**Рекомендації** [**Комітета фінансового ринку та з питань соціальної відповідальності бізнесу**](https://www.ucci.org.ua/advocacy/entrepreneurs-committee-at-the-chamber-of-ukraine/komitiet-pidpriiemtsiv-rinku-finansovikh-poslugh-ta-z-pitan-sotsial-noyi-vidpovidal-nosti-bizniesu) **бізнес-об’єднаням для усунення причин**  **дефіциту кадрів.**

.

 **1.** **Організаційно-економічні**.

Банківське фінансування найближчі роки не зможе забезпечити необхідного обсягу коштів для достатнього технічного переозброєння українських підприємств. До третини банківських портфелів складають проблемні кредити. Крім того, для запобігання продовженню банкрутства банків були ужорсточені умови видачі кредитів. А ще банкам легше обирати – «тиху гавань» і кредитувати державу. Ще третину банківських активів займають ОВДП – облігації внутрішньої державної позики. І врешті банки в принципі не можуть інвестувати капітал бізнесу.

Необхідні додаткові джерела фінансування бізнесу із спрощеним доступом. На руках у громадян грошей більше ніж в банківській системі. А ще закордонні інвестиції. Потрібні спеціальні інститути, які розкриють такі джерела і забезпечать такий доступ.

1.1 Формування **фінансових інститутів** (спеціалізованих інвестиційних фондів), контрольованих малим і середнім бізнесом через свої галузеві, а краще регіональні об’єднання. Такі фонди спеціалізуються тільки на інвестиціях в реальний бізнес. Джерело коштів – накопичення приватних осіб, зокрема працюючих на МСП, а з часом і кошти закордонних інвесторів.

 Завдання бізнес-об’єднань – участь в органах управління таких фондів та популяризація їх діяльності.

 1.2. Накопичення на **майбутню пенсію** та на **медичне забезпечення**. Сьогодні в Україні це трохи більше 2 млрд. грн. пенсійних накопичень і у не менше 100 млрд. грн. оцінюється обіг позабюджетних медичних послуг. Такі накопичення поступово формуватимуть із звичайного українця внутрішнього цивілізованого інвестора.

 Завдання бізнес-об’єднань – формування галузевих та/або регіональних самостійних систем соціального захисту, участь в управління соціальними накопиченнями працівників підприємств галузі/регіону, визначення найкращих напрямків інвестування накопичень для розвитку галузі/регіону.

 1.3. Налагодження активної взаємодії підприємств з метою вивчення і переймання найпередовіших методик управління та обміну досвідом із впровадження їх в практику. Це зокрема таких як *стратегії «блакитного океану», збалансована система показників, реінжиніринг бізнес-процесів, «6 сігма», ощадливе виробництво (Кайдзен), соціально-когнітивний менеджмент, внутрішні системи виробничого навчання на підприємствах (формування дорожньої карти кар’єри молодого співробітника)*.

Завдання галузевих бізнес-асоціацій – сприяння ознайомленню своїх членів з практикою застосування зазначених методик та інших, організація їх навчання і бізнес-візитів на підприємства різних галузей, що мають досвід їх використання.

 **2. Фіскально-регуляторні**

 Потрібні і справді глибокі фіскально-регуляторні зміни: в оподаткуванні, адмініструванні податків включно з податками на фізичних осіб, в регулюванні трудових відносин, у фіскальному навантаженні на зарплатню. А головне – зробити судову систему таки правосуддям і запровадити відповідальність держслужбовців за шкоду заподіяну бізнесу.

 Такі зміни можливі тільки за рахунок високого рівня консолідації зусиль і ресурсів бізнесу через свої об’єднання. Про консолідацію всі говорять, однак насправді «консолідованих» сил вистачає тільки на окремі точкові зміни, які дуже часто влада знову «відіграє» назад.

 Для реалізації цих завдань наявного рівня консолідації бізнесу явно недостатньо. Інакше вони вже реалізовувались би.

 Завдання бізнес-об’єднань – планувати глобально, діяти локально. Тобто, маючи велику мету, починати консолідацію сил та ресурсів своїх членів, з невеликих ініціативних груп. Залучати експертів із організації колективних дій.

 **3.** **Соціально-побутові**

Формувати на підприємства, у галузях і регіонах (силами відповідних бізнес-об’єднань) автономні систем соціального захисту з власними механізмами гарантій та використанням підходу «кадрової воронки».

 Такі системи не тільки надають працівникам впевненість у власному соціальному забезпеченні, але й стають першим кроком на шляху до перетворення кадрів із «людського фактору» на справжній «людський капітал» підприємств.

 Завдання бізнес-об’єднань – ознайомлювати підприємства із змістом Автономної системи соціальної адаптації (див. вище) і пропагувати формування таких систем на підприємствах і у самих об’єднаннях, об’єднуючи їх у одну систему для більшої надійності.

 **4.** **Умови життєвого старту, або зміни життєвого курсу, підвищення кваліфікації.**

 4.1. Формувати мережу органів, що забезпечуватиме дієвий вплив роботодавців на якість підготовки фахівців системою освіти.

Благодійність окремих підприємств на користь освітніх закладів, або платне замовлення ними у навчальному закладі кількох спеціалістів системно проблему освіти не вирішує. Ця проблема випливає не тільки із дефіциту коштів, але й із дефіциту сучасних навчальних програм, викладачів та й бажаючих проходити навчання, а також застарілої організації навчального процесу. А точкове впорскування коштів окремими підприємствами тільки підгодовує неефективність закладів освіти.

 Тому завдання зазначених органів:

- напрацювати власні кроки бізнесу із радикальної зміни відносин по лінії бізнес - освіта а також порядок їх здійснення;

- допомагати бізнес-об’єднанням у перегляді кваліфікаційних вимог до професій на їх підприємствах.

 4.2. Створити електронну мережу оцінки професійності та кваліфікованості фахівців.

 4.3. В інститутах, на факультетах провідних університетів утворити методичні ради для формулювання сучасних кваліфікаційних вимог до випускників цих університетів.

4.4. Допомогати інститутам і факультетам цих університетів у формуванні їх ендавмент-фондів, які управлятимуться бізнесом.

4.5. Стимулювати провідні навчальні заклади формувати банк on-line програм своїх курсів і допомагати їм у їх створенні.

 4.6 Забезпечити якнайскоріший перехід до справжньої дуальної освіти з координацією через бізнес-об’єднання запитів на нову робочу силу. Сприяти перебудові навчального процесу у професійно-технічній освіті з орієнтацією на дуальну освіту і дистанційне навчання. Можливо навіть приватизація об’єднаним бізнесом закладів професійної освіти для швидкого підвищення її ефективності.

 4.8. Сформулювати і реалізовувати політику залучення молоді до роботи в галузі, популяризації робітничих професій. Конкурси серед студентів, профорієнтація on-line, популяризація кращих роботодавців у галузях і т.ін.

 4.9. Формувати спілки професійних фахівців (хіміків, енергетиків, механіків і т.ін.), які формулюватимуть і переглядатимуть вимоги до змісту відповідних професійних знань інженерних працівників, а також проводити оцінку професійної підготовки інженерних кадрів. Адже зараз знання старіють значно швидше і підготовки тільки у ВНЗ вже через 5 років буде замало.

 4.10. Формувати справжні бізнес-інкубатори та акселератори, щоб бажаючим полегшити початок власної справи.

 Завдання бізнес-об’єднань.

Створити мережу зазначених органів, починаючи з ініціативних груп підприємців. Покласти на ці органи всі вищезгадані завдання, контролювати і залучити бізнес до фінансування їх виконання.

 Активніше залучати підприємців до участі у менторських програмах бізнес-інкубаторів.

 Взяти участь у формуванні загальнонаціональних спілок професійних фахівців (хіміків, енергетиків, механіків і т.ін.)

 **5.** **Комфортність і безпека життя**.

 Активне сприяння бізнес-об’єднань утворенню і функціонуванню реальних фондів громад, які б забезпечували самоорганізацію громадян для утворення ефективних ОСББ, ОСН, загонів громадської безпеки, а також здійснювали вплив на органи місцевого самоврядування.

 Завдання бізнес-об’єднань.

 Сприяння учасникам об’єднань у вивченні засад громадської самоорганізації і закономірностей її розгортання та зміцнення.