянию охраны труда, наметил соответствующие меры по изменению ситуации.

Есть и другие рычаги влияния. Это участие членов Союза в выставках, где можно посмотреть новое, более безопасное оборудование для производства, налаживание контактов с производителями такого оборудования, поиск возможностей для модернизации, пересмотр устаревших технологий, обучение, переобучение работников, иные формы повышения квалификации. Я уже не говорю о том, что работодатель обязан предоставить по закону спецодежду, спецжиры и т.д. Словом, Союз машиностроительных предприятий вместе с входящими в него работодателями старается использовать все возможности, чтобы труд работника был безопасен, с работы он уходил бы здоровым, труд был бы хорошо оплачен.

Вместе с тем, хотелось бы затронуть и еще один момент, который наверняка не понравится профсоюзам.

У нас законодательством (ст. 21 и 214 ТК) предусмотрена и обязанность работника соблюдать требования по охране труда и обеспечению безопасности труда.

Однако, есть случаи, когда работники отключают «умные» датчики, ограничители, способные в случае опасной ситуации остановить станок, иной агрегат, не используют спецодежду, спецприспособления и в итоге травмируются.

А у органов надзора и контроля чуть ли не установка – не определять степень вины работника в травме, несчастном случае при любых обстоятельствах.

Необходимо, чтобы и работник чувствовал свою ответственность за охрану своего же труда. Здесь нужна определенная работа и со стороны профсоюзов, взятие на себя определенных обязательств по воспитанию чувства ответственности работника за соблюдение правил охраны труда с закреплением таких положений в коллективных договорах.

Кроме того, если за необеспечение безопасных условий труда для работодателя установлена дисциплинарная, административная и уголовная ответственность – штрафы, приостановка деятельности, дисквалификация руководителя, исправительные работы, лишение свободы, то для работника за нарушение норм и правил по охране труда ответственности почти никакой. Требуется изменение законодательства и в этой части.

Нуждается, по нашему мнению, в совершенствовании работа уполномоченного органа по охране труда, каковым сейчас в области является Департамент труда и занятости. В результате ликвидации вначале Министерства труда России (мы чуть ли не единственные в мире, где нет такого министерства) последовала ликвидация подобного министерства и в области, затем ликвидировали и областной департамент труда и социальных вопросов. В итоге сложилась ситуация, когда определять перспективы, направления работы по охране труда некому из-за перегрузки сотрудников текущей работой.

Например, сейчас в области работа по выдаче экспертного заключения по условиям труда на рабочем месте (что нужно для оформления льготной пенсии работнику) по сути производится одним работником, а это до 800 заключений в год. Это приводит к вынужденной волоките в выдаче нужного документа.

Не дело также и то, что опять-таки по сути один человек в госструктуре области занят регистрацией коллективных договоров, изменений и дополнений к ним, это около 3000 таких документов ежегодно. Ведь нужно прочитать порой многостраничный документ, проанализировать его на соответствие законодательству, оформить грамотное заключение, а не просто механическая работа – проставить штампик. Вот и ждут предприятия месяцами такой регистрации.

В этой связи предлагается воссоздание Министерства труда России и соответствующих органов по труду в субъектах Российской Федерации.

Сегодня никто не говорил и еще об одной проблеме, налагающей серьезные обременения и влекущей значительные расходы для работодателя, что неминуемо скажется на себестоимости продукции и тесно связанным с нею ростом цен на продукцию и услуги.

С 1 января 2012 года вступает в силу Федеральный закон «Об обязательном страховании гражданской ответственности владельца опасного объекта за причинение вреда в результате аварии на опасном объекте». В итоге, суммы страхования таких объектов возрастут в сравнении с ранее существовавшим добровольным страхованием в среднем в 14 раз. Кроме того, аттестация рабочих мест будет производиться не самими работодателями, а с участием специализированных организаций, которым тоже нужно будет платить. Страхование нужно будет провести в срок до 1 апреля 2012 года, а с первого апреля отсутствие страхового полиса на опасный объект будет наказываться штрафом на работодателя. Да, Российский Союз промышленников и предпринимателей (РСПП) активно возражал против такого закона, однако он все-таки принят и исполнять его придется. Поэтому Союз машиностроителей Свердловской области, в целях подготовки работодателя к новым правилам страхования, принял решение о проведении соответствующей учебы, чтобы подготовить работодателей к новшествам и встретить их во всеоружии. Конечно, нам хотелось бы видеть более положительную реакцию власти на мнение объединений работодателей при принятии таких серьезных решений, затрагивающих не только работодателей, но и все население (имеется ввиду ожидаемый рост цен).

Словом, чтобы труд был безопасным, нужны совместные действия работодателя, работника, профсоюзов и власти.

Бикметов Р.И.
*Федерация профсоюзов
Свердловской области,
г. Екатеринбург*

Без финансов проблем охраны труда не решить

Извечная фраза «финансы решают все» не обошла стороной и охрану труда.

Наиболее актуально на сегодня этот вопрос стоит в бюджетной сфере – там, где бюрократическая система наиболее развита и которую тяжело «раскачать». Бюджетная сфера затрагивает важные сферы общества: культуру, образование, медицину, социальное обеспечение и др. На всех уровнях бюджетного финансирования – федеральном, субъектов федерации и муниципальном наблюдаются грубые нарушения в сфере охраны труда, к которым относятся: непроведение аттестации рабочих мест по условиям труда, проведение обязательных медосмотров за счет средств работников, необученность работников по охране труда, необеспеченность работников положенными средствами защиты.

Статьей 226 Трудового кодекса РФ размер финансирования мероприятий по охране труда в организациях определен и составляет 0,2 процента суммы затрат на производство услуг, в том числе и государственных.

В действующих нормативных документах не приведен конкретный перечень мероприятий, включаемых в эти 0,2 процента.

Действующее постановление Минтруда РФ от 27.02.1995 г. № 11 «Об утверждении Рекомендаций по планированию мероприятий по охране труда» устарело с точки зрения финансово-экономических принципов хозяйствования организаций. Оно отражает ряд мероприятий по охране труда, включаемых в коллективный договор и соглашение по охране труда, но не упоминает о базе финансово-экономической деятельности организации – бюджете.

Самым серьезным недостатком данного постановления является то, что оно не вписывается в систему действующих правил планирования хозяйственной деятельности и систем учета.

Избитая временем статья 226 Трудового кодекса РФ о финансировании мероприятий по охране труда не нашла своего отражения и в бюджетном законодательстве России.

Проблемой действующих законодательных и нормативных правовых актов по охране труда является то, что они не отражают конкретного механизма финансово-экономической деятельности по охране труда.

И при рассмотрении вопросов о необходимости финансирования тех или иных мероприятий по охране труда руководителям учреждений даются отказы с мотивировкой отсутствия статьи «охрана труда» в бюджетной классификации. Это, к сожалению, свидетельствует о том, что в нашей стране главенствующей является не система отношений (в нашем случае трудовых), а финансы.

Сложившаяся ситуация заставила профсоюзы Свердловской области вырабатывать механизмы и инструменты, позволяющие обеспечить соблюдение требований охраны труда в бюджетных организациях.

Первым шагом было включение данного вопроса в областное трехстороннее соглашение на 2009-2011 годы, где сторона государства брала на себя обязательство внести в установленном порядке предложения о включении в перечень видов расходов бюджетов субъектов Российской Федерации расходы на «финансирование мероприятий по охране труда в организациях, финансируемых из бюджетов субъектов Российской Федерации и муниципальных образований».

Следующим шагом была инициатива принятия областного закона об охране труда. В соответствии с Областным законом от 22.10.2009 г. № 91-ОЗ «Об охране труда в Свердловской области» областные и территориальные исполнительные органы государственной власти Свердловской области в сфере охраны труда были наделены полномочиями по разработке рекомендаций по формированию в бюджетных сметах государственных бюджетных

учреждений Свердловской области расходов на обеспечение нормальных условий труда, предусмотренных федеральным законодательством.

Помимо этого летом 2010 года (до момента формирования очередного бюджета на 2011 год) Федерацией профсоюзов Свердловской области были разработаны и разосланы в адрес руководителей областных министерств и глав муниципальных образований Рекомендации по формированию в бюджетных сметах расходов на охрану труда.

Данные рекомендации были рассмотрены и утверждены на заседании правительственной комиссии Свердловской области по вопросам охраны труда в июле 2010г.

В рекомендациях предложено решение данной проблемы с учетом требований бюджетного законодательства и законодательства Российской Федерации об охране труда.

Необходимо учитывать, что расходы на мероприятия по охране труда должны предусматриваться при финансировании организаций и учреждений как из средств бюджета, так и из внебюджетных средств, обеспечивая соблюдение законодательства об охране труда и норматива, предусмотренного статьей 226 Трудового кодекса РФ.

Данные рекомендации рассматриваются как документы и материалы, применение которых допускается в ходе составления проекта бюджета Свердловской области на 2011 год и последующие годы, что определено Областным законом от 25.11.1994 г. № 8-ОЗ «О бюджетном процессе в Свердловской области» (ред. от 14.05.2010 г.)

При обсуждении проекта бюджета Свердловской области на 2011 год, так называемом «нулевом» слушании, депутатам Областного законодательного собрания было внесено предложение обратить внимание на планирование расходов на охрану труда в бюджетных организациях и выделение субвенций муниципальным образованиям на обеспечение мероприятий по охране труда.

По обращению Федерации профсоюзов Свердловской области во второй половине 2010 года проведены совместные с прокуратурой Свердловской области проверки соблюдения законодательства по охране труда в муниципальных учреждениях образования и культуры. Выявленные замечания подтверждают системный характер нарушений и причинность их – отсутствие системного планирования расходов на охрану труда.

По результатам проверок главам муниципальных образований и руководителям учреждений прокурорами районов выданы представления об устранении нарушений законодательства.

С целью формирования системного подхода к финансированию расходов на охрану труда необходимо Минздравсоцразвития РФ разработать методические рекомендации по планированию расходов на охрану труда в бюджетных организациях на федеральном уровне, а федеральным законодательным органам внести изменения и дополнения в бюджетный кодекс РФ, методику формирования бюджета Российской Федерации и бюджетный классификатор,

позволяющие предусматривать финансирование расходов на охрану труда для организаций бюджетной сферы выделенной строкой.

Выписка из Рекомендаций по формированию в бюджетных сметах государственных учреждений Свердловской области расходов на охрану труда

Алгоритм планирования расходов в государственных учреждениях

В данных рекомендациях рассматривается порядок планирования ведомственной структуры расходов на охрану труда по статьям классификации, детализирующим группу 200 «Расходы».

Государственные учреждения (далее – учреждения) для формирования бюджета направляют в установленный срок смету-заявку по расходам на охрану труда главному распорядителю (отраслевое министерство или ведомство) с приложением пояснительной записки, в которой отражаются расходы на охрану труда в соответствии с перечнем, указанным в таблице.

Главный распорядитель средств областного бюджета формирует сводную смету, в составе которой предусматривает расходы на охрану труда по прилагаемому перечню за все подведомственные организации и учреждения.

Сводная смета направляется в Министерство финансов Свердловской области в установленные сроки с приложением пояснительной записки, в которой раскрываются подробно расходы по статьям бюджетной классификации, в том числе и расходы на охрану труда.

Министерство финансов Свердловской области доводит до главного распорядителя средств областного бюджета показатели объемов финансирования на очередной год, как правило, они меньше заявленных главным распорядителем бюджета.

Главный распорядитель бюджета осуществляет корректировку показателей расходных статей в сводной смете и направляет скорректированные объемы финансирования в подведомственные организации (учреждения).

Учреждения осуществляют корректировку сметы с учетом приоритетности мероприятий и формируют уточненную смету расходов и пояснительную записку к ней.

При этом необходимо учитывать, что сокращение статей, включающих расходы на охрану труда, должно обеспечивать выполнение требований законодательства об охране труда, притом, что суммарная составляющая расходов на охрану труда не должна быть менее 0,2 проц. суммы расходов по группе расходов (статья 200 «Расходы» классификатора).

По окончании корректировки главный распорядитель бюджета формирует в установленный срок сводную смету расходов по министерству (ведомству).

**Перечень расходов на охрану труда по статьям классификации,
предусматриваемых требованиями трудового законодательства РФ**

Классификация операций сектора государственного управления	Наименование расходов, предусмотренных требованиями законодательства об охране труда
1	2
211	Заработная плата <ol style="list-style-type: none"> 1. <i>Заработная плата специалистов службы охраны труда</i> 2. <i>Доплата к тарифной ставке (окладу) работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда</i> 3. <i>Оплата дополнительного отпуска работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда</i>
212	Прочие выплаты <ol style="list-style-type: none"> 1. <i>Денежная компенсация выдачи работникам по установленным нормам молока или других равноценных пищевых продуктов</i>
213	Начисления на выплаты по оплате труда <ol style="list-style-type: none"> 1. <i>Начисления на выплаты по оплате труда специалистов службы охраны труда</i> 2. <i>Финансирование мероприятий за счет сумм страховых взносов на обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний</i>
220	Оплата работ, услуг <ol style="list-style-type: none"> 1. <i>Консультационные услуги по вопросам охраны труда</i> 2. <i>Услуги в области информационных технологий</i>
222	Транспортные услуги

1	2
	<ol style="list-style-type: none"> 1. Командировочные расходы специалистов службы охраны труда (включая транспортные расходы и расходы на проживание)
225	<p>Работы, услуги по содержанию имущества</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Ремонт установок для испытания средств защиты 2. Ремонт классов (уголков) охраны труда 3. Ремонт средств защиты, стирка (химчистка), дезинфекция, дегазация, дезактивация, обеспыливание, обезвреживание средств индивидуальной защиты
226	<p>Прочие работы, услуги</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Расходы на обучение работников по охране труда и повышение квалификации специалистов по охране труда 2. Затраты на программное (информационное) обеспечение 3. Затраты на техническую и нормативную литературу 4. Медицинские осмотры (обследования), психиатрические освидетельствования, диспансеризация, проведение медицинских анализов, предрейсовый медосмотр, вакцинация 5. Организация выдачи молока или других равноценных пищевых продуктов 6. Аттестация рабочих мест 7. Сертификация организации работ по охране труда 8. Лабораторный контроль факторов производственной среды 9. Испытание средств индивидуальной защиты 10. Прочие расходы

1	2
340	<p>Увеличение стоимости материальных запасов</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. <i>Мыло для работников, работа которых связана с загрязнением</i> 2. <i>Сертифицированная специальная одежда, специальная обувь и другие средства индивидуальной защиты, в т.ч. средства индивидуальной защиты от вредных биологических факторов – от микроорганизмов и насекомых</i> 3. <i>Аптечки (автомобильные аптечки первой медицинской помощи), укомплектование аптечек набором лекарственных средств</i> 4. <i>Молоко и равноценные пищевые продукты</i> 5. <i>Лечебно-профилактическое питание</i> 6. <i>Санитарно-бытовое и лечебно-профилактическое обслуживание работников, в т.ч. электросушилки для рук, смывающие средства, дозаторы жидкого мыла, ионизаторы воздуха и др.</i> 7. <i>Прочие расходы</i>

Примечание. Сведения о расходах в подстроках «Прочие» раскрывать в пояснительной записке с указанием мероприятий (объектов, оборудования, работ, услуг и т.д.) и расходов на их выполнение по каждому в отдельности.

К техническим мероприятиям по охране труда относятся:

1. Модернизация технологического, подъемно-транспортного и другого производственного оборудования.

2. Внедрение систем (устройств) автоматического и дистанционного управления и регулирования производственным оборудованием, технологическими процессами, подъемными и транспортными устройствами с целью обеспечения безопасности работников.

3. Совершенствование технологических процессов в целях устранения воздействия на работников опасных и вредных производственных факторов;

4. Внедрение систем автоматического контроля и сигнализации уровней опасных и вредных производственных факторов на рабочих местах.

5. Внедрение и совершенствование технических устройств, обеспечивающих защиту работников от поражения электрическим током.

6. Установка предохранительных, защитных и сигнализирующих устройств (приспособлений) в целях обеспечения безопасной эксплуатации и аварийной защиты паровых, водяных, газовых, кислотных и других производственных коммуникаций и сооружений.

7. Механизация и автоматизация технологических операций (процессов), связанных с хранением, перемещением (транспортированием), заполнением и опорожнением передвижных и стационарных резервуаров (сосудов) ядовитыми, агрессивными, легковоспламеняющимися и горючими жидкостями, используемыми в производстве.

8. Снижение до регламентированных уровней вредных веществ в воздухе рабочей зоны, неблагоприятно действующих механических колебаний (шум, вибрация, ультразвук и др.) и излучений (ионизирующего, электромагнитного, лазерного, ультрафиолетового и др.) на рабочих местах.

9. Устройство новых и совершенствование имеющихся средств коллективной защиты работников от воздействия опасных и вредных производственных факторов.

10. Устройство новых и реконструкция имеющихся отопительных и вентиляционных систем в производственных и бытовых помещениях, тепловых и воздушных завес, аспирационных и пылегазоулавливающих установок с целью обеспечения нормального теплового режима и микроклимата, чистоты воздушной среды в рабочей и обслуживаемых зонах помещений.

11. Приведение естественного и искусственного освещения на рабочих местах, в цехах, бытовых помещениях, местах массового перехода людей, на территории к нормам.

12. Перепланировка размещения производственного оборудования, организация рабочих мест с целью обеспечения безопасности работников.

13. Нанесение на производственное оборудование (органы управления и контроля, элементы конструкции), коммуникации и на другие объекты сигнальных цветов и знаков безопасности.

14. Механизация работ при складировании и транспортировании сырья, оптовой продукции и отходов производства.

15. Механизация уборки производственных помещений, своевременное удаление и обезвреживание отходов производства, являющихся источниками опасных и вредных производственных факторов, очистки воздухопроводов и вентиляционных установок, осветительной арматуры, окон, фрамуг, световых фонарей.

16. Приведение зданий (производственных, административных, бытовых, общественных, складских), сооружений, помещений, строительных и промышленных площадок к нормам.

17. Расширение, реконструкция и оснащение санитарно-бытовых помещений (гардеробных, душевых, умывальных, уборных, мест для размещения полудушей, помещений для личной гигиены женщин, помещений для обогрева или охлаждения, обработки, хранения и выдачи средств индивидуальной защиты).

19. Приобретение и монтаж сатураторных установок (автоматов) для приготовления газированной воды, устройство централизованной подачи к рабочим местам питьевой и газированной воды, чая и других тонизирующих напитков.

20. Устройство на действующих объектах новых и реконструкция имеющихся мест организованного отдыха, помещений и комнат релаксации, психологической разгрузки, мест обогрева работников, а также укрытий от солнечных лучей и атмосферных осадков при работах на открытом воздухе.

21. Устройство тротуаров, переходов, тоннелей, галерей на территории предприятия (цеха), строительной площадки в целях обеспечения безопасности работников, внедрение системы мер по профилактике дорожно-транспортного травматизма.

22. Проведение экспертизы условий труда в проектной и технологической документации при строительстве новых и реконструкции действующих предприятий, зданий, сооружений, объектов производственного назначения.

23. Организация кабинетов, уголков, передвижных лабораторий, приобретение для них необходимых приборов, наглядных пособий, демонстрационной аппаратуры и т.п., проведение выставок по охране труда и безопасности дорожного движения.

По усмотрению работодателей, профессиональных союзов и иных уполномоченных работниками представительных органов в мероприятия по охране труда могут включаться и другие работы, направленные на оздоровление работников и улучшение условий их труда.

Зотова Л.Н.
к.э.н., доцент,
Кокшарова В.В.
к.э.н., профессор
Уральский государственный
экономический университет,
г. Екатеринбург

Мотивация инновационного поведения персонала

Современные экономические процессы повышения конкурентоспособности предприятий требуют развития инновационной деятельности. Вследствие этого расширяются вложения инвестиций в различные стороны деятельности: инновационное развитие производства, инфраструктуру, подготовку персонала и другое.

Однако осуществление этого процесса наталкивается на множество проблем, которые не обеспечивают адекватного повышения конкурентоспособности предприятия. Среди этих проблем особенно ярко проявляется проблема недостаточной мотивированности инновационной активности персонала на всех этапах создания и внедрения инноваций в условиях производства.

Путь к эффективному управлению человеком лежит через понимание его мотивации. Только зная то, что побуждает его к деятельности можно попытаться разработать эффективные формы и методы управления поведением работника. В современных организациях работают люди разных способностей, образования, возраста, национальностей, менталитета.

Интересны данные исследования английских специалистов по определению структуры работающих, проведенные в современных британских компаниях [1]:

4% работников – это «наблюдатели»: они принимают решения руководства, но у них нет эмоционального порыва;

37% работников – это «оппортунисты»: они саботируют решения руководства;

30% работников – «молчащие пушки»: они готовы проявить эмоциональный порыв, инициативу, но недостаточно компетентны в профессиональной деятельности;

29% работников – «чемпионы»: эти работники обладают высоким уровнем эмоциональной вовлеченности и компетентности.

Таким образом, только третья часть персонала является опорой менеджмента в достижении стратегических бизнес-целей, а две трети тащат фирму назад.

Для разработки инноваций необходимо совершенствовать структуру персонала путем отбора таких сотрудников, которые способны выдвигать новые идеи, работать в новых направлениях науки и технологии без постоянного

контроля инновационных менеджеров. Любознательность, инициативу следует считать важными факторами успешной работы специалиста. Он должен иметь соответствующее образование, интеллектуальные способности выше средних, быть профессионалом в своей области знаний, уметь использовать свои знания, умения и навыки для достижения наилучших результатов. Для того, чтобы не сделать ошибок при приеме персонала в организацию важно разработать требования к кандидату на каждую должность: к специальным знаниям, квалификации, уровню теоретических и практических навыков. Полезно иметь письменное описание таких квалификационных должностных требований.

Типологии мотивации сотрудников разработаны с учетом потребностей индустриального этапа развития производства и не дают решений по преодолению недостатка человеческой активности, что требует разработки новой иерархии мотивов. Как правило, низкий мотивационный потенциал обуславливают не включенность работника в дела компании, а, следовательно, и его низкую активность.

Природа мотивации многофакторная, поэтому существует множество подходов и инструментов управления ею при формировании поведения работника, в том числе и инновационного. Например, статусная мотивация проявляется, как правило, в продвижении по карьерной лестнице и связана с достижениями, что является проявлением инновационной активности. В противном случае, при противодействии инновационной деятельности возникает мотивация ухода от нее, что не только сдерживает эффективность работы конкретного работника, но и негативно влияет на деятельность предприятия.

Современный руководитель должен развивать систему мотивации персонала, изучая потребности своих работников. Мотивация инновационного поведения персонала имеет свои особенности, которые заключаются в следующем:

1. Перечень факторов, оказывающих влияние на поведение такого персонала в значительной степени отличается от факторов, определяющих поведение другого персонала.

В последние годы был проведен ряд исследований потребностей, мотивации и моральных факторов, определяющих поведение специалистов в инновационной организации. Были выявлены две группы факторов: сильно влияющих и второстепенных. К сильно влияющим факторам относятся: высокие оклады (по сравнению с другими организациями); удобная система отпусков; возможность служебного роста; возможность развития способностей и повышения квалификации; работа, завершив которую можно гордиться и заслужить похвалу коллег; интересная работа под руководством выдающегося специалиста; хорошая лаборатория, кабинет, мастерская, приборы, оборудование; эффективное планирование работы; отсутствие нагрузок, не связанных с основной работой.

Второстепенные факторы: надбавки и дополнительные выплаты к заработной плате; статус; отношение к полученным результатам специалистов

других организаций; отсутствие сверхурочных работ; свобода при выборе тематики работ; спорт и общественные мероприятия; четко определенная работа.

Знание второстепенных факторов и потребностей позволяет менеджменту не тратить излишних усилий на их удовлетворение.

По данным опроса специалистов по управлению персоналом Дипломированного института развития персонала (CI DP) Великобритании, проведенного в 2005 году среди российских сотрудников, наиболее удовлетворены работой представители (%):

- кадровых служб – 60;
- отделов маркетинга и рекламы – 57;
- отделов информационных технологий – 53;
- бухгалтерии и финансов – 48;
- НИОКР – 32.

По этим данным видно, что творческие работники, представляющие сферу науки, удовлетворены работой в наименьшей степени.

2. Приоритетное значение в мотивировании повышения эффективности инноваций приобретает индивидуальная, а не групповая мотивация. Решающую роль играют личные мотивы. Если личные потребности не реализуются, остаются неудовлетворительными, то первоначальная мотивация приведет к антипатии и оппозиции.

3. С точки зрения повышения эффективности инноваций полное удовлетворение всех потребностей нежелательно, так как специалисты проявляют особую энергию тогда, когда стремятся к достижению скорее личных, а не поставленных целей.

Таким образом, для мотивации инновационного поведения персонала менеджеры должны ставить перед специалистами новые проблемы, требующие для их решения более глубоких и разносторонних знаний по сравнению с теми, которыми они обладают. Эти проблемы должны носить долгосрочный характер, а специалисты быть уверены в том, что успешное их решение будет способствовать их продвижению по службе. Специалистам следует предоставить возможность располагать необходимыми ресурсами – современными приборами и оборудованием, а вспомогательному персоналу для его обслуживания повышать квалификацию в соответствии со стоящими задачами.

При разработке системы стимулирования персонала следует развивать переменные системы оплаты труда. Такие системы связаны с качеством труда персонала организации и их можно подразделить на 2 группы:

- бонусы или усиливающие программы;
- индивидуальное стимулирование.

Бонусы – это система фиксированного премирования сотрудников организации. Достоинства бонусных программ заключаются в их гибкости, не бюрократичности скорости их внедрения. Смысл в стимулировании желаемой руководством организации модели производственного поведения сотрудника. Бонусные программы предполагают премирование уникальных сотрудников в виде разовых персональных премий (обычно по завершении конкретных работ и проектов), а также премирование за полученные предложения (в том числе рационализаторские).

Смысл системы индивидуального стимулирования заключается в жесткой привязке выплачиваемого организацией вознаграждения за достигнутый сотрудником результат труда. Например, сотрудник получает годовое денежное вознаграждение в размере 10% от его годового дохода лишь при достижении поставленных целей.

Наиболее сложной задачей менеджеров является умение «трансформировать» систему индивидуальных ценностей в корпоративную систему ценностей и установок во имя успеха общего дела. И здесь одной из серьезных проблем является мотивация самих инновационных менеджеров. Результаты исследований мотивов трудовой деятельности менеджеров Германии показали следующее [2]:

Приоритеты современных менеджеров	Число менеджеров, отдающих предпочтение соответствующему мотиву, %
Ориентация на прибыль и успех	76,4
Стремление к самостоятельности	60,0
Готовность взять на себя ответственность	58,0
Готовность следовать желаниям сотрудников	56,4
Готовность делать больше, чем нужно	54,5
Готовность к инновациям	43,6
Готовность к риску, принятию решений	40,0

Ясно, что сегодня для менеджеров характерна ориентация на прибыль и успех, стремление к самостоятельности и расширению сферы ответственности.

Однако, готовность к инновациям, принятию решений, риску стоит у менеджеров на последнем месте.

И в результате менеджеры не мотивируют работников, т.к. никогда не сможешь воодушевить других, если не будешь воодушевлен сам.

Таким образом, изменение мотивации работников в условиях инновационной экономики имеет важное значение для управления этими процессами и оценки перспектив экономики предприятия.

Литература и источники

1. Макарова И.К. Управление человеческими ресурсами. – М.: Дело, 2007 – стр. 141-142.

2. Хорошильцева Р. Исследование структуры мотивации специалистов при построении системы оплаты труда. – <http://www.clin.ru>

Воробьева Н.В.

к.э.н., доцент

*Уральский государственный
экономический университет*

Гиниева С.Б.

к.э.н., доцент,

*директор департамента экономики
Уральский государственный
экономический университет,*

Камский В.В.

*доцент кафедры экономики
труда и управления персоналом
Уральский государственный
экономический университет,
Екатеринбург*

Роль общественных организаций в управлении человеческими ресурсами региона

Междисциплинарная дискуссия о проблемах во взаимоотношениях бизнеса и общества традиционно ведется в работах по общему и стратегическому менеджменту. В качестве важнейшей альтернативной темы можно выделить концепцию заинтересованных сторон. Современная история концепции началась с пионерской монографии профессора школы бизнеса Дардена Вирджинского университета (США) Э.Фримена «Стратегическое управление: роль заинтересованных сторон», изданной в 1984 году. Эта работа отражала объективный процесс усложнения отношений корпорации и общества как следствия возрастающей «турбулентности» внешней и внутренней сред ведения бизнеса представленными многочисленными и разнообразными рыночными и нерыночными агентами – заинтересованными сторонами [1, с. 79]. Э.Фримен дал следующее определение заинтересованных сторон компании как «любых индивидуумов, групп или организаций, оказывающих существенное влияние на принимаемые фирмой решения и/или оказывающихся под воздействием этих решений» [2, р. 25]. Рост числа и разнообразие заинтересованных сторон обуславливает необходимость постоянного переосмысления

взгляда на фирму, с учетом всех групп и индивидуумов, играющих жизненно важную роль в успехе предприятия.

Усиление влияния общества на деятельность предприятия очевидно на примере истории развития систем управления качеством. В 90-е гг. предприятиям стало невозможно учитывать интересы общества. Это привело к появлению стандартов серии ИСО 14000, устанавливающих требования к системам менеджмента с точки зрения защиты окружающей среды и безопасности продукции.

Следует отметить растущую дееспособность общественных организаций, т.е. возможность своими действиями приобретать и реализовывать гражданские права. В том числе этому способствует развитие информационно-коммуникационных технологий, обеспечивающих более эффективную генерацию и распространение информации. Таким образом, мы можем отметить устойчивую тенденцию к усилению роли общественных организаций в управлении человеческими ресурсами путем растущего влияния на принимаемые компаниями решения.

Важнейшим фактором, обеспечивающим решение масштабных задач по модернизации российской экономики, является система управления человеческими ресурсами, как на уровне отдельных организаций, так и на уровне территорий. Данный тезис поддерживается в настоящее время и властью, и бизнесом, и наукой, и общественными организациями. В современных публикациях различного характера все чаще обсуждаются вопросы, связанные с управлением персоналом, с функционированием рынка труда, вопросы качества образования, качества жизни, здорового образа жизни и т.п. По распространенному мнению качество человеческих ресурсов, эффективность управления ими – основа инновационного развития, основа экономического роста.

Такое единодушие в понимании главенства человека в современном мире с одной стороны радует, с другой, на наш взгляд, говорит о нарастании, усилении проблем в социально-трудовой сфере. И эти проблемы являются неким тормозом для позитивных изменений в нашем обществе.

Недавний мировой экономический кризис обострил большинство из них. Снижение объемов производства на ряде системообразующих предприятий региона естественно отразилось на показателях занятости, многие металлургические предприятия, а следом и предприятия других отраслей вынуждены были пойти на сокращение численности персонала и сворачивание социальных программ. Несмотря на вводимые антикризисные меры, такие как закрытие приема новых работников, замещение вакантных рабочих мест за счет высвобождающегося персонала, введение режима неполной занятости, предоставление отпуска без сохранения заработной платы, численность безработных в регионе по сравнению с докризисным состоянием увеличилась в разы.

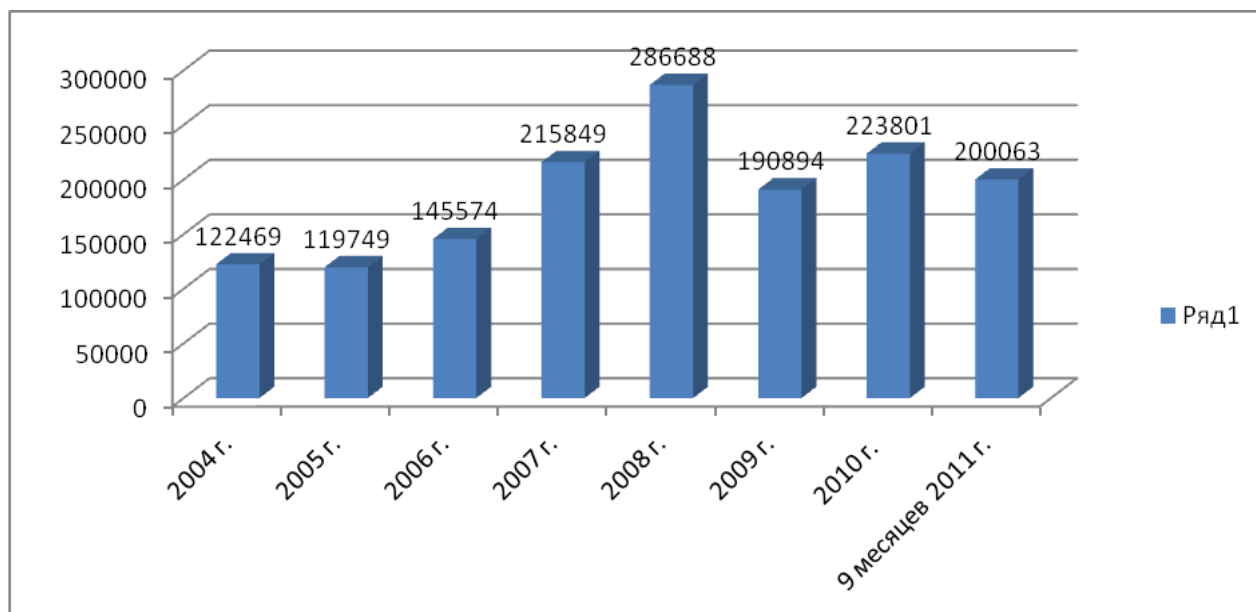
Высвобождение персонала не решило давнюю проблему «трудоизбыточности» предприятий региона. В настоящее время на предприятиях, где докризисные объемы производства достигаются меньшими трудовыми затратами,

резервы для дальнейшей оптимизации численности (роста производительности труда) еще значительны. В наибольшей степени «трудоизбыточность» характерна для градообразующих промышленных предприятий, на которых занято около 44% экономически активного населения Свердловской области [3, с. 69]. Зачастую предприятия вынуждены идти на сознательное содержание излишней численности по причине недопущения социального взрыва на локальной территории в связи с объективными трудностями организации альтернативного трудоустройства высвобождаемого персонала. Властные структуры активно подталкивают крупный бизнес к принятию данного решения. Такое искусственное сглаживание проблем моносонических рынков труда приводит к следующим последствиям: для бизнеса – низкий уровень производительности труда, снижение конкурентоспособности предприятия; для занятых работников – низкий уровень оплаты труда, демотивация к труду; для территории – сохранение проблемы однобокого экономического развития, препятствие для инновационного развития.

Преломление сложившейся ситуации возможно путем разработки системы мер по диверсификации моноотраслевых экономик, что в свою очередь предполагает управление трудовой мобильностью человеческих ресурсов. Возникают вопросы, связанные с профессиональной подготовкой и переподготовкой высвобождаемого персонала под реализацию новых бизнес-проектов: где учить? Кто будет учить? Сроки? Количество? Качество?

Отметим также проблему низкой территориальной трудовой мобильности населения, что не позволяет за счет развития внутрирегиональной и межрегиональной миграции перераспределить рабочую силу из депрессивных муниципальных образований на вакантные рабочие места в другой местности. Интересен опыт Служб содействия трудоустройству ООО «УГМК-Холдинг», созданных с целью минимизации социальных последствий кризиса. В холдинге была разработана электронная информационная база по планируемым к сокращению работникам и вакансиям, проводились консультации для высвобождаемого персонала с целью трудоустройства. По итогам консультаций зафиксирована готовность работать вне города у 60 % высвобождаемого персонала, но на практике эта готовность реальным согласием ехать за пределы места проживания подтверждалась не всегда. Причины: удаленность от города, сложные условия труда и «там надо много работать».

Низкая трудовая мобильность человеческих ресурсов сказывается, в том числе, и на показателях привлечения иностранной рабочей силы в регионе. До 2008 года в области отмечался стабильный рост притока внешних мигрантов, в кризис произошло изменение тренда, последующая стабилизация региональной экономики снова развернула ситуацию (см. рисунок).



Поставлено на миграционный учет иностранных граждан и лиц без гражданства по месту пребывания, чел. (составлено по данным Управления Федеральной миграционной службы РФ по Свердловской области).

Ухудшение экономической ситуации привело к пониманию необходимости оптимизации внешних миграционных потоков, были существенно сокращены квоты на выдачу разрешений на работу для иностранных граждан на 2009 и 2010 годы.

Предполагалось, что сокращение квот позволит высвободить дополнительные рабочие места для замещения их российскими гражданами, в том числе проживающими в муниципальных образованиях Свердловской области с высоким уровнем безработицы, путем организации их переезда в другую местность и оказания адресной поддержки. Однако структурная и территориальная диспропорция между спросом и предложением рабочей силы не позволяет на 100% заместить иностранных работников местным населением (по расчетам специалистов службы занятости замещение возможно на 15%). Отметим, что наибольший удельный вес иностранной рабочей силы в общей численности занятых зафиксирован в крупных городах, а уровень безработицы – в муниципальных образованиях с низкой долей использования иностранного труда.

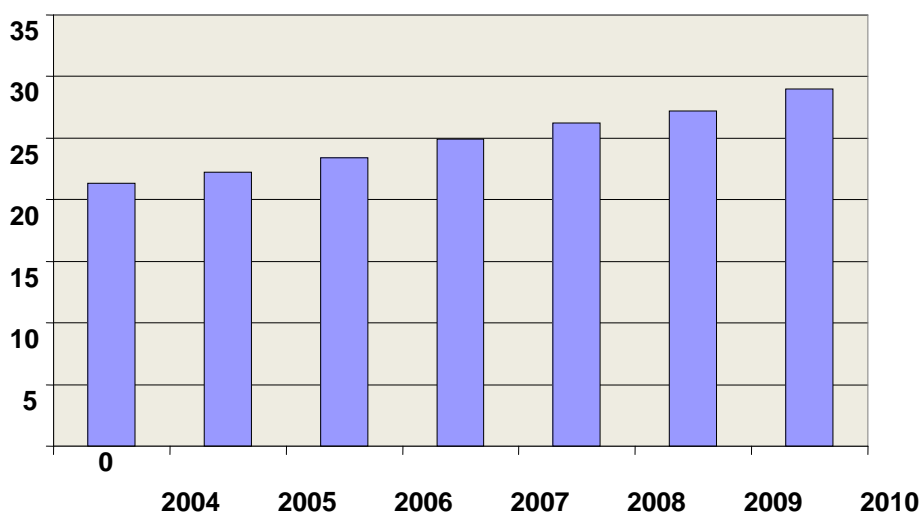
Проблема использования труда иностранных мигрантов требует серьезнейшего осмысления, тем более, что численность собственных трудовых ресурсов региона по прогнозным оценкам будет сокращаться.

Осмысление и выработка политики в сфере привлечения иностранного труда особенно актуальны для крупных городов региона. Так, доля иностранной рабочей силы в общей численности занятых в Екатеринбурге уже превысила 10 %, предельный порог миграционной емкости рынка труда Свердловской области определен на уровне 5% от числа занятых в экономике в период кризиса и 7-8% от числа занятых в период стабильного экономического роста. Отметим, что в стратегическом плане развития г.Екатеринбурга до 2020 г. от-

сутствуют как детальный анализ проблемы, так и программные мероприятия по регулированию данных процессов.

В настоящее время не решена также проблема обеспечения граждан «достойной» с точки зрения безопасности работой. Так, уровни производственного травматизма и профессиональной заболеваемости в России в разы превышают общемировые и общеевропейские показатели. По данным Госкомстата увеличивается доля лиц, работающих во вредных условиях труда.

количество лиц, работающих во вредных условиях труда,%
по РФ



Перечислять существующие проблемы в области управления человеческими ресурсами можно долго, решение их затруднено в первую очередь высокой степенью тесноты связи между ними, сложностью установления первичности-вторичности проблем, таким образом, управление человеческими ресурсами требует применения системного подхода. Большинство специалистов в данной сфере приходит к пониманию необходимости создания некоего координационного центра, например при Правительстве области, задачей которого являлась бы разработка и реализация мер по комплексному развитию и повышению эффективности использования трудового потенциала региона, включая вопросы регулирования внутренней мобильности населения, профессионального образования и трудового воспитания молодежи. К подобному выводу, в частности, пришли участники международной научно-практической конференции «Достойный труд – основа стабильного общества», прошедшей в октябре 2009 года в Уральском государственном экономическом университете.

Руководители предприятий, директора по персоналу, представители профсоюзов, органов власти и науки пришли к выводу, что в регионе необходимо создать экспертную площадку, где могли бы обсуждаться и выработываться совместные решения по вопросам управления человеческими ресурсами. Следует отметить, что в любом регионе существует уникальный экс-

пертный потенциал людей, работающих в этой сфере. Речь идет о директорах по персоналу крупных промышленных, строительных, торговых и других предприятий, превратившихся за последние несколько лет в профессиональных «антикризисных» менеджеров и ставших «правой» рукой генеральных директоров; о собственниках малого и среднего бизнеса, которые не понаслышке знают о проблемах дефицита квалифицированных кадров; об уникальном потенциале научных учреждений, которым, несмотря на падение интереса со стороны «бизнеса», отсутствие поддержки со стороны государства в постперестроечный период, удалось не только сохранить, но и задать новый виток развитию вопросов экономики, организации и нормирования труда, управления в социально-трудовой сфере. И поэтому, не использовать данный экспертный потенциал, в том числе в ходе решения социально-экономических вопросов, вопросов повышения производительности труда, эффективности производств нашего региона, с нашей точки зрения неправильно.

Идея создания Свердловской региональной общественной организации «Ассоциация руководителей и специалистов по управлению человеческими ресурсами» (АРС УЧР) была активно поддержана депутатами, исполнительной властью региона и муниципалитетов, представителями бизнеса, науки и общественного сектора. Такой широкий круг участников позволил общественному объединению стать настоящей «фабрикой решений» в вопросах, касающихся менеджмента в сфере управления человеческими ресурсами, как на уровне отдельного предприятия, так и на уровне региона.

Были определены следующие цели деятельности АРС УЧР:

- содействие эффективной, инновационной профессиональной деятельности в сфере управления человеческими ресурсами;
- создание условий для профессионального конструктивного диалога между властью, бизнесом, наукой и некоммерческими общественными организациями;
- практическое осуществление и распространение информационных, образовательных и исследовательских программ в сфере управления человеческими ресурсами;
- повышение эффективной занятости жителей Свердловской области.

Исходя из поставленных целей, основными задачами, определяющими формат работы Ассоциации, стали:

- проведение съездов, конгрессов, конференций, круглых столов и научно-практических семинаров по проблемам интересов членов АРС УЧР, обмен опытом работы с персоналом;
- содействие общественному обсуждению и внесению предложений по совершенствованию законодательной и нормативной базы РФ в области управления человеческими ресурсами;
- проведение научно-исследовательских работ в области управления человеческими ресурсами;

- участие в разработке учебных планов и программ по подготовке и повышению квалификации руководителей и специалистов по управлению человеческими ресурсами, проведение их обучения, переподготовки, а также создание условий для систематического повышения ими своей квалификации;
- проведение мероприятий по повышению профессионального престижа руководителей и специалистов в области управления человеческими ресурсами;
- осуществление комплекса мероприятий, направленных на выявление и поддержку молодых, перспективных руководителей в области управления человеческими ресурсами.

9 сентября 2010г. в здании Законодательного собрания Свердловской области состоялось первое рабочее совещание по вопросу направлений и перспектив деятельности Ассоциации. В работе совещания приняли участие: заместитель председателя Областной Думы, председатель комитета Палаты Представителей по промышленной, аграрной политике и природопользованию, руководители профсоюзов, регионального отделения Союза промышленников и предпринимателей, представители малого и среднего бизнеса, науки и общественных объединений. Инициатором рабочего совещания выступила кафедра «Экономики труда и управления персоналом» Уральского государственного экономического университета (УрГЭУ). Первая встреча обозначила круг основных проблем, которыми и стала заниматься Ассоциация, в том числе: развитие среднего профессионального образования, повышение престижности рабочих профессий, изучение процессов перетока и трансформации человеческих ресурсов, пропаганда и внедрение современных методов управления человеческим потенциалом, подготовка специалистов среднего и высшего звена для новых отраслей экономики.

Планы и отчеты по итогам мероприятий Ассоциации можно посмотреть на сайте кафедры «Экономики труда и управления персоналом» УрГЭУ, www.etr.usue.ru. Перечислим наиболее актуальные проблемы, являющиеся предметом обсуждения и работы Ассоциации (см. таблицу).

Таблица

**Актуальные проблемы в сфере управления
человеческими ресурсами**

Наименование раздела	Наиболее актуальные проблемы, указанные респондентами
1. Кадровые технологии	<ul style="list-style-type: none"> - Проблемы и методы «удержания» квалифицированного персонала. - Управление персоналом в условиях реструктуризации бизнеса. - Современные кадровые технологии. - Анализ рынка труда и эффективный рекрутмент.

Наименование раздела	Наиболее актуальные проблемы, указанные респондентами
2. Экономика труда	<ul style="list-style-type: none"> - Направления оптимизации численности и затрат на персонал. - Организационная структуризация. Анализ и оптимизация организационной структуры. - Бюджетирование затрат на персонал. Формирование системы контроллинга затрат.
3. Организация и нормирование труда	<ul style="list-style-type: none"> - Возобновление научной организации труда. - Разработка нормативов численности персонала.
4. Мотивация и стимулирование труда персонала	<ul style="list-style-type: none"> - Особенности мотивации персонала в посткризисный период. - Нематериальная мотивация персонала. - Оплата труда за результат. Рыночные системы оплаты труда.
5. Обучение и развитие персонала	<ul style="list-style-type: none"> - Оценка эффективности обучения персонала. - Управление развитием и обучением персонала в системе менеджмента качества. - Создание корпоративного учебного центра.
6. Оценка, диагностика, аудит	<ul style="list-style-type: none"> - Оценка социально-трудовых рисков. - Формирование системы социально-трудового аудита в организации.
7. Социально-трудовые отношения	<ul style="list-style-type: none"> - Трудовое право: увольнения и сокращения персонала. - Разработка оптимального «социального пакета» и мер социальной защиты работников. - Технология разработки коллективного договора: согласование интересов, учет требований трудового законодательства.
8. Психология управления	<ul style="list-style-type: none"> - Технология формирования корпоративной культуры. - Профессиональные навыки управления людьми: психология управления.

Следует отметить, что в рамках обозначенных проблем членами Ассоциации всего за один год (регистрация организации состоялась 11 октября 2010 г.) был проведен ряд важных мероприятий, в том числе:

- Организация круглых столов, конференций, мастер-классов по тематике: «Новые технологии в управлении человеческими ресурсами: опыт и проблемы внедрения в организациях», «Стратегическое партнерство организаций бизнеса, науки, профессионального образования и госу-

дарства в разработке и применении профессиональных стандартов», «Сертификация как инструмент построения качественного кадрового резерва отрасли и экономики региона», «Организация сертификации специалистов в области кадрового менеджмента», «Организация сертификации управляющих», «Заемный труд: проблемы и перспективы развития в России». При этом успех каждого мероприятия напрямую зависит от актуальности обозначенной темы, а также заинтересованности в обсуждении со стороны социальных партнеров. Так, часть мероприятий проводилась совместно и при поддержке Законодательного Собрания Свердловской области, Свердловского областного Союза промышленников и предпринимателей, Федерации профсоюзов Свердловской области, Уральского государственного экономического университета.

- Подготовка экспертных заключений от имени Ассоциации (в «Программу социально-экономического развития Свердловской области»; в законопроект № 451173-5 «О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации» (о мерах, препятствующих уклонению работодателей от заключения трудовых договоров путем необоснованного заключения договоров гражданско-правового характера, использования механизмов «заемного труда» или другими способами).
- Создание проекта «Единое дисконтное пространство АРС УЧР», который позволил членам Ассоциации предоставлять особую систему льгот и скидок на мероприятия, проводимые Ассоциацией, а также организациями, являющимися членами и партнерами АРС УЧР.
- Создание Резерва молодых специалистов, в который вошли лучшие студенты, обучающиеся по специальности «Экономика труда и управление персоналом» УрГЭУ.
- Организация проведения сертификации в области кадрового менеджмента на соответствие профессиональным стандартам Национального союза кадровиков. На сегодняшний день приняло участие в сертификации уже более 80 человек.

Также следует отметить, что члены АРС УЧР оказывают поддержку развитию основных актуальных тенденций в сфере управления человеческими ресурсами. В том числе Ассоциация стала одним из учредителей Уральского центра сертификации управляющих, одной из целей которой является содействие повышению эффективности управления предприятиями и организациями через предоставление услуг в области сертификации управляющих (руководителей). Реализация данной цели обеспечивает мониторинг уровня квалификации менеджеров и руководителей делового сообщества, предусматривает предоставление лучших рабочих мест и возможностей карьерного роста сертифицированных специалистов в России и любой из стран, входящих в Европейский Союз.

Система добровольной сертификации профессиональных квалификаций обеспечивает функционирование системы признания знаний, умений, навыков и полученного опыта (компетенций) и является краеугольным камнем концепции обучения в течение всей жизни (Lifelong learning). Необходимость официального признания имеющихся у человека компетенций вызвана ситуацией на рынке труда и наличием на нем различных категорий населения, которые не имеют официально признаваемого диплома; учились когда-то давно и долго не работали; учились и работали по специальности, по которой перестали работать, но имеют ряд компетенций, на основе которых могли выстроить новую квалификацию.

Таким образом, необходимо отметить функции общественных организаций направленных на снижение уровня и продолжительности периода безработицы; повышение эффективности образования и обучения и содействие решению экономических задач; обеспечение равными возможностями получения квалификаций; облегчение процесса перехода от обучения к трудовой деятельности и от трудовой деятельности к продолжению обучения; стимулирование сотрудничества заинтересованных сторон (работников, работодателей, служб занятости) и т.д.

В заключении отметим, что ключевые проблемы, озвученные еще несколько лет назад в соответствии со Стратегией-2020, никто не отменял, и их решение по-прежнему актуально, в том числе и в рамках работы Ассоциации. Это: создание равных возможностей для людей; формирование мотивации к инновационному поведению; радикальное повышение эффективности экономики, прежде всего на основе роста производительности труда. На наш взгляд, подобные Ассоциации необходимы во всех субъектах РФ, это инструмент выработки взвешенных решений с широким привлечением различных заинтересованных сторон: бизнес, власть, наука, общественность. Это реальный механизм развития партнерских отношений в сфере управления человеческими ресурсами.

Литература и источники

1. Благоев Ю.Е. Корпоративная социальная ответственность: эволюция концепции – СПб.: «Высшая школа менеджмента», 2010.
2. Freeman R.E. 1984, Strategic management: a stakeholder approach. Pitman Publishing: Marshfield (MA)
3. Кокшарова В.В., Орехова С.В. Рынок труда: тенденции развития и механизмы адаптации в условиях кризиса// Управленец – 2010. – № 3-4 (7-8). – С. 68-71.
4. Сайт кафедры «Экономики труда и управления персоналом» Уральского государственного экономического университета: www.etr.usue.ru

**РЕКОМЕНДАЦИИ III МЕЖДУНАРОДНОЙ
НАУЧНО-ПРАКТИЧЕСКОЙ КОНФЕРЕНЦИИ
«ДОСТОЙНЫЙ ТРУД – ОСНОВА
СТАБИЛЬНОГО ОБЩЕСТВА»**

(единогласно приняты после публичного обсуждения)

27-28 октября 2011 г.
г. Екатеринбург

Заслушав и обсудив доклады и выступления, участники Международной научно-практической конференции отмечают следующее.

Переориентация экономики с сырьевой на инновационную, обеспечение достойного уровня и качества жизни населения России возможны лишь на основе устойчивого повышения условий труда и квалификации работающих. В условиях мировой конъюнктуры и социально-экономического развития регионов рынок труда подвержен структурным и иным изменениям. Перспективная структура кадровой потребности развивающейся экономики связана с приоритетными профессиями (специальностями) в областях: инженерной деятельности, IT-технологий и разработки компьютерного аппаратного обеспечения, нанотехнологий, маркетинга и продаж, сервисных услуг, логистики, высокотехнологичной медицины, экологии, химии для энергетики и других.

Изменения в запросах экономики и рынка труда приводят к необходимости обеспечения развития трудовых ресурсов на всех уровнях управления (федеральный, региональный, муниципальный, учрежденческий). Подтверждением этому является сокращение спроса на неквалифицированный и малоквалифицированный труд, увеличение доли заявок работодателей на замещение высококвалифицированных рабочих мест в общей численности заявок.

Принятые на международном, федеральном и региональном уровнях программные документы социально-экономического развития определяют стратегию развития трудовых ресурсов, связанную с оптимизацией структуры занятости, модернизацией системы профессионального образования, достижением эффективной занятости трудоспособных граждан, регулированием процесса привлечения иностранной рабочей силы.

Реализация стратегических задач и направлений развития трудовых ресурсов требует определенных организационных, инфраструктурных и иных решений, включая усиление межведомственного и межуровневого взаимодействия субъектов государственного (муниципального) управления и хозяйственной деятельности, что возможно с использованием различных региональных моделей управления развитием трудовых ресурсов.

Для обеспечения достойного труда в обществе требуется реализовать экономические и социальные права человека, заложенные в Концепции достойного труда, разработанной Международной Организацией Труда:

- 1) продуктивную деятельность или производительный труд, посредством которого формируются высоко конкурентные позиции страны на мировом рынке;
- 2) справедливый доход работника;
- 3) безопасность на рабочем месте;
- 4) социальную защиту, в частности, при безработице, беременности, выходу из состава рабочей силы по возрасту или состоянию здоровья;
- 5) перспективы личного роста;
- 6) активное участие в принятии управленческих решений, в том числе через профессиональные союзы или союзы предпринимателей;
- 7) равные стартовые возможности без дискриминации по полу, возрасту, национальности.

Доктрина достойного труда должна быть доведена до работодателей и наемного персонала.

Заработная плата остается наиболее острой проблемой рынка труда, несмотря на демонстрируемые государством усилия по ее повышению. Диспропорции в развитии рынка труда находят отражение в низком размере заработной платы, в глубоких различиях уровня заработной платы регионов, в продолжающейся практике задержки выплат и наличия задолженности по заработной плате, связанных с нарушениями трудового законодательства.

К числу приоритетных направлений модернизации социально-трудовых отношений в России следует отнести:

- 1) ликвидацию излишнего неравенства доходов;
- 2) достижение среднего уровня заработной платы у работающего населения, позволяющего преодолеть границы бедности;
- 3) установление достойного вознаграждения за достойный труд – необходимое условие для стабильного экономического развития и модернизации не только страны, но и каждого предприятия.

Ситуация с масштабами распространения и степенью профессиональных рисков на рабочих местах все еще остается неудовлетворительной и значительно более высокой, чем в экономически развитых странах. Сложившиеся уровни производственного травматизма и профессиональной заболеваемости не способствуют сохранению трудового потенциала страны, ведут к дополнительной социальной и экономической нагрузке на общество, становятся существенным бременем.

Все это требует принятия кардинальных стратегических решений в сфере реализации государственной политики в области управления человеческими ресурсами.

В качестве первоочередных мероприятий участники конференции считают необходимым рекомендовать соответствующим компетентным органам:

1. Рекомендовать законодательным и исполнительным органам Российской Федерации:

1.1 В сфере рынка труда, профессионального образования и оплаты труда:

1.1.1. Российской Федерации необходима национальная доктрина развития человеческого и кадрового потенциала, принятие государственной программы непрерывного образования (образования в течение жизни), что позволит сбалансировать рынок образовательных услуг с рынком труда, повысить трудовую мобильность населения. Система профессионального образования и обучения должна иметь механизм обеспечения прав граждан в отношении доступности профессионального образования и обучения в течение всей трудовой жизни. Необходимо повысить ответственность органов представительной и исполнительной властей в решении проблем образования.

1.1.2. Восстановить Министерство труда РФ в качестве федерального органа исполнительной власти, ответственного за регулирование трудовых отношений в стране.

1.1.3. Создать национальный проект «Достойный труд», в который должны входить несколько программ, в том числе федеральная целевая программа «Сохранение и развитие трудового потенциала России».

1.1.4. Рассмотреть и обобщить различные подходы к организационно-процессуальным моделям управления развитием трудовых ресурсов с учетом стратегии социально-экономического развития регионов.

1.1.5. Возродить систему профессиональной ориентации молодежи, в которой предусмотреть более раннее (начиная с 3-5 классов) знакомство с профессиями по сравнению с существующей практикой; активно внедрять в учебный процесс программы IT – технологий. Проводить взвешенную политику по повышению престижа рабочих профессий, активно привлекая средства массовой информации и киноиндустрию. Разработать и внедрить механизм стимулирования индивидуальной ответственности граждан за эффективный труд и достойную жизнь, направленную на минимизацию иждивенческих настроений в обществе.

1.1.6. Совершенствовать параметры оценки деятельности образовательных учреждений, используемые для определения объема их финансирования. Использовать комплекс показателей, в который включить долю выпускников, признанных безработными в установленном законодательством порядке в общей численности выпускников.

1.1.7. Развивать государственно-частное партнерство в процессах регулирования международной и внутренней трудовой миграции. Необходимо совершенствование методологии определения оптимального размера квоты на привлечение и использование иностранной рабочей силы.

1.1.8. При выдаче разрешений на привлечение и использование иностранных работников, а также разрешений на работу иностранным гражданам

и лицам без гражданства следует руководствоваться механизмом трудоустройства иностранных граждан только к тем работодателям, которые участвовали в заявочной кампании, и только на те рабочие места, которые включены в перечень рабочих мест, на которые возможно привлечение иностранных работников в соответствии с приказом Федеральной службы по труду и занятости.

1.1.9. Необходимо предусмотреть приоритетность привлечения на территорию Российской Федерации соотечественников, проживающих за рубежом. Обеспечить трудоустройство мигрантов в соответствии с действующим в Российской Федерации законодательством, предоставлять минимальный социальный стандарт, обеспечить выплату работодателями заработной платы в размере не ниже уровня минимального потребительского бюджета, определенного в субъекте Российской Федерации. Регламентировать деятельность частных агентств занятости в рамках трудоустройства трудовых мигрантов через законотворческий процесс.

1.1.10. Основной курс государственной миграционной политики – активизация внутренней трудовой миграции на базе формирования законодательной базы о доходных домах, что позволит решить социально-бытовые проблемы российских трудовых мигрантов.

1.1.11. Довести устанавливаемый на федеральном уровне минимальный размер оплаты труда до величины прожиточного минимума с перспективой перехода к минимальному потребительскому бюджету и законодательно закрепить постоянный паритет названных показателей.

1.1.12. В кратчайшие сроки принять закон о потребительских бюджетах, с выделением минимального потребительского бюджета как основного социального норматива, определяющего границу бедности.

1.1.13. Внести в Трудовой кодекс РФ изменения, связанные с определением минимального размера оплаты труда как величины, не включающей компенсационные и стимулирующие выплаты, устанавливаемые в часовом измерении.

1.1.14. Законодательно решить вопрос об освобождении от налогообложения доходов на первом этапе ниже прожиточного уровня, а на втором – ниже минимального потребительского бюджета.

1.1.15. Осуществлять жесткий контроль за ценами на продукты питания, топливо и энергию, не допускать их роста без адекватного увеличения размеров заработной платы, стипендий, пенсий и пособий.

1.1.16. При оценке реального социально-экономического положения регионов соотносить рост номинальной заработной платы с уровнем инфляции.

1.1.17. Принять практические меры по системному разрешению ситуации низкой заработной платы, неадекватной тяжести и напряженности труда, квалификации работы и работников объективно обусловленным потребностям работников.

1.1.18. Принять меры к совершенствованию системы оплаты труда работников бюджетной сферы через повышение уровня ставок заработной платы, как основы оплаты труда, отражающей качественные характеристики труда и его значимость

1.1.19. Решительно пресечь рост неформального сектора экономики и распространение в его рамках различных неустойчивых форм занятости, подразумевающих временную, случайную и зачастую низкооплачиваемую работу при полном отсутствии каких-либо социальных гарантий.

1.1.20. Взять под жесткий контроль и обозначить правовые границы использования «заемного труда» в связи с его дискриминирующим положением трудящихся характером.

1.1.21. Seriously ужесточить меры ответственности работодателей за нарушения трудового законодательства, связанные с задержками и невыплатой заработной платы в установленные сроки (отменить применение сроков исковой давности по фактам несвоевременной и неполной выплаты вознаграждения за труд).

1.1.22. Требуется разработка государственной концепции по управлению производительностью труда, предусматривающей опережающий рост последней над темпами роста фондов оплаты труда. Данная концепция должна строиться на следующих принципах: максимальное включение коллективов в управление производством; внедрение адекватных систем материального стимулирования труда; развитие систем морального стимулирования трудовой активности персонала. Рост заработной платы должен стать важнейшим фактором, стимулирующим бизнес к экономии трудовых затрат на единицу продукции и, как следствие, к росту производительности труда.

1.1.23. В системе социального партнерства предлагается в переговорном процессе использовать стандарты оплаты труда работников профильных профессий отраслей экономики, построенные с учетом специфики труда в конкретной отрасли, включающие демографическую нагрузку, а также ориентированные на восстановление работоспособности и удовлетворение основных потребностей работника на социально приемлемом уровне.

1.1.24. Инициировать разработку и принятие Федерального закона «О профессиях (квалификациях)» и внесение соответствующих изменений (дополнений) в действующие законы (Трудовой кодекс, Федеральный закон об образовании, налоговое, пенсионное, страховое законодательства и т.д.).

1.1.25. Законодательно определить ресурсную (финансовую) базу формирования и развития национальной системы квалификаций (предложено обратиться к опыту Германии, где определены обязательные отчисления в размере 0,3% от фонда оплаты труда на поддержание национальной системы квалификаций).

1.1.26. Инициировать разработку нового классификатора профессий по областям профессиональной деятельности.

1.2. В сфере охраны труда:

1.2.1. Обязать Министерство здравоохранения и соцразвития РФ провести ревизию и отменить нормативные правовые акты, допускающие возможность двойных трактовок и положений, противоречащих государственным нормативным требованиям охраны труда.

1.2.2. Сформировать комплекс мер по мотивации работодателя в создании безопасных условий труда, в том числе государственной поддержки, реализации и внедрения отечественных и зарубежных передовых технологий, а также мер по повышению уровня квалификации работников организаций, эксплуатирующих производственные объекты повышенной опасности, и работников, ответственных за охрану труда и промышленную безопасность.

1.2.3. Внести в Государственную Думу законопроект «Об установлении страховых тарифов, а также скидок и надбавок к ним для отдельных организаций в зависимости от уровня травматизма, профессиональной заболеваемости, результатов аттестации рабочих мест по условиям труда и сертификации организации работ по охране труда».

1.2.4. Предоставить субъектам Российской Федерации полномочия по установлению размеров штрафных санкций за нарушение государственных нормативных требований охраны труда с учетом уровня травматизма и профессиональной заболеваемости в регионе.

1.2.5. Разработать и ввести федеральные государственные требования к программам ДПО специалистов по охране труда; ввести направление подготовки «менеджер по охране труда»; предусмотреть обязательное введение в государственные образовательные стандарты, начиная с дошкольного возраста, вопросов внутренней мотивации сохранения жизни и здоровья человека, направленных на повышение культуры здоровья и охраны труда.

1.2.6. Внести изменения и дополнения в бюджетный кодекс РФ, методику формирования бюджета Российской Федерации и бюджетный классификатор, позволяющие предусматривать для организаций бюджетной сферы финансирование организации работ по охране труда отдельной выделенной строкой.

1.2.7. Внести в Трудовой кодекс РФ и иные нормативные акты необходимые изменения и дополнения, связанные с переходом на управление профессиональными рисками, на совершенствование законодательной базы защиты конституционных прав работников в сфере охраны труда.

1.2.8. Привести в соответствие с требованиями Трудового кодекса РФ подзаконные акты, в том числе разработать систему обязательной сертификации организации работ по охране труда на соответствие государственным нормативным требованиям охраны труда, о порядке аттестации специалистов, занятых оказанием услуг в сфере охраны труда, о порядке сертификации компетенции персонала по охране труда и безопасности производства.

1.2.9. Исключить из налогооблагаемой базы расходы на мероприятия по охране труда.

1.2.10. Исключить из совокупного дохода работника доходы от льгот и компенсаций, полученных за работы во вредных и опасных условиях труда.

1.2.11. Внести в действующие нормативные акты изменения и дополнения по созданию в стране единой системы социально-психологической мотивации деятельности органов власти, работодателя и отдельного работника в сфере охраны труда (государственные, правительственные, ведомственные (отраслевые), региональные, корпоративные конкурсы, премии, звания и награды).

1.2.12. Внести в государственную статистическую отчетность изменения и дополнения, позволяющие оценить материальные затраты на мероприятия по охране труда, выделив в их структуре затраты на организационно-технические мероприятия, средства индивидуальной защиты, медико-профилактические мероприятия, молоко, лечебно-профилактическое питание, аттестацию рабочих мест и др.

1.2.13. Внести изменения и дополнения в соответствующие федеральные законы, позволяющие получать органам власти, объединениям работодателей, профсоюзам, научным учреждениям общую информацию по охране труда и социальному страхованию о зарегистрированных юридических лицах на определенной территории.

1.2.14. Министерству здравоохранения и соцразвития РФ:

- просить ускорить выполнение Постановления Правительства РФ от 20.11.2008 г. № 870 «Об установлении сокращенной продолжительности рабочего времени, ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска, повышенной оплаты труда работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда» по установлению размеров и условий предоставления компенсаций работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и /или опасными и иными условиями труда;

- разработать нормативную базу по мотивации работодателя в создании условий труда, соответствующих гигиеническим нормативам;

- возобновить в соответствии со ст. 212 Трудового кодекса РФ обязательную сертификацию организации работ по охране труда;

- разработать систему и программу обучения и проверки знаний по охране труда руководителей верхнего звена;

- разработать стандарт нормативов численности специалистов по охране труда в федеральных органах исполнительной власти РФ, органах исполнительной власти субъектов федерации и органах местного самоуправления по аналогии с Межотраслевыми нормативами численности работников службы охраны труда в организациях;

- запретить организациям, прошедшим аккредитацию в Министерстве здравоохранения и соцразвития РФ, создавать филиалы (другие структурные подразделения, выведенные за штат аккредитованных организаций) для ока-

зания услуг в области охраны труда без обязательной их аккредитации в установленном порядке;

- определить перечень профессий и работ повышенной опасности, требующих обязательного предсменного медицинского контроля работников, с последующей разработкой нормативного правового акта;

- переработать порядок аттестации рабочих мест по условиям труда, исключая пробелы и противоречия нормативного регулирования;

- разработать методические рекомендации по планированию расходов на охрану труда в бюджетных организациях.

2. Рекомендовать исполнительным органам субъектов Федерации и муниципальным образованиям:

На региональном уровне необходимо продолжить реализацию стратегических целей, стоящих перед областью: обеспечение роста экономики, повышение благосостояния трудящихся, достижение высокой производительности труда, обеспечение прав работников на достойный труд. Региональная программа «Достойный труд» должна стать фактором успешного развития региона, стимулирующим достижения научно-технического прогресса. Первостепенной задачей региона является изменение структуры экономики, что позволило бы сгладить последствия случившегося экономического кризиса. Региональная программа развития промышленности должна предусматривать комплекс мер в области налогового, таможенного, тарифного и кадрового обеспечения, направленных на поддержку отечественного товаропроизводителя, совершенствование системы государственных закупок для региональных и муниципальных нужд, восстановление внутреннего рынка, кооперацию на основе инновации и инвестиций.

Законодательному Собранию и Правительству Свердловской области продолжить исследовательские работы в части влияния реализации программы «Достойный труд» на развитие человеческого потенциала, рынок труда, конкурентоспособность отечественных товаров и ряд других показателей Свердловской области. Разработать и ввести критерии эффективности реализации программы «Достойный труд» сторонами социального партнерства.

На муниципальном уровне необходим мониторинг рынка труда на предмет соответствия кадрового потенциала целям развития локальной территории; разработка прогнозов и стратегических планов развития; разработка муниципальных программ «Достойный труд», определение критериев оценки Достойного труда. Внедрение межмуниципального сотрудничества в таких формах, как межмуниципальные контракты на оказание услуг, совместные соглашения, советы местных органов власти. Подобные механизмы позволяют оперативное вовлечение высвобождаемых граждан в общественные работы и иные формы временной занятости населения.

Межмуниципальное сотрудничество особенно необходимо в развитии малого предпринимательства и самозанятости населения; переработке сельскохозяйственной продукции; в расширении маятниковой миграции населения.

2.1. В сфере рынка труда, профессионального образования и оплаты труда:

2.1.1. Правительству Свердловской области необходимо объективно проанализировать реальное состояние качества жизни жителей сельских населенных пунктов в регионе, провести общественный мониторинг выполнения целевых программ, связанных с сельскими территориями. Разработать краткосрочные меры по немедленному устранению первоочередных проблем и целенаправленно заниматься созданием условий для обеспечения жизнедеятельности в сельских населенных пунктах, развития аграрной экономики и несельскохозяйственных видов деятельности, способствующих трудовой занятости и повышению благосостояния сельских жителей.

2.1.2. Для совершенствования Программ занятости населения Правительству Свердловской области необходимо:

- организовать исследование региональных рынков товаров, работ и услуг в целях определения перспектив развития региона, его потребностей с целью создания новых рабочих мест. Особое внимание при этом следует уделить созданию новых рабочих мест в городах, имеющих одно или несколько градообразующих предприятий (в моногородах);
- разработать нормативные правовые основания формирования и развития функционирования региональных моделей (механизмов) повышения эффективной занятости населения и развития трудовых ресурсов;
- решить проблему опережающего обучения работников на предприятиях, чьи рабочие места находятся в зоне рисков при смене технологических укладов, исчерпания эксплуатируемых природных ресурсов, но где отсутствует формальная угроза массовых сокращений;
- активизировать работу по трудоустройству не занятых трудовой деятельностью граждан на предприятия, расположенные в труднедостаточных территориях, в том числе с оказанием финансовой помощи безработным гражданам;
- предоставить приоритетное право на выполнение работ, оплачиваемых из бюджетов муниципальных образований, вновь созданным организациям в рамках программ по содействию занятости населения с учетом потребностей и перспектив развития конкретного муниципального образования;
- целесообразно предоставить право Главе муниципалитета или представительному органу расширять направления расходования средств, выделяемых на общественные работы (на ремонты, на строительство, подготовку к отопительному сезону, уборку урожая и др.).

2.1.3. Определить региональный уполномоченный базовый орган, ответственный за формирование региональной системы квалификаций.

2.1.4. Оказывать содействие развитию региональной системы квалификаций.

2.1.5. Принять непосредственное участие в формировании Общественно-государственного Совета «Региональная система развития профессиональных квалификаций Урала». Целью Совета является развитие организационных и методических оснований функционирования системы независимой оценки качества профессионального образования. Его деятельность будет направлена на решение таких задач, как обеспечение участия в оценке качества профессионального образования представителей государственных органов, работодателей и их объединений, профессиональных сообществ и общественных организаций, образовательных и научных учреждений региона; объективизация системы независимой оценки качества профессионального образования и повышение уровня информированности граждан и организаций о качестве профессионального образования.

2.2. В сфере охраны труда:

2.2.1. На уровне субъектов Федерации разработать целевую программу улучшения условий и охраны труда на ближайшие 3 года.

2.2.2. В связи с внесением изменений в Трудовой кодекс РФ, утверждением и введением в действие новых нормативно-правовых актов, касающихся проблем охраны труда, провести широкую разъяснительную работу на семинарах для руководителей и специалистов по следующим вопросам:

- о практическом применении Постановления Правительства РФ от 27.12.2010 г. № 1160 «Об утверждении положения о разработке, утверждении и изменении нормативных правовых актов, содержащих государственные нормативные требования охраны труда»;
- о системе подтверждения соответствия организации работ по охране труда государственным нормативным требованиям;
- о новом Порядке проведения аттестации рабочих мест по условиям труда, в т.ч. о практическом применении Постановления Правительства РФ от 20.11.2008 г. № 870 «Об установлении сокращенной продолжительности рабочего времени, ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска, повышенной оплаты труда работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда»;
- о порядке проведения периодических медицинских осмотров.

2.2.3. Усилить контроль со стороны надзорных органов за соблюдением законодательства по охране труда, в том числе за своевременным проведением аттестации рабочих мест по условиям труда.

2.2.4. Обратиться с письмом в Министерство здравоохранения и социального развития РФ по разъяснению отдельных положений Порядка проведения аттестации рабочих мест по условиям труда (Приказ Минздравсоцразвития Рос-

сии от 26.04.2011 г. № 342н «Об утверждении Порядка проведения аттестации рабочих мест по условиям труда»).

2.2.5. В целях повышения уровня подготовки персонала предприятий в вопросах аттестации рабочих мест по условиям труда просить Минздравсоцразвития РФ включить в Порядок проведения аттестации рабочих мест по условиям труда обязательное требование по обучению членов аттестационных комиссий организаций (Приказ Минздравсоцразвития России от 26.04.2011 № 342н «Об утверждении Порядка проведения аттестации рабочих мест по условиям труда»).

2.2.6. Рассмотреть вопрос о стимулировании деятельности работодателей по улучшению условий труда, в том числе по техническому перевооружению, путем предоставления налоговых льгот.

2.2.7. Создать в Уральском федеральном округе учебно-тренировочный центр по обучению и подготовке работников травмоопасных профессий по охране труда.

2.2.8. Рассмотреть вопрос о широком внедрении в Уральском федеральном округе тестирования психофизиологических и профессионально значимых качеств водителей в рамках профессионального отбора в соответствии со статьей 328 Трудового кодекса РФ.

2.2.9. Субъектам Федерации Уральского федерального округа в Планах научно-исследовательских работ предусмотреть финансирование научных разработок в области охраны труда.

2.2.10. Создать в Уральском федеральном округе окружной совет по труду, социальной защите и занятости.

2.2.11. Правительству Свердловской области ежегодно предусматривать профессиональную переподготовку, повышение квалификации и обучение по охране труда не менее 35% государственных и муниципальных служащих, а также руководителей и специалистов бюджетной сферы.

2.2.12. Законодательному Собранию Свердловской области выступить с законодательной инициативой по внесению поправок в часть 1 статьи 15 и часть 1 статьи 16 Федерального закона от 06.10.2003 г. № 131-ФЗ «Об общих принципах организации местного самоуправления в Российской Федерации», включить соответственно пункты 29 и 39 следующего содержания:

«участие в осуществлении мероприятий в области охраны труда на территории муниципального района, предусмотренных трудовым законодательством»;

«участие в осуществлении мероприятий в области охраны труда на территории городского округа, предусмотренных трудовым законодательством».

2.2.13. Правительству Свердловской области включить в состав областного экспертного совета по профпатологии представителей Федерации профсоюзов Свердловской области и Свердловского областного союза промышленников и предпринимателей.

2.2.14. С целью улучшения качества материалов аттестации рабочих мест по условиям труда поддержать инициативу Федерации профсоюзов Свердловской области по проведению независимой профсоюзной экспертизы условий труда и обеспечения безопасности работников.

2.2.15. Правительству Свердловской области, главам муниципальных образований Свердловской области при формировании программ поддержки малого предпринимательства включать мероприятия по аттестации рабочих мест по условиям труда и производственному контролю.

2.2.16. Принять и внедрить региональные нормативные акты об основах реализации государственной политики в области охраны труда на территории региона, предусматривающие наличие регионального органа управления охраной труда, региональной системы управления охраной труда, региональной целевой программы «Безопасный труд», ежегодной подготовки регионального доклада (обзора) о реализации государственной политики в области охраны труда на территории региона (согласно рекомендациям МОТ).

2.2.17. Шире проводить федеральные и региональные конкурсы на лучшие предприятия по различным аспектам охраны труда и управления профессиональными рисками.

2.2.18. Развивать региональные рынки услуг по охране труда, прежде всего обучение по охране труда всех уровней, проведение аттестации рабочих мест по условиям труда, обеспечение потребности работодателей в средствах индивидуальной и коллективной защиты, системах управления охраной труда и профессиональными рисками, сертификацию организации работ по охране труда на соответствие государственным нормативным требованиям охраны труда.

3. Рекомендовать руководителям предприятий и организаций:

3.1. В сфере рынка труда, профессионального образования и оплаты труда:

3.1.1. В целях повышения значимости и стоимости человеческого капитала в организациях и на предприятиях необходимо: внедрять систему наставничества; обеспечивать места для прохождения практики учащихся учреждений начального и среднего профессионального образования на современном оборудовании; создавать общественные молодежные организации, которые будут заниматься вопросами привлечения, удержания, адаптации молодых рабочих, пришедших работать на предприятия.

3.1.2. Определить единого координатора работ по созданию региональной системы квалификаций («Уральское региональное агентство развития квалификаций»).

3.1.3. Участвовать в доработке и утверждении Национальной рамки квалификаций, создании региональной рамки квалификаций.

3.1.4. Участвовать в инициировании разработки и принятия Федерального закона «О профессиях (квалификациях)».

3.1.5. Продолжить работу по формированию профессиональных сообществ (ассоциации, союзы, объединения) по видам деятельности и их отраслевых Советов по квалификациям, ответственных за разработку, поддержание и обновление профессиональных стандартов и квалификаций в конкретной области профессиональной деятельности.

3.1.6. Выявлять области профессиональных видов деятельности (профессий/ специальностей), где наиболее актуально внедрение системы сертификации там, где наблюдается острая нехватка умений/кадров, высокая безработица, большое количество работников из числа мигрантов; разрабатывать для этих профессиональных областей профессиональные стандарты.

3.1.7. Проводить общественно-профессиональную аккредитацию образовательных программ, разработанных на основе профессиональных стандартов.

3.1.8. Участвовать в процедуре признания профессиональных стандартов.

3.2. В сфере охраны труда:

3.2.1. С целью выявления наиболее опасных участков, требующих первостепенного внимания с точки зрения нормализации условий труда, целесообразно на промышленных предприятиях регулярно, не реже одного раза в квартал, проводить анализ травматизма и профзаболеваемости.

3.2.2. В соответствии с требованиями Федерального закона от 19.12.1995 г. № 196 «О безопасности дорожного движения», ст. 328 Трудового кодекса РФ и Положения об обеспечении безопасности дорожного движения в предприятиях, осуществляющих перевозки пассажиров и грузов, утвержденного Приказом Минтранса РФ от 09.03.1995 г. № 27, в части обеспечения профессиональной надежности водительского состава, и Приказа Минтранса РФ от 30.03.1994 г. № 15 «Об утверждении Требований по обеспечению безопасности дорожного движения, предъявляемых при лицензировании перевозочной деятельности на автомобильном транспорте» шире внедрять на предприятиях, осуществляющих перевозку пассажиров и опасных грузов, систему психофизиологического профотбора водителей, разработанную Екатеринбургским НИИ охраны труда.

3.2.3. В соответствии со ст. 212 Трудового кодекса РФ провести аттестацию рабочих мест по условиям труда.

3.2.4. С целью повышения уровня подготовки технического персонала в вопросах охраны труда, на основании ст. 225 Трудового кодекса РФ работодателям организовать и обучить соответствующих работников требованиям охраны труда со сдачей экзамена в аккредитованном учебном центре.

3.2.5. На предприятиях, относящихся к опасным производственным объектам, организовать проведение предсменных медицинских осмотров (по аналогии с предрейсовым осмотром водителей).

4. Рекомендовать научному сообществу и системе профессионального образования:

4.1. Обеспечить научно-методическое обеспечение национальной системы квалификаций.

4.2. Разрабатывать образовательные программы на основе профессиональных стандартов.

4.3. Проводить обязательную общественно-профессиональную аккредитацию образовательных программ у профессиональных сообществ (работодателей).

4.4. Создать на базе Уральского государственного экономического университета Институт повышения квалификации управляющих в области новых кадровых технологий.