



**РАНХиГС**  
РОССИЙСКАЯ АКАДЕМИЯ НАРОДНОГО ХОЗЯЙСТВА  
И ГОСУДАРСТВЕННОЙ СЛУЖБЫ  
ПРИ ПРЕЗИДЕНТЕ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

**Институт социального анализа  
и прогнозирования**



Татьяна Малева

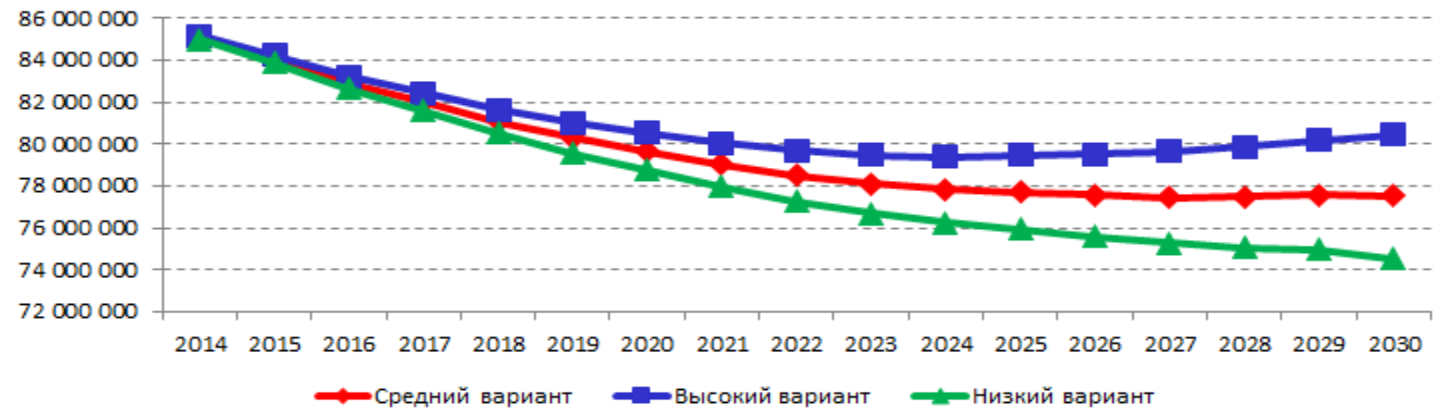
**НИР: «Комплексное исследование региональных рынков труда: структурные дисбалансы и поведение участников. Мониторинг заработной платы, опыт реформирования системы оплаты труда работников бюджетной сферы»**

*Ноябрь, 2014*

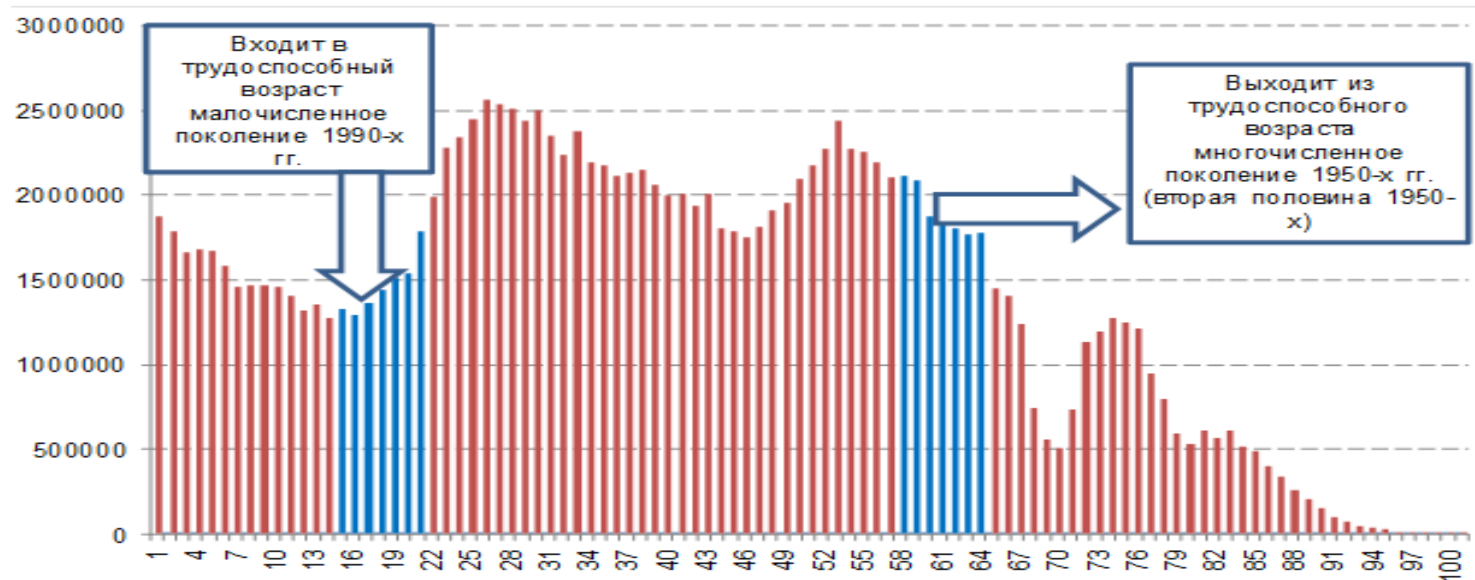
# Старение и сокращение численности рабочей силы в России

По среднему варианту прогноза Росстата, с 2012 г. по 2025 г. убыль трудоспособного российского населения составит 9,3 миллиона человек. Даже по высокому варианту прогноза, который предполагает самые высокие показатели рождаемости и продолжительности жизни, а также большие объемы притока постоянных мигрантов, убыль будет огромной – 7,6 млн., т.е. почти 11% от нынешней численности трудоспособного населения.

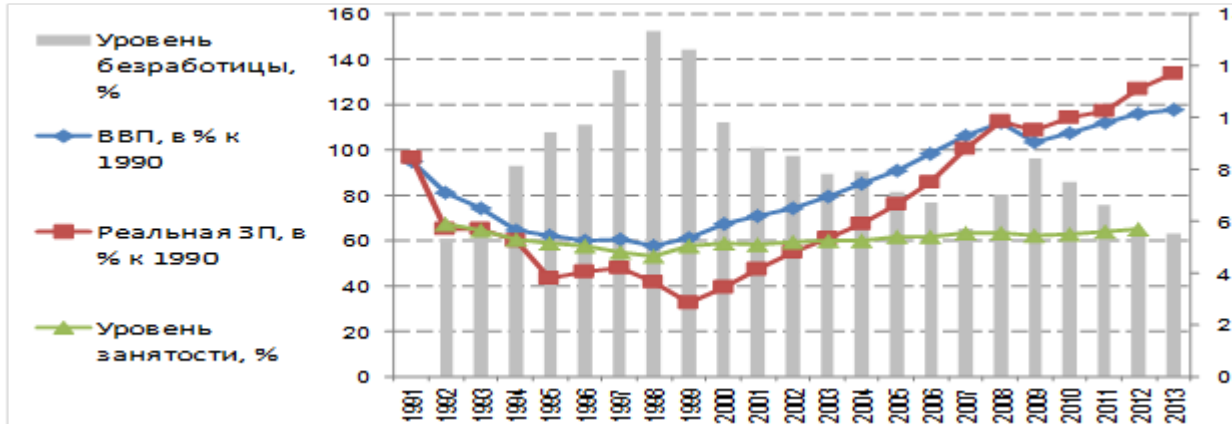
Демографический прогноз численности населения в трудоспособных возрастах до 2030 г.



Численность постоянного населения РФ на 1 января 2013 г. по однолетним возрастным группам, чел.



# Новый вызов и новый тип дисбаланса на российском рынке труда - впервые экономика России начинает функционировать в условиях сокращения численности трудовых ресурсов

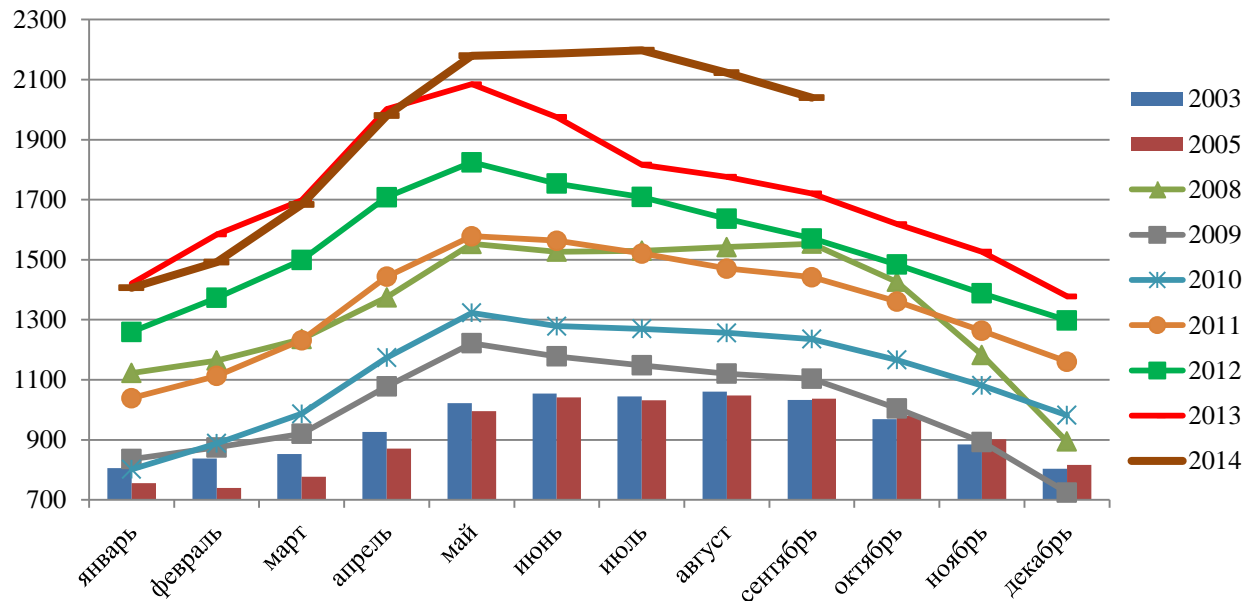


**Динамика основных индикаторов состояния рынка труда в РФ, 1991-2013 гг.**

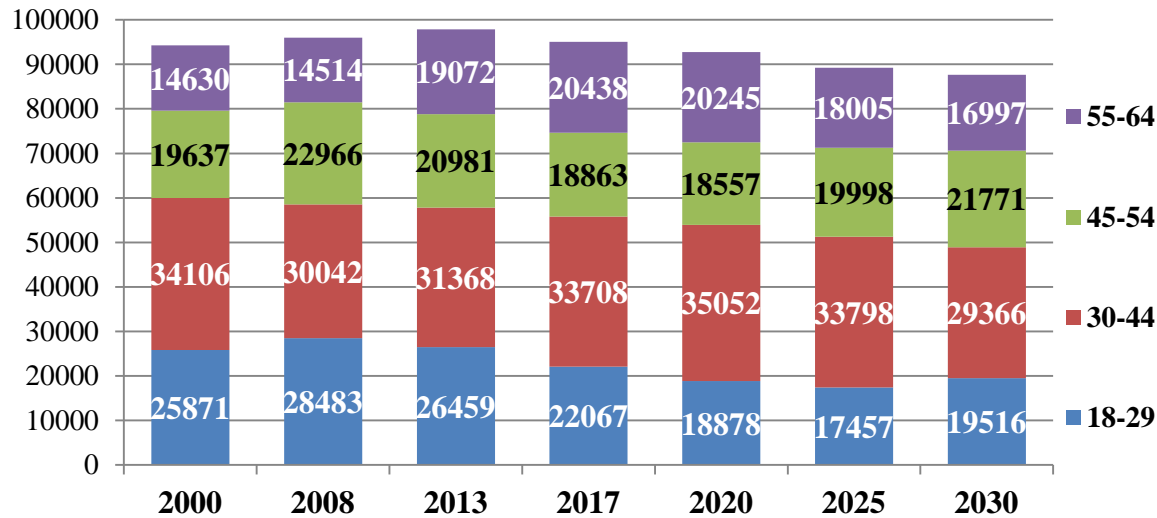
1990-2010-е гг.: борьба за экономическую активность и занятость. Достигнут исторический максимум: максимальные уровни экономической активности и занятости, минимальные уровни безработицы

**Статистика вакансий, заявленных работодателями в службу занятости, 2003-2014**

2010-е гг. : увеличение числа вакансий, заявленных работодателями в службы занятости населения, - следствие проблем с комплектацией персоналом и трудностями замещения существующих рабочих мест взамен выбывающих работников.



# Задачи НИР



Состав населения РФ по возрастным группам, 18 лет - 64 года, тыс. чел. (2000 - 2013 гг. - факт, 2017 - 2030 гг. - средний варианта прогноза Росстата)

Численность возрастных групп со значимой экономической активностью (18-64) продолжит уменьшаться в течение всего периода. Наиболее существенные изменения затрагивают численность молодежи (18-29 лет): в ближайшие 10 лет она сократится на треть.

Исследователи и практики указывают на необходимость комплекса мер, включающих повышение экономической активности в старших и молодых возрастах, стимулирование трудовой мобильности (территориальной, профессиональной), взвешенный подход к внешней трудовой миграции. Базисным является рост производительности труда (эффективности экономики).

## Основные вопросы НИР:

- ➔ текущее состояние и потенциал внешней трудовой миграции, профессионально-квалификационные характеристики и особенности труда мигрантов;
- ➔ территориальная мобильность населения и характеристики внутренней трудовой миграции;
- ➔ кадровая ситуация, резервы и ограничения роста производительности труда на предприятиях реального сектора экономики;
- ➔ спрос и предложение на региональных рынках труда: источники дисбалансов и возможности управленческого воздействия;
- ➔ межрегиональная дифференциация оплаты труда в отраслях социальной сферы

# Внешняя трудовая миграция в Россию : сколько?

Точные данные по численности работающих иностранцев отсутствует, так как значительная часть из них работает в России без разрешительных документов и не учитывается официальной статистикой

## Экспертные оценки:

- В начале 2000-х гг. суммарная численность иностранных трудовых мигрантов в России примерно в 3 миллиона
- В настоящее время - в два раза больше – более 6 миллионов.

### Общая численность иностранцев, имеющих официальные документы для работы в России, тыс. чел.

	2011	2012	2013
Оформившие разрешения на работу	1219,8	1403,6	1368,3
Оформившие патенты	862,4	1289,2	1534,6
Оформившие разрешения на работу как квалифицированные специалисты	43,6	44,0	129,4
Оформившие разрешения на работу как высококвалифицированные специалисты	11,3	11,8	26,3

Источник: данные ФМС

### Число проданных патентов и доходы бюджета РФ

Годы	Число патентов (тыс.)	Доходы бюджета (млрд.руб.)
2010	156,8*	-
2011	862,4	3,6
2012	1289,2	6,7
2013	1534,6	8,4

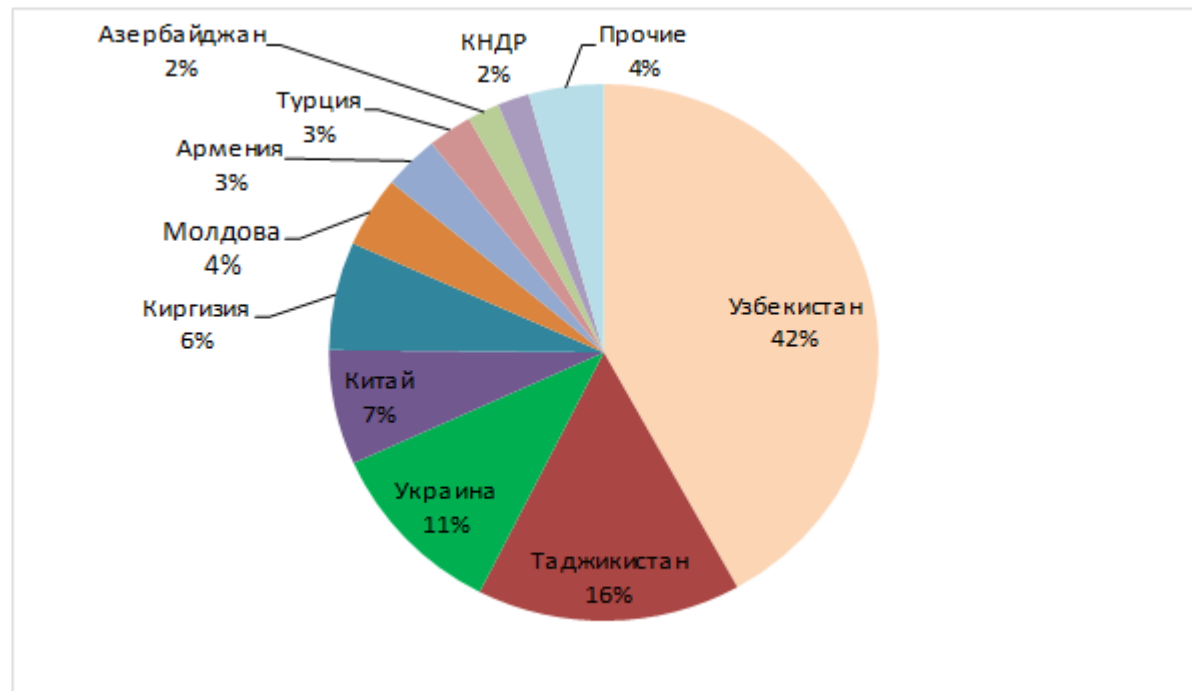
За 8 месяцев 2014 года оформлено 1,8 млн. патентов. Доходы бюджета – 12 млрд. рублей.

# Внешняя трудовая миграция в Россию : откуда?

Соотношение долей посылающих стран, представляющих дальнейе зарубежье и страны СНГ, в общем потоке трудовой миграции в РФ существенно менялось на протяжении 2000-х гг.

- ➔ 2000 - 2005 гг. доля трудовых мигрантов, прибывших из дальнего и СНГ, примерно равна
- ➔ 2006 г. доля работников из СНГ была ненамного выше
- ➔ С 2007 г. (введение нового законодательства, предоставившего больше преференций именно безвизовым мигрантам) - доля стран СНГ быстро увеличивалась и в 2011-2013 гг. составила 83-85%. В абсолютных цифрах за 2012 г. это - 1182 тысячи разрешений на работу, полученных мигрантами из стран СНГ, и 221 тысяча – мигрантами из дальнего зарубежья.
- ➔ 2012 г. - общая численность имевших официальные документы (и разрешения на работу, и патенты) работников из Средней Азии составила почти 2 миллиона человек (около 1940 тысяч); из Украины – почти 200 тысяч; из Армении – 137 тысяч; из Молдовы – чуть более 107 тысяч; из Азербайджана – 85 тысяч

**Основные страны-поставщики рабочей силы в Россию (% от числа выданных разрешений на работу), 2012 г.**



Источник: ФМС РФ

# Внешняя трудовая миграция в Россию : кто?

## Социально-демографический портрет современного иностранного работника в России

### Пол

Среди иностранных трудовых мигрантов в России абсолютное большинство составляют мужчины. Доля женщин колеблется в районе 13-15% (в 2000 г. женщины в потоке трудовой миграции составляли 10%). Но по экспертным оценкам, она составляла в 2009 г. 25-30% потока, а к настоящему моменту, вероятно, еще выше. Недоучет женщин официальной статистикой объясняется, в первую очередь, их занятостью в неформальных секторах экономики (например, в качестве домашних работников), а также отсутствием острой необходимости официального оформления в России, так как они значительно реже мужчин подвергаются проверкам со стороны правоохранительных органов.

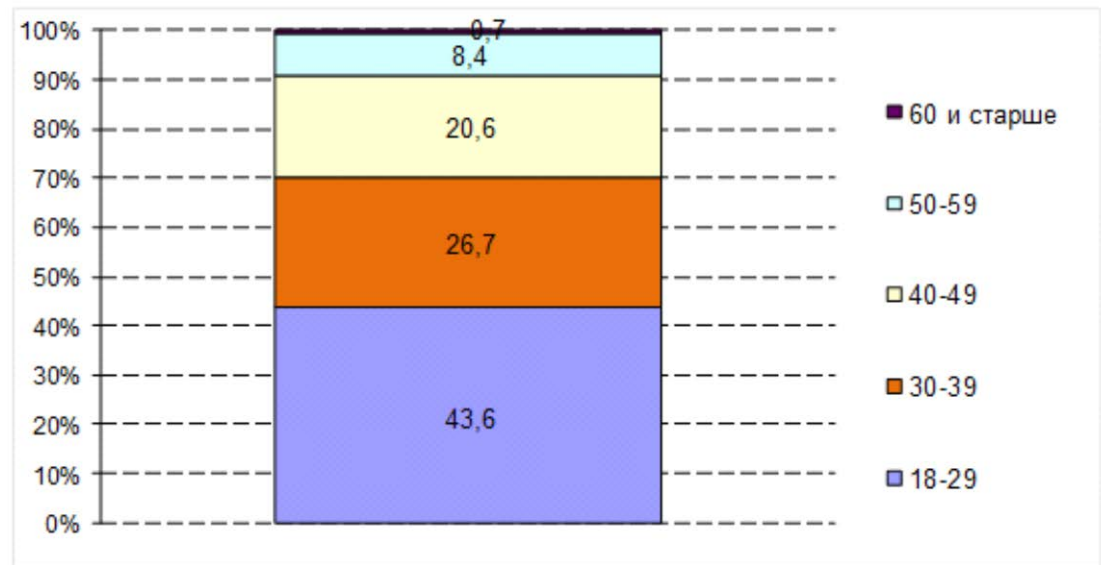
Тем не менее, есть страны, в потоках из которых, даже и по официальным данным, женщины составляют существенную долю:

- Киргизия и Вьетнам - почти треть
- Молдавия и Грузия – почти четверть,
- Китай – пятая часть

### Возраст

За последнее десятилетие трудовая миграция значительно помолодела. В 2000 г. доля самой молодой группы (18 - 29 лет) составляла четверть от всего потока трудовых мигрантов в Россию, а к 2012 г. она выросла до 44%

Распределение иностранных граждан, имевших действующее разрешение на работу, по возрастным группам, %, 2012 г.



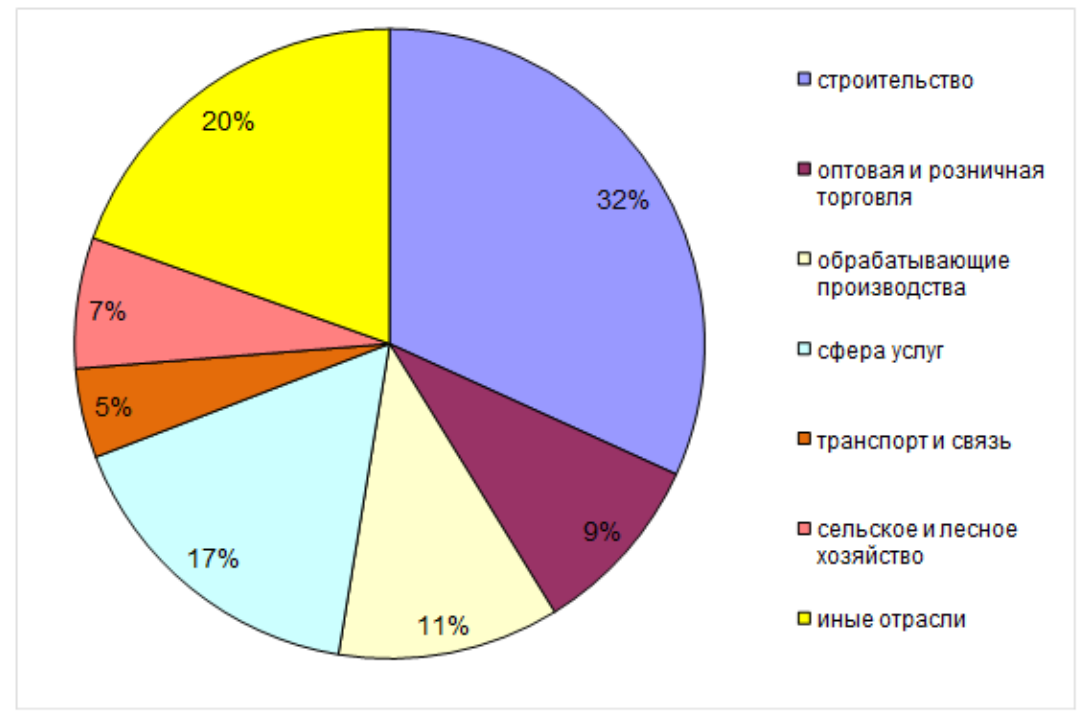
Источник: Росстат

# Внешняя трудовая миграция в Россию : где заняты?

## Отраслевая структура занятости

### Отраслевая занятость иностранных работников из безвизовых стран, 2012 г., %

На российском рынке наблюдается массовая занятость иностранцев в неквалифицированном сегменте. Доля иностранных работников, официально занятых в качестве неквалифицированных рабочих, в 2012 г. составила 31% от всех работавших иностранных граждан. С учетом нелегально работавших, доля неквалифицированного персонала была явно выше. По данным опроса работодателей, доля неквалифицированных рабочих среди всех занятых иностранцев превышала 60%. При этом доля неквалифицированных рабочих-иностранцев в общем числе неквалифицированного персонала опрошенных организаций составила в среднем 31%, а в организациях малого бизнеса превысила 40%.





# Внешняя трудовая миграция в Россию : где заняты?

## Иностранные мигранты на региональных рынках труда

Иностранная рабочая сила распределена по территории РФ крайне неравномерно. Мигранты едут именно за работой, и, соответственно, выбирают регионы, экономическое развитие которых происходит опережающими темпами по сравнению с остальной территорией страны; регионы, в которых спрос на труд превышает его предложение местными работниками, и число свободных вакансий превосходит численность безработных.

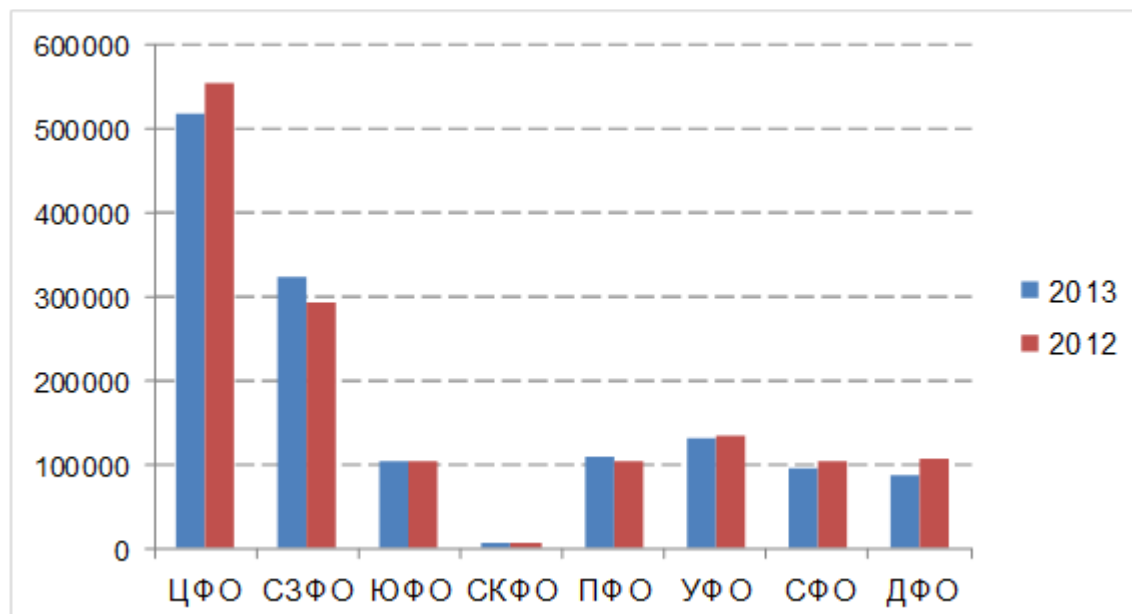
Кроме того, играет роль, вероятно, наличие устойчивых мигрантских сетей, от которых можно получить помощь в трудоустройстве, поиске жилья и т.д.

Тройка лидеров:

- Центральный,
- Северо-Западный
- Уральский федеральные округа.

При этом Центральный и Северо-Западный округа в несколько раз превосходят все остальные по иностранной занятости.

**Число оформленных разрешений на работу, по федеральным округам, 2012-2013 гг.**



Источник: ФМС РФ

# Внешняя трудовая миграция в Россию : где заняты?

## Иностранцы на региональных рынках труда

### Доля иностранной рабочей силы в общей численности занятых, по федеральным округам, 2013 г.

	Среднегодовая численность занятых, всего, тыс. человек	Численность внешних мигрантов, работающих по патентам и разрешениям на работу, тыс. человек	Доля иностранной рабочей силы в общей численности занятых, %
Центральный ФО	20309,61	1275,601	6,28
Северо-Западный ФО	7253,861	429,329	5,92
Южный ФО	6537,8	212	3,24
Северо-Кавказский ФО	3938,462	33,5	0,85
Приволжский ФО	14838,18	268,958	1,81
Уральский ФО	6171,586	225,833	3,66
Сибирский ФО	9131,591	301,263	3,30
Дальневосточный ФО	3210,369	155,634	4,85
РФ в целом	71391,46	2902,204	4,07

В России четко выделяются пять регионов-лидеров, в которых устойчиво, на протяжении нескольких лет, концентрируются больше половины официально работающих иностранных мигрантов:

- ➔ Москва
- ➔ Московская область
- ➔ Санкт-Петербург и Ленинградская область (в миграционной статистике они рассматриваются как единое целое)
- ➔ Краснодарский край
- ➔ Ханты-Мансийский автономный округ

К пятерке лидеров приближаются такие активно развивающиеся регионы, как Калужская область, Приморский край, Ямало-Ненецкий автономный округ

# Перспективы внешней трудовой миграции в Россию : вектор развития российской миграционной политики

Единственный разумный вектор развития управления трудовой миграцией - создание простых и прозрачных правил трудоустройства и пребывания иностранных мигрантов в России, таких, чтобы все из них, кто хочет, могли находиться в правовом поле.

При этом не исключается необходимость создания условий для первоочередного найма российских работников:

- ➡ формирование налогового режима, поощряющего наем россиян по сравнению с иностранцами (а не наоборот, как сейчас!);
- ➡ разработка подходов для определения потребностей российского рынка труда в профессионально-квалификационном разрезе
- ➡ создание, исходя из этого, преференций для льготного привлечения каких-либо особенно дефицитных специалистов

## Перспективы внешней трудовой миграции в Россию : первоочередные меры в области управления внешней трудовой миграцией

- ➔ Отмена квотирования выдачи разрешений на работу, как механизма, не выполняющего ни функцию защиты российского рынка труда, ни функцию регулирования численности иностранных работников
- ➔ Расширение системы преференций с целью привлечения не только высококвалифицированных иностранных специалистов (что уже существует), но и квалифицированных, исходя из наличия устойчивого дефицита специалистов определенных профессий на российском рынке труда
- ➔ Внесение изменений в Налоговый кодекс РФ, как минимум, уравнивающих налогообложение фонда оплаты труда российских и иностранных работников
- ➔ Отмена действия пункта 4 статьи 26 Закона №114-ФЗ "О порядке выезда из Российской Федерации и въезда в Российскую Федерацию" (в редакции Федерального закона от 23.07.2013 №224-ФЗ), закрывающего въезд в Россию иностранцам, совершившим 2 административных правонарушения в течение 3 лет.
- ➔ Организация обучения квалифицированных рабочих на территории России

# ВНУТРЕННЯЯ МИГРАЦИЯ И РОССИЙСКИЙ РЫНОК ТРУДА: постоянная миграция

## ➔ Основные центры миграционного притяжения в России в 1991-2012 гг.

Наименование центра	Прирост за счет внутренней миграции, тыс. человек (оценка)			
	1991-2000	2001-2010	1991-2010	2011-2012
Москва и Московская область	1860	1890	3750	305
Санкт-Петербург и Ленинградская область	200	500	700	101
Краснодарский край	300	200	500	54
Белгородская область	75	55	130	7
Республика Татарстан	50	35	85	6
Калининградская область	30	15	45	5
Нижегородская область	20	10	30	2
Ставропольский край	165	50	215	-3
Самарская область	70	40	110	0
Новосибирская область	25	25	50	19

Источник: оценки на основе данных текущего учета населения и переписей населения 1989, 2002 и 2010 гг.

- Межрегиональная и внутрирегиональная миграция ведут к перераспределению населения и рабочей силы и оказывают заметное влияние на состояние региональных и локальных рынков труда.
- В ближайшее десятилетие конкуренция между регионами за трудовые ресурсы, прежде всего – за молодежь, обострится.
- В то же время, прогнозируемое уменьшение численности молодого населения будет являться фактором сокращения пространственной мобильности населения, на возраст 17-29 приходится около 40% всех миграционных перемещений, учитываемых статистикой.

# Временная трудовая миграция россиян: география

Трудовая миграция между федеральными округами России, 2012 г., тыс. человек (ежедневные поездки исключены)

Территория постоянного проживания трудовых мигрантов	Территория работы трудовых мигрантов								
	Россия	Центральный	Северо-Западный	Южный	Северо-Кавказский	Приволжский	Уральский	Сибирский	Дальневосточный
Россия	1563,4	851,7	132,2	79,4	21,5	69,9	303,9	54,6	50,2
Центральный	495,5	462,3	17,3	6,1	1,0	4,2	3,4	0,5	0,7
Северо-Западный	89,2	11,2	73,9	0,3	0,7	0,5	2,0	0,4	0,2
Южный	139,0	67,7	10,9	35,8	6,0	2,6	11,0	2,3	2,6
Северо-Кавказский	87,1	38,5	3,8	20,7	11,9	1,3	8,3	1,4	1,2
Приволжский	538,4	266,4	23,2	11,3	1,1	57,8	166,3	6,3	6,1
Уральский	63,5	2,6	1,1	0,7	0,4	1,9	54,9	1,3	0,6
Сибирский	124,3	2,7	1,1	4,4	0,3	1,4	57,8	41,2	15,4
Дальневосточный	26,3	0,3	0,7	0,1	0,0	0,2	0,1	1,3	23,5

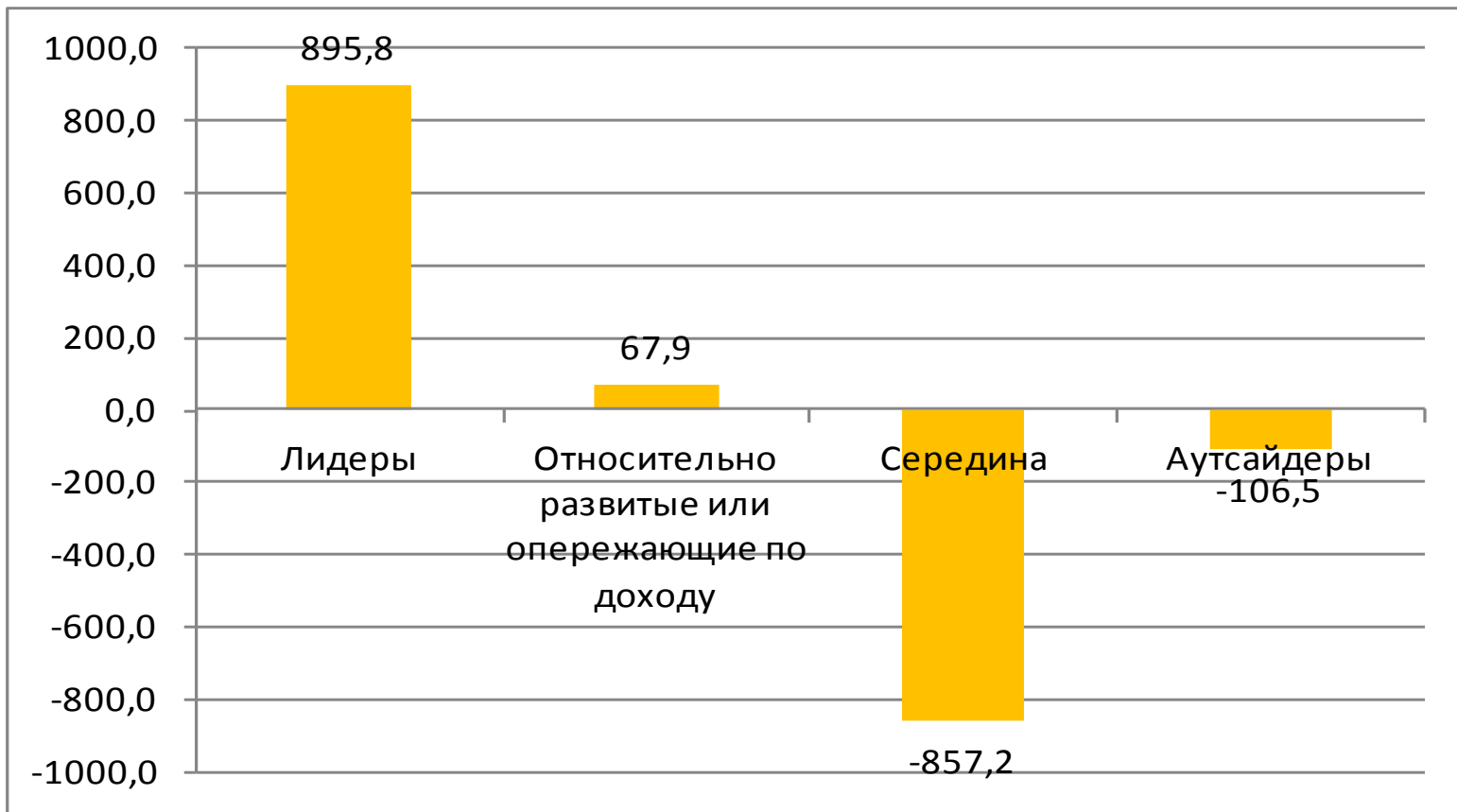
# Схема возможной конкуренции между работниками разных категорий



Примечание: Черным шрифтом приведены названия категорий работников, в прямоугольниках – формально занятых, в многоугольниках – неформально занятых. Красным шрифтом даны основные конкурентные позиции  
Источник: экспертные оценки авторов

# Внутренняя миграция и социально-экономическое развитие регионов

Межрегиональное перераспределение внутрироссийских трудовых мигрантов по типам регионов, 2012 г., тыс. человек



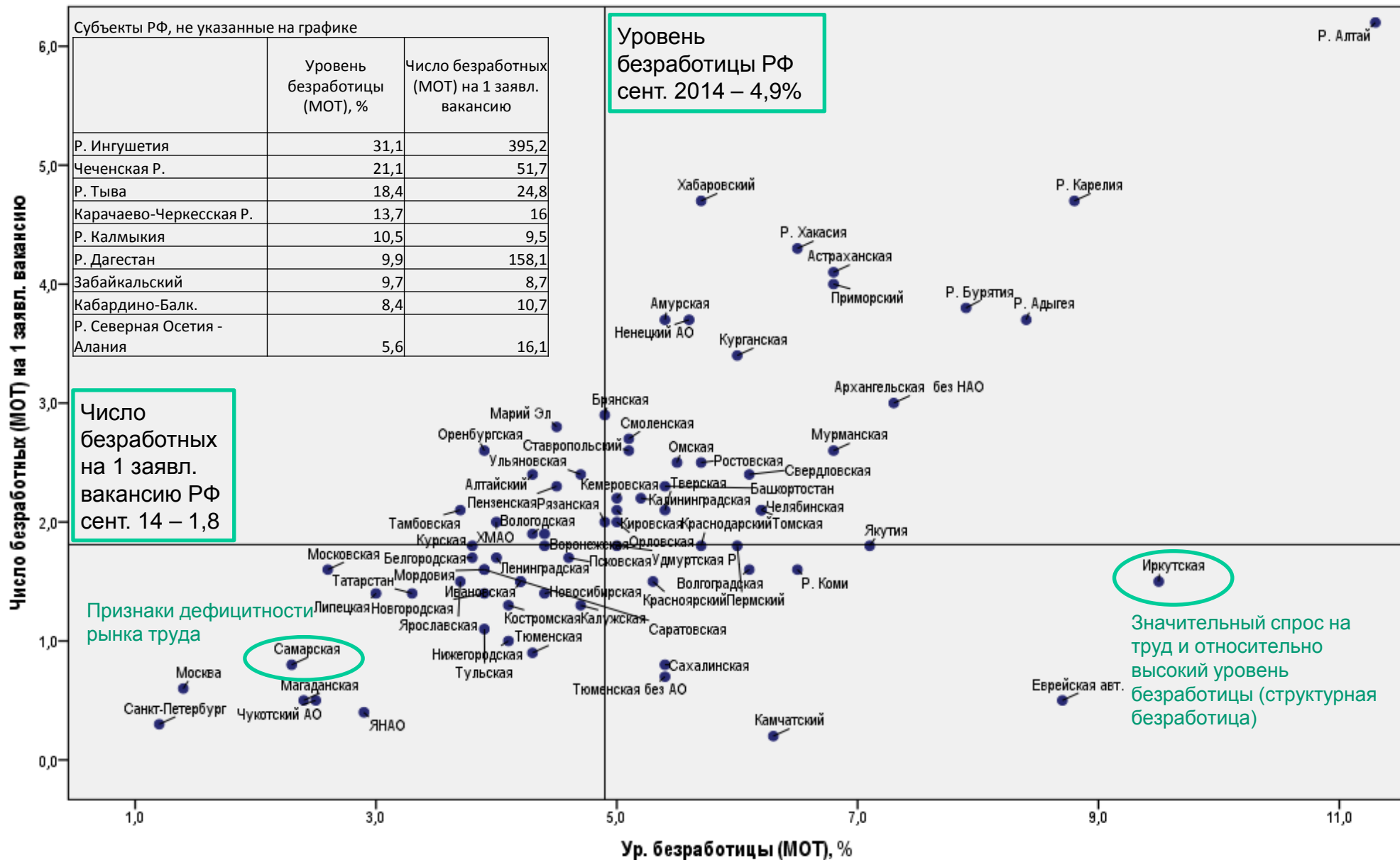
Источник: Социальный атлас, ОНПЗ



# Внутренняя миграция: меры в области содействия внутристрановой пространственной мобильности

- ➔ Развитие инфраструктуры пространственной мобильности, прежде всего – дешевых сегментов арендного жилья, развития транспортной инфраструктуры;
- ➔ Снятие барьеров миграции, связанных с забюрократизированностью процедур доступа к системе социальных услуг. Постепенно эти барьеры снижаются, процедура регистрации становится доступнее, но не все проблемы еще решены.
- ➔ Легализация рынка аренды жилья путем создание стимулов к этому как со стороны арендателя, так и, прежде всего арендодателя.
- ➔ Содействие локальной пространственной мобильности и развитие различных форм временной трудовой миграции, там, где это необходимо, в том числе развитие вахтовых форм организации работ. В сопоставлении с миграцией на ПМЖ временная миграция одного из членов домохозяйств зачастую бывает «выгоднее», несет меньше социальных издержек, чем миграция всей семьей на ПМЖ, и это нельзя не учитывать.
- ➔ Дальнейшее развитие крупных городов: создание хороших рабочих мест, создание качественной среды проживания, в т.ч. для молодежи. Наиболее актуально это для регионов юга Сибири и Дальнего Востока, где развитие крупногородской среды, по условиям жизни сопоставимой и, возможно, даже превосходящей крупнейшие города Европейской части страны, позволит сдержать выезд молодежи на запад страны.

# Процессы в сфере труда в регионах РФ (сентябрь 2014)



# Комплексное исследование региональных рынков труда: структурные характеристики предложения и спроса

Фокус исследования - анализ кадрового потенциала и потенциала повышения производительности экономики. Изучение общих процессов на примере углубленного рассмотрения региональных рынков труда.

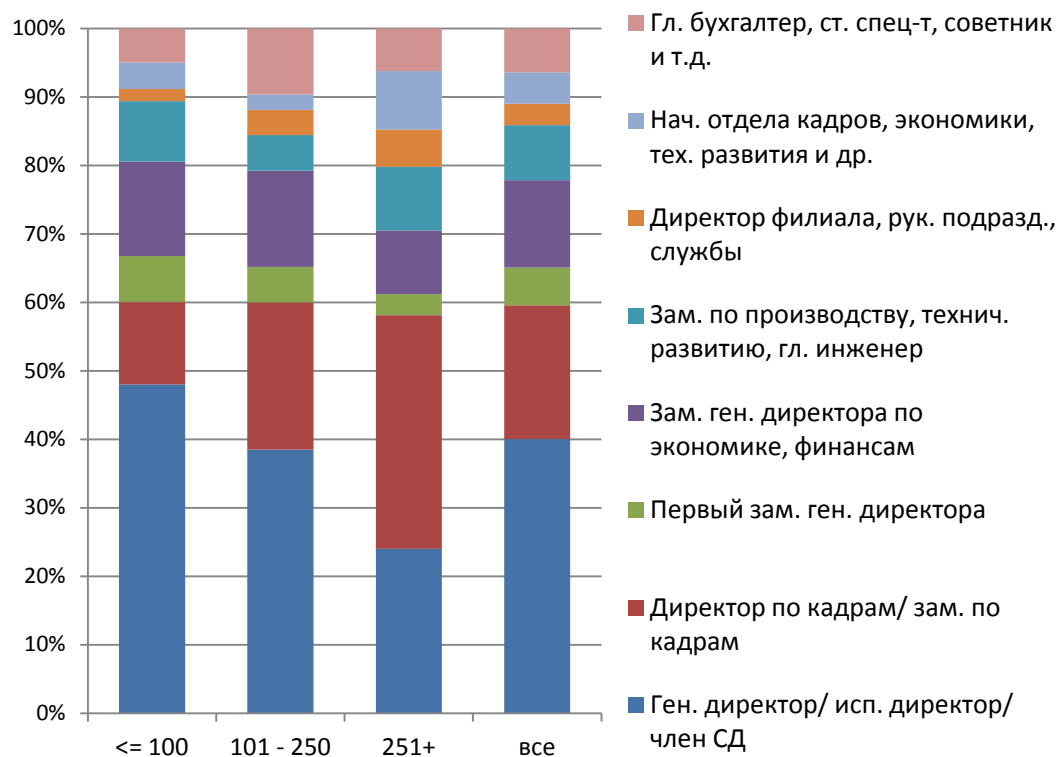
- ➔ Опрос населения в возрасте 18-72 года; 2 региона, в каждом N = 3000. Трехступенчатые стратифицированные вероятностные выборки.
  - Анализ профессионально-квалификационного потенциала экономически активного населения и его использования, в т.ч. в разрезе демографических, квалификационных групп;
  - Анализ резервов экономической активности и трудовой мобильности (факторы экономической неактивности, безработицы, неполной занятости; трудовой мобильности).
- ➔ Опрос представителей руководства предприятий. 2 региона, в каждом N = 270
  - Информационный блок: основные сведения о предприятии (организационно-правовая форма, для филиалов и дочерних обществ – уровень принятия решений по вопросам технического развития, численности и оплаты труда персонала другим вопросам; численность персонала);
  - Финансово-экономическое положение предприятия: динамика и проектировки на ближайшее будущее.
  - Организационные и технико-технологические изменения последних лет: наличие, воздействие на трудоемкость. Оценка потенциала повышения производительности труда в отрасли.
  - Общая оценка кадровой ситуации, ситуация с замещением рабочих мест, в т.ч. по группам персонала, направления кадровой политики в сфере комплектации; практика найма временных работников, в т.ч. иностранных трудовых мигрантов;
  - Уровень заработной платы, оценка конкурентоспособности заработка;
  - Оценка общих условий видения бизнеса и пр.

# Опрос руководства предприятий: характеристики выборки

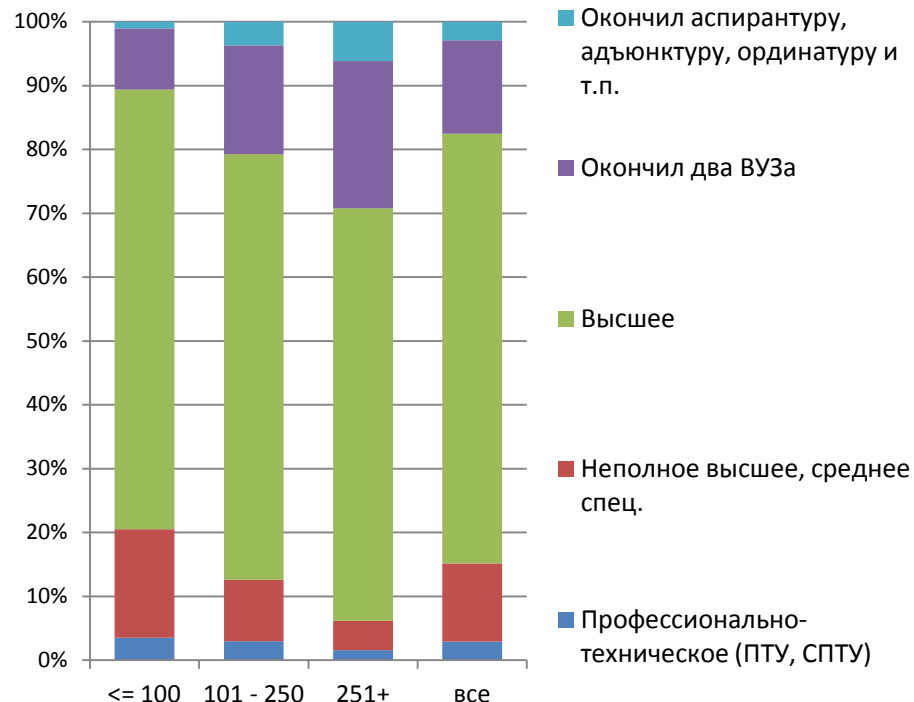
- ➔ Предприятия с численностью работников 10 и более человек, ВЭД: сельское хозяйство, охота и лесное хозяйство; добыча полезных ископаемых (Иркутская область); обрабатывающие производства; производство и распределение электроэнергии, газа и воды; строительство; оптовая и розничная торговля, ремонт автотр. средств и пр.; транспорт и связь;
- ➔ Равновероятностная выборка на основе списков предприятий, контроль ВЭД и размера + крупнейшие предприятия;
- ➔ Содействие со стороны областных администраций, региональных ассоциаций работодателей (письма - обращения к руководству предприятий);
- ➔ По типам предприятий достигнуто запланированное превышение крупных и средних предприятий. Совокупная численность работников опрошенных предприятий составляет 20% численности работников организаций обследуемых ВЭД.
- ➔ Распределение численности работников опрошенных предприятий по ВЭД в основном соответствует ГС (генеральной совокупности). Недопредставлены ВЭД с преобладанием малых предприятий (торговля). Выше, чем в ГС, доля ВЭД с преобладанием крупных предприятий, высокой интегрированностью: электроэнергетика, транспорт, добыча (Иркутская область).

# Опрос руководства предприятий: кто отвечал на вопросы анкеты

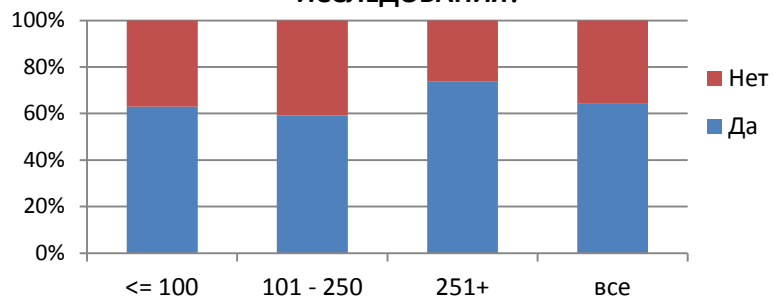
## Какую должность Вы занимаете на этом предприятии?



## Образование респондента



## ХОТЕЛИ БЫ ВЫ ПОЛУЧИТЬ КРАТКИЙ ОТЧЕТ С ОБЗОРОМ ОСНОВНЫХ РЕЗУЛЬТАТОВ ИССЛЕДОВАНИЯ?

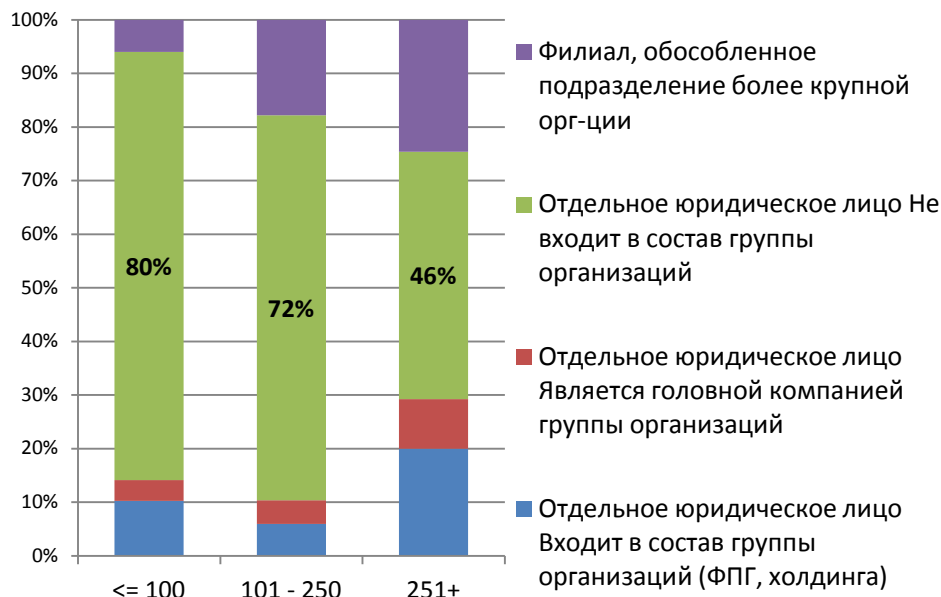


В целом удалось выполнить задачу по опросу лиц, обладающих нужной информацией и компетенциями. Потенциально менее информированными являются 6% респондентов: это главные бухгалтера, а также главные, ведущие специалисты (по кадрам, экономике и пр.).

В ряде случаев принимали участие в опросе два работника: представитель кадровой службы и планово-экономического отдела. В ряде случаев информация по разным вопросам готовилась разными службами (в основном при почтовом опросе (по электронной почте)).

# Организационно-правовая форма и уровень принятия решений

Организационно-правовая форма опрошенных предприятий, в разрезе типов предприятий по численности работающих



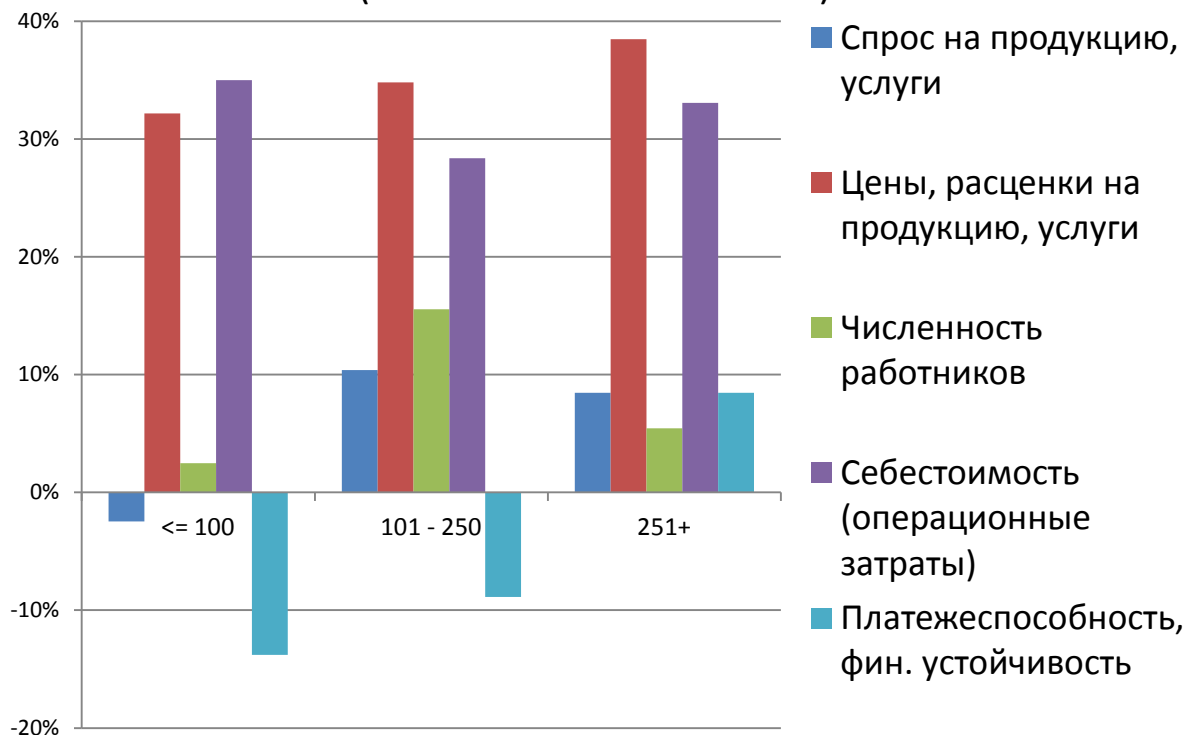
Ответы на вопрос: «На каком уровне принимают решения по следующим вопросам..», доля ответов «в основном на более высоких уровнях», в % от тех, кто входит в состав группы орг-ций, является филиалом



- Доля предприятий – самостоятельных юридических лиц, не входящих в группу организаций, заметно выше среди средних и малых предприятий.
- У предприятий, входящих в группу организаций или являющихся филиалом, самостоятельность в принятии решений ограничена. У большинства решения по всем рассматриваемым вопросам принимаются на более высоких уровнях, в т.ч. по вопросу существенного изменения цен, расценок на продукцию, услуги (более 10%); по вопросу существенного повышения зарплаты работников (более 10%); по вопросу ежегодных объемов инвестиций в основное производство; по вопросу программы технического развития предприятия.

# Оценки финансово-экономического положения предприятий

Ответы на вопрос: "Как изменились в этом году, в сравнении с аналогичным периодом прошлого года, следующие показатели...", баланс оценок (стали выше - стали ниже)



На крупных и средних предприятиях баланс оценок спроса на продукцию, услуги в этом году, в сравнении с аналогичным периодом прошлого года, в целом положителен.

По всем типам предприятий существенно больше указавших на повышение цен, расценок на продукцию, услуги.

Малые предприятия чаще указывают на рост операционных затрат, себестоимости, реже – на снижение, в сравнении с крупными.

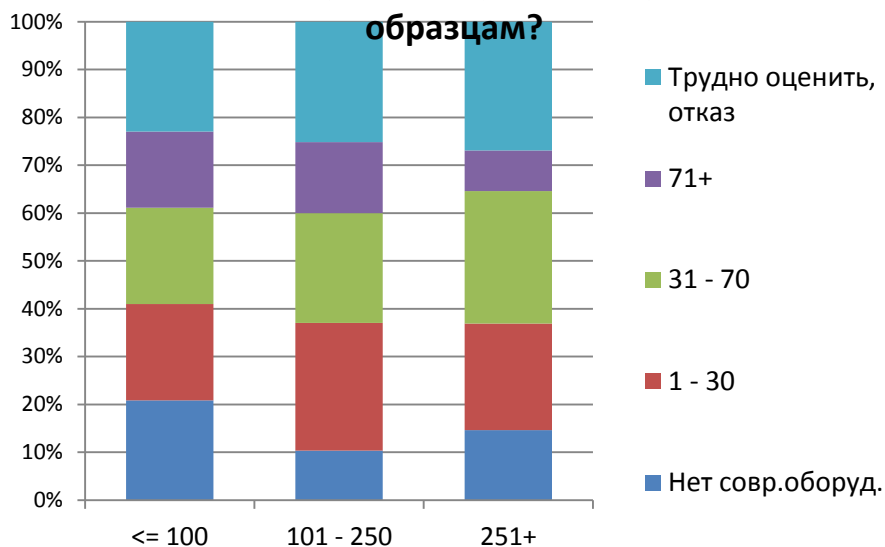
Баланс оценок платежеспособности, финансовой устойчивости отрицателен у малых и средних предприятий, положителен у крупных.

Наихудший баланс оценок фин. устойчивости в торговле. Заметный отрицательный баланс также в обработке древесины и целлюлозно-бумажном производстве; химии и металлургии; машиностроении; строительстве.

Ожидания предприятий на 2015 год оптимистичнее оценок текущего периода.

# Техническая оснащённость и организационно-технические изменения

Если говорить об основном оборудовании предприятия, каков приблизительно удельный вес современного оборудования, соответствующего лучшим мировым образцам?



В течение последних трех лет, начиная с 2011 года, происходили ли на Вашем предприятии следующие изменения?



Значимо выше доля ответов «нет современного оборудования» среди предприятий сельского хозяйства, пищевой и легкой промышленности, электроэнергетики и коммунального хозяйства. Лучше оценки на предприятиях транспорта и связи, добывающей промышленности. Понятно, что капиталоемкость отраслей не является сравнимой.

В последние три года практически на всех предприятиях происходили какие-либо орг.-технические изменения. При этом хотя бы одно техническое изменение указали три четверти предприятий.

На вопрос о результативности предпринятых мер более половины опрошенных указали на улучшение качество продукции, услуг. 40-45% отметили, что в результате этих мероприятий расширили или сохранили рынки сбыта. Указали на снижение трудоемкости продукции, услуг около трети крупных и средних предприятий и четверть малых предприятий.



# Потенциал повышения производительности труда

Распределение ответов на вопрос: "Если говорить о предприятиях Вашей отрасли, есть ли резервы для повышения производительности труда и насколько они велики?"



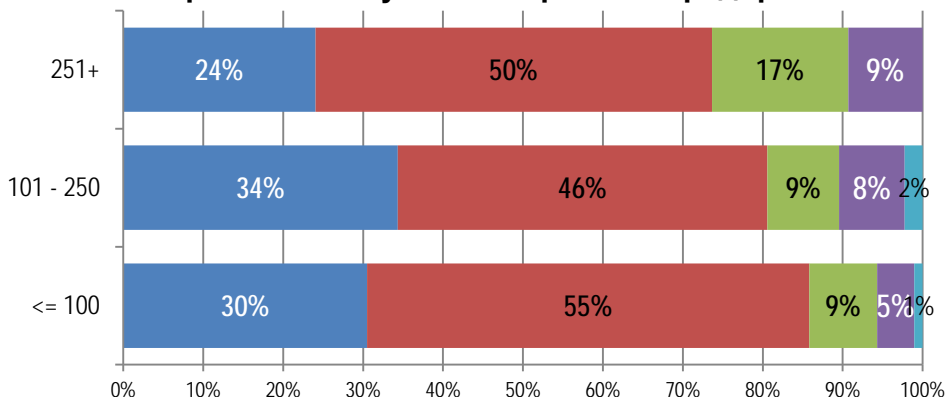
Что нужно, чтобы задействовать эти и другие возможные резервы продуктивности?



- Каждый пятый руководитель отметил наличие больших резервов, половина – наличие ощутимых резервов повышения производительности труда в своей отрасли, связанных с техническим перевооружением, улучшением организации производства, качества сотрудников. Больше резервов в части тех. перевооружения отмечают предприятия машиностроения, транспорта и связи. Указание на резервы в части организации производства и качества сотрудников значимо не различается по ВЭД и размеру предприятия.
- Условия для реализации этих резервов предсказуемы: экономическая стабильность и пр. Факторный анализ выделяет два компонента, в первый с высокой нагрузкой и положительным знаком входят все переменные, во второй с высокими значениями входят два условия: более заинтересованные собственники и более квалифицированный менеджмент, остальные – не входят или входят с небольшими отрицательными значениями. В дальнейшем будет проведен более подробный анализ.

# Кадровая ситуация: общая оценка

Оцените, пожалуйста, кадровую ситуацию на Вашем предприятии с точки зрения соответствия количества и качества работников требованиям успешной работы предприятия



■ Благополучная: нет проблем

■ Удовлетворительная: есть отдельные проблемы, но они решаются

■ Не вполне удовлетворительная: есть длительно не решаемые проблемы

■ Неудовлетворительная: проблемы с кадрами сказываются на качестве работ, сроках или объемах выпуска, состоянии оборудования

Оценки кадровой ситуации ожидаемым образом коррелируют с вопросом о конкурентоспособности заработка: среди тех, кто отметил более низкие заработки на своем предприятии, в сравнении с большинством сравнимых предприятий, доля негативных оценок составляет 38%. На крупных предприятиях с низкими зарплатами подавляющее большинство оценок кадровой ситуации являются негативными.

Предварительный анализ показывает, что независимое влияние оказывает отрасль, конкурентоспособность заработка и месторасположение предприятия (удаленность от крупных городов).

Опрос ожидаемо показал, что у большого числа предприятий возникают трудности с заполнением вакансий квалифицированных рабочих, а также инженеров, техников.

Рассмотрение мер, к которым предприятия прибегают для заполнения вакансий, показывает, что в целом по всем предприятиям наиболее распространены две модели: найм работников без должной квалификации с последующим обучением на рабочем месте, а также повышение стартового уровня заработной платы по заполняемой позиции.

Крупные предприятия отметили, что для заполнения вакансий они прибегают и к таким мерам, как жилье для вновь принятых (25%), поиск работников в других регионах России (20%), поиск работников за рубежом и оформление иностранных мигрантов (13-14%), дополнительные льготы для вновь принятых (19%). Практически все крупные предприятия работают с вузами и учреждениями СПО.

# Кадровая ситуация: арсенал возможных мер

В случае усиления дефицита нужных работников, удорожания трудовых ресурсов в регионе, какие меры Ваше предприятие вероятнее всего будет использовать?



- По крайней мере, в сфере намерений активность предприятий высока.
- Наибольшее число вероятных мер отметили крупные предприятия. Малые и средние в той же доле, что и крупные предприятия, отметили в качестве вероятных мер повышение конкурентоспособности заработка и работу по сокращению текучести, удержанию имеющихся работников.
- Возможность более активно заниматься трудосбережением (механизация, автоматизация) указали треть крупных предприятий и пятая часть малых и средних.
- Вариант «сокращать объемы производства, думать о ликвидации» в ходе опроса указали 3% представителей предприятий.

На следующем этапе анализа, после кодировки «открытых» вопросов по массиву населения (проф.-квалификационные группы по ОКЗ, отрасль), будут рассмотрены структурные характеристики предложения труда.

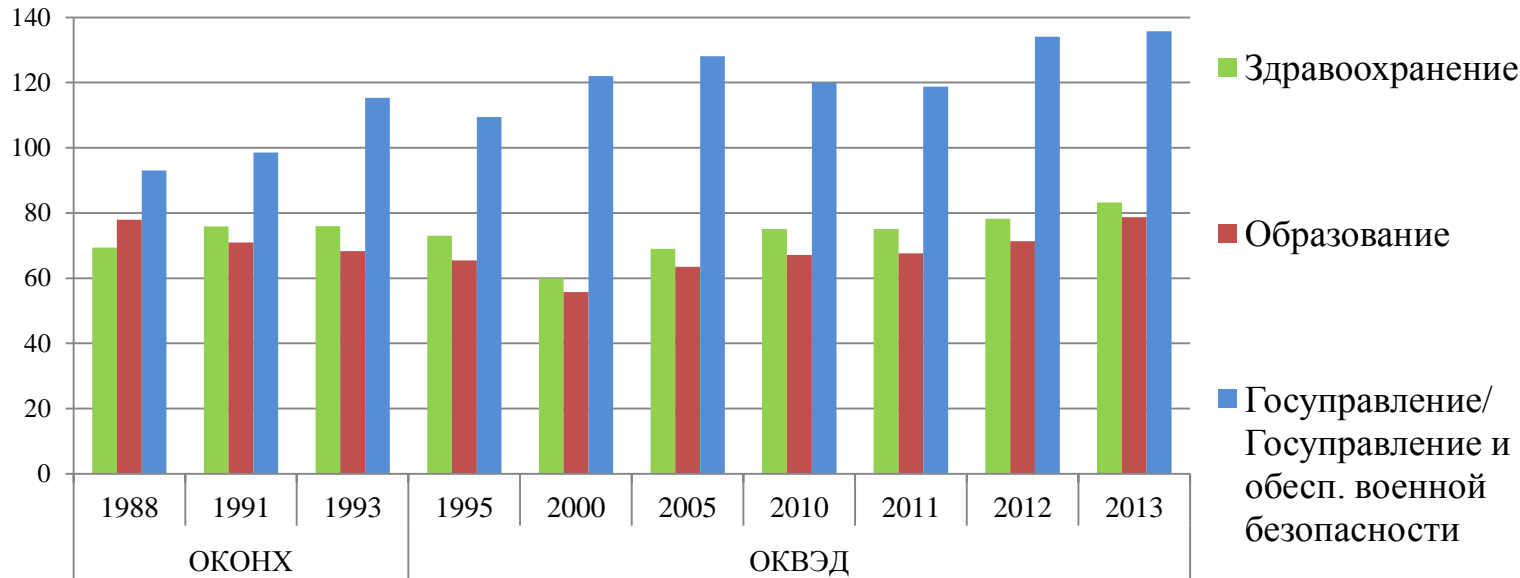
# Эффективность экономики и приоритеты для Правительства

Многие вопросы, связанные с эффективностью экономики, зависят от решений государственных органов. Какие вопросы Вы отметили бы как наиболее приоритетные для Правительства России в настоящее время?



- В ответах на этот вопрос нет значимых различий по типам предприятий по численности работников. Есть различия по ВЭД по ряду аспектов. По варианту стабильности экономической ситуации больше указаний на данный вариант среди предприятий торговли, строительства, транспорта и связи.
- Указание на приоритетность вопросов воспитания и обучения молодежи значимо связано с оценкой кадровой ситуации. Среди отметивших кадровую ситуацию как благополучную 48% указывают на приоритетность задачи воспитания и обучения молодежи, среди тех, кто отметил ситуацию как удовлетворительную (отдельные проблемы) или неудовлетворительную, таких ответов 59%.
- Условия, связанные с качеством трудовых ресурсов, воспроизводством человеческого капитала, в глазах руководителей предприятий являются не менее, для части руководителей – более приоритетными для повышения эффективности экономики, чем другие традиционно перечисляемые условия (улучшение инфраструктуры и др.).

# Оплата труда в отраслях социальной сферы: все еще «советский» подход

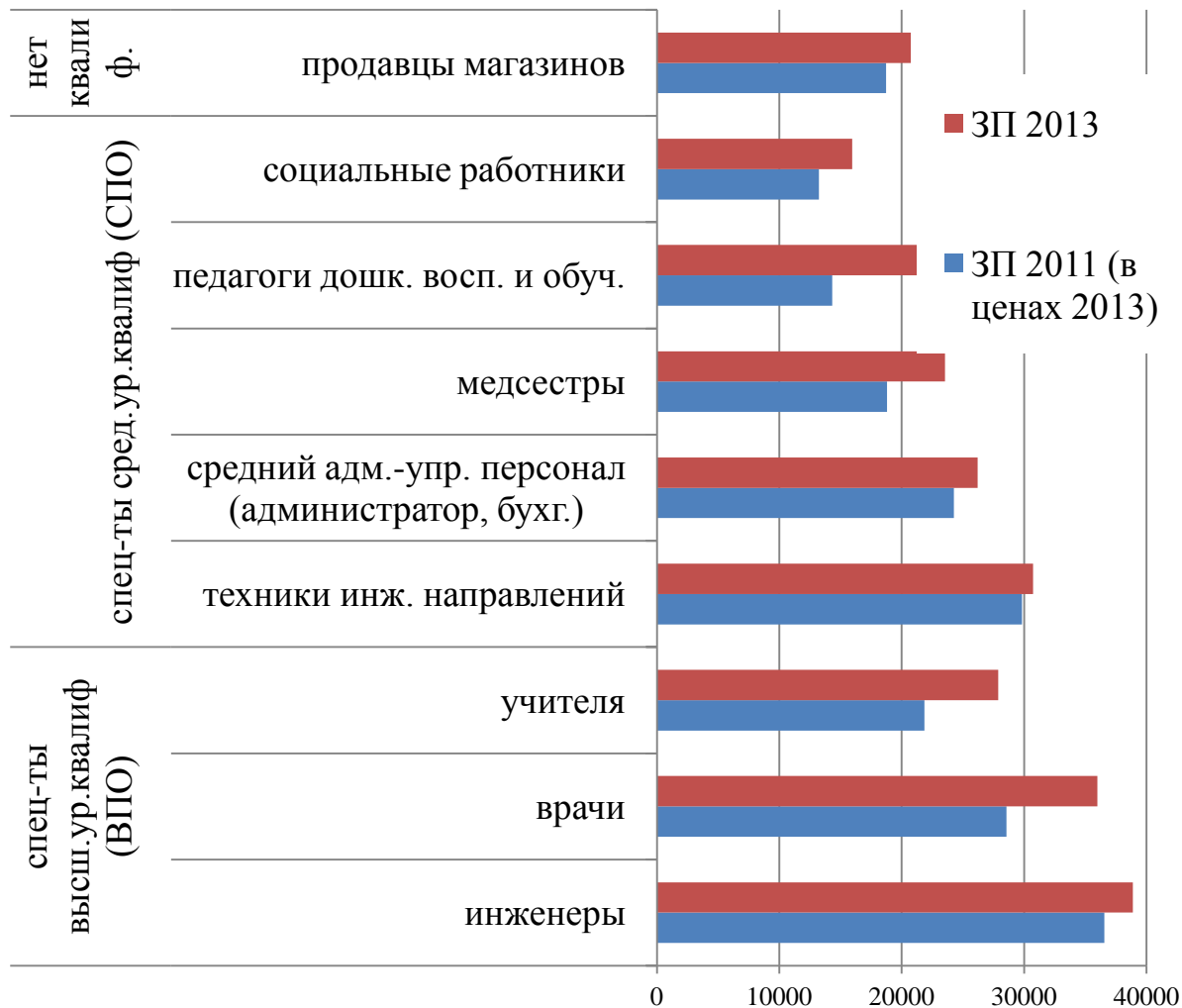


Система оплаты труда, сложившаяся в советский период, отличалась от систем, характерных для рыночных экономик. Несмотря на более квалифицированный труд, зарплата в отраслях социальной сферы была ниже средней по экономике



Данный отраслевой «профиль» заметно отличается от ситуации в развитых экономиках. В 2013 году реализация «майских» Указов и повышение заработной платы массовым категориям работников улучшило ситуацию, однако относительные заработки в социальной сфере в РФ по-прежнему существенно ниже в сравнении с развитыми странами.

# «Майские» Указы и рост конкурентоспособности зарплаток



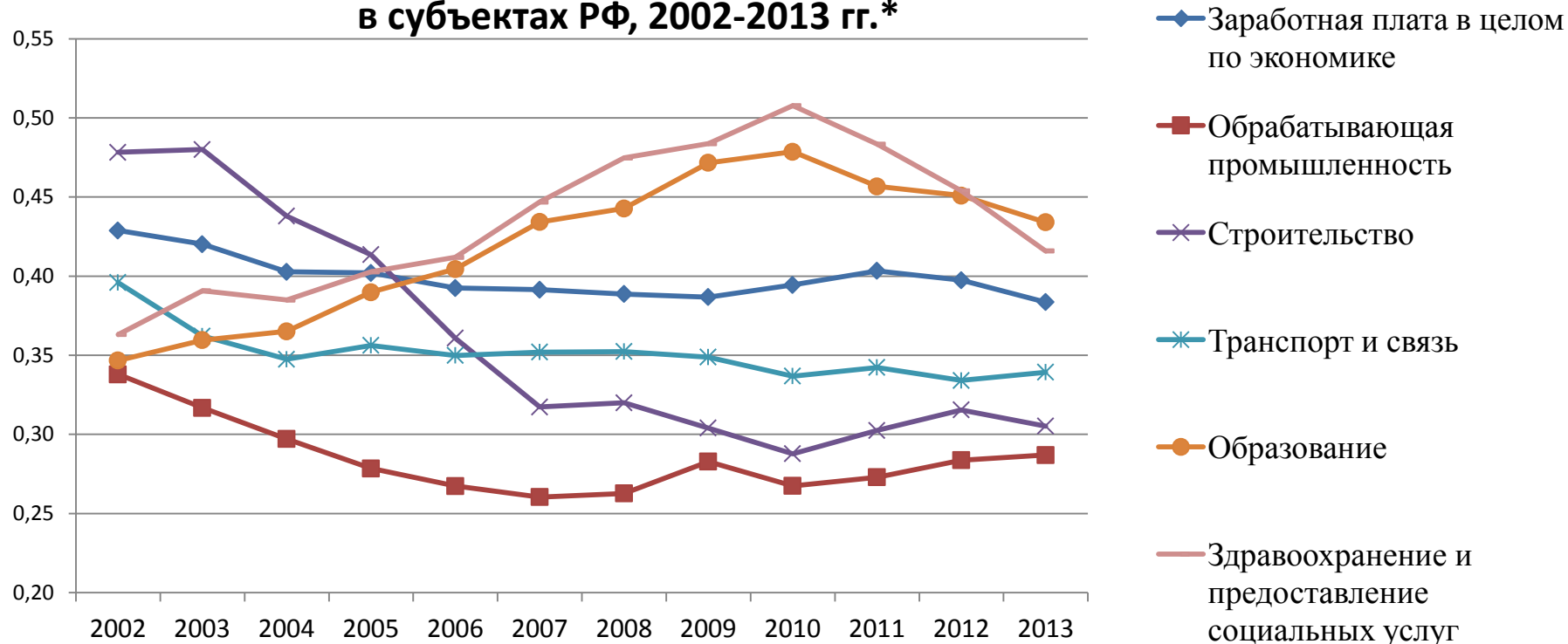
➔ Реализация Указов повысила конкурентоспособность зарплаток в соцсфере: зарплата медицинских сестер немного превысила, а зарплата педагогов дошкольного воспитания – «догнала» зарплату продавцов магазинов.

➔ «Майские» Указы создали поле возможностей («политическая воля») и риск, что шанс будет использован недостаточно эффективно.

Источник: выборочное обследование Росстата, октябрь 2011 и октябрь 2013 г.

# Межрегиональные различия в заработной плате

## Коэффициент вариации заработной платы работников организаций в субъектах РФ, 2002-2013 гг.\*



\* Расчет по данным ЦБСД Росстата, зарплата взвешена на численность работников.

Хронически недостаточные ставки ЕТС при региональных надбавках или их отсутствии, эксперименты со стимулирующей частью заработка при неизменно недостаточном ФОТ способствовали разбалансировке оплаты труда.

В 2002-2010 гг. межрегиональные различия в заработной плате по отраслям социальной сферы существенно увеличились, по отраслям ВЭД наблюдалась обратная ситуация. Начиная с 2011 г. различия снижаются, однако остаются на более высоком уровне, в сравнении с другими отраслями экономики.

# Ключевая роль социальной сферы в современных условиях

- ➔ Два фактора: демографические процессы и стабилизация/снижение цен на сырьевые товары оставляют узкий коридор возможностей.
- ➔ Актуализируется определение человеческого капитала, сформулированное академиком Т.И.Заславской: «фактор жизнеспособности общества (страны, государства), интегрально отражающий его внутренние ресурсы как субъекта собственного воспроизводства и развития» (Заславская Т.И., 2003).
- ➔ Инерционные сценарии для отраслей социальной сферы означают негативные результаты для экономики и общества.
- ➔ Важно усилить акцент на отрасли социальной сферы. Важны приоритеты, система управления, баланс централизации и децентрализации.