



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.