



Проект

РЕЗОЛЮЦИЯ ФОРУМА «КАДРЫ»

13 февраля 2025г.

13:30

16:00

1. Дефицит кадров на предприятиях оказывает негативное влияние на экономику и становится тормозом её развития. Сегодня кадровый дефицит из относительного в ряде случаев перерос в абсолютный.

По данным РСПП, в 2024 году нехватка персонала всех категорий наиболее остро ощущалась в более чем 70% компаний, принявших участие в опросе.

Рынок труда сталкивается с такими проблемами как:

исчерпание резерва рабочей силы и вызванный этим дефицит кадров на рынке труда, как квалифицированных, так и неквалифицированных;

несоответствие отраслевого баланса кадров целевой модели экономики;

теневая занятость;

низкая производительность труда, вызванная недостаточными темпами автоматизации и роботизации отраслей экономики, а также отсутствием мотивации у работника к повышению квалификации;

значительно возросший спрос на новые навыки и компетенции, включая цифровые, в связи с технологической трансформацией, формированием экономики знаний;

территориальное несоответствие спроса и предложения на рынке труда;

высокая зависимость отдельных отраслей от труда мигрантов.

Потребность в работниках высокой квалификации, особенно со средним профессиональным образованием, в течение длительного времени будет сохраняться на значительном уровне, а дефицит трудовых ресурсов будет главным препятствием для роста экономики.

На цели преодоления кадрового дефицита направлен новый Национальный проект «Кадры», который стартовал в Российской Федерации в 2025 году.

При реализации данного Национального проекта необходимо обеспечить решение нескольких взаимоувязанных задач:

- совершенствование системы высшего и среднего профессионального образования;

- повышение производительности труда, сокращение трудозатрат;

- задействование резервов трудовых ресурсов, включая снятие законодательных ограничений для занятости и эффективное регулирование миграционных потоков;

- развитие инфраструктуры рынка труда.

2. Подготовка эффективных мер по преодолению кадрового дефицита требует формирования достоверного прогноза потребности экономики в кадрах.

Такой прогноз должен быть основан, в том числе, на оценке предполагаемой трансформации отраслевой структуры экономики, а также реальных потребностей как предприятий базовых отраслей экономики, так и предприятий формирующихся высокотехнологичных отраслей и сектора исследований и разработок, а также тенденциях изменения производительности труда.

Это требует внесения соответствующих изменений в методики оценки потребности российского бизнеса в инженерно-технических и научно-исследовательских кадрах, квалифицированных рабочих кадрах с учетом направлений технологического развития, формирования новых высокотехнологичных секторов, трансформации отраслевой структуры экономики.

3. Сегодня рынок труда динамичен и подвержен влиянию демографических, технических, технологических и экономических факторов. Регулярно появляются новые профессии, изменяется содержание имеющихся и отмирают устаревшие.

Оперативное решение вопросов качественного кадрового обеспечения экономики требует перезагрузки и дальнейшего развития систем высшего и среднего профессионального образования.

В этих целях необходимо:

- обеспечить максимальное соответствие результатов обучения в образовательных организациях высшего и среднего профессионального образования требованиям экономики за счёт участия бизнеса в системе подготовки кадров;

- обеспечить расширение участия бизнеса в реализации ФП «Профессионалитет», активно использовать инфраструктуру кластеров ФП «Профессионалитет», оснащённых соответствующими лабораториями и современным оборудованием, и модернизированных в соответствии с запросами работодателей-партнеров, в целях ускоренного развития дополнительного образования и переподготовки взрослого населения;

- ускорить реализацию новых подходов к механизму «целевого обучения» по образовательным программам среднего профессионального и высшего образования (от определения до механизмов реализации) с учетом практики бизнеса по профориентации и подбору кадров;

- ускорить создание федеральных технопарков профессионального образования в федеральных округах с целью формирования системы подготовки педагогических кадров системы среднего профессионального образования.

4. В число ключевых вопросов взаимодействия государства и бизнеса вошли вопросы защиты занятости уволенных с военной службы участников специальной военной операции (СВО), их семей и семей погибших бойцов.

Содействие эффективному трудоустройству этой категории граждан на долговременной основе требует комплексного подхода, включая создание системы мер по:

- разработке и внедрению в практику программ по субсидированию занятости лиц данной категории, стимулированию участников СВО, включая инвалидов, к восстановлению занятости, а работодателей - к созданию, оборудованию для них рабочих мест;
- обеспечению возможностей получения необходимых компетенций, восстановления утраченных либо устаревших навыков, повышения квалификации, актуализации знаний и навыков по новой профессии.
- обеспечению координации усилий всех заинтересованных органов и организаций федерального и регионального уровня, включая отраслевые и региональные объединения работодателей, в решении задач содействия занятости и адаптации участников СВО, членов их семей.

5. Демографические тенденции и значительное выбытие рабочей силы по разным основаниям, ситуация на рынке труда требуют поиска дополнительных трудовых ресурсов, в том числе за пределами страны.

Для решения этой задачи необходимо:

- усовершенствовать механизмы миграционного учета, порядка привлечения иностранной рабочей силы;
- ускорить создание эффективной системы организованного набора иностранных граждан для трудоустройства в российские компании с учётом интересов российского бизнеса, прежде всего из стран с визовым режимом въезда;
- обеспечить подготовку иностранных квалифицированных кадров, привлекаемых для работы в России, в странах их постоянного жительства с применением технологий, используемых в России, в том числе в рамках Национальной системы квалификаций, ФП «Профессионалитет», в тесном партнерстве с работодателями;
- рассмотреть возможность внедрения дифференцированного подхода к требованиям к уровню знания русского языка в зависимости от вида деятельности, сроков пребывания, страны исхода.

6. Современная ситуация на рынке труда делает необходимой реализацию мер, направленных на повышение гибкости его регулирования, включая совершенствование трудового законодательства для повышения устойчивости деятельности организаций.

В этих целях необходимо продолжить работу с социальными партнерами по внесению изменений в трудовое законодательство, в том числе по вопросам:

- совершенствования использования фонда рабочего времени;

- расширения возможностей для заключения срочного трудового договора, в том числе с лицами, поступающими на работу к субъектам малого предпринимательства;
- совершенствования порядка трудоустройства выпускников организаций среднего профессионального и высшего образования;
- уточнения порядка предупреждения работника об изменении условий трудового договора;
- расширения применения электронного документооборота в сфере трудовых отношений, включая увольнение работника, прохождение им инструктажа по охране труда;
- уточнения оснований предоставления гарантий женщинам, работающим в сельской местности.

7. Кадровый дефицит в экономике, потребность привлечения новых работников и сохранения трудовых коллективов требуют развития механизмов, стимулирующих работников к закреплению на рабочем месте, к сохранению их занятости.

Одним из таких механизмов становится развитие и совершенствования системы социальной защиты работников.

Это потребует, в том числе:

- дальнейшего расширения масштабов и видов социальных программ компаний в отношении своих работников, в том числе формирования их пенсионных прав;
- последовательной реализации программы долгосрочных сбережений, включая государственную поддержку их формирования, стимулирование участия в программе работодателей;
- развития корпоративных пенсионных систем, модернизации системы страхования от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;
- развития различных добровольных форм социального страхования с учетом поддержания баланса интересов работников, работодателей и государства.

8. В условиях текущих экономических вызовов возрастает значение развития конструктивного социального диалога в сфере труда, направленного на выработку согласованных решений на всех уровнях социального партнерства (отраслевом, межотраслевом, территориальном, региональном, федеральном).

Необходимо ускорить рассмотрение Правительством Российской Федерации и принятие разработанных РСПП по поручению Президента Российской Федерации, данному в 2024 году, законопроектов, направленных на формирование вертикально интегрированной системы объединений работодателей на единых организационных и методических принципах на всех уровнях социального партнерства, введение критериев членства экономически и социально-значимых компаний в одном из объединений работодателей.