

# Рынок труда Республики Татарстан в современных условиях

14 марта 2024 года 10:00  
ул.Муштари, д.9 (большой зал)

## Слайд 1 (заставка)

## Слайд 2 (текущая ситуация)

Не только в Татарстане, но и во всей России текущая ситуация на рынке труда характеризуется **низким уровнем предложения рабочей силы**, о чем свидетельствует низкий уровень как общей (2%) (в ПФО – 2,1%, РФ – 2,9%), так и регистрируемой безработицы (0,2%) (в ПФО – 0,4%, РФ – 0,6%) – 4119 безработных, **высоким уровнем занятости (62,1%)** (в ПФО – 60,7%, РФ – 61,2%) и **растущим спросом на работников**.

Сейчас, усиливающийся дефицит кадров — это главный вызов, с которым сталкивается рынок труда.

## Слайд 3 (динамика по работающим, безработным)

Проводимые с 2022 года в республике мероприятия по сохранению занятости, а также активное развитие функционала Единой цифровой платформы «Работа в России» позволили снизить уровень безработицы, увеличить уровень трудоустройства граждан, обратившихся в службу занятости (за 2023 год -73%, за 2022 – 66%) и повысить численность занятых в экономике. В среднем за 11 месяцев 2023 года численность работающих увеличилась по сравнению с 2022 годом на 10,2 тыс.человек, в том числе в таких сферах как транспортировка и хранение (3,2 тыс.чел.), административная деятельность и сопутствующие доп.услуги (2,3 тыс.чел.), строительство (2,2 тыс.чел.), обеспечения электроэнергией, газом и паром (2,2 тыс.чел.), добыча полезных ископаемых (1,9 тыс.чел.).

На учете в службе занятости зарегистрировано 4 тыс. безработных, что на 44% меньше, чем за аналогичный период прошлого года. Уровень регистрируемой безработицы в республике составляет 0,2%.

#### **Слайд 4 (предлагаемые вакансии)**

В настоящее время на платформе «Работа в России» по Республике Татарстан – более 42 тыс. рабочих мест.

Условно на 1 безработного в республике приходится 12 вакансий, из которых:

- 29,0% промышленность (13,4 тыс. рабочих мест);
- 10,2% здравоохранения, образование, наука, культура, государственная служба (4,7 тыс. рабочих мест);
- 9,3% в сферах строительства и ЖКХ (4,3 тыс. рабочих мест);
- 8,4% продажи и бытовое обслуживание, услуги населению (3,9 тыс. рабочих мест);
- 4,7% транспорт (2,2 тыс. рабочих мест);
- 1,9% сельское хозяйство, экология, ветеринария (0,9 тыс. рабочих мест);
- 1,2% информационные технологии, телекоммуникации, связь (0,6 тыс. рабочих мест);
- 35,3% межотраслевые профессии и специалисты (16,3 тыс. рабочих мест).

Рынок труда Татарстана характеризуется преобладанием массовых рабочих специальностей. Наиболее востребованными являются вакансии по таким профессиям как раскройщик, водитель автомобиля, инженер (различной специализации), монтажник (различной специализации), повар, врач (различной специализации), слесарь (различной специализации), воспитатель (младший воспитатель), кухонный работник, электрогазосварщик, кладовщик, электромонтер, швея, грузчик, уборщик производственных помещений.

На сегодняшний день «рабочие руки» наиболее востребованы со стороны работодателей в таких отраслях, как промышленность, здравоохранение, образование, наука, культура, государственная служба, в сферах строительства и ЖКХ.

Рынок труда стремительно меняется. Профессии, которые были актуальны и востребованы еще 5-10 лет назад сегодня оказываются на нижних строчках рейтингов. Так стремительно развивается сфера IT, которая сегодня и без того демонстрирует высокую актуальность и конкурентоспособность с мировыми

сегментами. Эксперты в один голос твердят: в стране не хватает квалифицированных программистов, управленцев, инженеров и агрономов.

### **Слайд 5 (прогноз подготовки кадров)**

В целях повышения сбалансированности между спросом и предложением на рынке труда и учета потребности экономики республики в подготовке кадров, ежегодно формируется прогноз потребности в подготовке кадров, который учитывается при формировании контрольных цифр приема на обучение.

Общая потребность в подготовке кадров на последующие 7 лет (2024-2030 годы) в республике составила 173,1 тыс. человек, из которых потребность на 2024 год составила – 36,2 тыс. ед. из которых наибольшая потребность в подготовке специалистов среднего профессионального образования – 22,2 тыс. человек или 61%, от общей потребности.

### **Слайд 6 (прогноз по специальностям)**

Наиболее востребованные в обучении специальности представлены на слайде

*На рынке труда прогнозируется потребность в ускоренной подготовке водителей (автомобиля, трамвая и троллейбуса), газорезчиков, маляров, слесарей – ремонтников, электромонтеров различной специализации, стропальщиков, машинистов насосных установок, трактористах-машинистах сельскохозяйственного и др.*

*Среди квалифицированных рабочих со средним профессиональным образованием будут востребованы аппаратчики по различным специализациям, кровельщики, контролеры станочных и слесарных работ, машинисты крановщики, монтажники различных квалификаций, наладчики станков и оборудования в механообработке, повара, кондитеры, сварщики (электро-газосварочных работ, ручной и частично механизированной сварки), токари-универсалы, фрезеровщики – универсалы, электромонтеры по ремонту и обслуживанию электрооборудования (по отраслям) и т.д.*

*Среди направлений подготовки специалистов со средним профессиональным образованием будут востребованы специалисты: по сестринскому и акушерскому делу,*

лабораторной диагностики, дошкольному образованию, металлосварению и термической обработке металлов, а также электромонтеры по ремонту и обслуживанию электрооборудования в сельскохозяйственном производстве и др.

Спрос на специалистов с высшим образованием у работодателей имеется по таким направлениям, как: автоматизация технологических процессов и производств, ветеринария, информационные системы и технологии, конструкторско-технологическое обеспечение машиностроительных производств, лечебное дело, машиностроение, строительство, технологические машины и оборудование, управление персоналом, экономика, химические технологии, программная инженерия, электроэнергетика и электротехника и др.

### **Слайд 7 (ярмарки вакансий)**

В помощь работодателю служба занятости предлагает такие **механизмы по подбору кадров**, как размещение вакансий с подробным пояснением всех аспектов, проведение ярмарок вакансий, профессионально обучение не только безработных граждан, но и по востребованным на рынке труда специальностям, в том числе через перспективную потребность прогноза подготовки кадров.

В 2023г. с целью содействия подбора персонала проведено 468 ярмарок вакансий, в которых приняли участие 2,8 тыс. работодателей и 293 учебных учреждения. Ярмарки вакансий посетили 53,2 тыс. человек (*трудоустроено – 7,8 тыс. человек*). Наиболее масштабным мероприятием стала Всероссийская ярмарка трудоустройства, которая проходила одновременно на 55 площадках республики, привлекла внимание 32,8 тыс. человек, из них трудоустроено 3,4 тыс. человек, в том числе на ОПК – 1,3 тыс. человек.

Активно проводится работа по подбору кандидатов из имеющейся базы ЦЗН РТ, а также с резюме соискателей из других субъектов Российской Федерации.

Вышеуказанные мероприятия позволили закрыть потребность на предприятиях ОПК и трудоустроить 23,7 тыс. человек.

В 2024 году Всероссийская ярмарка трудоустройства «Работа России. Время Возможностей» пройдет 12 апреля и 28 июня.

Приглашаем профсоюзные организации предприятий также подключиться на площадках, где будут выставлены их предприятия, для наибольшего привлечения внимания молодежи к своим предприятиям через проведения мастер классов, квестов и т.д.

### **Слайд 8 (Реализация 362 – частичная компенсация работодателям)**

С 2021 года в республике реализуется государственная поддержка юрлиц, включая некоммерческие организации, и индивидуальных предпринимателей при трудоустройстве отдельных категорий граждан, а также граждан, переезжающих из других субъектов Российской Федерации, так и из других муниципальных образований Республики Татарстан (*постановление Правительства РФ от 13.03.21 № 362*).

Субсидия в виде частичной компенсации затрат работодателя на выплату заработной платы работникам предоставляется Социальным фондом Российской Федерации.

Размер субсидии определяется как произведение величины минимального размера оплаты труда, увеличенной на сумму страховых взносов в государственные внебюджетные фонды, на фактическую численность трудоустроенных граждан.

*Максимальное возмещение затрат работодателю составит - 3 месяца X (19 242 руб. + 30%) = 75,0 тыс. руб. (на 1 трудоустроенного человека из числа отдельных категорий).*

*При переезде максимальное возмещение затрат работодателю составит - 4 месяца X (3\*19 242 руб. + 30%) = 300,2 тыс. руб. (12 МРОТ).*

В 2023 году в рамках данного постановления трудоустроено 1824 человека (план на 2023 год – 1 500 человек). По состоянию на 12.03.2024 года трудоустроено 255 человек.

В 2024 году дополнительно введена новая мера, при трудоустройстве инвалидов работодатели, являющиеся индивидуальными предпринимателями, и относящиеся к категории физических лиц, признанные в установленном

порядке инвалидами, либо работодатели, учредителями которых являются физические лица, признанные в установленном порядке инвалидами, и (или) общероссийские общественные организации инвалидов, получают увеличенный размер субсидий.

*Максимальные выплаты работодателю в данном случае на одного трудоустроенного гражданина составят 6 минимальных размеров оплаты труда, увеличенных на сумму страховых взносов в государственные внебюджетные фонды.*

Для получения субсидии работодатель должен:

*подать заявление в Фонд пенсионного и социального страхования Российской Федерации (далее – Социальный Фонд);*

*принять на работу соискателей на условиях полного рабочего дня;*

*выплачивать заработную плату трудоустроенным гражданам в размере не ниже величины минимального размера оплаты труда;*

*предоставлять меры финансовой поддержки (компенсация затрат работника на проезд к новому месту проживания, аренда жилья, материальная помощь, питание, иные выплаты) трудоустроенному гражданину на основе заключенного с ним соглашения (при переезде).*

### **Слайд 9 (по незанятым)**

По оценке в республике не работают «по уважительным» причинам около 278,7 тыс. человек (плюс более 210 тыс. заняты учебой) и это потенциал для привлечения к занятости, в том числе:

граждане, находящиеся в отпуске по уходу до 3-х лет (52,6 тыс. человек) – стимулирование раннего выхода на работу. (на уровне РФ – сохранение в полном объеме пособия по уходу за ребенком при выходе на полный режим работы);

лица, осуществляющие уход за пожилыми и инвалидами, получающие 1 200 руб. из Социального фонда (78 тыс. человек) (обращение в ПФ по РТ). В этой части государство постепенно решает вопрос о возможности сохранения выплаты для родителей детей инвалидов;

граждане, вышедшие на досрочную пенсию (66,4 тыс. человек);

лица, находящиеся в местах лишения свободы (3,7 тыс.

человек);

неработающие инвалиды трудоспособного возраста (78 тыс. человек).

В условия дефицита рабочей силы служба занятости активно вовлекает в работу и эти категории.

В настоящее время в республике численность инвалидов трудоспособного возраста в республике составляет 107,8 тыс. человек, из которых работают всего 31,4% (33,8 тыс. человек).

Применяемый в республике механизм квотирования не только обеспечивает инвалидам гарантии занятости, но и показывает работодателю, что категории работников есть разные и нужно использовать весь потенциал трудовых ресурсов.

Необходимо учитывать, что квалификационный уровень освобожденных и находящихся в местах лишения свободы, даже с учетом проводимого там профессионального обучения, обычно ниже среднестатистического претендента на рабочее место, но среди вакансий республики 84% - не требуют никакой квалификации.

### **Слайд 10 (Обучение взрослого населения)**

**Инструментом покрытия кадровой потребности является и обучение взрослого населения.**

За период 2019-2023г. в рамках НП «Демография» обучено 35 тыс. граждан, в т.ч. в 2023г. - 8,3 тыс. граждан.

С 2024 г. предусмотрены новшества: программа продлена до 2030 г., вошли новые категории – инвалиды и любой родственник, осуществляющий уход за ребенком в отпуске до 3 лет, а также желающие сменить работу.

МРГ по вопросу восстановления рынка труда утвержден перечень приоритетных образовательных программ, по которым будет осуществляться обучение.

Показателями эффективности будет занятость по трудовому договору, а не самозанятость или работа ИП.

*Контролер КИПуА,*

*Контролер качества продукции и технического процесса*

*Мастер производственного обучения*

*Мастер слесарных работ*

*Механик авиационный по технической эксплуатации беспилотных авиационных систем*

*Оператор станков с программным управлением*

*Специалист по обслуживанию и ремонту электронной техники*

*Специалист по производству и обслуживанию авиационной техники*

*Специалист по технологиям машиностроительного производства*

*Фрезеровщик на станках с числовым программным управлением*

*Показателями эффективности будет занятость по трудовому договору, а не самозанятость или работа ИП.*

### **Слайд 11 (целевое обучение)**

**Еще один инструмент решения кадрового вопроса – формирование целевого обучения.**

Сегодня реальный сектор экономики не в полной мере пользуется возможностью целевого обучения. Так в целом по республике по высшему образованию было выделено 3 447 учебных места под целевой заказ, фактически принято 1 409 человек или 41%.

Недостаточно используют этот инструмент: предприятия машиностроения – 30%, IT сектора – 33%, химической промышленности – 45%, строительства – 46%.

Полностью используют только учреждения здравоохранения (94%).

### **Слайд 12 (Нововведение - Целевое обучение) новый слайд**

С 2024 года на уровне Российской Федерации внедряется новый механизм целевого обучения:

-на гражданина, заключившего договор о целевом обучении, возлагается ответственность по осуществлению трудовой деятельности не менее 3х лет;

-договор могут заключать не только поступающие в учебные заведения среднего профессионального и высшего образования, но и обучающиеся студенты, обратившись либо непосредственно к работодателю или в образовательную



организацию;

- договора целевого обучения по образовательным программам среднего профессионального и высшего образования предполагается реализовать на ЕЦП «Работа в России». Заказчики целевого обучения должны будут размещать предложения о целевом обучении начиная с приемной кампании 2024/2025 учебного года. Это сделает механизм целевого обучения прозрачным и обеспечит к нему широкий доступ желающих.

Работодателям необходимо начинать работу с «целевиками» не в момент приемной кампании, а подбирать мотивированных ребят со средней школы.

### **Слайд 13 (Жить и работать в Татарстане)**

Привлечение в республику трудовых ресурсов предполагает продвижение региона, в том числе и в рамках проекта «Жить и работать в Татарстане». Нам необходимо проведение совместной работы в информационном поле, чтобы изменить взгляд на проживание в Республике Татарстан с целью увеличения притока молодых людей в республику и одновременно для этого строительство арендного жилья, общежитий для стратегических предприятий.

Дополнительным источником увеличения численности работающих может стать снятие отдельных ограничений при приеме на работу, а также увеличение квоты на трудоустройство иностранной рабочей силы, расширение оргнабора из безвизовых стран.

Выход на работу безработных уже не является резервом для рынка труда. Зато в стране есть большой навес скрытых трудовых резервов — люди, которые в силу разных причин не принадлежат к экономически активному населению. Если к этому добавить иммиграцию, потенциал дополнительной рабочей силы окажется еще выше. Задача для всех участников рынка труда, в первую очередь для самих работодателей, вовлечь их в экономику республики.

Работодатель должен понимать, что не стоит ждать только «легких» категорий, которые квалифицированы, мотивированы и ищут работу, но и ориентироваться на тех граждан, которые не имеют определённого навыка, но готовы работать и обучаться.

В условиях дефицита кадров перед работодателями стоит непростая задача - они должны проанализировать свои преимущества и слабые места для привлечения и закрепления сотрудников, оценить уровень заработной платы на предприятии, в том числе по отдельным профессиям, какой соцпакет предлагают другие работодатели, как решается вопрос с обеспечением жильем, с питанием на производстве, с доставкой на работу, активно использовать меры господдержки, а также заблаговременно прогнозировать кадровую потребность подготовки кадров.

**Слайд 14 (Спасибо за внимание)**