Кадры решают всё

в Томской области

Электронная версия газеты доступна на сайте RABOTA.TOMSK.RU

ЕЖЕМЕСЯЧНАЯ ОБЛАСТНАЯ ГАЗЕТА С ИНФОРМАЦИОННЫМИ МАТЕРИАЛАМИ ДЕПАРТАМЕНТА ТРУДА И ЗАНЯТОСТИ НАСЕЛЕНИЯ ТОМСКОЙ ОБЛАСТИ

№ 8 (43) 2017



АКТУАЛЬНО

Что ждёт рынок труда?

Станет ли российская экономика в ближайшие годы экономикой знаний? | с. 4–5



Российскому рынку труда необходимо в период 2017–2025 годов пройти путь примерно от 12 миллионов нынешних профессионалов категории «Знание» к 18 миллионам

НОВОСТИ

Квот для людей с ОВЗ станет больше

С 1 января 2018 года организации с численностью сотрудников от 35 до 100 человек будут квотировать рабочие места для людей с ОВЗ | с. 3



В Томской области формируется электронная база стажировок

Ознакомиться с предложениями работодателей можно на Портале «Работа в России» | с. 3

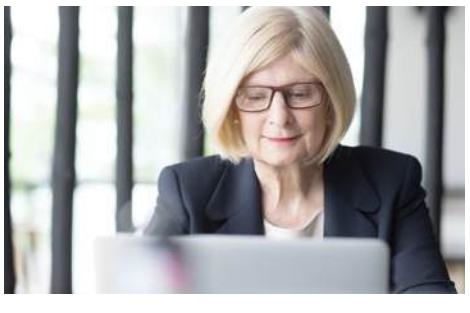
СОБЫТИЕ



Безопасность труда — в наших руках

27 октября на базе ТПУ состоялась межрегиональная конференция | с. 6

ИНСТРУКЦИЯ



«Серебряная экономика» — мировой тренд

Людей старшего поколения ждёт непрерывное обучение | с. 7

Минтруд назвал самые высокооплачиваемые профессии

Министерство труда и социальной защиты РФ обнародовало рейтинг самых высокооплачиваемых профессий в России в первой половине 2017 года.

1 **капитан океанского судна**
оклад: **500 000**

2 **командир воздушного корабля**
оклад: **320 000**

3 **главный технолог золотодобывающей промышленности**
оклад: **312 000**

4 **главный тренер по хоккею**
оклад: **300 000**

5 **начальник строительного участка**
оклад: **250 000**

А на шестом месте — врач-стоматолог с зарплатой **в 200 тысяч рублей**. Также в рейтинг вошли такие специалисты, как риск-менеджер, инженер-электрик, аналитик в сфере информатики и вычислительной техники и второй пилот воздушного судна.

По данным Росстата, в первом полугодии средняя зарплата в стране составила **38,7 тысячи** рублей.

(По сообщению «РИА Новости»)

Министр Максим Топилин: на новую подпрограмму «Безопасный труд» будет направлено более 200 млн рублей в 2018–2020 годах

С 2018 года государственная программа «Содействие занятости населения» будет расширена за счёт включения в её состав новой подпрограммы «Безопасный труд».



Актуальность разработки подпрограммы «Безопасный труд» обусловлена необходимостью реализации задач по снижению производственного травматизма, профессиональной заболеваемости и смертности в трудоспособном возрасте, а также внедрения на предприятиях комплекса мероприятий по культуре безопасного труда.

— В 2018–2020 годах на новую подпрограмму «Безопасный труд» из федерального бюджета будет направлено более 200 млн рублей, — сообщил министр труда и социальной защиты РФ **Максим ТОПИЛИН**. — Подпрограммой предусмотрена реализация комплекса мер, направленных на разработку и внедрение предупредительной модели управления охраной труда, а также модернизация инструментов государственного управления охраной труда, направленных на сохранение здоровья работников.

В частности, запланировано проведение ежегодного мониторинга внедрения организациями системы управления охраной труда с участием региональных органов исполнительной власти. По итогам мониторинга будет сформирован портфель наилучших доступных решений созданных систем управления охраной труда по разным видам экономической деятельности.

(По данным Минтруда России)

Областной департамент труда присоединится ко Всероссийскому Дню правовой помощи детям

17 НОЯБРЯ 2017 ГОДА специалисты департамента проведут телефонную «горячую линию» по вопросам соблюдения трудового законодательства при трудоустройстве несовершеннолетних граждан, в том числе, детей-сирот и детей, имеющих ограничения по здоровью, а также по вопросам организации временного трудоустройства подростков.

Телефоны «горячей линии» по вопросам соблюдения трудового законодательства при трудоустройстве несовершеннолетних граждан:
8 (3822) 46-95-23, 46-93-88.

Телефоны «горячей линии» по вопросам организации временного трудоустройства несовершеннолетних граждан:
8 (3822) 46-93-91, 46-94-72.

Служба занятости проводит опрос молодых мам

ВЫ НАХОДИТЕСЬ в отпуске по уходу за ребёнком и вашему малышу ещё не исполнилось три года? Примите участие в опросе службы занятости!

Анкета размещена на Интерактивном портале службы занятости населения Томской области www.rabota.tomsk.ru, в разделе «Гражданам».

Цель анкетирования — выяснить потребность молодых мам в услугах службы занятости (профессиональная ориентация, психологическая поддержка, профессиональная подготовка, переподготовка, повышение квалификации, профессиональное обучение).

Опрос стартовал в мае 2016 года, на сегодняшний день его участниками стали более 650 человек. **Нам важно ваше мнение**!



В Томской области установлен новый прожиточный минимум

Прожиточный минимум за третий квартал 2017 года в Томской области установлен в размере

11 219 рублей. ↑ **272*** рубля.

Для **трудоспособного населения** прожиточный минимум составил

11 829 рублей. ↑ **290** рублей.

Для пенсионеров

8 953 рубля ↑ **186** рублей.

Для детей

11 553 рубля ↑ **302** рубля.

* *Здесь и ниже показано увеличение прожиточного минимума по сравнению со вторым кварталом*

Прожиточный минимум используется для разработки и реализации социальной политики, оказания государственной социальной помощи малоимущим гражданам.

ДЕТАЛИ

ТОМСКАЯ ОБЛАСТЬ НА ФОНЕ РЕГИОНОВ СФО (ПО ДАННЫМ ВЫБОРОЧНЫХ ОБСЛЕДОВАНИЙ РАБОЧЕЙ СИЛЫ В СРЕДНЕМ ЗА III КВАРТАЛ 2017 ГОДА)

По уровню общей безработицы (рассчитывается по методологии Международной организации труда):

II место
5,6%
к численности рабочей силы)

На **I месте** — Республика Хакасия:
4,9%

Самый высокий уровень общей безработицы зафиксирован в Республике Тыва
18,9%

В целом по СФО уровень общей безработицы
7,2%

Читайте больше новостей на сайте RABOTA.TOMSK.RU

ПРАВОВОЙ ЛИКБЕЗ

Верховный Суд РФ указал отличия трудового договора от договора подряда

Вы устраиваетесь на работу, и работодатель предлагает заключить договор подряда? Это противоречит Трудовому кодексу Российской Федерации, согласно которому не допускается заключение гражданско-правовых договоров, фактически регулирующих трудовые отношения между работником и работодателем.

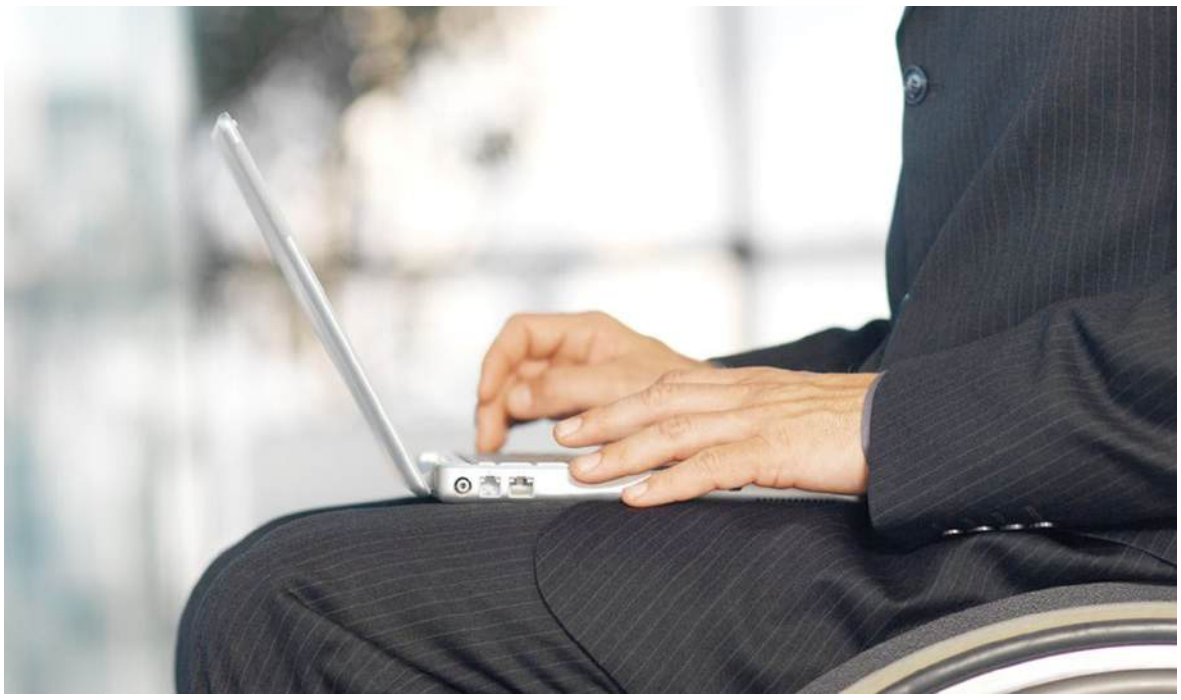
В соответствии с определением Верховного Суда РФ целью договора подряда является не выполнение работы как таковой, а получение конкретного результата, передаваемого заказчику (такой договор, например, заключается для выполнения разовых работ). При этом подрядчик остаётся самостоятельным хозяйствующим субъектом и действует на свой риск.

В то же время по трудовому договору работник:

- обязуется выполнять работу по определённой трудовой функции
- включается в состав персонала работодателя
- подчиняется установленному режиму труда
- работает под контролем и руководством работодателя
- не несёт риска, связанного с трудом.

«Подмена» договоров чревата для работодателей административными штрафами: от 10 до 20 тысяч рублей — для должностных лиц, от 5 до 10 тысяч рублей — для лиц, осуществляющих предпринимательскую деятельность без образования юридического лица, и от 50 до 100 тысяч рублей — для юридических лиц.

(Определение Верховного Суда РФ от 25.09.2017 № 66-КГ17–10)



Квот для людей с ОВЗ станет больше

С 1 января 2018 года начнет действовать новый закон, распространяющий обязанность квотировать рабочие места для людей с ограничениями по здоровью на работодателей с численностью сотрудников от 35 до 100 человек. Квота установлена в размере 2% среднесписочной численности работников.

Ранее обязанность устанавливать квоту для трудоустройства людей с ограничениями по здоровью в размере 2% среднесписочной численности работников распространялась только на работодателей, численность работников которых превышала 100 человек (их в Томской области более 500). В целях расширения возможностей трудоустройства людей с ограничениями по здоровью в закон о социальной поддержке таких граждан были внесены изменения об обязанности квотировать рабочие места для граждан с ОВЗ работодателям, численность работников которых составляет не менее чем 35 и не более чем 100 человек. Работодатель может самостоятельно подобрать сотрудника на квотируемое рабочее место, либо обратиться в службу занятости.

Указанная норма будет действовать с 1 января 2018 года и позволит увеличить до 2000 число работодателей, обязанных исполнять квоту для приёма таких граждан.

— По предварительной оценке, закон позволит довести общее количество рабочих мест для людей с ограничениями по здоровью до 6000, в том числе, в сфере торговли и услуг, что сделает трудоустройство граждан с ОВЗ, проживающих в районах области, более доступным, — подчеркнула начальник областного департамента труда и занятости населения **Светлана ГРУЗНЫХ**. — Мы готовы содействовать «особенным» соискателям в поиске подходящих рабочих мест, а также консультировать работодателей по любым возникающим вопросам касательно исполнения закона.

Для работодателей, которые по каким-либо причинам не могут предоставить людям с ограничениями по здоровью требуемые условия работы, законом предусмотрены альтернативы: арендовать рабочие места (к примеру, организация, не имеющая возможности обеспечить доступность рабочих мест для таких граждан, арендует у другой организации квадратные метры, где можно организовать рабочее место для работника с ОВЗ), либо заключать соглашения об организации рабочих мест для людей с ограничениями по здоровью у других работодателей.

В рамках такого соглашения принимающей стороне могут возмещаться расходы на заработную плату либо на создание и оборудование рабочих мест, а также иные затраты — условия каждого конкретного соглашения работодатели определяют сами.

СПРАВКА

Получить консультации специалистов департамента по вопросам исполнения законодательства о квотировании рабочих мест для трудоустройства людей с ограничениями по здоровью можно по телефонам: 8 (3822) 46-93-88, 46-95-23, 46-93-91, либо в центрах занятости населения Томской области.

В настоящее время практика установления квот для приёма на работу людей с ограничениями по здоровью работодателям, численность работников которых составляет не менее чем 35 человек, существует более чем в 70 субъектах Российской Федерации.

В Томской области зафиксирован минимальный за 20 лет уровень регистрируемой безработицы

НА 1 НОЯБРЯ 2017 ГОДА уровень регистрируемой безработицы в регионе составил 1,29%. Это минимальное за последние 20 лет значение.

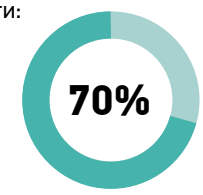
Снижение уровня регистрируемой безработицы обусловлено несколькими факторами, это результат целого комплекса мероприятий, системной «перезагрузки», модернизации службы занятости. Современная служба занятости «настраивает» свои мероприятия с учётом требований рынка труда. Это и переподготовка кадров, и проведение отраслевых ярмарок вакансий по заявкам работодателей, и активное использование электронных сервисов для поиска работы и работников, что делает получение государственных услуг более простым и удобным как для соискателей, так и для работодателей.

ЦИФРЫ

С января по октябрь текущего года в службу занятости за содействием в поиске подходящей работы обратились около:

23 900
человек.

Из них **нашли работу** почти:



На учёте в центрах занятости региона состояли

7 097
человек, имеющих статус безработного

По состоянию **на 1 ноября 2017 года** областной банк вакансий насчитывал

14 500
вариантов трудоустройства,

или

200
вакансий
на 100 безработных граждан.

Ознакомиться с предложениями работодателей Томской области можно на интерактивном портале службы занятости

rabota.tomsk.ru

В Томской области формируется электронная база стажировок



В электронной базе работодатели смогут подобрать молодых специалистов, а выпускники и студенты — ознакомиться с вариантами стажировки в организациях Томской области.

Электронная база стажировок на портале «Работа в России» содержит более 60 предложений от томских работодателей.

Общий список предложений на сайте **www.trudvsem.ru**. Работодатели могут самостоятельно размещать здесь свои вакансии и искать студентов и выпускников для стажировки.

— Стажировка — возможность привлечь высокомотивированных молодых сотрудников, свежие идеи и людей, из которых можно вырастить отличных специалистов для компании, — подчеркнула начальник департамента труда и занятости населения Томской области **Светлана ГРУЗНЫХ**. — Это шанс выбрать в свою команду лучших ещё на этапе обучения, и мы приглашаем работодателей принять активное участие в наполнении базы стажировок.

Получить содействие в размещении вакансии и подборе работника можно и в центре занятости. В случае если участником стажировки становится выпускник, служба занятости может частично компенсировать работодателю затраты на зарплату стажёру.

Дополнительная информация размещена на интерактивном портале службы занятости www.rabota.tomsk.ru, в разделе «Работодателям».



Что ждёт рынок труда?

Методик в оценке кадрового потенциала различных стран и регионов великое множество. И один из подходов связан с цифровизацией экономики, которую напрямую соотносят с научно-техническим прогрессом и социальным развитием.

Текст: Татьяна НАРАЕВА

«Цифра» — наше всё?

Характерно, что крупные, известные по всему миру аналитические и бизнес-консалтинговые агентства сильно расходятся в оценках России в качестве рынка труда. Скажем, The Boston Consulting Group, по формальным признакам, как это сейчас распространено, относит Россию к странам переходного периода от экономики ресурсов к экономике знаний, где большая часть населения имеет средний уровень квалификации и занимается когнитивными рутинными задачами (48%). Тогда как в экономике знаний с её высококвалифицированными интеллектуальными специалистами, способными решать сложные когнитивные задачи и брать на себя ответственность за это, в РФ задействовано лишь 17% рабочей силы (для сравнения, в Великобритании — 45%). Также нам приписывают слаборазвитую цифровую экономику и низкое покрытие Интернетом (около 50% населения, по мнению BCG).

Итак, BCG делает вывод, что на сегодняшний день Россия не готова к переходу на формат цифровой экономики. Потому что одним из основных работодателей в России остаётся государство, и потому что у нас развит сырьевой сектор. Ещё устарели подходы к образованию, нет связи системы подготовки специалистов с реальным спросом на кадры. И что ещё интереснее: в российском обществе нет стимула заниматься сложными профессиями (?), а наш культурный код (!) диктует преимущество стабильности перед ценностями развития.

Структура рынка труда стран верхней траектории развития уже сегодня включает не менее 25% рабочих мест категории «Знание». Российскому рынку труда для достижения аналогичного показателя необходимо в период 2017–2025 годов пройти путь примерно от 12 миллионов нынешних профессионалов категории «Знание» к 18 миллионам.

BCG убеждены, что большая ставка на полноценную цифровую трансформацию экономики — ключевой рычаг сохранения конкурентоспособности для России.

Путь цифровой трансформации требует фундаментальной перестройки подходов частного бизнеса и государства к взаимодействию, принятию решений, стимулированию инноваций и формированию законодательной среды. Слаженные действия всех участников потенциальной цифровой системы приведут к устойчивому положительному результату.

Кстати, ряд ведущих отечественных аналитиков, например, **Риорита КОЛОСОВА**, доктор наук, профессор, заведующая кафедрой экономики труда и персонала экономического факультета МГУ имени Ломоносова, утверждают, что BCG чрезмерно критично в отношении нашей страны. К тому же слишком «упирает» на формальные признаки. Риорита Пантелеймоновна уверена, что творческий подход и нестандартное решение задач свойственны в России едва ли не большинству работающих, независимо от профессии и занимаемой должности. И что достаточно поднять уровень заработных плат работникам, так сказать, умственного труда, чтобы они перестали «течь» в сторону Запада, и обеспечить больший комфорт проживания в нашей стране. Но даже при наличии неблагоприятных тенденций можно и нужно сделать упор на «серебряную экономику». Между прочим, мировой тренд — повышать компетентностный уровень людей старшего поколения и привлекать их к более квалифицированному труду. А также следует повсеместно стремиться к внедрению высоких технологий, дабы сократить кадровый «голод» в ряде отраслей.

Что касается государственного сектора, то именно он сегодня даёт очень большой процент «оцифровки». И, скажем, McKinsey&Company отмечает, что, несмотря на отставание России от развитых стран Запада, уже сейчас заметны положительные тенденции — объём цифровой экономики в нашей стране в по-

ДЕТАЛИ

Текущая структура занятости кадров в экономике



По информации The Boston Consulting Group



■ Риорита Колосова, доктор наук, профессор, заведующая кафедрой экономики труда и персонала ЭФ МГУ им. Ломоносова

Творческий подход и нестандартное решение задач свойственны в России едва ли не большинству работающих. И достаточно поднять уровень заработных плат работникам, так сказать, умственного труда, чтобы они перестали «течь» в сторону Запада, и обеспечить больший комфорт проживания в нашей стране. Но даже при наличии неблагоприятных тенденций можно и нужно сделать упор на «серебряную экономику».



ЦИФРЫ

В России за 2011–2015 годы рост ВВП:

7%

рост объёма цифровизации:

59%

следние годы стремительно растёт. Если за период 2011–2015 годов ВВП России вырос лишь на 7%, то объём цифровизации — на 59%. За считанные годы с нуля в России были созданы крупные цифровые компании и продолжают реализовываться беспрецедентные по масштабам глобальные цифровые проекты практически во всех секторах экономики — от здравоохранения до лесопромышленного комплекса. Как было отмечено на Всемирном экономическом форуме, Россия занимает второе место в мире до доступности сотовой связи и десятое — по доступности широкополосного Интернета (более 70% населения). Что совсем неплохо, учитывая наши расстояния. Также Россия занимает первое место в Европе и шестое в мире по количеству пользователей Интернета. Так что можно констатировать, что в России есть необходимые предпосылки для дальнейшей реализации цифрового потенциала и ускорения темпов цифровизации.

По оценкам той же McKinsey&Company, активному продвижению России в русле цифровых технологий может в большой степени способствовать реформирование образовательной инфраструктуры. В частности, необходимо наращивать набор молодёжи на обучение IT-специальностям, поскольку именно в IT-сфере сегодня наблюдается ощутимая нехватка квалифицированных кадров. Для сравнения, в России в ней задействовано порядка двух процентов специалистов от общей численности рабочей силы, в странах-лидерах цифровой экономики — почти вдвое больше. Кроме того, в системе фундаментального образования прежде всего нужно внедрить новые подходы к обучению и обеспечить высокий уровень базовой цифровой грамотности населения.

Безусловно, переход на цифровые «рельсы» неизбежен для всех стран, но есть и минусы цифрования, которые отмечают все без исключения аналитики. Это киберопасность, всплеск массовой безработицы и увеличение социального разрыва между отдельными гражданами и даже целыми странами в условиях доступа к цифровым услугам и продуктам. В силу этого, нужно на уровне государства следить и за скорейшим переходом к цифровой экономике, и за мерами социального характера, которые уравняют всех россиян в доступе к цифровым ресурсам.

Будущее ближе, чем кажется

Но это в мировых масштабах и общих чертах. А если «спуститься на землю», обратиться к ежедневной практике предприятий? Каждый руководитель знает, что одной из главных проблем при реализации грандиозных производственных замыслов является подбор персонала. Причём это одна из сложнейших проблем: подходящих людей нужно найти, обучить, сплотить в команду и направить их энергию в желаемое русло.

Сразу перед глазами встают армии кадровиков, которые всем этим занимаются? Сегодня — да, но вот, например, компания IBS наглядно и в открытом доступе в сети Интернет демонстрирует другую картину, утверждая, что переход на новый уровень, где все процессы работы с персоналом будут роботизированы — перспектива ближайших трёх-пяти лет. Более того, в ритейле уже работают по этим принципам.

Итак, по мнению специалистов IBS, специалист будущего по управлению персоналом — это скорее аналитик, руководящий сбором и обработкой больших баз данных и принимающий ключевые решения. В частности, с помощью программных продуктов он определяет профиль успешности на основе реальных данных своих сотрудников. Робот ищет в Интернете, используя социальные сети и другие открытые источники информации, нужного человека по заданным параметрам (учёба в определённом вузе и так далее). Если характеристики совпадают более чем на 50 процентов, то робот связывается с ним. Скажем, через сотовую связь или через мессенджер. Программа выясняет, хочет ли человек найти или сменить работу, устраивает ли его такой оклад, уточняет уровень квалификации и прочее.

Далее кандидат может записать и выгрузить свое видеоинтервью, и оно также обрабатывается автоматически. Потом следует ссылка на профессиональное тестирование, которое можно пройти в любое удобное время. Если тесты успешно пройдены, соискателю приходит смс о принятии на работу и ссылка на самостоятельную генерацию документов, необходимых для трудоустройства.

IBS предлагает каждого сотрудника снабдить при поступлении корпоративным бэджем, куда встроены микрофон, контроллер и другие электронные устройства. Специалист по управлению персоналом видит с кем общается сотрудник, по каким траекториям движется в течение дня, что позволяет выстроить правильную организацию рабочего места, производственного процесса и команды для реализации конкретных производственных задач. После следует адаптация и обучение новичка, которые планируется проводить в форме игры с использованием симуляторов, позволяющих виртуально погрузиться в производственный процесс.

Постоянный анализ действий сотрудников компании, по мнению IBS, также даст возможность предвидеть смену модели поведения человека, свидетельствующую о готовности ухода из компании, причём до того, как сотрудник воспримет это на сознательном уровне.

Такие методы реально приведут к значительному сокращению службы управления персоналом, может быть даже, до одного специалиста на десятки тысяч сотрудников.

По словам одного из аналитиков, всё вышесказанное — отнюдь не фантастика, и уже сейчас разработаны и действуют гибкие IT-платформы, на основе которых можно создать программное обеспечение для конкретной компании в разрезе массового приёма на работу определённых категорий сотрудников. Зарубежные фирмы давно приняли это на вооружение. Крупные российские компании тоже подошли к использованию данных технологий.



С тем, что роль специалиста по управлению персоналом стремительно меняется, согласна и **Людмила КУДАШКИНА**, один из видных томских экспертов в этой сфере, директор Центра карьер Института экономики и менеджмента ТГУ. Именно она стояла у истоков открытия в Томском государственном университете направления подготовки специалистов по управлению персоналом в 2005 году. Тогда ещё на базе факультета психологии.

— В настоящее время HR — это профессионал, обладающий целым комплексом компетенций, — говорит Людмила Алексеевна. — И большинство работодателей ожидает, что мы на выходе выпускника из стен вуза сразу предоставим им готового специалиста. Поэтому с первого курса наши студенты постоянно включены в практические занятия. Причём для решения не учебных, а вполне реальных производственных задач. В такой плотной связке с работодателями молодёжь и обретает не знания, а именно компетенции. Так они учатся подбирать персонал по различным методикам и схемам, решать вопросы с обучением и переобучением кадров. И, кроме того, анализировать работу существующей команды сотрудников и составлять прогнозы на будущее. Корпоративная культура и простраивание корпоративной ценностной пирамиды — тоже на специалистах по управлению персоналом.

А поскольку в последние годы крупные работодатели хотят получать даже не отдельных высококвалифицированных и высокоэффективных специалистов, а целые их команды, то темой ближайшей конференции на базе Центра карьер Института экономики и менеджмента ТГУ будет «HR-тренд: управление талантами — формирование команд развития».

Надо отметить, данное мероприятие будет проводиться в третий раз, но, пожалуй, впервые на международном уровне, с привлечением известных зарубежных экспертов в области HR. Круг вопросов для обсуждения обещает быть довольно широким. Надеемся, результатом конференции станут новые практики, которые позволят всем присутствующим не только заглянуть в будущее, но и получить необходимый информационный и методический инструментарий здесь и сейчас. Время не ждёт!

В России практически с нуля удалось создать крупные цифровые компании, добившиеся международной известности:

1. крупнейший в мире независимый **онлайн-банк «Тинькофф Банк»**
2. цифровые порталы и экосистемы **сервисов «Яндекс» и Mail.ru**
3. производитель морских тренажёров и электронных **навигационных систем «Транзас»**
4. площадка электронных объявлений **Avito**
5. социальная сеть **«ВКонтакте»**
6. компания по производству цифровых решений в области безопасности **«Лаборатория Касперского»**

и многие другие.

В стране реализуются беспрецедентные по масштабам цифровые инфраструктурные проекты:

- проект по устранению цифрового неравенства
- создание федеральной ЕИС в сфере закупок
- система государственных и муниципальных услуг
- единая цифровая среда медицинских учреждений

и так далее.

Населению и бизнесу предоставляются **реальные цифровые услуги**.

По информации McKinsey&Company

Безопасность труда — в наших руках

Главной темой состоявшегося мероприятия стал поведенческий аудит безопасности (ПАБ), набирающий обороты в России в последние десять лет.

27 октября на базе Томского политехнического университета состоялась межрегиональная конференция «Охрана труда — путь к непрерывному совершенствованию»

Текст: Мария ЗАЙЦЕВА





Повысить уровень безопасности на рабочем месте может более внимательное отношение самих работников к выполняемым действиям и использование более современного оборудования.

Следует понимать, что поведенческий аудит безопасности не несёт миссию привлечь к ответственности сотрудника за нарушение правил. Главная его цель — донести до человека важность соблюдения норм безопасности, посредством бесед привить человеку алгоритм безопасных действий во время работы. Можно сказать, до автоматизма довести его действия на рабочем месте, что обезопасит и его, и предприятие в целом.

Поскольку данное направление относительно недавно появилось в нашей стране и ещё не закреплено законодательно, необходимо сегодня рассказать как можно большему количеству людей, для чего нужен поведенческий аудит безопасности, как эту систему внедрить и каких результатов можно при этом добиться.

Для этого в Томск съехались руководители и специалисты служб охраны труда крупных предприятий со всей Сибири. Представители ООО «Томскнефтехим», ООО «Распадская угольная компания», АО «Сибирская сервисная компания» и АНО ДПО «Энергетик» осветили передовой опыт в области внедрения ПАБ. В свою очередь, доклад о проделанной работе в регионе представила **Светлана ГРУЗНЫХ**, начальник департамента труда и занятости населения Томской области. Главным гостем и модератором мероприятия выступила **Екатерина КУЗНЕЦОВА**, начальник отдела экономического анализа и мониторинга условий и охраны труда ВНИИ охраны и экономики труда Министерства труда России.

Основной причиной несчастных случаев является так называемый «человеческий фактор». На причины связанные с поломками или отказом оборудования приходится лишь 7%.

К слову, основоположником программы управления безопасным поведением людей (BBS) можно по праву считать семейство Дюпон (шестидесятые годы XIX века, война между Севером и Югом, США). Его глава первым высказал идею, что любой несчастный случай можно предотвратить. Дабы мотивировать работников своего порохового завода соблюдать нормы безопасности, он поселил их семьи на территории предприятия. Ответственность за близких заставляла рабочих безукоризненно следовать правилам безопасного труда, что снизило травматизм до минимума.

Сегодняшние меры по охране труда носят совсем другой характер. Человек, проводящий аудит, по мнению опытных экспертов, должен быть не только компетентным в своём деле, но и уметь слушать собеседника, может в доступной форме донести важную информацию. Специалист в сфере ПАБ наблюдает за действиями сотрудника предприятия со стороны, по результатам чего составляет отчёт. Далее следует мотивирующая и обучающая беседа с работником, где ему подробно разъясняют ошибки в работе, буквально раскладывают всё по полочкам. Значимым фактором специалисты считают возможность достучаться до каждого, делая ставки на инстинкт самосохранения, выработку корпоративных ценностей, связанных с повышением культуры производства, и так далее.

Интересный, а главное полезный, опрос привезла с собой из столицы Екатерина Кузнецова. Специалистами министерства были опрошены 2803 тысячи респондентов. По мнению большинства из них, повысить уровень безопасности на рабочем месте может более внимательное отношение самих работников к выполняемым действиям, использование более современного (как следствие безопасного) оборудования, а также наличие системы поощрений за соблюдение требований охраны труда. А вот побуждает работников соблюдать правила, прежде всего, тревога за собственную жизнь и ответственность перед семьёй, боязнь наказания со стороны руководителя и, конечно, принятая в коллективе корпоративная культура.

— Нужно донести до каждого сотрудника предприятия необходимость соблюдений правил безопасности, — комментирует Екатерина Кузнецова. — А главное — убедить в этом каждого линейного руководителя. Лидерский аудит играет одну из ключевых ролей в формировании культуры поведения на предприятии. Кто как не непосредственный руководитель на собственном примере сможет донести до своих подчинённых простые истины? Именно он является авторитетом, за которым пойдут люди. Поскольку аудит представляет собой, скорее, корпоративную практику, в наших силах сегодня усвоить передовые западные практики и привнести в него всё лучшее из пока ещё не забытого советского прошлого.

В течение нескольких часов плодотворной работы специалисты представили результаты практического опыта и новаций в сфере поведенческого аудита, озвучили текущие задачи и перспективы развития деятельности, обеспечение безопасных условий труда и сохранения здоровья работающих.

Хорошим примером инженерного опыта в сфере поведенческого аудита поделился **Алексей УШАКОВ**, директор по охране труда, промышленной безопасности и экологии Распадской угольной компании. На предприятии подошли к проведению ПАБ неформально и на совесть, с учётом психологических особенностей работников. Беря во внимание, что речь идёт не о контроле, а, в первую очередь, о донесении до человека информации, на предприятии первым делом отказались от слова «аудит», а назвали это «поведенческими беседами», что дало возможность людям вести себя более естественно и непринуждённо. Такой подход, с одной стороны, понижает уровень травматизма, с другой, повышает доверие к предприятию и, вследствие этого, производительность. Сотрудник понимает, что всё это изначально делается ради него самого — сохранения его жизни и здоровья.

В организации отказались от бумажных чек-листов в пользу автоматизированных систем для оптимизации процессов. Ко всему прочему, внедрили массовое обучение работников (на период 2015 года уже обучено 1902 человека).

Алексей Аркадьевич рассказал и о том, как найти подход к конкретному сотруднику, поднял вместе с коллегами вопрос важности поведенческого аудита для среднего и малого бизнеса, а также разъяснили, чем же ПАБ отличается от других проверок.

Специалисты АНО ДПО «Энергетик» поделились своими наработками в сфере профилактики производственного «выгорания». Полезной темой для размышления каждого специалиста по охране труда стал комплекс мер по оценке эмоционального здоровья сотрудников. Благодаря чему можно выявить у человека склонность к риску, а с помощью современных приборов снизить тревожность и устойчивость к нагрузкам.

В завершении мероприятия **Екатерина КУЗНЕЦОВА** вместе с **Натальей НАГАЙЦЕВОЙ**, инженером отдела промышленной безопасности, производственного контроля и чрезвычайных ситуаций ООО «Томскнефтехим» провели для студентов, обучающихся по специальности «Техносферная безопасность» специальную лекцию, где рассказали о современных способах формирования безопасного поведения работников.

— По итогам проведения прошлогодней межрегиональной конференции первым шагом, сделанным нами, стало создание реестра организаций Томской области, который смог бы показать общую картину условий и охраны труда, как в отдельно взятой организации, так и в целом, в разрезе отраслей. В нём отражаются основные индикаторы условий труда: показатели травматизма и профессиональной заболеваемости, профилактические меры по улучшению условий труда, принимаемые работодателем, объём затрат, направленных на улучшение условий труда и так далее. Сегодня наша главная задача — помочь работодателям выстроить правильную систему безопасности труда в организации. Это работа на опережение и профилактику, чтобы не искать виновных и наказывать, а содействовать решению существующих проблем и сохранению кадрового потенциала региона, — резюмирует Светлана Грузных.



«Серебряная экономика» — мировой тренд

Как и большинство развитых стран мира, Россия стареет. В дальнейшем доля пожилых людей в составе населения будет только расти.

К началу 2017 года доля населения старше 65 лет составила в России: **14,2%**

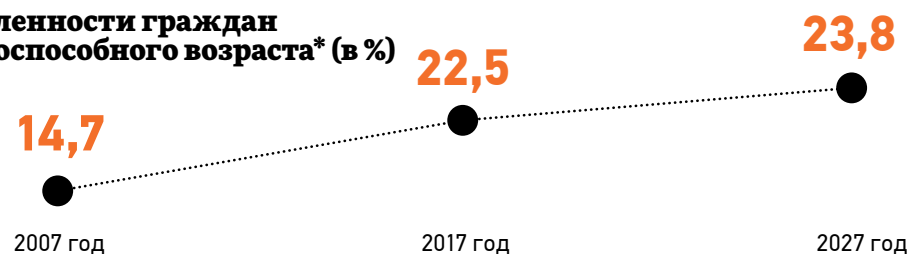
Население считается старым, согласно международным критериям, если этот показатель в общей структуре населения превышает 7 %

каждый 8-й житель
Томской области достиг возраста старше 65-ти лет

132 500 или **12,3%** жителей Томской области находились в вышеуказанном возрасте

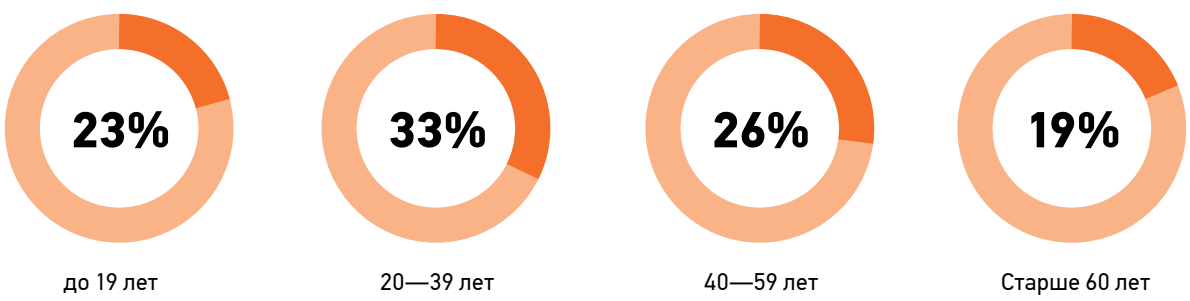
Среди них:
сельских жителей: **13,4%**
горожан: **11,9%**

Прогноз численности граждан старше трудоспособного возраста* (в %)



* женщины старше 55 лет, мужчины старше 60 лет

Возрастной состав Томской области:





Онлайн-курсы для непрерывного образования

- 24/7
- Бесплатно
- В удобное время в удобном месте
- Лучшие курсы от лучших университетов мира
- Для любого возраста
- На любую тему
- Нужен только выход в Интернет

Онлайн-курсы ТГУ

42
МООК

МООК (англ. massive open online courses, рус. массовые открытые онлайн-курсы) *— новая форма дистанционного обучения, в основе которой лежит идея сделать образование массовым и общедоступным.*

60
авторов МООК, включая участника коллектива — обладателя Нобелевской Премии мира 2007 г., присуждённой IPCC

более 25 мест съёмок за всё время работ над МООК-проектом

170 000+
слушателей

38% иностранцев

178 стран

2 онлайн-специализации

До **99%** положительных отзывов

Лицензия № 1067 от 28.07.2014 выдана Федеральной службой по надзору в сфере образования и науки
Св-во о госаккредитации № 2603 от 29.05.2017 выдано Федеральной службой по надзору в сфере образования и науки
Реклама

Полный перечень субъектов РФ, участвующих в программе повышения мобильности трудовых ресурсов, на сайте WWW.TRUDVSEM.RU

На работу — в другой регион

В 2015 году государство запустило программу повышения мобильности трудовых ресурсов, которая позволяет компенсировать бизнесу часть затрат на привлечение специалистов из других регионов страны — из субъектов РФ с избытком рабочей силы в субъекты с её дефицитом.

Целью программы является обеспечение предприятий квалифицированными кадрами, создание правовых, организационных, социально-экономических и информационных условий для переезда граждан из субъектов РФ с целью трудоустройства на предприятия регионов.

Участниками региональной программы повышения трудовой мобильности могут стать граждане, зарегистрированные по месту жительства в Российской Федерации (кроме регионов: Камчатский, Красноярский, Пермский, Приморский, Хабаровский края, Амурская, Архангельская, Вологодская, Калужская, Липецкая, Магаданская, Мурманская, Новосибирская, Сахалинская, Ульяновская области, Чукотский автономный округ (перечень утверждён распоряжением Правительства РФ от 20.04.2015 № 696-р)).



Территория области (км²)

787 633

Численность населения (чел.)

1 338 305

Уровень регистрируемой безработицы

0,9 %

ХАБАРОВСКИЙ КРАЙ образован 20 октября 1938 года. Расположен в центральной части российского Дальнего Востока.

Ближайшие соседи — Приморский край, Амурская, Магаданская, Еврейская автономная области, Республика Саха (Якутия). Граница с Китаем проходит по реке Уссури и протоке Казакевичева. От острова Сахалин край отделяют проливы Невельского и Татарский. С востока он омывается Охотским и Японским морями.

В составе края два городских округа и 17 муниципальных районов, на территории которых располагаются 29 городских поселений и 188 сельских поселений.

Край богат лесными, минеральными, рыбными и другими природными ресурсами. Хабаровский край — это и промышленный край.

Основными сферами деятельности, в которых заняты жители края, являются машиностроение, лесная, металлургическая, нефтеперерабатывающая, пищевая промышленность, транспорт и связь.

Доступность жилья

20 822

рублей в месяц за аренду **однокомнатной** квартиры

Средняя зарплата

44 750

рублей в месяц

Уровень цен

17 599

рублей в месяц за фиксированный набор товаров

Средняя доступность детских садов

Вакансии предприятия — участника региональной программы повышения мобильности трудовых ресурсов Хабаровского края:

Реконструкция производств и техническое перевооружение производственных мощностей

ПАО «АМУРСКИЙ СУДОСТРОИТЕЛЬНЫЙ ЗАВОД»

Адрес: г. Комсомольск-на-Амуре, ул. Аллея Труда, 1

- **Электросварщик**
  Зарплата: 73 200–83 300 рублей.
- **Сборщик корпусов металлических судов**
  Зарплата: 57 000–75 000 рублей.
- **Станочник широкого профиля**
  Зарплата: 57 000–74 300 рублей.
- **Сборщик-достройщик судовой (уклон изготовление детальных узлов)**
  Зарплата: 58 000–75 300 рублей.

Строительство в морском порту Ванино на северном берегу бухты Мучке Хабаровского края терминала для перевалки сжиженных углеводородных газов (СУГ)

АО «ПРАЙМ»

Адрес: Хабаровский край, р. п. Ванино, Приморский бульвар, дом 8, эт/пом. 1/7.

- **Начальник отдела по строительству объектов СУГ**
  Зарплата: 120 000 рублей.
- **Ведущий инженер отдела технологического оборудования**
  Зарплата: 80 000 рублей.
- **Начальник отдела технологического оборудования**
  Зарплата: 120 000 рублей.

Строительство в морском порту Ванино на северном берегу бухты Мучке транспортно-перегрузочного комплекса для перевалки угля

АО «ВАНИНОТРАНСУГОЛЬ» (АО «ВТУ»)

Адрес: Хабаровский край, р. п. Ванино, ул. Железнодорожная, д. 1, пом. 12.

- **Главный специалист отдела гидротехники**
  Зарплата: 90 000 рублей.
- **Начальник отдела общестроительных работ**
  Зарплата: 110 000 рублей.
- **Главный специалист отдела общестроительных работ**
  Зарплата: 80 000 рублей.
- **Ведущий инженер отдела контроля строительства гидротехнических объектов**
  Зарплата: 80 000 рублей.
- **Ведущий инженер отдела контроля строительства объектов транспортной инфраструктуры**
  Зарплата: 80 000 рублей.
- **Ведущий инженер отдела инженерных сетей**
  Зарплата: 80 000 рублей.
- **Ведущий инженер отдела контроля общестроительных работ и инженерных сетей**
  Зарплата: 80 000 рублей.
- **Ведущий инженер по технадзору и технической документации**
  Зарплата: 80 000 рублей.
- **Ведущий инженер-сметчик**
  Зарплата: 80 000 рублей.
- **Главный специалист отдела координации строительства**
  Зарплата: 100 000 рублей.
- **Инженер электромеханик**
  Зарплата: 80 000 рублей.
- **Начальник отдела геодезии и картографии**
  Зарплата: 120 000 рублей.

Техническое перевооружение и модернизация производства

ФИЛИАЛ ПАО «КОМПАНИЯ «СУХОЙ» «КНААЗ ИМ. Ю. А. ГАГАРИНА»

Адрес: Хабаровский край, г. Комсомольск-на-Амуре, ул. Советская, 1.

- **Производственный мастер**
  Зарплата: 52 762 рублей.
- **Инженер-технолог**
  Зарплата: 52 762 рублей.
- **Инженер по радионавигации и радиолокации**
  Зарплата: 52 762 рублей.
- **Токарь-расточник**
  Зарплата: 52 762 рублей.
- **Фрезеровщик**
  Зарплата: 52 762 рублей.
- **Слесарь механосборочных работ**
  Зарплата: 52 762 рублей.
- **Токарь**
  Зарплата: 52 762 рублей.
- **Оператор станков (фрезерных) с программным обеспечением**
  Зарплата: 52 762 рублей.
- **Слесарь-сборщик летательных аппаратов**
  Зарплата: 52 762 рублей.
- **Сборщик-клепальщик**
  Зарплата: 52 762 рублей.

Создание Дальневосточного центра глубокой переработки древесины в г. Амурске

ООО «АМУРСКАЯ ЛК»

Адрес: Хабаровский край, г. Амурск, ш. Машиностроителей, 6А.

- **Жестянщик**
  Зарплата: 22 000 рублей.
- **Слесарь-гидравлик**
  Зарплата: 30 000–37 000 рублей.
- **Заточник деревообрабатывающего инструмента**
  Зарплата: 20 000–36 000 рублей.
- **Оператор на автоматических и полуавтоматических линиях**
  Зарплата: 20 000–30 000 рублей.
- **Контролёр-учётчик деревообрабатывающего производства**
  Зарплата: 20 000–24 000 рублей.

*За дополнительной информацией и по поводу трудоустройства **обращаться в центры занятости населения** по месту жительства*

***Переезд возможен** только после предварительного согласования с работодателем.*

Кадры решают всё в Томской области

12+

Совет редакции газеты «Кадры решают всё в Томской области»

- **Светлана Грузных,** начальник департамента труда и занятости населения Томской области
- **Анна Гомозова,** пресс-секретарь департамента труда и занятости населения Томской области
- **Юлия Терехова,** председатель комитета содействия занятости департамента труда и занятости населения Томской области
- **Татьяна Денисова,** главный специалист комитета содействия занятости департамента труда и занятости населения Томской области
- **Татьяна Нараева,** главный редактор газеты «Кадры решают всё в Томской области»

Функции редакции выполняет ООО «Издательский дом «Смелая версия».

Главный редактор — Татьяна Сергеевна Нараева.
Фото — Т. Нараева.
Вёрстка — К. Терентьева.
Корректура — О. Глебова.

Газета информационного характера. Выходит с октября 2013 года, распространяется на территории Томской области бесплатно.
Фактический адрес редакции, учредителя, издателя: 634021, Томск, пр. Фрунзе, 111, оф. 310, телефоны 211-544, 211-447, 211-044, 211-200, 28-24-60, 28-24-61, 28-24-62, 28-24-63.
Эл. почта: smel.rs@mail.ru, www.smel.tomsk.ru

Рукописи не рецензируются и не возвращаются.
Полное или частичное воспроизведение материалов, опубликованных в настоящем издании, допускается по согласованию с редакцией. Ссылка на газету обязательна.
Мнения, высказанные авторами материалов, могут не совпадать с точкой зрения редакции.
За достоверность опубликованной информации, точность приведённых цитат, а также за то, что материалы не содержат данных, не подлежащих открытой публикации, ответственность несут авторы материалов. Рекламируемые товары подлежат обязательной сертификации, услуги — лицензированию. Редакция не несёт ответственность за информацию, опубликованную в рекламных материалах.

Издание зарегистрировано в Управлении Федеральной службы по надзору в сфере связи, информационных технологий и массовых коммуникаций по Томской области. Свидетельство о регистрации ПИ № ТУ70-00315 от 14 октября 2013 года.
Учредитель — ООО «Издательский дом «Смелая версия».

Отпечатано в ООО «Пресса», 634003, Россия, Томск, ул. Дальне-Ключевская, 62.
Тел. (3822) 65-26-06,
e-mail: officetgt@omi.tomsk.ru
Заказ № 4508.
Тираж 10 000 экз.
Сдано в печать по графику: 14.11.2017, 15.00.
Фактически: 14.11.2017, 15.00.
Дата выхода 15.11.2017.