**ТОРГОВО-ПРОМЫШЛЕННАЯ ПАЛАТА ЧУВАШСКОЙ РЕСПУБЛИКИ**

**ДОКЛАД**

**«Анализ и прогноз потребности в кадрах для отраслей экономики Чувашской Республики на 2021-2024 гг.»**

**Чебоксары - 2021**

**Содержание**

|  |  |
| --- | --- |
|  | Стр. |
| ВВЕДЕНИЕ | 4 |
| 1. ОБОСНОВАНИЕ ВЫБОРА МЕТОДИКИ ПРОВЕДЕНИЯ ИССЛЕДОВАНИЙ | 8 |
| 2. АНАЛИЗ СУЩЕСТВУЮЩЕГО ПОЛОЖЕНИЯ НА РЫНКЕ ТРУДА  ЧУВАШСКОЙ РЕСПУБЛИКИ | 11 |
| 2.1. Численность и состав населения Чувашии | 11 |
| 2.2. Структура занятости населения Чувашии | 12 |
| 2.3. Безработица на рынке труда в Чувашии | 13 |
| 2.4. Заработная плата в отраслях экономики Чувашии | 27 |
| 2.5. Предложения на рынке труда в Чувашии | 37 |
| 2.6. Кадровые потребности на рынке труда Чувашии | 54 |
| 3. ПРОГНОЗ ПОТРЕБНОСТИ В КАДРАХ ПО ОТРАСЛЯМ ЭКОНОМИКИ  ЧУВАШСКОЙ РЕСПУБЛИКИ НА 2020-2024 ГГ. | 67 |
| 3.1. ПРОМЫШЛЕННОСТЬ | 67 |
| 3.1.1. Общая характеристика отрасли | 67 |
| 3.1.2. Анализ анкет предприятий промышленности и энергетики | 72 |
| 3.1.3. Спрос на рынке труда в промышленности | 75 |
| 3.1.4. Стоимость рабочей силы в промышленном производстве | 83 |
| 3.2. АГРОПРОМЫШЛЕННЫЙ КОМПЛЕКС | 88 |
| 3.2.1. Общая характеристика отрасли | 88 |
| 3.2.2. Анализ анкет предприятий АПК | 92 |
| 3.2.3. Рекомендации по гармонизации спроса и предложения на рынке труда в АПК | 95 |
| 3.3. СТРОИТЕЛЬСТВО И ЖКХ | 97 |
| 3.3.1. Общая характеристика отрасли | 97 |
| 3.3.2. Жилищно-коммунальное хозяйство | 98 |
| 3.3.3. Анализ анкетных данных предприятий отрасли строительство и ЖКХ | 99 |
| 3.4. ТРАНСПОРТ И ДОРОЖНОЕ ХОЗЯЙСТВО | 106 |
| 3.4.1. Общая характеристика отрасли | 106 |
| 3.4.2. Анализ анкетных данных по опросу предприятий транспорта | 109 |
| 3.5. ТОРГОВЛЯ И СФЕРА УСЛУГ | 116 |
| 3.5.1. Общая характеристика отрасли | 116 |
| 3.5.2. Анализ ответов на вопросы в анкетах работодателей | 123 |
| 3.6. ОБРАЗОВАНИЕ | 130 |
| 3.6.1. Общая характеристика отрасли | 130 |
| 3.6.2. Анализ и прогноз потребности в кадрах для дошкольных образовательных учреждений Чувашской Республики | 132 |
| 3.6.3. Анализ и прогноз потребности в кадрах для общеобразовательных организаций Чувашской Республики | 134 |
| 3.6.4. Анализ и прогноз потребности в кадрах для системы профессионального образования и организаций дополнительного образования Чувашской Республики | 136 |
| 3.7. ЗДРАВООХРАНЕНИЕ И СОЦИАЛЬНЫЕ УСЛУГИ | 139 |
| 3.7.1. Характеристика сферы здравоохранения | 139 |
| 3.7.2. Анализ ответов на вопросы в анкетах работодателей | 142 |
| 3.7.3. Выводы по кадровому обеспечению здравоохранения и социальной сферы | 147 |
| 3.8. ИНФОРМАТИЗАЦИЯ И СВЯЗЬ | 149 |
| 3.8.1. Общая характеристика отрасли | 149 |
| 3.8.2. Анализ табличных данных анкеты | 152 |
| 3.8.3. Анализ ответов на дополнительные анкетные вопросы | 155 |
| 4. КАДРОВОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ РЕАЛИЗАЦИИ ГОСУДАРСТВЕННЫХ ПРОГРАММ И ПРОЕКТОВ В ЧУВАШСКОЙ РЕСПУБЛИКЕ | 162 |
| 5. ДИСПРОПОРЦИИ И СООТНОШЕНИЯ ПРОГНОЗИРУЕМОГО СПРОСА И ПРЕДЛОЖЕНИЯ НА РЫНКЕ ТРУДА ЧУВАШСКОЙ РЕСПУБЛИКИ | 166 |
| 5.1. Тенденции развития рынка труда в прогнозный период | 166 |
| 5.2. Подходы работодателей к решению кадрового обеспечения предприятий | 168 |
| 5.3. Диспропорции, выявленные на рынке труда в Чувашской Республике | 172 |
| 6. РЕГУЛИРОВАНИЕ РЫНКА ТРУДА В ЧУВАШСКОЙ РЕСПУБЛИКЕ | 180 |
| 6.1. Ситуация на рынке труда в условиях пандемии | 180 |
| 6.2. Основные проблемы кадрового обеспечения отраслей экономики | 182 |
| 6.3. Выводы и рекомендации по гармонизации рынка труда | 190 |
| ПРИЛОЖЕНИЯ: | 193 |
| Приложение 1а. Образец анкеты для выявления кадровой потребности отраслей экономики Чувашской Республики на период 2020-2024 гг. | 194 |
| Приложение 1. Текущая и прогнозная потребность в кадрах и обеспечение их подготовки для промышленности Чувашской Республики на 2021-2024 годы | 198 |
| Приложение 2. Текущая и прогнозная потребность в кадрах и обеспечение их подготовки для АПК Чувашской Республики на 2021-2024 годы | 203 |
| Приложение 3. Текущая и прогнозная потребность в кадрах и обеспечение их подготовки для строительства и ЖКХ Чувашской Республики на 2021-2024 годы | 206 |
| Приложение 4. Текущая и прогнозная потребность в кадрах и обеспечение их подготовки для транспортной отрасли Чувашской Республики на 2021-2024 годы | 208 |
| Приложение 5. Текущая и прогнозная потребность в кадрах и обеспечение их подготовки для торговли и сферы услуг Чувашской Республики на 2021-2024 годы | 210 |
| Приложение 6. Текущая и прогнозная потребность в кадрах и обеспечение их подготовки для системы образования Чувашской Республики на 2021-2024 годы | 211 |
| Приложение 7. Текущая и прогнозная потребность в кадрах и обеспечение их подготовки для здравоохранения и социальной сферы Чувашской Республики 2021-24г. | 214 |
| Приложение 8. Текущая и прогнозная потребность в кадрах и обеспечение их подготовки для сферы информатизации Чувашской Республики на 2021-2024 годы | 217 |
| Приложение 9. Оценка потребности промышленности в специалистах высшей квалификации Чувашской Республики на период 2021-2025 годы:  9.1. Потребность в бакалаврах ………………………………………………………….  9.2. Потребность в специалистах ……………………………………………………….  9.3. Потребность в магистрах ………………………………………………….. | 219  219  221  222 |
| Приложение 10. Перечень наиболее дефицитных профессий по отраслям:  10.1. Промышленность …………………………………………………………………..  10.2. АПК ………………………………………………………………………………….  10.3. Строительство и ЖКХ ……………………………………………………………...  10.4. Транспорт и дорожное хозяйство ………………………………………………….  10.5. Торговля и сфера услуг …………………………………………………………….  10.6. Образование …………………………………………………………………………  10.7. Здравоохранение и социальная сфера ……………………………………………..  10.8. Информатизация и связь …………………………………………………………… | 224  224  226  227  228  229  230  231  232 |

# Введение

Торгово-промышленная палата Чувашской Республики в соответствии с «Республиканской программой сбалансированности потребности экономики в кадрах и рынка образовательных услуг» регулярно проводит мониторинг количественных и качественных характеристик рынка труда:

* потребность предприятий/организаций в квалифицированных рабочих кадрах и специалистах;
* требования работодателей к качеству профессиональной подготовки;
* динамика трудоустройства выпускников учреждений профессионального образования.

Настоящее исследование потребности предприятий/организаций в квалифицированных рабочих кадрах (в разрезе профессий) для развития отраслей экономики на 5-летнюю перспективу проведено совместно с Министерствами и ведомствами Чувашской Республики по протокольному поручению Главы Чувашской Республики О.А. Николаева (от 03 июня 2020 г. № 02/01-8575).

В исследование было вовлечено более 900 предприятий, организаций и индивидуальных предпринимателей Чувашской Республики.

Сравнение численности работников на рынке труда и потребности в них предприятий/организаций на протяжении нескольких лет предоставляет возможность показать динамику развития отраслей экономики, изменение структуры занятости.

Кроме того, результаты исследования позволяют оценить соответствие структуры подготовки рабочих кадров потребности рабочих мест в экономике и представляют интерес для руководителей и специалистов органов исполнительной власти Чувашской Республики, руководителей предприятий (организаций) различных форм собственности и отраслевой принадлежности, руководителей учреждений системы профессионального образования.

Доклад «Анализ и прогноз потребности в кадрах для отраслей экономики Чувашской Республики на 2021-2024 гг.» (далее – Доклад) подготовлен межведомственной рабочей группой, в состав которой вошли представители 8 министерств республики с привлечением экспертов Торгово-промышленной палаты Чувашской Республики.

Основные требования к содержанию Доклада изложены в Техническом задании, подписанном официальным Заказчиком разработки проекта от имени Министерства экономики и социального развития Чувашской Республики.

Цель доклада – предоставление органам государственной власти Чувашской Республики, органам местного самоуправления и общественности объективной и систематизированной информации о реальном обеспечении предприятий и организаций кадрами, о кадровом потенциале и системе подготовки кадров для поступательного развития экономики с прогнозом на период до 2024 года.

Задачи доклада:

1. Изучить состояние рынка труда Чувашской Республики, структуру занятости населения в экономике Чувашской Республики.

2. Выявить потребности отраслей экономики и системообразующих предприятий Чувашской Республики в кадрах, в том числе определить прогнозные значения потребности.

3. Определить степень соответствия подготовки кадров в системе профессионального образования потребностям экономики Чувашской Республики.

4. Изучить систему и мероприятия по регулированию рынка труда.

5. Определить основные задачи по дальнейшему регулированию рынка труда.

В докладе использованы материалы, предоставленные:

* Министерством экономического развития и имущественных отношений Чувашской Республики;
* Министерством труда и социальной защиты Чувашской Республики;
* Министерством образования и молодежной политики Чувашской Республики;
* Министерством строительства, архитектуры и жилищно-коммунального хозяйства Чувашской Республики;
* Министерством промышленности и энергетики Чувашской Республики;
* Министерством сельского хозяйства Чувашской Республики;
* Министерством транспорта и дорожного хозяйства Чувашской Республики;
* Министерством здравоохранения и социального развития Чувашской Республики;
* Территориальным органом Федеральной службы государственной статистики по Чувашской Республике;
* Торгово-промышленной палатой Чувашской Республики;
* Образовательными учреждениями профессионального образования Чувашской Республики.
* Дополнительные источники из сайтов федеральных и республиканских министерств и ведомств, а также сайты аналитических центров исследования рынка труда.

В докладе нашли отражение основные проблемы обеспечения кадрами экономики Чувашской Республики. Актуальность доклада обусловлена рядом социально-экономических и иных причин. В настоящее время рынок труда и рынок образовательных услуг не являются составными частями единой системы и выступают как самостоятельные подсистемы со своими целями и задачами. Разнообразные механизмы сотрудничества или совместной деятельности системы профессионального образования и работодателей в сфере подготовки кадров не имеют общих целевых установок и не носят системного характера.

Важнейшей проблемой является отсутствие заказа со стороны работодателей на подготовку кадров в количественном и качественном выражении. С другой стороны, возникают сложности по оптимизации сети организаций профессионального образования и профилей подготовки в них. В связи с этим целенаправленная, комплексная деятельность органов исполнительной власти Чувашской Республики и органов местного самоуправления, общественных объединений и социальных институтов по решению проблем обеспечения экономики кадрами требует анализа и определения перспектив развития рынка труда и рынка образовательных услуг.

В первом разделе доклада изложены обоснования выбора методик проведения исследования с учетом специфики проекта.

Второй раздел доклада содержит структуру занятости населения в экономике, возрастной и образовательный состав занятых, заработную плату в отраслях экономики, информацию по безработице на рынке труда, предложения на рынке труда и общие кадровые потребности в Чувашской Республике.

Третий раздел доклада содержит аналитический материал по кадровой потребности в отраслях экономики республики на период с 2021 по 2024 годы.

Четвертый раздел доклада информирует о кадровом обеспечении реализации государственных программ и региональных проектов, а также инвестиционных проектов в разделе отраслей экономики.

В пятом разделе приводится аналитический материала по выявленным диспропорциями в соотношении прогнозируемого спроса и предложений на рынке труда в Чувашской Республике.

Шестой раздел посвящен мерам по регулированию рынка труда, в частности реализации программ содействия занятости населения; мерам по обеспечению отраслей экономики кадрами, предусмотренными в республиканских программах, подпрограммах и иных нормативно-правовых документах; формам социального партнерства в сфере подготовки кадров, задачам по дальнейшему регулированию рынка труда.

Итоговые сведения о кадровой потребности отраслей экономики Чувашии на период с 2021 по 2024 года в разрезе профессий представлены в приложениях к Докладу. В этих приложениях содержатся сведения о возможностях образовательных учреждений республики в части подготовки кадров по востребованным профессиям.

В докладе раскрывается возрастающая роль взвешенной государственной политики по отношению к обеспечению кадрами региональной экономики, достижению соответствия подготовки кадров системой профессионального образования реальным потребностям экономики, сбалансированности на региональном рынке труда, подготовки кадров, востребованных республиканским рынком труда.

Предложения, изложенные в докладе, могут стать основой для деятельности министерств и ведомств, органов местного самоуправления в части обеспечения экономики Чувашской Республики кадрами.

Ниже представлены ссылки на основные аналитические источники материалов, используемых при подготовке Доклада:

1. <https://www.economy.gov.ru/> - официальный сайт Министерства экономического развития Российской Федерации (Минэкономразвития РФ)

2. <http://minec.cap.ru/> - официальный сайт Министерства экономического развития и имущественных отношений Чувашской Республики

3. <https://rosstat.gov.ru/> - сайт Федеральной службы государственной статистики (Росстат)

4. <https://chuvash.gks.ru/> - сайт Территориального органа Федеральной службы государственной статистики по Чувашской Республике (Чувашстат)

5. <https://mintrud.gov.ru/> - сайт Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации (Минтруд России)

6. <http://www.mintrud.cap.ru/> - сайт Министерства труда и социальной защиты Чувашской Республики (Минтруд Чувашии)

7. <https://stats.hh.ru/chuvash_republic> - сайт аналитического центра hhИндекс

8. <https://cheb.rabota.ru/articles/hr/trends> - сайт аналитического центра Работа.ру

9. <https://www.superjob.ru/research/articles/112599/rynok-truda/> - сайт Исследовательского центра «SuperJob»

10. <https://рыноктруда.рф/> - сайт «Онлайн-данные рынка труда в России»

11. <https://gorodrabot.ru/> - сайт центра по поиску вакансий «ГородРабот.ру»

12. <https://www.finam.ru/analysis/newsitem/rynok-truda-2021-ozhidaniya-i-realnost-20210108-11000/> - сайт аналитического центра «Финам» для инвесторов

13. <https://cheboksary.hh.ru/region/vacancies> - сайт службы HeadHanter.

Стержневым источником для анализа рынка труда в рамках подготовки Доклада стали сведения анкетного опроса предприятий и организаций Чувашии (обработано анкет от более 900 респондентов). Форма анкеты рассмотрена и утверждено межведомственной рабочей группой в составе 8 министерств Чувашской Республики и Торгово-промышленной палаты ЧР (приложение 1а).

# ОБОСНОВАНИЕ ВЫБОРА МЕТОДИКИ ПРОВЕДЕНИЯ ИССЛЕДОВАНИЙ

В качестве методологической основы исследования экспертами использовались как общенаучные методы (качественный и количественный анализ, синтез, дедукция и индукция), так и специфические методы (методы статистики, экономико-математические методы, методы формальной логики и экстраполяция).

Настоящее исследование представляет собой комплексную оценку республиканского рынка труда и направлено на определение потребностей предприятий/организаций Чувашской Республики в рабочих кадрах.

Объектом исследования явились предприятия/организации различных форм собственности и отраслевой принадлежности.

Специфика настоящего исследования заключается в том, что прогнозные потребности в рабочих кадрах построены на оценках работодателями перспектив развития своих предприятий (сохранение, расширение существующих рабочих мест и/или создание новых).

Основным методом получения информации явилось анкетирование работодателей.

В качестве дополнительных методов исследования были использованы:

* анализ государственных программ, региональных и инвестиционных проектов развития Чувашской Республики;
* анализ статистических данных (в т.ч. демографической статистики) и выявление тенденций в сфере занятости населения;
* анализ данных о вакансиях КУ ЦЗН Чувашской Республики Минтруда Чувашии;
* экспертные оценки специалистов Торгово-промышленной палаты, КУ ЦЗН Чувашской Республики Минтруда Чувашии, руководителей ассоциаций, предприятий/организаций, учебных заведений системы профессионального образования (СПО, ВО, ДПО).

Необходимость использования дополнительных методов обусловлена определенным фоном субъективности оценок работодателями перспектив развития своих предприятий.

При расчете потребностей экономики в рабочих кадрах учитывался также коэффициент ротации – ежегодное естественное обновление персонала.

В целях обеспечения достоверности при расчете потребностей экономики Чувашской Республики в специалистах были проанализированы несколько методов и методик, разработанных для исследований рынка труда:

1.1. *Штатно-номенклатурный метод,* который основывается на плановых показателях развития производства, типовых структурах и штатах, а также номенклатурах должностей, подлежащих замещению специалистами с высшим и средним специальным образованием. Штатно-номенклатурный метод при наличии плановых показателей позволяет определить, как число специалистов (на основе штатных расписаний), так и их квалификационный уровень. Типовые номенклатуры должностей, подлежащих замещению специалистами с высшим и средним специальным образованием, а также типовые штатные расписания разрабатываются аппаратом организации и утверждаются ее руководством.

В разработке номенклатур, наряду с работниками кадровых служб, принимают участие сотрудники технических, планово-экономических, производственных и других подразделений, осуществляющих функции текущего и перспективного планирования.

Данный метод является достаточно эффективным, однако в нынешней ситуации (оптимизация кадровых ресурсов) он является весьма затратным в плане человеческих и временных ресурсов.

1.2. При определении потребности в специалистах на долгосрочную перспективу и отсутствии подробных плановых показателей применяют *метод расчета коэффициента насыщенности* (отношения числа специалистов к одной тысяче работников). Этот метод может использоваться при определении потребности в специалистах, как для отдельного подразделения, так и для предприятия в целом.

Данный метод по своей сути соответствует сложившейся ситуации (отсутствие подробных плановых показателей), однако был отклонен по той причине, что настоящее исследование рассчитано не на долгосрочную, а на среднесрочную перспективу.

1.3. *Метод экстраполяции* основан на продлении в будущее существующих тенденций, связывающих показатели производства и количество специалистов высшей квалификации. Соответствующие нормативы могут быть экстраполированы в будущее, а прогноз объема работ может послужить отправной точкой для определения потребностей в персонале. Для успешного применения экстраполяции необходимо иметь в наличии тенденции и нормативы, на которые можно будет опираться в соответствующих вычислениях. Кроме того, цифры, полученные путем экстраполяции, должны быть скорректированы с учетом планирования мероприятий по повышению производительности труда, если таковые имеются.

Использование метода было поставлено под сомнение ввиду наличия противоречивых тенденций на современном рынке труда Чувашии.

1.4. *Балансовый метод*очень близок к экстраполяции, но отличие заключается в том, что планирование специалистов, в данном случае, осуществляется для нескольких связанных между собой видов деятельности в организации. Таким образом, баланс между видами деятельности может быть просчитан как по продукции, так и персоналу.

При этом здесь сохраняется основной недостаток экстраполяции: те тенденции и соотношения, которые распространяются на будущий период деятельности организации, должны уже существовать. Это говорит о том, что данный метод хорошо работает применительно к неизменным условиям работы и видам деятельности.

1.5. *Метод моделирования* может применяться для определения потребностей в рабочей силе в изменяющихся условиях. Модель может быть составлена как на основе требований технологии (масштабов работ, соответствия между количеством работников и видом оказываемой услуги, количеством и спецификой потоков информации и др.), так и на основе социотехнического подхода, учитывающего запросы производственной и социальной подсистем предприятия / организации (обогащение труда, развитие персонала, ротация кадров и др.).

В связи со спецификой сложившейся в настоящее время экономической ситуации этот метод и был положен в основу расчета потребности экономики республики в специалистах.

Для разработки модели будущего состояния предприятий / организаций использовался метод опроса, для проведения которого была разработана специальная анкета и инструкция к ее заполнению (см. приложение).

В качестве дополнительных методов исследования были использованы:

- анализ статистических данных и выявление трендовых тенденций в сфере занятости;

- анализ программ и проектов социально-экономического развития региона;

- анализ программ и отчетов о деятельности системы профессионального образования;

- экспертные оценки специалистов Торгово-промышленной палаты Чувашской Республики.

Необходимость использования дополнительных методов обусловлена недостаточной определенностью сложившейся экономической ситуации и субъективностью оценок работодателями перспектив развития своего предприятия.

Исследование проводилось в 3 этапа:

I этап – разработка инструментария исследования;

II этап – сбор данных о потребностях экономики в рабочих кадрах на 2021-2024 гг.;

III этап – обработка и анализ данных, подготовка отчета о проведении исследования.

# АНАЛИЗ СУЩЕСТВУЮЩЕГО ПОЛОЖЕНИЯ на рынке труда Чувашской Республики

## Численность и состав населения

Численность населения Республики, по данным Федеральной службы государственной статистики, составляет 1 217,8 тыс. чел. (на 1 января 2020 г.). Плотность населения – 66,4 чел./км2 (по данным Комплексной программы социально-экономического развития Чувашской Республики).

Городское население составляет 771,9 тыс. чел. (63,4%). Сельское население - 445,9 тыс. чел. (36,6%).

Населенные пункты с численностью населения свыше 100 тыс. чел. – город Чебоксары (505,8 тыс. чел.) и г. Новочебоксарск (127,1 тыс. чел.).

Чувашская Республика находится на стыке двух культур (европейской и азиатской) и двух религий (христианства и ислама). Это создало атмосферу компромиссных, уважительных, равноправных взаимоотношений у проживающих здесь народов, сформировав стабильные и предсказуемые межнациональные и межконфессиональные отношения, отличающиеся спокойствием и толерантностью. Это способствует стабильности в формировании трудовых отношений.

Сегодня в Чувашии проживают представители 128 национальностей, но абсолютное большинство населения республики состоит из чувашей - 67,7% (814 750 чел.) – это одна из самых больших долей титульной национальности среди российских республик. К русским относится 26,9% (323 274 чел.) населения, татарам – 2,8% (34 214 чел.), мордве – 1,1% (13 014 чел.).

По численности населения в Российской Федерации чуваши занимают пятое место после русских, татар, украинцев и башкир.

Численность постоянного населения Чувашской Республики на 1 января 2020 г. составила 1 217 820 человек (41 место среди регионов России), сократившись с 2018 года на 13 297 человек, или на 1,1%. Численность сельского населения за 3 года уменьшилась на 16,4 тыс. человек (на 3,6%); численность городского населения увеличилась на 3,1 тыс. человек (на 0,4%). В общей структуре населения доля горожан составила 63,4% (74,0% в среднем в России), сельских жителей – 36,6% (26,0%).

Сокращение численности населения происходило в том числе за счет миграционной убыли, которая в 2019 году составила 5 325 человек (2017 год – 3 107, 2018 год – 5 325) или 43,4 на 10 тыс. населения.

В среднем по Республике на 1 января 2020 г. плотность населения составила 66,4 чел. на 1 км2 (10 место в России, 1 место в ПФО).

В 2019 году в Чувашской Республике родилось 11 663 человека, коэффициент рождаемости составил 9,5 на 1 тыс. населения (Россия – 10,1; ПФО – 9,6). В городах наблюдалась более высокая рождаемость, чем в сельской местности (10,0 и 8,7 на 1 тыс. человек населения соответственно). Число родившихся, по сравнению с 2017 годом, уменьшилось на 2289 человек.

## Структура занятости населения

На 1 января 2020 г. в банке вакансий органов службы занятости имелись сведения о наличии 17 245 вакансий, продолжительность существования которых составляет: менее 1 месяца – 7 835 единиц (45,4%), от 1 до 3 месяцев – 4 932 (28,6%), от 3 до 6 месяцев – 2 007 (11,6%), от 6 месяцев до 1 года – 1 506 (8,7%), свыше 1 года – 965 (5,7%). Коэффициент напряженности на рынке труда республики на 1 января 2020 г. составил 0,3 единицы.

Численность незанятых трудовой деятельностью граждан на конец декабря 2019 г. составляло 4,8 тыс. человек, из них безработных – 4,2 тыс. человек, среди которых 3,7 тыс. человек получали пособия по безработице.

По данным мониторинга ситуации на рынке труда численность безработных граждан, состоящих на учете в органах службы занятости республики в 2020 г. составила 21 904 чел., уровень регистрируемой безработицы к численности рабочей силы (экономически активному населению) – 3,61% (на 1 января 2020 г. – 4 222 чел.; 0,68%). Уровень общей безработицы, рассчитанный по методологии МОТ, в среднем за I квартал 2020 г. составил 4,6%.

В связи со сложившейся в 2020 году социально-экономической ситуацией регистрируется увеличение количества обращений граждан в органы службы занятости населения республики.

В целях содействия в поиске работы гражданам, ищущим работу, органами службы занятости с начала 2019 года организовано 233 ярмарки вакансий, в которых приняли участие 409 организаций. В ходе ярмарок вакансий трудоустроено 1619 человек, что составляет 30,4% от посетивших ярмарку.

В январе-декабре 2019 г. на профессиональное обучение и получение дополнительного профессионального образования направлено 1897 безработных граждан, в том числе 48 инвалидов, 1 выпускник образовательных учреждений, не приступавший к трудовой деятельности, 146 граждан предпенсионного возраста и др. Обучение проводилось в образовательных учреждениях всех уровней образования по профессиям (специальностям), востребованным на рынке труда. Также, на прохождение профессионального обучения и получение дополнительного профессионального образования направлено 402 женщины, имеющие детей в возрасте до 3-х лет, в том числе 172 женщины, находящиеся в отпуске по уходу за ребенком до 3-х лет, 230 – не состоящие в трудовых отношениях с работодателями, осуществляющие уход за ребенком до 3-х лет.

Государственная услуга по профессиональной ориентации оказана 34569 гражданам, в том числе 6390 безработным, 887 инвалидам, 20 гражданам, уволенным с военной службы, 6533 длительно не работающим, 128 освобожденным из учреждений исполнения наказаний, 275 женщинам в период отпуска по уходу за ребенком до достижения возраста 3лет и другим категориям граждан.

Во многих организациях наблюдается старение персонала (см. приложения №№ 1-8).

## Безработица на рынке труда в Чувашии

Понятие безработицы строго формализовано и имеет четкие статистические критерии. К безработным относятся лица, которые в рассматриваемый период удовлетворяли одновременно следующим критериям: не имели работы, занимались её поиском в течение последних четырех недель и были готовы приступить к работе в течение обследуемой недели.

Вместе с тем, снижение числа граждан, соответствующих этому определению, призванное отражать социально-экономические успехи общества, не совсем объективно отражают ситуацию на рынке труда. Так, формально занятым считается каждый, кто отработал хотя бы час в течение референтной недели. Если человек не имеет работы, но по тем или иным причинам не ищет ее или не готов к ней приступить, то он не считается безработным. В России граждане, находящиеся в административных отпусках без оплаты, также не включаются в число безработных.

Дополнить категорию регистрируемых безработных помогает т.н. потенциальная рабочая сила – незанятые лица, которые выражают заинтересованность в получении работы за оплату или прибыль, однако сложившиеся условия ограничивают их активные поиски работы или их готовность приступить к работе. Потенциальная рабочая сила определяется как все лица обследуемого возраста, которые в течение короткого учетного периода (неделя) не были ни занятыми, ни безработными, и при этом:

* предпринимали действия «в поисках работы», были «не готовы приступить к работе в настоящий момент», однако будут готовы приступить к работе в течение двух недель после обследуемой недели (т.е. соискатели, не готовые приступить к работе);
* не предпринимали действий «в поисках работы», однако хотели работать и были «готовы приступить к работе в настоящий момент» (т.е. не находящиеся в поисках работы лица, потенциально готовые приступить к работе).

Таблица 2.1 - Безработные, потенциальная рабочая сила и совокупный показатель уровня безработицы и потенциальной рабочей силы[[1]](#footnote-1)

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
|  | Безработные,  тыс. чел. | Потенциальная рабочая сила – всего,  тыс. чел. | из них | | Уровень  безработицы, % | Совокупный  показатель  безработицы  и потенциальной рабочей силы, % |
| ищут работу,  но не готовы  приступить  к работе | не ищут,  но готовы приступить  к работе |
| **Всего** | | | | | | |
| 2010 | 5544 | 1731 | 140 | 1590 | 7,3 | 9,4 |
| 2011 | 4922 | 1580 | 124 | 1456 | 6,5 | 8,4 |
| 2012 | 4131 | 1401 | 78 | 1322 | 5,5 | 7,2 |
| 2013 | 4137 | 1439 | 90 | 1349 | 5,5 | 7,2 |
| 2014 | 3889 | 1338 | 82 | 1256 | 5,2 | 6,8 |
| 2015 | 4264 | 1343 | 83 | 1260 | 5,6 | 7,2 |
| 2016 | 4243 | 1203 | 75 | 1128 | 5,5 | 7,0 |
| 2017 | 3969 | 1127 | 66 | 1061 | 5,2 | 6,6 |
| 2018 | 3658 | 1100 | 98 | 1002 | 4,8 | 6,2 |
| 2019 | 3465 | 1573 | 58 | 1515 | 4,6 | 6,5 |
| **Мужчины** | | | | | | |
| 2010 | 3034 | 840 | 72 | 768 | 7,9 | 9,8 |
| 2011 | 2684 | 762 | 62 | 700 | 6,9 | 8,7 |
| 2012 | 2250 | 672 | 40 | 632 | 5,8 | 7,4 |
| 2013 | 2242 | 660 | 45 | 614 | 5,8 | 7,4 |
| 2014 | 2123 | 612 | 41 | 571 | 5,5 | 7,0 |
| 2015 | 2296 | 607 | 39 | 568 | 5,8 | 7,3 |
| 2016 | 2269 | 549 | 38 | 511 | 5,7 | 7,0 |
| 2017 | 2102 | 498 | 35 | 463 | 5,4 | 6,5 |
| 2018 | 1916 | 486 | 45 | 441 | 4,9 | 6,1 |
| 2019 | 1846 | 756 | 31 | 725 | 4,8 | 6,6 |
| **Женщины** | | | | | | |
| 2010 | 2510 | 891 | 69 | 822 | 6,8 | 9,0 |
| 2011 | 2238 | 818 | 62 | 756 | 6,0 | 8,1 |
| 2012 | 1881 | 729 | 38 | 691 | 5,1 | 6,9 |
| 2013 | 1896 | 779 | 44 | 735 | 5,2 | 7,1 |
| 2014 | 1766 | 726 | 41 | 685 | 4,8 | 6,7 |
| 2015 | 1968 | 736 | 44 | 692 | 5,3 | 7,1 |
| 2016 | 1975 | 654 | 37 | 618 | 5,3 | 7,0 |
| 2017 | 1867 | 629 | 30 | 598 | 5,0 | 6,6 |
| 2018 | 1743 | 613 | 53 | 561 | 4,7 | 6,3 |
| 2019 | 1619 | 816 | 27 | 790 | 4,4 | 6,5 |

На протяжении последних лет в стране продолжалось существенное снижение абсолютного числа безработных как в России в целом (с 5 544,2 тыс. чел. в 2010 г. до 3464,8 тыс. в 2019 г.), так и в Приволжском федеральном округе (соответственно с 1198,3 тыс. до 620 тыс. ) и в Чувашии (с 63,4 тыс. до 28,3 тыс.).

Таблица 2.2 - Численность безработных по субъектам Российской Федерации, тыс. чел.

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
|  | **2010 г.** | **2011 г.** | **2012 г.** | **2013 г.** | **2014 г.** | **2015 г.** | **2016 г.** | **2017 г.** | **2018 г.** | **2019 г.** |
| **Российская Федеpация** | **5544,2** | **4922,4** | **4130,7** | **4137,4** | **3889,4** | **4263,9** | **4243,5** | **3969,5** | **3658,5** | **3464,8** |
| **Приволжск фед. округ** | **1198,3** | **1033,8** | **831,9** | **766,9** | **703,4** | **743,2** | **746,9** | **714,5** | **664,7** | **620,0** |
| Республика Башкортостан | 181,9 | 158,7 | 123,8 | 116,0 | 104,9 | 123,3 | 116,0 | 111,5 | 96,0 | 83,8 |
| Республика Марий Эл | 39,4 | 37,6 | 23,8 | 19,2 | 17,3 | 19,0 | 21,3 | 21,3 | 16,6 | 15,4 |
| Республика Мордовия | 25,0 | 24,2 | 22,4 | 20,2 | 19,0 | 18,9 | 18,8 | 18,6 | 17,7 | 18,5 |
| Республика Татарстан | 126,3 | 94,9 | 84,6 | 80,7 | 80,8 | 82,0 | 77,5 | 70,8 | 67,7 | 66,4 |
| Удмуртская Республика | 77,5 | 58,0 | 49,8 | 46,8 | 41,7 | 40,9 | 42,3 | 38,1 | 37,8 | 32,6 |
| **Чувашская Республика** | **63,4** | **51,8** | **38,4** | **38,3** | **34,0** | **33,2** | **33,9** | **31,9** | **31,2** | **28,3** |

Таблица 2.3 - Уровень безработицы населения по субъектам Российской Федерации(ПФО), %.

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
|  | **2010 г.** | **2011 г.** | **2012 г.** | **2013 г.** | **2014 г.** | **2015 г.** | **2016 г.** | **2017 г.** | **2018 г.** | **2019 г.** |
| **Российская Федерация** | **7,3** | **6,5** | **5,5** | **5,5** | **5,2** | **5,6** | **5,5** | **5,2** | **4,8** | **4,6** |
| **Приволжский федеральный округ** | **7,6** | **6,5** | **5,3** | **4,9** | **4,5** | **4,8** | **4,8** | **4,7** | **4,4** | **4,2** |
| Республика Башкортостан | 8,9 | 7,6 | 6,1 | 5,8 | 5,3 | 6,1 | 5,8 | 5,6 | 4,9 | 4,4 |
| Республика Марий Эл | 10,5 | 10,1 | 6,5 | 5,2 | 4,8 | 5,3 | 6,0 | 6,1 | 5,0 | 4,6 |
| Республика Мордовия | 5,4 | 5,2 | 4,9 | 4,4 | 4,2 | 4,2 | 4,2 | 4,2 | 4,2 | 4,2 |
| Республика Татарстан | 6,2 | 4,7 | 4,1 | 4,0 | 3,9 | 4,0 | 3,8 | 3,5 | 3,3 | 3,3 |
| Удмуртская Республика | 9,3 | 6,9 | 6,0 | 5,7 | 5,1 | 5,0 | 5,2 | 4,8 | 4,8 | 4,3 |
| **Чувашская Республика** | **9,5** | **7,8** | **5,9** | **5,7** | **5,0** | **5,0** | **5,3** | **5,1** | **5,0** | **4,7** |
| Пермский край | 8,3 | 7,5 | 6,3 | 6,5 | 5,8 | 6,3 | 5,8 | 6,0 | 5,4 | 5,2 |
| Кировская область | 8,6 | 8,3 | 7,1 | 5,6 | 5,1 | 5,3 | 5,4 | 5,3 | 5,1 | 4,8 |
| Нижегородская область | 7,7 | 7,2 | 5,4 | 4,3 | 4,2 | 4,3 | 4,3 | 4,2 | 4,2 | 4,1 |
| Оренбургская область | 7,2 | 6,3 | 5,4 | 4,9 | 4,4 | 4,8 | 4,9 | 4,5 | 4,4 | 4,4 |
| Пензенская область | 6,4 | 5,4 | 4,9 | 4,8 | 4,6 | 4,7 | 4,6 | 4,5 | 4,4 | 4,3 |
| Самарская область | 5,8 | 5,1 | 3,4 | 3,2 | 3,0 | 3,4 | 4,1 | 4,2 | 3,7 | 3,9 |
| Саратовская область | 6,3 | 6,0 | 5,4 | 5,2 | 4,6 | 4,7 | 5,1 | 4,8 | 5,0 | 4,3 |
| Ульяновская область | 8,8 | 6,8 | 5,6 | 5,5 | 4,8 | 4,9 | 4,6 | 4,4 | 3,7 | 3,8 |

Как видно в Чувашской Республике уровень безработицы продолжает оставаться несколько более высоким по сравнению с общероссийским и соответствующим показателем по ПФО.

Таблица 2.4. Данные по безработице по районам Чувашской Республики

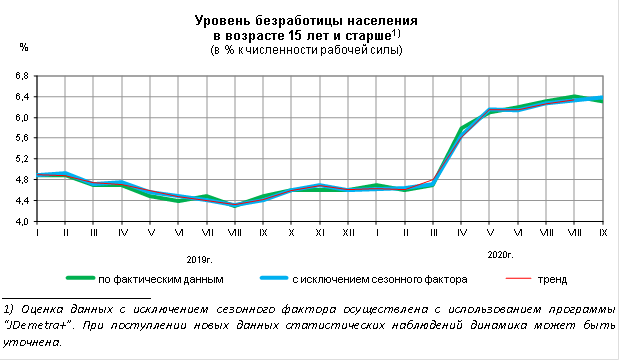
на конец 2019 г.

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Наименование муниципальных образований** | **Численность безработных граждан, чел.** | **Уровень безработицы к численности трудоспособного населения, %** |
| Алатырский р-н | 38 | 0,58 |
| Аликовский р-н | 20 | 0,26 |
| Батыревский р-н | 77 | 0,46 |
| Вурнарский р-н | 68 | 0,40 |
| Ибресинский р-н | 50 | 0,40 |
| Канашский р-н | 83 | 0,43 |
| Козловский р-н | 73 | 0,79 |
| Комсомольский р-н | 35 | 0,27 |
| Красноармейский р-н | 48 | 0,68 |
| Красночетайский р-н | 35 | 0,54 |
| Марпосадский р-н | 79 | 0,71 |
| Моргаушский р-н | 44 | 0,25 |
| Порецкий р-н | 35 | 0,62 |
| Урмарский р-н | 38 | 0,33 |
| Цивильский р-н | 41 | 0,21 |
| Чебоксарский р-н | 201 | 0,57 |
| Шемуршинский р-н | 42 | 0,71 |
| Шумерлинский р-н | 11 | 0,27 |
| Ядринский р-н | 43 | 0,35 |
| Яльчикский р-н | 34 | 0,45 |
| Янтиковский р-н | 35 | 0,48 |
| г. Алатырь | 113 | 0,66 |
| г. Канаш | 185 | 0,75 |
| г Новочебоксарск | 710 | 1,01 |
| г. Шумерля | 93 | 0,67 |
| г. Чебоксары | 2104 | 0,72 |
| **Республика Чувашия** | **4335** | **0,64** |

Серьезные изменения в динамике безработицы произошли в 2020 году в связи с пандемией. Уровень безработицы в России в 2020 году менялся следующим образом: январь ­− 4,77%, февраль – 4,6%, март – 4,7%, апрель – 5,8%, май – 6,1%, июнь – 6,2%, июль – 6,3%, август – 6,4%, сентябрь – 6,3%, октябрь – 6,3%, ноябрь − 6,3 %.

Безработица в России выросла до максимума за восемь лет. Число безработных в мае достигло 4,513 млн человек, что на 227 тыс. больше, чем в апреле (4,286 млн человек), или 6,1% всей рабочей силы (после 5,8% в апреле). Это максимум с 2012 года. С начала пандемического кризиса безработными стали свыше 1 млн россиян.

Численность рабочей силы в возрасте 15 лет и старше (рисунок 2.1) в сентябре 2020 г. составила 75,3 млн. человек, из них 70,5 млн человек классифицировались как занятые экономической деятельностью и 4,8 млн человек – как безработные, соответствующие критериям МОТ (т.е. не имели работы или доходного занятия, искали работу и были готовы приступить к ней в обследуемую неделю). Уровень безработицы (отношение численности безработных к численности рабочей силы) в сентябре 2020 г. составил 6,3%.



*Рис. 2.1 – Уровень безработицы населения в России в возрасте 15 лет и старше, в % к численности рабочей силы*

Уровень занятости населения (отношение численности занятого населения к общей численности населения в Российской Федерации в возрасте 15 лет и старше) (таблица 2.5) в сентябре 2020 г. составил 58,3%.

Таблица 2.5 - Численность и состав рабочей силы в возрасте 15 лет и старше (без корректировки сезонных колебаний)

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
|  | **III квартал 2020 г.** | **2020 г.** | | | **Сентябрь 2019 г.** | **Сентябрь 2020 г. к сентябрю 2019 г. (+, -)** |
| **Июль** | **август** | **сентябрь** |
| **В тысячах человек** | | | | | | |
| Рабочая сила в возрасте  15 лет и старше | 75 174 | 74 960 | 75 303 | 75 258 | 75 578 | -320 |
| Занятые | 70 402 | 70 229 | 70 495 | 70 482 | 72 207 | -1725 |
| Безработные | 4 772 | 4 731 | 4 808 | 4 777 | 3 371 | 1406 |
| **В процентах** | | | | | | |
| **Уровень участия в рабочей силе**(рабочая сила к численности населения в возрасте 15 лет и старше) | **62,2** | **62,0** | **62,3** | **62,3** | **62,4** | **-0,1** |
| **Уровень занятости** (занятые к численности  населения в возрасте 15 лет и старше) | **58,3** | **58,1** | **58,3** | **58,3** | **59,6** | **-1,3** |
| **Уровень безработицы**  (безработные к численности рабочей силы) | 6,3 | 6,3 | 6,4 | 6,3 | 4,5 | 1,8 |

Среди безработных в возрасте 15 лет и старше доля женщин в сентябре 2020 г. составила 50,4%, городских жителей – 69,9%, молодежи от 15 до 25 лет – 16,2%, лиц, не имеющих опыта трудовой деятельности – 20,7%.

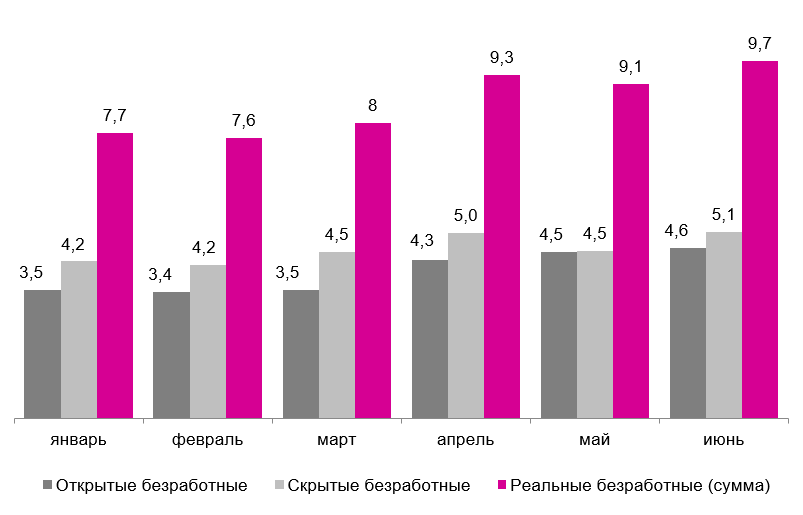
Уровень безработицы среди сельских жителей (8,4%) превышает уровень безработицы среди городских жителей (5,7%). Уровень безработицы женщин (6,5%) превышает уровень безработицы мужчин (6,2%).

Меры государственной поддержки гражданам, потерявшим работу после 1 марта 2020 года и зарегистрированным в качестве безработных, объявление об упрощенном оформлении пособий по безработице доходящем до уровня минимального размера оплаты труда (12130 рублей) резко увеличило число регистрируемых безработных. Следует отметить, что процент получающих максимальный уровень пособия крайне низок.

Таблица 2.6 - Численность и состав рабочей силы в субъектах Российской Федерации в возрасте 15 лет и старше.

(по данным выборочных обследований рабочей силы в среднем   
за июль-сентябрь 2020 г.)

|  | Численность рабочей силы, тыс. чел. | | | Уровень, в % | | |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| всего | В том числе | | участия в рабочей силе | заня- тости | безра- ботицы |
| занятые | безра- ботные |
| **Российская Федерация** | **75173,7** | **70401,7** | **4771,9** | **62,2** | **58,3** | **6,3** |
| **Центральный   федеральный округ** | **21320,0** | **20379,1** | **940,8** | **64,1** | **61,2** | **4,4** |
| **Приволжский   федеральный округ** | **14777,8** | **13950,6** | **827,2** | **61,0** | **57,6** | **5,6** |
| Республика Башкортостан | 1938,0 | 1811,2 | 126,8 | 59,3 | 55,5 | 6,5 |
| Республика Марий Эл | 325,0 | 301,8 | 23,3 | 58,8 | 54,6 | 7,2 |
| Республика Мордовия | 409,9 | 389,7 | 20,2 | 60,1 | 57,2 | 4,9 |
| Республика Татарстан | 2032,2 | 1951,5 | 80,7 | 64,0 | 61,4 | 4,0 |
| Удмуртская Республика | 793,2 | 741,1 | 52,2 | 65,3 | 61,0 | 6,6 |
| Чувашская Республика | 606,0 | 568,8 | 37,1 | 60,6 | 56,9 | 6,1 |
| Пермский край | 1243,0 | 1170,2 | 72,8 | 59,0 | 55,5 | 5,9 |
| Кировская область | 638,4 | 603,9 | 34,5 | 60,6 | 57,4 | 5,4 |
| Нижегородская область | 1736,5 | 1653,0 | 83,5 | 64,4 | 61,3 | 4,8 |
| Оренбургская область | 967,8 | 899,8 | 68,0 | 61,0 | 56,7 | 7,0 |
| Пензенская область | 646,3 | 609,9 | 36,3 | 57,8 | 54,5 | 5,6 |
| Ульяновская область | 597,4 | 566,5 | 30,8 | 57,2 | 54,3 | 5,2 |
| *Примечание: В целях повышения представительности данных показатели численности рабочей силы, занятости и безработицы по субъектам Российской Федерации приводятся в среднем за три последних месяца.* | | | | | | |

  
*Рис. 2.2 - Количество открытых и скрытых безработных в 2020 году, (млн чел.)*

Служба исследований hh.ru провела опрос соискателей, чтобы выяснить, становились ли они когда-либо на учёт в государственной службе занятости и получали ли пособие по безработице. Опрос проводился в августе 2020 среди 4 482 соискателей.

Среди не работающих в данный момент соискателей 57% потеряли работу в этом году. Примерно 19% потеряли работу в 2019 году, 11% – в 2018 году или ранее. Ещё 14% не теряли работу, а ищут её впервые.

53% опрошенных и работающих, и безработных, никогда не вставали на учёт в службу занятости в качестве безработных, 28% сделали это в 2020 году. Среди работающих соискателей доля тех, кто никогда не пользовался услугами государственной службы занятости, выше – 67%.

Среди тех, кто вставал хотя бы раз на учёт в качестве безработного, в последний раз 94% не имели работы вовсе. 6% при этом регистрировались, будучи трудоустроенными неофициально.

Среди тех, кто пользовался услугами государственной службы занятости населения в 2020 году, будучи безработными, половина потеряли работу во время пандемии COVID-19. Ещё 41% потеряли работу ещё до пандемии. 6% таких респондентов обращались в службу занятости в поисках первой работы.

Лишь 6% соискателей, обратившихся в службу занятости, нашли таким образом работу. В сборнике Росстата «Социально-экономическое положение России» указано, что 67% граждан, нуждающихся в трудоустройстве, не использовали Службу занятости для поиска работы, не становились на официальный учет по безработице.

В республике отмечался традиционно низкий уровень обращений в государственные службы занятости населения – он в два раза ниже, чем в целом по стране и по ПФО. В ПФО более низкий уровень популярности бирж труда зафиксирован только в Нижегородской области. Еще больше недоверия у населения республики в плане помощи в поисках работы к коммерческим кадровым службам, рекрутинговым кампаниям. Здесь показатель уступает общероссийским в пять раз, а окружным (ПФО) в шесть раз. Самым популярным способом поиска работы у жителей Чувашии остается обращение к друзьям, родственникам и знакомым. Кстати, входящий в эту категорию реферальный способ является наиболее эффективным, поскольку обеспечивает максимальную закрепляемость кадров.

Таблица 2.7 - Структура безработных по способам поиска работы1) по субъектам Российской Федерации в 2019 г., % к итогу

|  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
|  | Всего | из них использовали способы поиска работы | | | | | |
| обращение в органы службы занятости населения | обращение в коммерческ. службу занятости | обращение в СМИ, Интернет | обращение к друзьям, родственникам, знакомым | непосредствен-ное обращение к администрации, работодателю | другие способы2) |
| **Российская Федеpация** | **100** | **25,3** | **4,7** | **53,6** | **71,3** | **37,5** | **10,8** |
| **Приволжский федеральный округ** | **100** | **26,0** | **6,1** | **55,9** | **71,9** | **35,8** | **10,6** |
| Республика Башкортостан | 100 | 18,9 | 2,6 | 51,3 | 69,5 | 38,4 | 14,8 |
| Республика Марий Эл | 100 | 23,8 | 1,6 | 52,2 | 79,0 | 57,5 | 8,7 |
| Республика Мордовия | 100 | 19,6 | … | 40,8 | 74,2 | 20,8 | 5,3 |
| Республика Татарстан | 100 | 21,9 | 6,4 | 58,1 | 64,9 | 29,1 | 6,1 |
| Удмуртская Республика | 100 | 28,8 | 3,2 | 57,7 | 77,9 | 35,0 | 3,0 |
| **Чувашская Республика** | **100** | **13,4** | **1,0** | **54,1** | **80,4** | **16,7** | **6,4** |
| Пермский край | 100 | 30,0 | 2,8 | 52,5 | 73,4 | 37,9 | 8,1 |
| Кировская область | 100 | 32,8 | 0,9 | 47,1 | 71,0 | 25,7 | 0,8 |
| Нижегородская область | 100 | 12,0 | 0,9 | 57,5 | 71,1 | 53,7 | 16,3 |
| Оренбургская область | 100 | 36,7 | 3,8 | 54,6 | 56,0 | 20,9 | 8,8 |

После повышения уровня пособий по безработице в 7 раз выросло число обращений граждан за постановкой на учет в качестве безработного и получением пособия. Если обычно в отдел центра занятости только по Чебоксарам поступало около 250 заявлений за неделю, то за 3-13 апреля было подано более 2,7 тысяч электронных заявок. При этом значительная часть обращений приходится на граждан, ранее трудоустроенных неформально.

Далеко не все обратившиеся получают повышенное пособие по безработице, так как потеряли работу задолго до 1 марта 2020 г. В частности, из 19784 человек, официально зарегистрированных в Чувашской Республике как безработные, право на максимальное пособие по безработице имеют лишь 5284 человек, в том числе 377 лиц предпенсионного возраста и 20 сирот. Последние получают пособие в размере средней заработной платы по Чувашской республике (29 037 рублей). При этом минимальный размер пособия в размере 1500 рублей получают 10888 человек. Это связано, в первую очередь, с их неформальной занятостью.

Семьи с детьми до 18 лет вместе с пособием по безработице получили выплату на каждого ребёнка в размере 3000 рублей в месяц в июне – августе. Индивидуальные предприниматели, которые вынуждены были прекратить свою деятельность после 1 марта и официально признаны безработными, получили пособие по безработице в максимальном размере 12 130 рублей на срок до 1 октября 2020 г.

Минимальное пособие по безработице за май – июль увеличилось до 4500 рублей. Назначение пособия осуществлялось не позднее 11 дней со дня подачи электронного обращения на портале «Работа в России».

По итогам обследования в среднем за декабрь 2019 г. и январь-февраль 2020 г. численность рабочей силы составила 600,1 тыс. человек, в их числе 572,7 тыс. человек были заняты в экономике и 27,3 тыс. человек не имели занятия, но активно его искали (в соответствии с методологией Международной Организации Труда они классифицируются как безработные).

Таблица 2.8 - Динамика рабочей силы в ЧР в возрасте от 15 лет

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
|  | Рабочая сила, тыс. человек | | в том числе | | | | Уровень занятости, % | Уровень безработи- цы, % | |
| Занятые | | безработные | |
| **2019 г.** | | | | | | | | | |
| I квартал | | 613,4 | | 582,4 | | 31,0 | 57,8 | | 5,0 |
| II квартал | | 593,7 | | 564,1 | | 29,7 | 56,0 | | 5,0 |
| III квартал | | 615,1 | | 588,9 | | 26,2 | 58,5 | | 4,3 |
| IV квартал | | 611,1 | | 584,8 | | 26,4 | 58,1 | | 4,3 |
| Год | | 608,3 | | 580,0 | | 28,3 | 57,6 | | 4,7 |
| **2020 г.** | | | | | | | | | |
| декабрь 2019 г. - февраль 2020 г. | | 600,1 | | 572,7 | | 27,3 | 57,1 | | 4,6 |

Среднесписочная численность работающихв организациях республики в январе-феврале 2020 г. составила 303,8 тыс. человек (99,9% к январю-февралю 2019 г.).

На конец июля 2020 г. на регистрационном учете состояли 30,6 тыс. не занятых трудовой деятельностью граждан. Из них статус безработного имеют 28,9 тыс. человек, пособие по безработице получают 21,2 тыс. человек.

По данным на 2 ноября 2020 г. в республике было зарегистрировано 23 135 безработных, что на 1 805 меньше, чем две недели назад. Эта цифра снижается девятую неделю подряд после того, как 31 августа был зафиксирован максимум − 29 644. Уровень регистрируемой безработицы по отношению к численности экономически активного населения составил 3,81%.

Уровень общей безработицы по методологии МОТ в среднем за июль-сентябрь 2020 г. составил 6,1%. С начала года через центры занятости удалось трудоустроить 27 379 человек, из них 367 инвалидов.

Пандемия СOVID-19 привела к временному закрытию предприятий и падению объемов производства, стала сильным потрясением для российского рынка труда. 49,7% трудящихся подвержены рискам увольнения, сокращения или задержки зарплаты, а также вынужденного отпуска. Если исходить из общего количества занятых в России (70 млн человек, по данным Росстата), в группе риска окажется почти 35 млн. работников.

Таблица 2.9 - Структура безработных по продолжительности поиска работы (незавершенной безработицы) по субъектам РФ в 2019 г., в % к итогу

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
|  | **Всего** | **в том числе ищут работу, месяцев** | | | | | | **Среднее время поиска работы, месяцев** |
| **менее 1** | **от 1 до 3** | **от 3 до 6** | **от 6 до 9** | **от 9  до 12** | **12 и более** |
| **Российская Федерация** | **100** | **12,1** | **22,5** | **20,2** | **11,5** | **9,9** | **23,8** | **6,9** |
| **Приволжский федеральный округ** | **100** | **14,7** | **23,5** | **20,0** | **9,6** | **8,6** | **23,5** | **6,6** |
| Республика Башкортостан | 100 | 12,0 | 20,1 | 18,9 | 10,2 | 9,4 | 29,3 | 7,5 |
| Республика Марий Эл | 100 | 13,5 | 25,2 | 20,1 | 10,3 | 6,4 | 24,3 | 6,6 |
| Республика Мордовия | 100 | 18,4 | 15,5 | 14,8 | 7,7 | 8,2 | 35,4 | 7,8 |
| Республика Татарстан | 100 | 13,9 | 30,2 | 25,4 | 10,7 | 9,6 | 10,2 | 5,2 |
| Удмуртская Республика | 100 | 12,1 | 30,3 | 18,2 | 5,8 | 6,7 | 26,9 | 6,7 |
| **Чувашская Республика** | **100** | **17,6** | **25,1** | **15,5** | **9,4** | **4,9** | **27,5** | **6,6** |
| Пермский край | 100 | 8,8 | 22,3 | 19,5 | 8,0 | 8,6 | 32,7 | 7,8 |
| Кировская область | 100 | 25,4 | 33,6 | 18,1 | 6,9 | 6,3 | 9,8 | 4,3 |
| Нижегородская область | 100 | 38,9 | 21,3 | 12,4 | 7,5 | 5,2 | 14,8 | 4,5 |
| Оренбургская область | 100 | 10,5 | 20,4 | 19,5 | 11,1 | 10,3 | 28,3 | 7,5 |
| Пензенская область | 100 | 8,6 | 20,6 | 38,0 | 10,8 | 3,5 | 18,5 | 6,1 |
| Самарская область | 100 | 6,7 | 24,7 | 24,4 | 10,1 | 9,6 | 24,5 | 7,1 |
| Саратовская область | 100 | 7,1 | 18,3 | 18,5 | 11,9 | 15,6 | 28,6 | 8,1 |
| Ульяновская область | 100 | 6,9 | 25,3 | 18,2 | 15,4 | 11,0 | 23,2 | 7,2 |

Адаптационный потенциал на пределе и может начаться масштабное высвобождение работников, тогда по прогнозам аналитиков уровень безработицы в России может вырасти до 8–8,3% в 2021 году и 7–7,3% в 2022 – 2023 гг. Реальные зарплаты при этом сократятся на 4,5–4,8% в 2020 году и выйдут на темпы роста в 2,2–2,5% только в 2023 году.

Прогноз Минэкономразвития России более оптимистичен и ожидает, что среднегодовой уровень безработицы в 2020 году составит 5,7% экономически активного населения после 4,6% в 2019 году. В 2021 году ведомство прогнозирует снижение уровня безработицы до 5,4%, в 2022 году − до 4,9%, в 2023 году – до 4,7%.

Таким образом, тенденцию к снижению регистрируемой безработицы в Чувашии нарушил пандемический кризис. Наряду с сокращением рабочих мест, меры социальной поддержки привели к перетоку значительной части скрытой безработицы в открытую, что сказалось на росте числа официальных безработных граждан.

Таблица 2.10 - Численность безработных по уровню образования по субъектам Российской Федерации в 2019 г., тыс. чел.

|  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
|  | **Всего** | **в том числе имеют образование** | | | | | |
| **высшее** | **среднее профессиональное** | | **среднее общее** | **основное общее** | **не имеют основного общего** |
| **по программе подготовки специалистов среднего звена** | **по программе подготовки квалифицированных рабочих, служащих** |
| **Российская Федеpация** | **3464,8** | **740,5** | **686,7** | **687,3** | **998,2** | **322,2** | **29,9** |
| **Приволжский фед. округ** | **620,0** | **122,4** | **137,2** | **141,1** | **170,9** | **46,6** | **1,7** |
| Республика Башкортостан | 83,8 | 18,0 | 20,3 | 25,4 | 15,5 | 4,5 | 0,1 |
| Республика Марий Эл | 15,4 | 2,5 | 3,9 | 4,1 | 3,3 | 1,3 | 0,3 |
| Республика Мордовия | 18,5 | 3,2 | 4,4 | 3,8 | 5,5 | 1,4 | 0,2 |
| Республика Татарстан | 66,4 | 12,5 | 7,9 | 10,1 | 33,4 | 2,6 | … |
| Удмуртская Республика | 32,6 | 4,8 | 6,9 | 9,0 | 10,4 | 1,4 | 0,1 |
| **Чувашская Республика** | **28,3** | **6,4** | **6,0** | **8,4** | **6,0** | **1,5** | **…** |
| Пермский край | 63,1 | 9,1 | 11,3 | 18,1 | 13,6 | 10,3 | 0,6 |

В связи с указанными процессами происходит снижение притязаний работников к уровню заработной платы (рассмотрено в соответствующем разделе доклада) и следует ожидать в ближайшие месяцы закрытия ряда трудно заполняемых вакансий и некоторой количественной балансировке рынка. Правда баланс этот будет неустойчивым и после окончания пандемии и ликвидации его основных социально-экономических последствий дисгармоничность рынка труда проявится с новой силой, так как ни один из существенных факторов диспропорции не будет устранен.

Таблица 2.11 - Структура безработных по уровню образования по субъектам Российской Федерации в 2019 г. (в процентах к итогу)

|  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
|  | ***Всего*** | ***в том числе имеют образование*** | | | | | |
| ***вВысшее*** | ***среднее профессиональное*** | | ***среднее общее*** | ***основное общее*** | ***не имеют основного общего*** |
| ***по программе подготовки специалистов среднего звена*** | ***по программе подготовки квалифицированных рабочих, служащих1)*** |
| **Российская Федеpация** | **100** | **21,4** | **19,8** | **19,8** | **28,8** | **9,3** | **0,9** |
| **Приволжский федеральный округ** | **100** | **19,7** | **22,1** | **22,8** | **27,6** | **7,5** | **0,3** |
| Республика Башкортостан | 100 | 21,5 | 24,2 | 30,3 | 18,5 | 5,3 | 0,2 |
| Республика Марий Эл | 100 | 15,9 | 25,7 | 26,4 | 21,6 | 8,1 | 2,2 |
| Республика Мордовия | 100 | 17,2 | 23,6 | 20,4 | 30,0 | 7,7 | 1,1 |
| Республика Татарстан | 100 | 18,8 | 11,8 | 15,2 | 50,3 | 3,9 | … |
| Удмуртская Республика | 100 | 14,6 | 21,1 | 27,7 | 31,8 | 4,4 | 0,4 |
| **Чувашская Республика** | **100** | **22,7** | **21,0** | **29,8** | **21,3** | **5,1** | **…** |
| Пермский край | 100 | 14,5 | 17,9 | 28,7 | 21,6 | 16,3 | 1,0 |
| Кировская область | 100 | 10,6 | 22,1 | 22,3 | 28,4 | 16,2 | 0,5 |
| Нижегородская область | 100 | 19,4 | 18,1 | 17,2 | 36,7 | 8,5 | 0,1 |

Наибольшая доля занятого населения (до 25%) трудится в обрабатывающей промышленности. Однако, эта категория занятых также снижается (80 439 чел. в 2015 г. и 74 497 чел. в 2020 г. Рост в анализируемом периоде отмечен только в 2018 - 2019 гг. Увеличивалась среднесписочная численность работников в этой сфере только в деревообработке, химической промышленности, производстве электрооборудования и резинотехнических изделий. В сельхозпроизводстве численность работников неуклонно сокращалась: 11 631 в 2015 г. и 9 590 в 2020 г. Те же тенденции прослеживались и в других сферах занятости. В строительстве, соответственно, 22 364 и 14 491 работник, в торговле – 38 221 и 30 075 работников, на транспортных предприятиях – 15 677 и 12 544 работника, в сфере образования – 41 559 и 39 333 работника, в здравоохранении – 33 357 и 32 583 работника.

Таблица 2.12 -Численность безработных по возрастным группам по субъектам Российской Федерации в 2019 г., тыс. человек

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
|  | ***Всего*** | ***в том числе в возрасте, лет*** | | | | | | |
| ***15-19*** | ***20-29*** | ***30-39*** | ***40-49*** | ***50-59*** | ***60-69*** | ***70 и старше*** |
| **Российская Федеpация** | **3464,8** | **115,1** | **1166,6** | **881,1** | **643,0** | **539,7** | **111,2** | **8,0** |
| **Приволжский федеральный округ** | **620,0** | **18,4** | **205,5** | **160,2** | **119,3** | **101,7** | **14,3** | **0,5** |
| Республика Башкортостан | 83,8 | 1,4 | 24,9 | 25,5 | 16,9 | 14,9 | 0,1 | … |
| Республика Марий Эл | 15,4 | 0,6 | 3,6 | 4,2 | 4,1 | 2,8 | 0,1 | … |
| Республика Мордовия | 18,5 | 0,9 | 6,8 | 3,9 | 3,8 | 2,7 | 0,4 | 0,0 |
| Республика Татарстан | 66,4 | 3,1 | 29,7 | 14,9 | 9,8 | 8,5 | 0,6 | … |
| Удмуртская Республика | 32,6 | 1,8 | 7,5 | 7,8 | 8,0 | 6,1 | 1,4 | … |
| **Чувашская Республика** | **28,3** | **0,9** | **6,1** | **7,9** | **8,3** | **4,8** | **0,3** | **…** |
| Пермский край | 63,1 | 1,7 | 17,7 | 17,2 | 13,5 | 11,8 | 1,0 | 0,2 |
| Кировская область | 30,4 | 2,0 | 9,2 | 5,4 | 4,4 | 9,0 | 0,5 | … |
| Нижегородская область | 71,4 | 2,3 | 36,5 | 14,7 | 9,6 | 7,1 | 1,2 | … |

Таблица 2.13 - Структура безработных по возрастным группам по субъектам Российской Федерации в 2019 г., в % к итогу

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
|  | ***Всего*** | ***в том числе в возрасте, лет*** | | | | | | | ***Средний возраст, лет*** |
| ***15-19*** | ***20-29*** | ***30-39*** | ***40-49*** | ***50-59*** | ***60-69*** | ***70 и старше*** |
| **Российская Федеpация** | **100** | **3,3** | **33,7** | **25,4** | **18,6** | **15,6** | **3,2** | **0,2** | **36,3** |
| **Приволжский  федеральный округ** | **100** | **3,0** | **33,2** | **25,8** | **19,2** | **16,4** | **2,3** | **0,1** | **36,3** |
| Республика Башкортостан | 100 | 1,7 | 29,7 | 30,4 | 20,2 | 17,8 | 0,1 | … | 36,9 |
| Республика Марий Эл | 100 | 4,0 | 23,2 | 27,4 | 26,3 | 18,2 | 0,8 | … | 38,1 |
| Республика Мордовия | 100 | 5,0 | 36,6 | 21,1 | 20,3 | 14,4 | 2,2 | 0,3 | 35,4 |
| Республика Татарстан | 100 | 4,6 | 44,7 | 22,4 | 14,7 | 12,8 | 0,9 | … | 32,7 |
| Удмуртская Республика | 100 | 5,6 | 23,0 | 23,8 | 24,6 | 18,8 | 4,2 | … | 38,6 |
| **Чувашская Республика** | **100** | **3,2** | **21,5** | **28,0** | **29,4** | **16,8** | **1,1** | **…** | **38,3** |
| Пермский край | 100 | 2,6 | 28,1 | 27,2 | 21,4 | 18,7 | 1,7 | 0,3 | 37,5 |
| Кировская область | 100 | 6,6 | 30,1 | 17,8 | 14,4 | 29,5 | 1,6 | … | 37,8 |
| Нижегородская область | 100 | 3,2 | 51,1 | 20,6 | 13,5 | 10,0 | 1,7 | … | 31,8 |
| Оренбургская область | 100 | 2,0 | 32,7 | 26,9 | 16,0 | 21,0 | 1,5 | … | 36,6 |
| Пензенская область | 100 | 0,7 | 32,4 | 37,8 | 12,4 | 15,2 | 1,5 | … | 36,1 |
| Самарская область | 100 | 1,0 | 24,4 | 27,6 | 24,8 | 11,0 | 11,0 | 0,2 | 39,7 |
| Саратовская область | 100 | 2,9 | 36,6 | 27,0 | 17,9 | 15,0 | 0,4 | 0,1 | 35,1 |
| Ульяновская область | 100 | 2,0 | 26,4 | 21,5 | 23,0 | 26,5 | 0,7 | … | 39,2 |

Таблица 2.14 - Уровень безработицы населения по возрастным группам по субъектам Российской Федерации в 2019 г., в %.

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
|  | ***Всего*** | ***в том числе в возрасте, лет*** | | | | | | | ***Трудоспо-собный возраст*** |
| ***15-19*** | ***20-29*** | ***30-39*** | ***40-49*** | ***50-59*** | ***60-69*** | ***70 и старше*** |
| **Российская Федерация** | **4,6** | **24,7** | **8,3** | **4,0** | **3,5** | **3,4** | **2,6** | **2,4** | **4,9** |
| **Приволжский федеральный округ** | **4,2** | **22,8** | **7,2** | **3,8** | **3,3** | **3,2** | **2,0** | **0,9** | **4,5** |
| Республика Башкортостан | 4,4 | 17,9 | 6,2 | 4,6 | 3,8 | 3,6 | 0,1 | … | 4,8 |
| Республика Марий Эл | 4,6 | 32,1 | 5,7 | 4,3 | 5,3 | 3,7 | 0,7 | … | 5,0 |
| Республика Мордовия | 4,2 | 27,1 | 7,8 | 3,4 | 3,6 | 2,6 | 1,8 | 2,4 | 4,5 |
| Республика Татарстан | 3,3 | 18,0 | 6,7 | 2,5 | 2,1 | 2,0 | 0,7 | … | 3,5 |
| Удмуртская Республика | 4,3 | 37,1 | 4,9 | 3,4 | 4,2 | 3,8 | 5,5 | … | 4,3 |
| **Чувашская Республика** | **4,7** | **19,7** | **5,0** | **4,7** | **5,5** | **3,6** | **1,1** | **…** | **5,0** |
| Пермский край | 5,2 | 27,3 | 7,7 | 4,6 | 4,2 | 5,0 | 2,4 | 4,5 | 5,4 |
| Кировская область | 4,8 | 30,6 | 8,1 | 3,0 | 2,8 | 6,3 | 1,3 | … | 5,0 |
| Нижегородская область | 4,1 | 36,7 | 10,7 | 3,0 | 2,3 | 1,8 | 1,3 | … | 4,4 |
| Оренбургская область | 4,4 | 10,0 | 7,6 | 4,2 | 2,9 | 4,3 | 1,5 | … | 4,8 |
| Пензенская область | 4,3 | 11,9 | 8,2 | 5,9 | 2,1 | 2,8 | 1,1 | … | 4,8 |
| Самарская область | 3,9 | 13,7 | 5,8 | 3,9 | 3,8 | 1,9 | 5,4 | 3,2 | 3,9 |
| Саратовская область | 4,3 | 28,6 | 8,2 | 4,0 | 3,0 | 3,1 | 0,4 | 1,9 | 4,6 |
| Ульяновская область | 3,8 | 29,0 | 5,3 | 3,0 | 3,5 | 4,2 | 0,5 | … | 4,1 |

Уровень зарегистрированной безработицы на начло 2020 года в Чувашской Республике составлял 0,7%, в общем по Российской Федерации – 0,9%, ПФО – 0,8%. Уровень безработицы в % к рабочей силе – 4,7%.

Таблица 2.15 - Динамика численности населения и работников (без внешних совместителей) Чувашской Республики 2015 - 2020 гг.

| Год | Численность населения | Среднесписочная численность работников |
| --- | --- | --- |
| 2015 | 1 238 071 | 342 103 |
| 2016 | 1 236 628 | 321 799 |
| 2017 | 1 235 863 | 313 291 |
| 2018 | 1 231 117 | 310 678 |
| 2019 | 1 223 395 | 303 160 |
| 2020 | 1 217 818 | 296 493 |

## Заработная плата в отраслях экономики Чувашии

Заработная плата была и остается важнейшей проблемой современного российского и местного рынков труда, так как предложение труда зависит, прежде всего, от уровня его оплаты.

Таблица 2.15 - Среднемесячная номинальная начисленная заработная плата работников организаций по видам экономической деятельности, руб.

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
|  | 2015 г. | 2016 г. | 2017 г. | 2018 г. | 2019 г. |
| **Всего** | **21369,4** | **22907,6** | **24529,8** | **27036,2** | **29671,4** |
| в том числе по видам экономической  деятельности: |  |  |  |  |  |
| **Сельское, лесное хозяйство, охота, рыболовство и рыбоводство** | 14765,1 | 16202,3 | 17494,3 | 19100,1 | 21496,3 |
| **Добыча полезных ископаемых** | 20914,3 | 23414,1 | 25808,0 | 28402,8 | 28725,1 |
| **Обрабатывающие производства** | 21977,7 | 24295,3 | 27039,5 | 28164,8 | 31433,1 |
| Строительство | 23583,7 | 22575,3 | 24075,6 | 26808,9 | 28978,6 |
| Торговля оптовая и розничная; ремонт  автотранспортных средств и мотоциклов | 18179,1 | 20142,0 | 21314,0 | 23657,0 | 25635,9 |
| Транспортировка и хранение | 20710,4 | 21743,8 | 23553,6 | 24907,1 | 26644,2 |
| Деятельность гостиниц и предприятий  общественного питания | 14108,0 | 14987,1 | 16130,9 | 16973,1 | 18644,0 |
| Деятельность в области информации и связи | 27320,2 | 29996,6 | 32417,1 | 37539,3 | 40601,6 |
| Деятельность профессиональная, научная и техническая | 29348,6 | 32470,6 | 29108,7 | 30771,0 | 34745,2 |
| Образование | 17496,0 | 18121,7 | 19522,7 | 21970,9 | 23723,2 |
| Деятельность в области здравоохранения и социальных услуг | 19688,2 | 20488,2 | 22392,7 | 27301,7 | 29580,1 |
| Деятельность в области культуры, спорта, организации досуга и развлечений | 15846,2 | 16343,5 | 20013,2 | 24215,5 | 26261,1 |

*Источник – данные Чувашстата*

Таблица 2.16 - Средняя начисленная заработная плата работников в Чувашии по группам занятий (составные группы ОКЗ) за октябрь 2019 г.   
(по данным выборочного обследования)

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
|  | | **Средняя  заработная плата,  рублей** | **Удельный вес в общей сумме заработной платы, в %** | | | |
| **тарифный заработок** | | | **другие  выплаты** |
| **Руководители** | | | | | | |
| Руководители учреждений, организаций и предприятий | | 57721 | 80,6 | | | 19,4 |
| Управляющие финансово-экономической и  административной деятельностью | | 47689 | 68,4 | | | 31,6 |
| Руководители служб по сбыту, маркетингу и развитию | | 67407 | 61,8 | | | 38,2 |
| Руководители подразделений в сельском, лесном и рыбном хозяйстве | | 46535 | 59,0 | | | 41,0 |
| Руководители подразделений (управляющие)  в промышленности, строительстве, на транспорте  и в других сферах | | 45316 | 68,3 | | | 31,7 |
| Руководители служб и подразделений в сфере  информационно-коммуникационных технологий | | 65493 | 62,8 | | | 37,2 |
| Руководители служб в сфере социальных услуг | | 44275 | 80,5 | | | 19,5 |
| Руководители отелей (гостиниц) и ресторанов | | 28463 | 85,2 | | | 14,8 |
| Руководители (управляющие) в розничной и оптовой торговле | | 50752 | 60,0 | | | 40,0 |
| Руководители в других сферах обслуживания | | 29401 | 80,9 | | | 19,1 |
| **Специалисты высшего уровня квалификации** | | | | | | |
| Физики, химики и специалисты родственных занятий | | 50111 | 89,3 | | | 10,7 |
| Специалисты в области наук о жизни | | 16761 | 80,9 | | | 19,1 |
| Специалисты в области техники, исключая  электротехников | | 34445 | 66,4 | | | 33,6 |
| Инженеры-электротехники | | 36847 | 71,8 | | | 28,2 |
| Архитекторы, проектировщики, топографы и  дизайнеры | | 42336 | 61,4 | | | 38,6 |
| Врачи | | 48740 | 53,4 | | | 46,6 |
| Врачи скорой медицинской помощи и парамедики | | 33791 | 100,0 | | | - |
| Ветеринарные врачи | | 25147 | 78,4 | | | 21,6 |
| Другие специалисты в области здравоохранения | | 38929 | 65,3 | | | 34,7 |
| Профессорско-преподавательский персонал университетов и других организаций высшего образования | | 35171 | 79,1 | | | 20,9 |
| Преподаватели средних профессиональных  образовательных организаций | | 23472 | 79,5 | | | 20,5 |
| Педагогические работники в средней школе | | 26774 | 62,7 | | | 37,3 |
| Педагогические работники в начальном и дошкольном образовании | | 22534 | 58,9 | | | 41,1 |
| Другие специалисты в области образования | | 24110 | 70,1 | | | 29,9 |
| Специалисты по финансовой деятельности | | 27169 | 65,4 | | | 34,6 |
| Специалисты в области администрирования | | 26997 | 62,1 | | | 37,9 |
| Специалисты по сбыту и маркетингу продукции  и услуг и связям с общественностью | | 34536 | 53,9 | | | 46,1 |
| Разработчики и аналитики программного обеспечения  и приложений | | 40151 | 69,6 | | | 30,4 |
| Специалисты по базам данных и сетям | | 33424 | 74,8 | | | 25,2 |
| Специалисты в области права | | 29043 | 68,0 | | | 32,0 |
| Специалисты архивов, музеев и библиотек | | 19560 | 63,3 | | | 36,7 |
| Специалисты гуманитарной сферы и религии | | 25975 | 67,3 | | | 32,7 |
| Писатели, журналисты и лингвисты | | 26042 | 82,4 | | | 17,6 |
| Художники и артисты | | 25991 | 49,7 | | | 50,3 |
| **Специалисты среднего уровня квалификации** | | | | | | |
| Техники в области физических и технических наук | 26990 | | | 68,7 | | 31,3 |
| Мастера (бригадиры) на производстве  и в строительстве | 40656 | | | 61,9 | | 38,1 |
| Техники (операторы) по управлению  технологическими процессами | 23411 | | | 61,5 | | 38,5 |
| Специалисты-техники по управлению  и эксплуатации водных и воздушных судов | 28098 | | | 72,9 | | 27,1 |
| Фельдшеры, техники по обслуживанию медицинского оборудования и фармацевты | 26840 | | | 50,5 | | 49,5 |
| Средний медицинский персонал по уходу  и акушерству | 26143 | | | 48,7 | | 51,3 |
| Ветеринарные фельдшеры | 15588 | | | 55,3 | | 44,7 |
| Прочий средний медицинский персонал  здравоохранения | 24792 | | | 57,9 | | 42,1 |
| Средний специальный персонал в сфере финансовой деятельности, учета и обработки числовой  информации | 26922 | | | 71,5 | | 28,5 |
| Агенты по закупкам и продажам и торговые брокеры | 21103 | | | 84,5 | | 15,5 |
| Агенты по коммерческим услугам | 25189 | | | 69,8 | | 30,2 |
| Средний персонал, занятый в административно-управленческой деятельности | 24027 | | | 64,2 | | 35,8 |
| Среднетехнический персонал на государственной службе | 20680 | | | 80,2 | | 19,8 |
| Средний специальный персонал по юридическим,  социальным услугам и религии | 22127 | | | 47,9 | | 52,1 |
| Средний персонал культуры и кулинарного искусства | 19123 | | | 64,7 | | 35,3 |
| Специалисты-техники по эксплуатации ИКТ и по поддержке пользователей ИКТ | 16368 | | | 100,0 | | - |
| Специалисты-техники по телекоммуникациям  и радиовещанию | 33920 | | | 86,1 | | 13,9 |
| **Служащие, занятые подготовкой и оформлением документации,  учетом и обслуживанием** | | | | | | |
| Секретари (общего профиля) | | 20184 | 64,7 | | 35,3 | |
| Операторы клавишных машин | | 16866 | 81,3 | | 18,7 | |
| Кассиры и работники других родственных занятий | | 14561 | 92,7 | | 7,3 | |
| Служащие по информированию клиентов | | 17884 | 76,1 | | 23,9 | |
| Служащие, обрабатывающие числовую информацию | | 20679 | 88,9 | | 11,1 | |
| Служащие, занятые учетом материалов  и транспортных перевозок | | 25745 | 70,5 | | 29,5 | |
| Другие офисные служащие | | 14074 | 73,4 | | 26,6 | |
| **Работники сферы обслуживания и торговли,  охраны граждан и собственности** | | | | | | |
| Обслуживающий персонал в путешествиях,  на общественном транспорте и гиды | | 19989 | 74,2 | | 25,8 | |
| Повара | | 15138 | 73,1 | | 26,9 | |
| Официанты и буфетчики | | 15416 | 67,2 | | 32,8 | |
| Парикмахеры, косметологи и работники родственных занятий | | 21713 | 86,5 | | 13,5 | |
| Другие работники, оказывающие индивидуальные  услуги | | 20062 | 49,5 | | 50,5 | |
| Продавцы магазинов | | 24712 | 64,2 | | 35,8 | |
| Кассиры, включая кассиров билетных касс | | 21314 | 66,9 | | 33,1 | |
| Работники по уходу за детьми и помощники учителей | | 12779 | 74,9 | | 25,1 | |
| Работники, оказывающие индивидуальные услуги по уходу за больными | | 22000 | 56,4 | | 43,6 | |
| Работники служб, осуществляющих охрану граждан и собственности | | 19447 | 65,6 | | 34,4 | |
| **Квалифицированные работники сельского и лесного хозяйства,  рыбоводства и рыболовства** | | | | | | |
| Товарные производители огородных, плодовых  и полевых культур | | 25022 | 54,3 | | 45,7 | |
| Товарные производители продукции животноводства | | 28892 | 86,1 | | 13,9 | |
| Работники рыбоводства и рыболовства, охотники-стрелки и охотники-трапперы (капканщики) | | 18071 | 86,5 | | 13,5 | |
| **Квалифицированные рабочие промышленности, строительства, транспорта  и рабочие родственных занятий** | | | | | | |
| Рабочие строительных и родственных занятий | 31512 | | | 60,4 | | 39,6 |
| Рабочие-отделочники и рабочие родственных занятий | 23154 | | | 69,5 | | 30,5 |
| Маляры, рабочие по очистке поверхностей зданий  и сооружений и родственных занятий | 36631 | | | 63,1 | | 36,9 |
| Формовщики, сварщики, вальцовщики, подготовители конструкционного металла и рабочие родственных занятий | 36586 | | | 59,8 | | 40,2 |
| Кузнецы, слесари-инструментальщики, станочники,  наладчики и рабочие родственных занятий | 380.10 | | | 61,2 | | 38,8 |
| Механики и ремонтники транспортных средств,  сельскохозяйственного и производственного  оборудования и рабочие родственных занятий | 29638 | | | 66,3 | | 33,7 |
| Рабочие, занятые изготовлением прецизионных  инструментов и приборов, рабочие художественных промыслов | 32559 | | | 73,7 | | 26,3 |
| Рабочие полиграфического производства | 23635 | | | 45,6 | | 54,4 |
| Электромонтажники и ремонтники электрического  оборудования | 26215 | | | 65,6 | | 34,4 |
| Монтажники и ремонтники электронного  и телекоммуникационного оборудования | 33779 | | | 64,0 | | 36,0 |
| Рабочие пищевой промышленности и рабочие  родственных занятий | 27391 | | | 52,7 | | 47,3 |
| Деревообработчики, краснодеревщики и рабочие  родственных занятий | 25514 | | | 98,4 | | 1,6 |
| Рабочие ручного труда, производящие одежду и обувь | 26416 | | | 67,2 | | 32,8 |
| Другие квалифицированные рабочие, занятые  в промышленности, и рабочие родственных занятий | 33000 | | | 66,6 | | 33,4 |
| **Операторы производственных установок и машин, сборщики и водители** | | | | | | |
| Операторы горнодобывающих и горно-обогатительных установок | | 36386 | 64,4 | | | 35,6 |
| Операторы металлоплавильных установок и установок по обработке металлов | | 48299 | 52,7 | | | 47,3 |
| Операторы установок по переработке химического  сырья и операторы машин по производству  фотографической продукции | | 30525 | 72,7 | | | 27,3 |
| Операторы машин по производству изделий  из резины, пластмасс и бумаги | | 38907 | 64,0 | | | 36,0 |
| Операторы машин по производству текстильной,  меховой и кожаной продукции | | 17537 | 56,3 | | | 43,7 |
| Операторы машин по обработке пищевых  и аналогичных продуктов | | 27947 | 63,1 | | | 36,9 |
| Операторы машин по переработке древесины  и изготовлению бумаги | | 25140 | 64,9 | | | 35,1 |
| Другие операторы промышленных установок и машин | | 24372 | 70,0 | | | 30,0 |
| Сборщики | | 37259 | 53,4 | | | 46,6 |
| Машинисты локомотивов и рабочие родственных  занятий | | 46575 | 63,6 | | | 36,4 |
| Водители легковых автомобилей, фургонов  и мотоциклов | | 26959 | 62,4 | | | 37,6 |
| Водители грузового и пассажирского транспорта | | 24999 | 69,2 | | | 30,8 |
| Операторы подвижного оборудования | | 30645 | 69,6 | | | 30,4 |
| Члены судовых команд и рабочие родственных  занятий | | 21998 | 50,2 | | | 49,8 |
| **Неквалифицированные рабочие** | | | | | | |
| Уборщики и прислуга в домах, отелях (гостиницах)  и организациях | 15015 | | 51,7 | | | 48,3 |
| Мойщики транспортных средств и окон, прачки  и другие уборщики вручную | 14362 | | 61,2 | | | 38,8 |
| Неквалифицированные рабочие сельского  и лесного хозяйства, рыбоводства и рыболовства | 24525 | | 90,0 | | | 10,0 |
| Неквалифицированные рабочие, занятые в горнодобывающей промышленности и строительстве | 16430 | | 60,8 | | | 39,2 |
| Неквалифицированные рабочие, занятые  в обрабатывающей промышленности | 24648 | | 58,5 | | | 41,5 |
| Неквалифицированные рабочие, занятые  на транспорте и в хранении | 24375 | | 71,8 | | | 28,2 |
| Помощники в приготовлении пищи | 13882 | | 74,0 | | | 26,0 |

*Источник – данные Чувашстата*

Наиболее востребованные профессии на 01.11.2019 г. по рабочим специальностям: рабочий (2060 ед./ 15182,0 руб.), водитель (1000 ед./ 21129,0 руб.), грузчик (812 ед./15227,0 руб.).

Наиболее востребованными специальностями служащих являются: врач (382 ед./ 51200,0 руб.), воспитатель (218 ед./ 15490,0 руб.), медицинская сестра (106 ед./21818,0 руб.).

Средняя заработная плата по заявленным вакансиям составила 18982,36 руб., что на 1,0% выше, чем за аналогичный период предыдущего года (на 01.11.2018 г. – 18324,75 руб.).

По данным сайта «Работа.ру» на основе социальных исследований, проведенных в январе 2020 г. только 19% опрошенных довольны своей зарплатой, 81% респондентов выразили противоположное мнение. Абсолютное большинство опрошенных россиян (56%) оценивают свой уровень доходов как низкий – они могут позволить себе купить только самое необходимое. 42% респондентов отметили средний уровень доходов – им приходится ограничивать себя в крупных покупках. Только 2% опрошенных указали, что их доход позволяет не ограничивать себя в тратах.

Таблица 2.17 - Среднемесячная заработная плата работников по организациям, не относящимся к субъектам малого предпринимательства, по муниципальным районам и городским округам

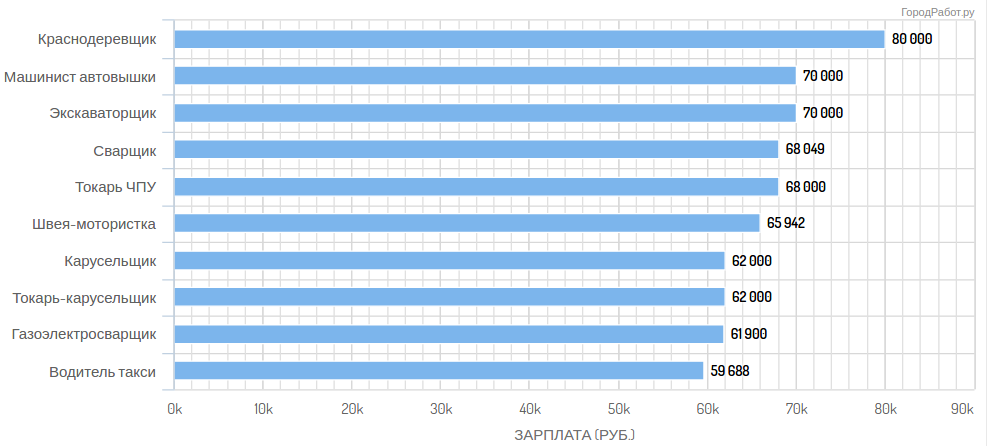
|  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
|  | Фактическая, руб., за: | | | | | Темп роста в % | | |
| июль  2020 г. | июнь  2020 г. | июль  2019 г. | январь-  Июль  2020 г. | январь-  Июль  2019 г. | июль 2020 г.к | | январь-  июль  2020 г. к январю-  июлю  2019 г. |
| июню  2020 г. | июлю  2019 г. |
| Чувашская Республика | 33 721,7 | 34 944,1 | 30 941,1 | 33 270,0 | 31 142,8 | 96,5 | 109,0 | 106,8 |
| г. Чебоксары | 37 998,4 | 39 002,9 | 35 455,7 | 37 055,4 | 34 875,9 | 97,4 | 107,2 | 106,2 |
| г. Алатырь | 27 661,6 | 28 737,9 | 24 571,6 | 26 584,2 | 24 822,2 | 96,3 | 112,6 | 107,1 |
| г. Канаш | 29 507,8 | 29 793,4 | 29 600,8 | 29 452,5 | 28 388,6 | 99,0 | 99,7 | 103,7 |
| г. Новочебоксарск | 33 242,6 | 36 079,8 | 29 134,7 | 33 135,7 | 30 817,3 | 92,1 | 114,1 | 107,5 |
| г. Шумерля | 37 456,3 | 31 103,1 | 31 494,2 | 31 494,9 | 31 795,4 | 120,4 | 118,9 | 99,1 |
| Алатырский р-н | 20 143,5 | 24 751,9 | 15 095,8 | 22 403,7 | 19 752,2 | 81,4 | 133,4 | 113,4 |
| Аликовский р-н | 22 972,0 | 27 243,0 | 20 390,9 | 25 667,3 | 24 117,8 | 84,3 | 112,7 | 106,4 |
| Батыревский р-н | 22 959,1 | 23 629,5 | 19 020,2 | 25 604,2 | 22 757,0 | 97,2 | 120,7 | 112,5 |
| Вурнарский р-н | 29 336,8 | 32 780,0 | 29 000,8 | 30 498,5 | 28 298,8 | 89,5 | 101,2 | 107,8 |
| Ибресинский р-н | 22 809,1 | 32 056,8 | 19 069,9 | 25 796,2 | 22 673,6 | 71,2 | 119,6 | 113,8 |
| Канашский р-н | 20 998,9 | 31 406,9 | 19 138,2 | 24 837,0 | 22 544,3 | 66,9 | 109,7 | 110,2 |
| Козловский р-н | 23 474,2 | 26 200,1 | 20 191,1 | 25 008,6 | 21 980,4 | 89,6 | 116,3 | 113,8 |
| Комсомольский р-н | 22 985,2 | 23 623,3 | 18 722,2 | 25 227,9 | 23 140,6 | 97,3 | 122,8 | 109,0 |
| Красноармейский р-н | 34 022,9 | 36 023,5 | 30 367,0 | 36 181,9 | 33 105,7 | 94,4 | 112,0 | 109,3 |
| Красночетайский р-н | 24 393,2 | 27 278,7 | 22 514,1 | 25 487,6 | 23 614,8 | 89,4 | 108,3 | 107,9 |
| Мариинско-Посадский р-н | 24 151,4 | 28 248,0 | 22 147,3 | 25 139,1 | 22 827,2 | 85,5 | 109,0 | 110,1 |
| Моргаушский р-н | 29 666,6 | 26 367,1 | 24 825,8 | 30 374,0 | 27 281,7 | 112,5 | 119,5 | 111,3 |
| Порецкий р-н | 26 972,1 | 30 005,7 | 24 016,8 | 26 269,5 | 24 211,1 | 89,9 | 112,3 | 108,5 |
| Урмарский р-н | 22 312,4 | 23 904,1 | 18 128,8 | 24 791,5 | 21 789,5 | 93,3 | 123,1 | 113,8 |
| Цивильский р-н | 26 957,6 | 27 880,6 | 24 556,3 | 26 301,9 | 24 616,9 | 96,7 | 109,8 | 106,8 |
| Чебоксарский р-н | 27 290,9 | 28 329,0 | 25 361,8 | 28 037,3 | 24 711,7 | 96,3 | 107,6 | 113,5 |
| Шемуршинский р-н | 24 846,9 | 25 222,4 | 19 112,3 | 24 986,4 | 22 218,4 | 98,5 | 130,0 | 112,5 |
| Шумерлинский р-н | 16 543,5 | 20 736,2 | 13 050,5 | 23 405,5 | 21 540,2 | 79,8 | 126,8 | 108,7 |
| Ядринский р-н | 26 276,5 | 27 145,6 | 20 604,5 | 26 415,8 | 22 873,8 | 96,8 | 127,5 | 115,5 |
| Яльчикский р-н | 23 377,5 | 29 254,5 | 19 344,4 | 25 245,8 | 22 471,2 | 79,9 | 120,8 | 112,3 |
| Янтиковский р-н | 22 829,3 | 23 023,8 | 19 080,9 | 23 938,7 | 21 702,9 | 99,2 | 119,6 | 110,3 |

Пандемия внесла коррективы и в этот процесс более, чем скромного роста заработной платы. Несмотря на выросший спрос на сотрудников со стороны работодателей, размер предлагаемых ими зарплат снизился. В январе 2020 г. средний уровень зарплат в республике составлял 39 267 рублей, в октябре – 37 955 рублей, 13% работодателей предполагают уменьшение заработных плат.

А вот зарплатные ожидания соискателей наоборот выросли: в январе 2020 г. средний уровень запрашиваемых зарплат составлял 3**0 465 рублей,** в октябре 2020 г.– **35 814 рублей,** но настойчивости в этих ожиданиях претенденты не проявляют.

Столь низкий уровень оплаты труда заставляет работников искать более подходящие варианты. По информации сайта [GorodRabot.ru](http://xn--80acee3cadlcx.xn--p1ag/), за последние 2 года почти 30% из опрошенных пришлось искать более оплачиваемую работу, а некоторым для этого даже понадобилось кардинально сменить вид деятельности.

Представители рабочих профессий занимают верхние строчки списка самых востребованных специалистов Чувашии. Они также заняли все строчки «Топ 10 самых оплачиваемых профессий».



*Рис. 2.3 - Наиболее оплачиваемые профессии в Чувашской Республике*

**Зарплаты в вакансиях** [GorodRabot.ru](http://xn--80acee3cadlcx.xn--p1ag/) **в Чувашии: ноябрь 2020 г.**

По договоренности - 14.1 %

До 15 000 руб. - 9.5 %

От 15 000 до 25 000 руб. - 20.3 %

От 25 000 до 40 000 руб. - 22.6 %

От 40 000 до 60 000 руб. - 15.4 %

От 60 000 до 100 000 руб. - 13.8 %

**Топ-10 профессий по зарплатам в Чувашии: ноябрь 2020 г.**

Сварщик-монтажник - 125 871 руб.

Водитель-дальнобойщик - 92 143 руб.

Геодезист - 89 600 руб.

Директор филиала - 87 223 руб.

Сварщик-аргонщик - 86 699 руб.

Электросварщик ручной сварки - 86 699 руб.

Монтажник вентилируемых фасадов - 86 699 руб.

Сварщик - 82 106 руб.

Монтажник фасадов - 81 997 руб.

Монтажник трубопроводов - 79 903 руб.

Служба «hh.ru» указывает актуальную среднюю предлагаемую зарплату в Чувашской Республике 37 842 рубля, что на 26% ниже средней предлагаемой на сайте по России. Средняя ожидаемая соискателями зарплата ниже – 36 564 руб. Это на 31% ниже общероссийской. При этом проведенный сайтом опрос показал, что претенденты готовы даже эти зарплатные ожидания снизить ради сохранения работы или ради гарантированного трудоустройства на новое место.

Да Нет Затрудняюсь ответить

**21**

**37**

**41**

**20**

**36**

**44**

**20**

**35**

**46**

**20**

**32**

**48**

**19**

**32**

**48**

**20**

**32**

**48**

**21**

**36**

**43**

**20**

**35**

**46**

**19**

**36**

**45**

**19**

**36**

**45**

**21**

**38**

**42**

**20**

**37**

**43**

**20**

**38**

**42**

**20**

**39**

**42**

**19**

**42**

**38**

**20**

**40**

**40**

**20**

**40**

**40**

**19**

**41**

**40**

**20**

**42**

**38**

**19**

**40**

**41**

**20**

**42**

**39**

**19**

**31**

**50**

**20**

**35**

**44**

**19**

**37**

**44**

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| 1Q | 2Q | 3Q | 4Q | 1Q | 2Q | 3Q | 4Q | 1Q | 2Q | 3Q | 4Q | 1Q | 2Q | 3Q | 4Q | 1Q | 2Q | 3Q | 4Q | 1Q | 2Q | 3Q | 4Q |
|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| 2015 | | | | 2016 | | | | 2017 | | | | 2018 | | | | 2019 | | | | 2020 | | | |

*Рис. 2.4 - Готовность к снижению зарплатных ожиданий*

Индекс готовности снизить зарплатные ожидания по профессиональным группам («-1» − негативные ожидания, «+1» − позитивные ожидания).

В целом: -0,07

Инсталляция и сервис +0,14

Спортивные клубы / фитнес / салоны красоты +0,14

Автомобильный бизнес +0,13

Продажи +0,09

Рабочий персонал +0,06

Строительство / Недвижимость +0,05

Производство +0,05

Транспорт / Логистика +0,01

Консультирование -0,01

Добыча сырья -0,02

Управление персоналом / тренинги -0,03

Медицина / Фармацевтика -0,06

Закупки -0,06

Страхование -0,07

Туризм / Гостиницы / Рестораны -0,07

Административный персонал -0,09

Маркетинг / Реклама / PR -0,09

Наука / Образование -0,09

Некоммерческие организации -0,10

Бухгалтерия / финансы предприятия -0,10

Безопасность -0,10

Информационные технологии / Телекоммуникации -0,12

Высший менеджмент -0,14

Юристы -0,15

Искусство / Развлечения / Масс-медиа -0,17

На 01.09.2020 г. в республике имела место задолженность по зарплате 257 работников в сумме 19 953 000 рублей. Основная доля задолженности приходится на обрабатывающую промышленность – 16 476 тыс. руб. Меньшие, но значительные суммы задолжали своим работникам предприятия строительного сектора – 1 106 000 руб., сельского хозяйства 835 000 руб., а также здравоохранения и социальных услуг.

Реальные располагаемые денежные доходы населения республики в 2019 году выросли (по предварительной оценке) по сравнению с 2018 годом на 4,2%, это самый большой рост среди регионов ПФО.

Номинальные денежные доходы и расходы на душу населения в Чувашской Республике относительно среднероссийских меньше в 1,75 раза (одни из самых низких в ПФО), составили в 2019 году 19 992 руб. и 16 310 руб. соответственно. Темпы роста номинальных доходов на душу населения в республике самые высокие в ПФО и выше, чем в среднем по Российской Федерации на 2,2%.

Среднемесячная номинальная начисленная заработная плата работников организаций за январь-март 2020 г. составила 29 627,2 рубля, или 108,9% к аналогичному периоду 2019 г., уровень реальной заработной платы составил 107,3%.

Величина прожиточного минимума в Чувашской Республике ниже на 15,7% чем в среднем по Российской Федерации (11 012 руб.) и одна из самых низких в ПФО. В 4 квартале 2019 года она составляла 9 285 руб.

Основным источником доходов населения Республики является заработная плата. Среднемесячная номинальная начисленная заработная плата в 2019 году в среднем по Чувашской Республике составила 29 630,1рубля (на 37,6% меньше, чем в среднем в Российской Федерации) и увеличилась на 8,4% по сравнению с соответствующим периодом предыдущего года. Реальная заработная плата, рассчитанная с учетом индекса потребительских цен, составила 103,5%.

Наиболее высокая заработная плата относительно среднереспубликанского уровня сохраняется в компаниях, занимающихся научными исследованиями и разработками (в 1,9 раза выше среднереспубликанского уровня), в организациях по производству электронных и оптических изделий (в 1,6 раза), финансовой и страховой деятельностью (146,6% к среднереспубликанскому уровню), электрического оборудования (131,8%), химических веществ и химических продуктов (129,0%), автотранспортных средств, прицепов и полуприцепов (131,0%), в области информации и связи (136,3%) и т.д.

Среднемесячная номинальная начисленная заработная плата работников организаций, не относящихся к субъектам малого предпринимательства, в 2019 году составила 32 110,0 руб., или 108,4% к уровню 2018 года.

Уровень бедности на начало 2020 года составил 17,4%.

Среднедушевые денежные доходы населения за I квартал 2020 г. составили 18 002,7 рубля, или 105,4% к I кварталу 2019 г.

## Предложения на рынке труда в Чувашии

Как правило, предложение на рынке труда означает количество услуг труда, которое может быть предложено на рынке труда по определенной цене в определенное время. Процесс формирования предложения на рынке труда происходит на индивидуальном уровне. Поэтому, цели, потребности, социально-экономические интересы и качественные характеристики лиц, входящих в рабочую силу имея различные параметры, представляют и различные аспекты предложения. В зависимости от изменения качественных и количественных параметров субъектов предложения можно судить о тенденциях и условиях волатильности емкости предложения. Классической экономической теорией определяется, что предложение труда зависит, прежде всего, от уровня его оплаты.

В прогнозе потенциального предложения учитываются следующие позиции:

- часть занятого населения, желающая сменить работу;

- официально незарегистрированные безработные;

- лица, уволенные в связи с ликвидацией организации (сокращение штата);

- лица, уволенные с военной службы;

- лица, освобожденные из учреждений исполнения наказания;

- лица, относящиеся к категории инвалидов, но желающие работать;

- лица, стремящиеся возобновить трудовую деятельность;

- лица, вступившие в трудоспособный возраст, желающие работать;

- лица, младше трудоспособного возраста, желающие работать;

- лица, старше трудоспособного возраста, желающие работать;

- выпускники образовательных учреждений (по уровням образования;

- трудовые мигранты (внутренняя миграция);

- иностранные трудовые мигранты.

По итогам обследования в среднем за декабрь 2019 г. и январь-февраль 2020 года численность рабочей силы составила 600,1 тыс. человек, в их числе 572,7 тыс. человек были заняты в экономике и 27,3 тыс. человек не имели занятия, но активно его искали (в соответствии с методологией Международной Организации Труда они классифицируются как безработные).

Таблица 2.18 - Динамика численности рабочей силы в возрасте от 15 лет

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
|  | Рабочая сила, тыс. человек | | | Уровень занято- сти, % | Уровень безработи- цы, % |
| всего | в том числе | |
| занятые | безработн. |
| ***2019 г.*** | | | | | |
| декабрь 2018 г. - февраль 2019 г. | 626,0 | 595,8 | 30,1 | 59,0 | 4,8 |
| I квартал | 613,4 | 582,4 | 31,0 | 57,8 | 5,0 |
| II квартал | 593,7 | 564,1 | 29,7 | 56,0 | 5,0 |
| III квартал | 615,1 | 588,9 | 26,2 | 58,5 | 4,3 |
| IV квартал | 611,1 | 584,8 | 26,4 | 58,1 | 4,3 |
| Год | 608,3 | 580,0 | 28,3 | 57,6 | 4,7 |
| ***2020 г.*** | | | | | |
| декабрь 2019 г. - февраль 2020 г. | 600,1 | 572,7 | 27,3 | 57,1 | 4,6 |
| Примечание: В целях повышения представительности данных показатели численности рабочей силы, занятости и безработицы приводятся в среднем за три последних месяца. | | | | | |

Среднесписочная численность работающихв организациях республики в январе - феврале 2020 года составила 303,8 тыс. человек (99,9% к январю-февралю 2019 года).

Сервис «Работа.ру» в опросе, проведенном в январе 2020 г. выяснил, планируют ли сотрудники российских компаний поменять место работы в этом году. В исследовании приняли участие 3000 пользователей сервиса из всех регионов России. Только 26% опрошенных планируют продолжить работу на текущем месте в 2020 году. 74% респондентов отметили, что хотят сменить работу. Самой популярной причиной для смены работы стала неудовлетворенность зарплатой – 53% опрошенных выбрали этот вариант. 24% респондентов планируют поменять работу, чтобы попробовать себя в чем-то новом. Слишком большой объем работы заставил задуматься о смене работы 6% сотрудников российских компаний. Плохие отношения с начальством и коллегами стали причиной смены работы для меньшего количества опрошенных – 3,5% и 0,5% соответственно. В варианте «Другое» респонденты чаще всего отмечали слишком большое расстояние от дома до работы, неудобный график занятости, смену места жительства и несоответствие работы полученному образованию.

Таблица 2.19 - Среднесписочная численность работников Чувашской Республики (без внешних совместителей) по полному кругу организаций по видам экономической деятельности[[2]](#footnote-2) (данные Росстата)

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
|  | Среднесписочная численность работников в 2019 г. | | | Среднесписочная численность работников в 2020 г. | |
| Всего, чел. | В % к февралю 2019 г. | В % к январю 2020г. | Всего, чел. | В % к ноябрю 2020г |
| Всего | 304058 | 99,8 | 100,2 | 303767 | 99,9 |
| в том числе по видам экономической деятельности: |  |  |  |  |  |
| сельское, лесное хозяйство, охота,  рыболовство и рыбоводство | 9621 | 98,9 | 99,5 | 9646 | 99,9 |
| в том числе: |  |  |  |  |  |
| растениеводство и животноводство, охота и предоставление соответствующих услуг в этих областях | 9038 | 99,1 | 99,7 | 9050 | 100,1 |
| лесоводство и лесозаготовки | 563 | 95,9 | 95,7 | 576 | 97,5 |
| рыболовство и рыбоводство | 20 | 100,0 | 100,0 | 20 | 100,0 |
| добыча полезных ископаемых | 306 | 74,4 | 89,7 | 323 | 78,0 |
| обрабатывающие производства | 76918 | 99,9 | 100,5 | 76723 | 100,6 |
| ремонт и монтаж машин и оборудования | 1925 | 105,9 | 99,8 | 1928 | 112,8 |
| обеспечение электрической энергией, газом и паром; кондиционирование воздуха | 8408 | 98,9 | 100,3 | 8396 | 98,7 |
| водоснабжение; водоотведение, организа- ция сбора и утилизации отходов, деятельность по ликвидации загрязнений | 4006 | 101,2 | 99,4 | 4019 | 103,2 |
| строительство | 15089 | 92,7 | 101,0 | 15018 | 91,2 |
| торговля оптовая и розничная; ремонт ав-  тотранспортных средств и мотоциклов | 31746 | 103,0 | 99,7 | 31798 | 102,6 |
| деятельность гостиниц и предприятий общественного питания | 6429 | 97,3 | 99,5 | 6446 | 96,0 |
| деятельность в области информации и связи | 6299 | 111,1 | 101,3 | 6260 | 110,6 |
| деятельность финансовая и страховая | 7512 | 99,7 | 99,6 | 7526 | 99,1 |
| деятельность по операциям с недвижи- мым имуществом | 8714 | 98,8 | 99,8 | 8725 | 100,7 |
| деятельность профессиональная, научная и техническая | 8565 | 99,8 | 100,02 | 8564 | 99,3 |
| из нее научные исследования и разработки | 1307 | 101,1 | 98,4 | 1317 | 98,0 |
| деятельность административная и сопут- ствующие дополнительные услуги | 5970 | 101,9 | 99,8 | 5978 | 100,7 |
| государственное управление и обеспече- ние военной безопасности; соц обеспеч. | 22531 | 99,2 | 99,9 | 22541 | 99,3 |
| образование | 40119 | 100,1 | 100,4 | 40043 | 99,9 |
| деятельность в области здравоохранения и социальных услуг | 33129 | 99,8 | 100,3 | 33081 | 100,04 |
| деятельность в области культуры, спорта, организации досуга и развлечений | 3965 | 94,7 | 100,3 | 3959 | 94,3 |

По данным Чувашстата в республике число официально зарегистрированных безработных в январе-октябре 2020 г. достигло 29 тысяч человек. Стоящих на учете в поиске работы по сравнению с 2019 годом стало в шесть раз больше. К концу марта 2020 года нагрузка не занятого трудовой деятельностью населения, на одну заявленную вакансию составила 0,4 человека, а к концу сентября - 1,7 человека. Спрос на рабочее место определяют количеством безработных, которые состоят в службе занятости и количеством предложенных вакансий от работодателей.

Таблица 2.20 - Динамика численности не занятых трудовой деятельностью граждан, состоящих на регистрационом учете   
(на конец месяца)

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
|  | *Численность не занятых трудовой деятельностью граждан, человек* | *Из них зарегистрированные безработные* | | |
| *человек* | *в %* | |
| *К соответствующему месяцу предыдущего года* | *к предыдущему месяцу* |
| **2019 г.** | | | | |
| Январь | 6393 | 4873 | 110,0 | 117,8 |
| Февраль | 6637 | 5162 | 114,2 | 105,9 |
| Март | 6004 | 5117 | 114,3 | 99,1 |
| Апрель | 5686 | 4868 | 112,1 | 95,1 |
| Май | 5452 | 4706 | 117,0 | 96,7 |
| Июнь | 5369 | 4643 | 120,4 | 98,7 |
| Июль | 5503 | 4599 | 119,6 | 99,1 |
| Август | 5371 | 4438 | 116,2 | 96,5 |
| Сентябрь | 5028 | 4286 | 113,8 | 96,6 |
| Октябрь | 5124 | 4335 | 114,5 | 101,1 |
| Ноябрь | 4979 | 4314 | 106,6 | 99,5 |
| Декабрь | 4837 | 4222 | 102,1 | 97,9 |
| **2020 г.** | | | | |
| Январь | 5614 | 4630 | 95,0 | 109,7 |
| Февраль | 5913 | 4881 | 94,6 | 105,4 |
| Март | 5999 | 5134 | 100,3 | 105,2 |

Таблица 2.21 - Численность граждан, обратившиеся в органы службы занятости после длительного (более года) перерыва(по состоянию на 20.10.2020 г.)

|  |  |
| --- | --- |
| **Наименование профессии** | **Человек** |
| Агент | 37 |
| Администратор | 197 |
| Аппаратчик | 32 |
| Арматурщик | 87 |
| Бармен | 52 |
| Бетонщик | 34 |
| Библиотекарь | 13 |
| Бухгалтер | 231 |
| Водитель | 599 |
| Воспитатель | 103 |
| Врач | 13 |
| Грузчик | 177 |
| Дворник | 52 |
| Делопроизводитель | 35 |
| Директор | 171 |
| Диспетчер | 38 |
| Дорожный рабочий | 79 |
| Заведующий | 75 |
| Инженер | 139 |
| Инспектор | 67 |
| Инструктор | 20 |
| Кассир | 208 |
| Кладовщик | 83 |
| Комплектовщик | 37 |
| Консультант | 34 |
| Контролер | 153 |
| Конфетчик | 59 |
| Кухонный работник | 70 |
| Лаборант | 25 |
| Маляр | 57 |
| Мастер | 122 |
| Машинист | 108 |
| Медицинская сестра | 48 |
| Менеджер | 619 |
| Механик | 28 |
| Младший воспитатель | 83 |
| Монтажник | 160 |
| Начальник | 126 |
| Облицовщик | 22 |
| Обработчик | 26 |
| Оператор | 300 |
| Охранник | 274 |
| Педагог, учитель | 71 |
| Плотник | 126 |
| Повар | 205 |
| Подсобный рабочий | 484 |
| Почтальон | 44 |
| Продавец | 1120 |
| Рабочий, разнорабочий | 488 |
| Санитарка | 55 |
| Сборщик | 87 |
| Секретарь | 58 |
| Слесарь | 351 |
| Специалист | 527 |
| Станочник | 39 |
| Столяр | 36 |
| Сторож (вахтер) | 133 |
| Техник | 32 |
| Токарь | 26 |
| Тракторист | 69 |
| Уборщик | 282 |
| Укладчик | 75 |
| Упаковщик | 41 |
| Формовщик | 41 |
| Художник | 40 |
| Швея | 98 |
| Шлифовщик | 25 |
| Штукатур | 81 |
| Экономист | 45 |
| Экспедитор | 34 |
| Электрик | 14 |
| Электрогазосварщик | 85 |
| Электромонтажник | 49 |
| Электромонтрер | 78 |
| Электросварщик | 61 |
| Юрист | 56 |
| Прочие | 2217 |
| **Всего** | **12168** |

С ноября 2016 г. по ноябрь 2020 г. обратилось в службы занятости республики 653 выпускника высших учебных заведений: в 4-м квартале 2016 г. – 57 человек, в 2017 г. – 156 чел., в 2018 – 130 чел., в 2019 г. – 165 чел., в 2020 г. – 145 чел. За тот же период зарегистрированы в качестве безработных 1 311 выпускников образовательных организаций среднего профессионального образования, соответственно: 2016 г. – 29 чел., 2017 г. – 323 чел., 2018 г.– 309 чел., 2019 г.– 370 чел., 2020 г. – 280 человек.

Службой занятости обеспечивается невысокий процент выпускников. Так в 2019 году из числа зарегистрированных выпускников образовательных организаций СПО нашли постоянную работу благодаря службе занятости 7,3%, временную работу получили 30,1%, отправлены на обучение новым специальностям 7,0%, отказались от услуг центра занятости 14,0%, сняты с учета по причине неявки без уважительной причины 7,9%, самостоятельно нашли работу 23,4%. Остальные заявленные претенденты не отмечены конкретным результатом. Примерно та же картина наблюдается и с выпускниками вузов.

На сайте «hh.ru» в 1 квартале 2020 г. выложено вакансий - 37 153, резюме - 468 666. При этом доля вакансий для молодежи от общего количества в 1 квартале 2020 г. составляла 7%. Уровень безработицы в декабре 2019 г. среди молодежи 20-24 лет - 15,1%.

Прирост вакансий в 1 квартале 2020 г. по сравнению с 1 кварталом 2019 г. - 34%.

Прирост резюме в 1 квартале 2020 по сравнению с 1 кварталом 2019 г. - +2%.

Молодых специалистов на одно место – конкурс при трудоустройстве в 1 квартале 2020 г. – 13 чел.

На сайте «hh.ru» приведены данные какую работу ищут молодые соискатели в России (% от общего количества резюме, размещенных в 1 кв. 2020 г.):

Начинающий специалист − 20,9%

Продавец-консультант − 3,7%

Администратор − 2,2%

Официант − 1,9%

Менеджер − 1,0%

Менеджер по работе с клиентами − 0,9%

Бариста − 0,9%

Специалист − 0,8%

Курьер − 0,78%

Бармен − 0,7%

Продавец-кассир − 0,69%

Повар − 0,63%

Инженер − 0,61%

Продавец − 0,55%

Менеджер по продажам − 0,53%

Стажер в отдел продаж − 0,51%

Специалист по продажам − 0,46%

Водитель − 0,43%

Офис-менеджер − 0,43%

Оператор call-центра − 0,39%

Однако работодатели предлагают выпускникам иные рабочие места (% от общего количества резюме, размещенных в 1 кв. 2020 г.):

Менеджер по продажам − 1,8%,

Продавец-консультант − 1,5%,

Оператор call-центра −1,3%,

Официант − 1,1%,

Агент по доставке банковских продуктов − 1,0%,

Начинающий специалист − 0,9%,

Курьер − 1,87% и т.д.

Как видно, диспропорции спроса и предложения встречают молодых специалистов с первого дня выхода на рынок труда и вина в этом лежит на работодателях.

При этом при поиске работы 58% выпускников готовы на снижение зарплатных ожиданий, против 50% у остальных претендентов.

Молодые сотрудники традиционно отличаются хорошей ориентацией в современных технологиях, креативностью и нестандартным мышлением, легкой адаптируемостью и быстрым вхождением в коллектив, готовностью к переработкам и работе сверхурочно.

Сегодня работодатель должен отдавать себе отчет в качественных изменениях сегодняшних соискателей. Так, сегодня 20% рабочей силы в мире составляют представители т.н. «поколения Z».

Характеристики поколения Z, касающегося карьерного пути и рабочего процесса, как их описывают социологи, психологи и эйчар (hr) -эксперты:

1. Уверены в собственной уникальности и требуют внимания к своим потребностям, интересам, особенностям. Они убеждены, что их голос должен быть услышан. Это идеалисты, которые не понимают, почему нужно с чем-то мириться, на что-то закрывать глаза.
2. Личные ценности «зетов» превалируют над корпоративными. Они спрашивают не «что я могу сделать для вашей компании», а «что ваша компания может дать мне». Успех для «зетов» – это ощущение счастья, удовольствие от жизни, а не карьера и большая зарплата.
3. Тем не менее, главный критерий при выборе работодателя – заработная плата. Многие работодатели жалуются, что финансовые ожидания «зетов» неоправданно завышены.
4. Важно не быть привязанными к офису и конкретным часам работы.
5. Требования к комфорту и дружественной атмосфере.
6. Их привлекают компании, в которых мало ограничений и запретов, не переносит официоз и бюрократию.
7. Один из главных мотивирующих факторов – возможность профессионально развиваться и решать интересные задачи.
8. «Зеты» – индивидуалисты, им важна их личная «яркость». Поэтому командные игроки из них так себе.
9. Им важен бренд работодателя, но не с точки зрения его истории, узнаваемости и репутации, а с точки зрения привлекательности лично для себя. Им важна нынешняя действительность, а не прошлые заслуги.
10. Никакой начальник не является для них авторитетом по умолчанию. Их уважение нужно заслужить. Авторитарная система управления «зетам» не подходит, а иерархия с ними вообще не работает.

Таблица 2.22 - Динамика hh-индекса ноябрь 2019 г. – ноябрь 2020 г.

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Профессиональная область | Дата | | | | | | | | | | | | |
| Ноябрь 2019 г. | Декабрь 2019 г. | Январь 2020 г. | Февраль 202 г. | Март 2020 г. | Апрель 2020г. | Май 2020г. | Июнь 2020 г. | Июль 2020 г. | Август 2020 г. | Сентябрь 2020 г. | Октябрь 2020 г. | Ноябрь 2020 г. |
| Все профобласти | 5,6 | 6,1 | 5,9 | 6,4 | 6,5 | 6,7 | 6,6 | 6,4 | 4,8 | 4,8 | 4,7 | 4,7 | 4,6 |
| Производство | 2,8 | 3,1 | 3,8 | 3,0 | 2,8 | 2,7 | 3,3 | 2,2 | 1,8 | 1,6 | 1,7 | 1,6 | 1,6 |
| Транспорт | 4,0 | 4,5 | 4,9 | 6,4 | 5,2 | 6,0 | 6,6 | 4,0 | 3,3 | 3,0 | 2,9 | 3,1 | 2,5 |
| Строительство | 2,5 | 2,8 | 3,0 | 3,2 | 3,5 | 3,3 | 3,3 | 2,2 | 1,8 | 1,6 | 1,7 | 1,6 | 1,6 |
| Медицина, фармацевтика | 2,0 | 2,2 | 2,1 | 2,2 | 2,1 | 1,6 | 1,0 | 0,9 | 1,0 | 1,6 | 1,7 | 2,5 | 1,6 |
| Информ. технологии | 2,9 | 2,9 | 2,7 | 2,8 | 2,8 | 2,9 | 3,3 | 2,7 | 2,6 | 2,4 | 2,4 | 2,4 | 2,3 |
| Продажи | 3,4 | 3,7 | 3,4 | 3,7 | 4,4 | 4,5 | 4,2 | 3,2 | 2,8 | 2,7 | 2,7 | 2,6 | 2,6 |
| Рабочий персонал | 1,0 | 1,3 | 1,3 | 1,8 | 1,6 | 1,7 | 1,5 | 0,6 | 0,9 | 0,8 | 0,8 | 0,9 | 0,9 |
| Госслужащие | 4,9 | 5,3 | 5,5 | 5,9 | 4,4 | 5,0 | 13,3 | 1,8 | 1,3 | 4,3 | 3,2 | 1,7 | 3,7 |
| Начало карьеры, студенты | 9,7 | 11,7 | 10,5 | 15,5 | 15,5 | 9,8 | 8,7 | 8,0 | 9,6 | 11,0 | 8,9 | 9,5 | 9,5 |

Аналитики сайта для поиска работы и сотрудников [hh.ru](https://hh.ru/) считают самым негативным в отношении найма персонала и трудоустройства апрель, официально объявленным нерабочим месяцем. Весной рекрутеры отметили сильнейшее снижение активности соискателей. Отрицательная динамика по сравнению с аналогичным периодом прошлого года в Чувашии наблюдалась на протяжении двух месяцев: снижение на 7% в апреле и на 10% в мае. Активность соискателей заметным образом также начала восстанавливаться летом. Уже в июне ими было размещено **на 13% резюме больше**, чем годом ранее. И такая положительная динамика сохраняется на протяжении всего второго полугодия. В целом уровень конкуренции среди соискателей в Чувашии на данный момент эксперты расценивают как умеренный: на одну вакансию приходится 5 резюме. Однако в разрезе профессиональных областей ситуация серьезно отличается. Наиболее высокая конкуренция за рабочие места в регионе наблюдается среди **начинающих специалистов, студентов, юристов и бухгалтеров –** здесь на одну вакансию приходится **от 7,5 до 9,5 резюме**.

Заметно вырос спрос на удаленную работу со стороны соискателей. В октябре таких резюме стало на 4% больше, чем в феврале. Впрочем, работодатели отреагировали на новую тенденцию еще активнее. В октябре на сайте «hh.ru» было**размещено в 2,5 раза больше вакансий с предложением работать удаленно**, чем в феврале.

Отметим, что «hh-индекс» (отношение количества активных резюме к вакансиям. Активные резюме – резюме, которые были видны работодателям за последние два месяца и которыми соискатели откликались на вакансии или просто обновляли или редактировали) на начало декабря 2020 составлял:

Инсталляция и сервис − 0.6

Консультирование − 0.7

Рабочий персонал − 0.9

Страхование − 1,0

Домашний персонал − 1.1

Медицина, фармацевтика − 1.6

Строительство, недвижимость − 1.6

Автомобильный бизнес − 1.9

Производство − 2.1

Туризм, гостиницы, рестораны − 2.1

Информационные технологии, интернет, телеком − 2,3

Транспорт, логистика − 2.5

Продажи − 2.6

Безопасность − 2.7

Маркетинг, реклама, PR − 2.8

Закупки − 2.8

Спортивные клубы, фитнес, салоны красоты − 3.5

Банки, инвестиции, лизинг − 3.7

Государственная служба, некоммерческие организации − 3.7

Добыча сырья − 4.2

Управление персоналом, тренинги − 4.3

Административный персонал − 4.8

Наука, образование − 5.3

Высший менеджмент − 6.4

Искусство, развлечения, масс-медиа − 6.4

Бухгалтерия, управленческий учет, финансы предприятия − 7,2

Юристы − 7,8

Начало карьеры, студенты − 9,5

Как видно, индекс колеблется от 9,5 у начинающих карьеру и не имеющих производственного опыта соискателей до 0,6 в сервисных компаниях.

На начало декабря 2020 г. в базе «hh.ru» по республике имелось 4 062 вакансии, 18 617 резюме - hh-индекс - 4,6.

Динамика резюме в профессиональных областях в декабре 2020 г. относительно декабря 2019 года:

Добыча сырья + 67

Госслужба, некоммерч. организации + 49

Страхование + 47

Закупки + 38

Начало карьеры, студенты + 28

Искусство, развлечения, масс-медиа + 26

Наука, образование + 23

Информацион. технологии, интернет, телеком + 15

Рабочий персонал + 12

Консультирование + 10

Административный персонал + 9

Безопасность + 9

Маркетинг, реклама, PR + 7

Юристы + 7

Высший менеджмент + 5

Транспорт, логистика + 5

Медицина, фармацевтика + 3

Управление персоналом, тренинги 0

Бухгалтерия, управл. учет, финансы предприятия - 3

Производство - 4

Банки, инвестиции, лизинг - 5

Продажи - 5

Туризм, гостиницы, рестораны - 5

Автомобильный бизнес - 7

Строительство, недвижимость - 7

Инсталляция и сервис - 16

Спортивные клубы, фитнес, салоны красоты - 25

Домашний персонал - 33

Структура резюме по профессиональным сферам - показывает, какие специалисты чаще всего размещали резюме:

Начало карьеры, студенты 19%

Продажи 15%

Административный персонал 8%

Промышленность 7%

Транспорт, логистика 6%

Бухгалтерия, управленческий учет, финансы предприятия 6%

Информационные технологии, интернет, телеком 5%

Банки, инвестиции, лизинг 4%

Рабочий персонал 4%

Строительство, недвижимость 4%

Возрастной портрет соискателя работы на сайте HeadHunter по Чувашской Республике.

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Возраст | Женщин | Мужчины |
| До 20 лет | 0% | 0% |
| 20 − 25 лет | 11% | 7% |
| 26 – 35 лет | 53% | 54% |
| 36 – 45 лет | 25% | 26% |
| 46 – 55 лет | 9% | 9% |
| 56 – 60 лет | 2% | 3% |
| > 60 лет | 0% | 1% |

Активнее всего ищут работу соискатели в возрасте от 25 до 45 лет. В отличие от статистики центров занятости, здесь значительную долю составляют работающие, что свидетельствует о значительном уровне неудовлетворенности условиями, предлагаемыми работодателем.

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Опыт работы | Женщины | Мужчины |
| До года | 22% | 20% |
| 1 − 3 | 17% | 16% |
| 3 − 6 | 24% | 24% |
| 6 − 9 | 12% | 13% |
| 9 − 12 | 10% | 10% |
| 12 – 15 | 6% | 6% |
| > 15 лет | 9% | 11% |

Образование соискателей Чувашской Республики

Среднее 5%

Среднее профессиональное 17%

Незаконченное высшее 8%

Высшее 70%

Пол: женщины − 54%, мужчины − 46%

Настроения работников на российском рынке труда накануне 4 квартала 2020 г. почти восстановились до показателей докризисного периода:текущий кризис, связанный с пандемией COVID-19 и заморозкой многих сфер экономики, отразился на настроениях соискателей не самым лучшим образом, и это особенно сильно бросилось в глаза накануне 2 квартала. Тогда индекс самочувствия соискателей на рынке труда (показывает ожидания соискателей на данный период времени и колеблется от –1 до +1, где «–1» говорит о негативных настроениях работников, а «+1» – об их стабильном самоощущении на рынке труда) опустился до минимальной за всю историю проведения исследования отметки в –0,21 пункта, сейчас же спустя 2 квартала он составил –0,08, что в целом уже больше походит на докризисный уровень. Однако о полнейшем восстановлении говорить пока рано – нужно понаблюдать за настроениями как минимум ещё в течение 1–2 кварталов, поскольку пандемия пока не закончилась.

Служба «[Нh.ru](https://hh.ru/)» рассчитывает также индекс востребованности подработки. Если в ответах на вопрос «Рассматриваете ли вы для себя поиск подработки помимо основной работы в течение ближайших трех месяцев?» до пандемического кризиса с 2017 по 2019 гг. респонденты службы «[hh.ru](https://hh.ru/)« выбирали ответ «определенно да» − 28-30%, «скорее да» − 22-23%, «скорее нет» − 20-21%, «определенно нет» − 16-17% и уже имели подработку 8-9%, то во втором и третьем кварталах 2020 г. ответы на эти вопросы доли следующие результаты: «определенно да» о втором квартале − 39%, в третьем – 29%, «скорее да» − 22%, «скорее нет» − 18 и 22%, «определенно нет» − 11и 16% и уже имели подработку только 7%.

В оценке положения дел в компании также произошли изменения. Если в августе 2019 года позитивно оценивали ситуацию 86% опрошенных службой «[hh.ru](https://hh.ru/)» респондентов, то в апреле 2020 года такую оценку дали 54%, а в сентябре – 73%. Негативно оценили перспективы своей организации соответственно 10%, 33% и 20%.

Доля респондентов, сокративших расходы по бюджетным статьям, направленным на персонал:

корпоративные мероприятия − 87%;

компенсации и льготы − 48%;

оценка, обучение и развитие персонала − 48%;

фонд оплаты труда – 35%;

подбор персонала − 29%;

внутренние коммуникации − 39%;

адаптация персонала − 23%;

ни одна из статей HR-бюджета не была сокращена / уменьшена − 6%.

При этом большую финансовую стабильность демонстрируют средние и крупные компании с числом работников от 100 и более сотрудников. Об уменьшении зарплаты заявили 31% таких организаций, а в малые – 46%. В то же время 30% крупных компаний ожидают неизбежных сокращений, а из малых – только 16%.

Ситуация, как видно, была напряженной и до пандемии, что связано с неоправданно низкими зарплатами подавляющей части работающих россиян.

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Насколько для вас и/или вашей семьи критично найти работу в данный момент?  Критерий – критичность поиска работы, % | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Очень критично Скорее критично Скорее не критично  **6**  19  **37**  **31**  **6**  19  **36**  **32**  **4**  17  **38**  **36**  **4**  17  **38**  **37**  **4**  15  **36**  **40**  **4**  15  **37**  **39**  **5**  18  **38**  **35**  **4**  17  **39**  **36**  **4**  17  **38**  **37**  **4**  16  **38**  **38**  **4**  18  **38**  **35**  **4**  18  **38**  **35**  **4**  17  **37**  **37**  **4**  17  **38**  **37**  **5**  18  **37**  **35**  **4**  17  **39**  **36**  **3**  16  **38**  **38**  **4**  16  **37**  **38**  **5**  18  **38**  **35**  **4**  17  **38**  **36**  **4**  17  **38**  **37**  **3**  12  **35**  **47**  **3**  15  **36**  **41**  **4**  18  **38**  **36**  во | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 1Q | 2Q | 3Q | 4Q | 1Q | 2Q | 3Q | 4Q | 1Q | 2Q | 3Q | 4Q | 1Q | 2Q | 3Q | 4Q | 1Q | 2Q | 3Q | 4Q | 1Q | 2Q | 3Q | 4Q |
|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| 2015 | | | | 2016 | | | | 2017 | | | | 2018 | | | | 2019 | | | | 2020 | | | |

*Рис. 2.6 - Критичность поиска работы*

На вопрос как соискатели оценивают свои шансы на трудоустройство в ближайшие три месяца, были предложены следующие варианты ответов:

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Затрудняюсь ответить Уверен(а), что найду работу в этот период  Скорее уверен(а) Скорее не уверен(а)  Нет уверенности, что я найду работу в этот период  **46**  **26**  8  13   |  | | --- | |  | | 50 | | 25 | | 12 |   **40**  **28**  9  17  **38**  **29**  9  17  **36**  **27**  10  20  **37**  **28**  10  19  **39**  **28**  10  17  **38**  **28**  10  18  **37**  **27**  10  19  **35**  **27**  11  20  **37**  **28**  11  19  **37**  **27**  10  19  **38**  **26**  10  19  **35**  **27**  11  21  **36**  **27**  10  21  **35**  **27**  11  20  **36**  **27**  10  20  33  26  11  22  **35**  **27**  11  21  **34**  **27**  11  21  **37**  **27**  10  19  28  26  13  26  28  27  12  25  31  27  13  24 | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 1Q | 2Q | 3Q | 4Q | 1Q | 2Q | 3Q | 4Q | 1Q | 2Q | 3Q | 4Q | 1Q | 2Q | 3Q | 4Q | 1Q | 2Q | 3Q | 4Q | 1Q | 2Q | 3Q | 4Q |
|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| 2015 | | | | 2016 | | | | 2017 | | | | 2018 | | | | 2019 | | | | 2020 | | | |

*Рис. 2.7 - Шансы на трудоустройство*

В связи с известным уровнем пенсий в стране, многие пенсионеры стремятся сохранить или найти новую работу. Среди достоинств пенсионеров отмечаются более ответственный подход к работе, ценный для компании и коллектива багаж знаний и опыта, заинтересованность в долгосрочной занятости, широкий круг профессиональных связей и полезных компании контактов, невысокие зарплатные ожидания по сравнению с молодежью.

Служба Исследований компании Head Hunter в июле 2020 г. провела опрос работодателей и соискателей, чтобы выяснить как компании-работодатели относятся к трудоустройству пенсионеров, а также с какими сложностями сталкиваются пенсионеры при приеме на работу. В опросе приняли участие 11 198 соискателей по всей России, а также 76 представителей компаний-работодателей.

Несмотря на то, что рынок предлагает возможности работы для пенсионеров, шансы на трудоустройство крайне малы. Если ранее 57% пенсионеров испытывали те или иные сложности с поиском работы после выхода на пенсию, то сегодня таковых 80%. При рассмотрении кандидата на ту или иную должность работодатель учитывает не только стаж по необходимой должности, уровень заработной платы и личных качеств, но и на частоту смены рабочего места, удаленность от дома, достижения и состояние здоровья. Почти треть работодателей (30%) не рассматривают кандидатов пенсионного возраста в принципе.

В то же время, большинство респондентов-работодателей (79%) отметили, что в их компании работают сотрудники пенсионного или предпенсионного возраста (с 55 лет для женщин и с 60 для мужчин при отсутствии льгот). 38% всех работодателей принимают соискателей-пенсионеров на работу, еще 28% готовы, хотя пока не наняли ни одного из таких кандидатов. В среднем на компанию приходится 7% пенсионеров.

Таблица 2.23 - Миграция населения в Чувашии в 1 квартале 2020 г., чел.

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
|  | 1 кв. 2020г. | | | 1 кв. 2019г. | | |
| Число прибывших | Число выбывших | Миграционный прирост (+),  снижение (-) | Число прибывших | Число выбывших | Миграционный прирост (+),  снижение (-) |
| Миграция – всего | 8 517 | 8 852 | -335 | 10 181 | 10 729 | -548 |
| из нее: |  |  |  |  |  |  |
| в пределах России | 7 766 | 8 337 | -571 | 9 541 | 10 387 | -846 |
| в том числе: |  |  |  |  |  |  |
| внутрирегиональная | 5 552 | 5 552 | - | 7 071 | 7 071 | - |
| межрегиональная | 2 214 | 2 785 | -571 | 2 470 | 3 316 | -846 |
| международная миграция | 751 | 515 | +236 | 640 | 342 | +298 |
| в том числе: |  |  |  |  |  |  |
| с государствами - участниками СНГ | 466 | 414 | +52 | 464 | 286 | +178 |
| со странами дальнего зарубежья | 285 | 101 | +184 | 176 | 56 | +120 |

Федеральная налоговая служба в период с 1 марта по 1 ноября 2020 г. зафиксировала прекращение деятельности 437 638 ИП и крестьянско-фермерских хозяйств (КФХ) и 357 602 юрлиц (в эту цифру входят как субъекты малого и среднего предпринимательства, так и большие компании). Это примерно в пять с половиной раз меньше данных, названных 10 декабря 2020 г. уполномоченным по правам человека РФ Т.Н. Москальковой - 4,5 млн индивидуальных предпринимателей (ИП) и предприятий малого и среднего бизнеса. За январь-сентябрь 2020 г. суды вынесли 77 050 решений о банкротстве граждан, включая индивидуальных предпринимателей (ИП).

Столкнувшись с риском банкротства, компании были вынуждены отправить своих сотрудников в неоплачиваемый отпуск, либо перевести на неполный рабочий день с урезанием оклада (49%), в 16% организаций начались сокращения. По оценкам главы Счётной палаты Алексея Кудрина, к концу 2020 года треть предприятий малого и среднего бизнеса могут обанкротиться. Более четверти (28%) российских компаний оценили 2020 год как худший в своей истории. Почти половина компаний (47%) отметили, что самым тяжёлым ударом в 2020 году для них стала потеря клиентов и заказчиков, для 40% самой сложной была приостановка деятельности. Четверть признали, что вынуждены были сократить штат, 21% – снизить зарплаты сотрудников.

По данным Минэкономразвития Чувашии в республике насчитывается 43 тысячи субъектов МСП. В наиболее пострадавших от пандемии организациях МСП к октябрю 2020 г. работало 27 тысяч человек или более 22 %.

Таблица 2.24 - Итоги миграции населения по Чувашской Республике, чел.

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
|  | Число прибывших | | Число выбывших | | Миграционный прирост (+),  снижение (-) | | Миграционный прирост (+), снижение (-) на 10 000  населения | |
| 1 кв. 2020г. | 1 кв. 2019г. | 1 кв. 2020г. | 1 кв. 2019г. | 1 кв. 2020г. | 1 кв. 2019г. | 1 кв. 2020г. | 1 кв. 2019г. |
| Чувашская Республика | 8 517 | 10 181 | 8 852 | 10 729 | -335 | -548 | -11,1 | -18,2 |
| городское население | 5 083 | 6 375 | 4 440 | 5 233 | +643 | +1142 | 33,5 | 60,1 |
| сельское население  городские округа: | 3 434 | 3 806 | 4 412 | 5 496 | -978 | -1 690 | -88,4 | -151,8 |
| г. Чебоксары | 3 377 | 4 344 | 2 771 | 3 238 | +606 | +1106 | 47,9 | 88,6 |
| г. Алатырь | 148 | 167 | 196 | 178 | -48 | -11 | -57,3 | -13,1 |
| г. Канаш | 287 | 364 | 342 | 431 | -55 | -67 | -49,4 | -60,1 |
| г. Новочебоксарск | 831 | 1 037 | 715 | 861 | +116 | +176 | 36,6 | 56,1 |
| г. Шумерля | 200 | 175 | 153 | 210 | +47 | -35 | 66,7 | -49,7 |
| муниципальные районы: |  |  |  |  |  |  |  |  |
| Алатырский | 98 | 111 | 106 | 165 | -8 | -54 | -23,3 | -154,7 |
| Аликовский | 125 | 141 | 180 | 209 | -55 | -68 | -148,9 | -182,4 |
| Батыревский | 209 | 207 | 316 | 354 | -107 | -147 | -131,2 | -178,9 |
| Вурнарский | 167 | 225 | 266 | 379 | -99 | -154 | -130,4 | -201,5 |
| Ибресинский | 171 | 184 | 214 | 249 | -43 | -65 | -76,5 | -115,4 |
| Канашский | 256 | 251 | 368 | 391 | -112 | -140 | -133,2 | -164,9 |
| Козловский | 107 | 141 | 139 | 184 | -32 | -43 | -71,0 | -94,8 |
| Комсомольский | 234 | 235 | 265 | 334 | -31 | -99 | -51,6 | -163,9 |
| Красноармейский | 138 | 144 | 153 | 181 | -15 | -37 | -44,2 | -108,6 |
| Красночетайский | 126 | 118 | 189 | 218 | -63 | -100 | -192,9 | -300,6 |
| Мариинско-Посадский | 174 | 184 | 261 | 229 | -87 | -45 | -165,1 | -84,8 |
| Моргаушский | 301 | 352 | 318 | 441 | -17 | -89 | -21,6 | -112,6 |
| Порецкий | 99 | 94 | 92 | 119 | +7 | -25 | 24,2 | -85,4 |
| Урмарский | 196 | 225 | 283 | 335 | -87 | -110 | -160,6 | -201,6 |
| Цивильский | 191 | 221 | 239 | 322 | -48 | -101 | -55,4 | -116,0 |
| Чебоксарский | 591 | 708 | 564 | 615 | +27 | +93 | 17,4 | 60,8 |
| Шемуршинский | 95 | 64 | 143 | 154 | -48 | -90 | -165,9 | -306,3 |
| Шумерлинский | 84 | 81 | 107 | 126 | -23 | -45 | -112,0 | -215,6 |
| Ядринский | 122 | 196 | 196 | 307 | -74 | -111 | -123,8 | -183,1 |
| Яльчикский | 132 | 149 | 170 | 300 | -38 | -151 | -97,2 | -378,0 |
| Янтиковский | 58 | 63 | 106 | 199 | -48 | -136 | -141,5 | -394,3 |

Очевидно, что отмечаемые и прогнозируемые последствия коронавирусной инфекции в совокупности с неблагоприятными для России процессами, протекающими во внешней среде, усугубят проблемы на рынке труда и увеличат предложения рабочей силы. После начала пандемии бизнес ощутил реальную потребность в трансформации и развитии интернет-направлений. Это подтверждает и растущее количество новых вакансий в сфере IT. Тренд на перевод части бизнеса в онлайн сохранится надолго. Из-за этого растет и актуальность интернет-образования: соискатели, которые почувствовали незащищенность и неуверенность в завтрашнем дне, задумались о переходе в digital-индустрию.

## Кадровые потребности на рынке труда

На начало 2020 года 1 857 работодателей республики заявили сведения о потребности в работниках для замещения свободных рабочих мест, должностей. Наибольшее количество сведений о свободных рабочих местах подано работодателями в следующих сферах деятельности: обрабатывающие производства – 4 053 единицы, административные и сопутствующие услуги – 3100 единиц, строительство – 1 526 единиц, оптовая и розничная торговля – 1397 единиц, транспортировка и хранение – 1 190 единиц, деятельность в области здравоохранения и социальных услуг – 1 115 единиц, сельское, лесное хозяйство, охота, рыболовство и рыбоводство – 1 113 единиц, образование – 1 008 единиц, государственное управление и обеспечение военной безопасности – 978 единиц,  меньше всего вакансий было подано в сфере экстерриториальных организаций и органов – 1 единица.

Наиболее востребованные профессии в 2020 году по рабочим профессиям: рабочий (2060 ед./ 15182,0 руб.), водитель (1000 ед./ 21129,0 руб.), грузчик (812 ед./15227,0 руб.).

Наиболее востребованными специальностями служащих являются: врач (382 ед./ 51200,0 руб.), воспитатель (218 ед./ 15490,0 руб.), медицинская сестра (106 ед./21818,0 руб.).

Полный перечень наиболее востребованных профессий по отраслям представлен в приложении к Докладу (приложение № 10.1 – 10.8).

Таблица 2.25 - Удельный вес потребности организаций в работниках для замещения вакантных рабочих мест в общем числе рабочих мест по профессиональным группам и видам экономической деятельности, %.

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  | | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | |  | Всего | в том числе | | | | | | | | | | Руководители | специалисты высшего уровня квалификации | специалисты среднего уровня квалификации | служащие, занятые подготовкой и оформлением документации, учетом и обслуживанием | работники сферы обслуживания и торговли, охраны граждан и собственности | квалифицированные работники сельского и лесного хозяйства, рыбоводства и рыболовства | квалифицированные рабочие промышленности, строительства, транспорта и рабочие родственных занятий | операторы производственных установок и машин, сборщики и водители | неквалифицированные рабочие | | Всего по обследованным видам экономической деятельности | **2,4** | **0,9** | **2,0** | **2,5** | **2,4** | **2,6** | **2,2** | **4,1** | **2,6** | **1,4** | | Сельское, лесное хозяйство, охота, рыболовство и рыбоводство | 4,0 | 4,0 | 7,4 | 7,2 | 9,8 | 3,9 | 2,3 | 3,9 | 4,3 | 3,4 | | Добыча полезных ископаемых | - | - | - | - | - | - | - | - | - | - | | Обрабатывающие производства | 3,1 | 0,8 | 2,0 | 3,9 | 2,6 | 1,1 | - | 4,7 | 2,4 | 2,0 | | Производство пищевых продуктов | 1,5 | 2,4 | 1,6 | 1,8 | 2,6 | 0,7 | - | 1,8 | 0,8 | 0,7 | | Производство напитков | 2,4 | - | - | 7,0 | 5,9 | 12,5 | - | 2,3 | 0,6 | 1,2 | | Производство текстильных изделий | 1,7 | - | 25 | - | - | - | - | - | - | - | | Производство одежды | 8,3 | 3,9 | 4,1 | 23,1 | 42,7 | 7,2 | - | 10,5 | 1,0 | 2,4 | | Производство кожи и изделий из кожи | 10,4 | 11,1 | 8,3 | 16,7 | - | - | - | 11,6 | 14,3 | - | | Обработка древесины и производство изделий из дерева и пробки, кроме мебели, производство изделий из соломки и материалов для плетения | 1,6 | - | - | - | - | - | - | 2,6 | - | - | | Производство бумаги и бумажных изделий | - | - | - | - | - | - | - | - | - | - | | Деятельность полиграфическая и копирование носителей информации | - | - | - | - | - | - | - | - | - | - | | Производство химических веществ и химических продуктов | 2,7 | - | 2,7 | 4,7 | - | - | - | 2,3 | 2,3 | 0,3 | | Производство резиновых и пластмассовых изделий | 0,6 | - | 1,0 | - | 4,3 | - | - | 1,3 | - | 1,7 | | Производство прочей неметаллической минеральной продукции | 3,6 | 0,9 | 2,8 | 5,0 | - | 2,0 | - | 3,3 | 3,8 | 5,9 | | Производство металлургическое | 2,4 | 1,3 | - | - | - | - | - | 2,9 | 2,3 | 4,3 | | Производство готовых металлических изделий, кроме машин и оборудования | 21,2 | - | 16,0 | 31,4 | - | - | - | 24,1 | 31,8 | 19,2 | | Производство компьютеров, электронных и оптических изделий | 0,7 | - | 0,8 | 1,4 | - | - | - | 0,9 | 1,1 | 0,3 | | Производство электрического оборудования | 2,4 | 0,2 | 3,5 | 0,9 | 6,0 | - | - | 2,3 | 1,2 | 3,3 | | Производство машин и оборудования, не включенных в другие группировки | 8,2 | 1,6 | 1,2 | 2,2 | 1,3 | 1,6 | - | 14,9 | 8,0 | 1,4 | | Производство автотранспортных средств, прицепов и полуприцепов | 4,7 | 0,3 | 0,3 | 2,2 | - | 1,6 | - | 8,0 | 1,2 | 1,6 | | Производство прочих транспортных средств и оборудования | 1,7 | 0,8 | 1,3 | - | - | 1,1 | - | 2,3 | 1,7 | 0,9 | | Производство мебели | - | - | - | - | - | - | - | - | - | - | | Производство прочих готовых изделий | 0,6 | - | 1,7 | - | - | - | - | - | 3,2 | - | | Ремонт и монтаж машин и оборудования | 1,7 | - | - | - | - | - | - | 4,7 | - | - | | Обеспечение электрической энергией, газом и паром; кондиционирование воздуха | 2,9 | 1,1 | 0,4 | - | - | - | - | 6,4 | 1,7 | 2,9 | | Водоснабжение; водоотведение, организация сбора и утилизации отходов, деятельность по ликвидации загрязнений | 1,6 | - | 0,3 | - | - | - | - | - | - | 11,7 | | Строительство | 0,3 | 0,7 | 0,9 | - | - | - | - | 0,3 | - | - | | Торговля оптовая и розничная; ремонт автотранспортных средств и мотоциклов | 1,5 | 0,8 | 1,9 | 0,7 | 0,3 | 2,3 | - | 0,3 | 0,6 | 0,8 | | Транспортировка и хранение | 4,4 | 1,1 | 0,7 | 0,7 | 1,5 | 24,5 | - | 3,5 | 5,0 | 2,6 | | Деятельность гостиниц и предприятий общественного питания | 1,5 | 3,1 | - | 2,7 | - | 1,1 | - | - | - | 2,3 | | Деятельность в области информации и связи | 4,7 | 1,1 | 2,9 | 1,2 | 14,4 | 1,0 | - | 1,7 | 1,7 | 9,2 | | Деятельность по операциям с недвижимым имуществом | 4,2 | - | 2,9 | 11,6 | 1,4 | 1,6 | - | 12,2 | 7,9 | 1,0 | | Деятельность профессиональная, научная и техническая | 1,9 | 2,8 | 2,6 | 2,7 | 2,5 | - | - | - | 1,3 | 1,3 | | Научные исследования и разработки | 2,6 | - | 5,6 | 3,7 | 5,1 | - | - | - | - | - | | Деятельность административная и сопутствующие дополнительные услуги | 5,3 | - | - | - | - | 4,5 | - | - | 11,1 | 11,8 | | Образование | 0,5 | 0,1 | 0,5 | 0,2 | - | 0,6 | - | 0,5 | - | 0,5 | | Деятельность в области здравоохранения и социальных услуг | 2,6 | 0,4 | 6,1 | 2,7 | 0,1 | 1,4 | - | 2,8 | 0,6 | 0,3 | | Деятельность в области культуры, спорта организации досуга и развлечений | 2,2 | 2,3 | 2,7 | 1,0 | - | 6,9 | - | 4,1 | 1,6 | 0,9 | |

Таблица 2.26 - Списочная численность работников и потребность организаций в работниках для замещения вакантных рабочих мест по видам экономической деятельности

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
|  | Списочная численность работников,  чел. | Потребность в работниках для замещения вакантных рабочих мест, чел. | Удельный вес потребности в работниках для замещения вакантных рабочих мест в общем числе рабочих мест по соответствующему виду экономической деятельности, % |
| Всего по обследованным видам экономической деятельности | 203 607 | 4 211 | 2,0 |
| Сельское хозяйство, охота и лесное хозяйство | 6 204 | 214 | 3,3 |
| Сельское хозяйство, охота и предоставление услуг в этих областях | 5 581 | 207 | 3,6 |
| Лесное хозяйство и предоставление услуг в этой области | 623 | 8 | 1,2 |
| Добыча полезных ископаемых | 322 | - | - |
| Добыча полезных ископаемых, кроме топливно-энергетических | 311 | - | - |
| Обрабатывающие производства | 59 330 | 1 562 | 2,6 |
| Производство пищевых продуктов, включая напитки | 11 635 | 20 | 0,2 |
| Текстильное и швейное производство | 2 499 | 559 | 18,3 |
| Производство кожи, изделий из кожи и производство обуви | 247 | - | - |
| Обработка древесины и производство изделий из дерева и пробки, кроме мебели | 431 | 8 | 1,8 |
| Целлюлозно-бумажное производство; издательская и полиграфическая деятельность | 911 | 6 | 0,7 |
| Химическое производство; производство резиновых и пластмассовых изделий | 4 468 | 13 | 0,3 |
| Производство прочих неметаллических минеральных продуктов | 4 800 | 54 | 1,1 |
| Металлургическое производство и производство готовых металлических изделий | 2 558 | - | - |
| Производство машин и оборудования | 4 077 | 609 | 13,0 |
| Производство электрооборудования, электронного и оптического оборудования | 14 488 | 144 | 1,0 |
| Производство транспортных средств и оборудования | 9 303 | 136 | 1,4 |
| Прочие производства | 664 | 2 | 0,3 |
| Производство и распределение электроэнергии, газа и воды | 9 989 | 96 | 1,0 |
| Производство, передача и распределение электроэнергии | 3 619 | 10 | 0,3 |
| Производство и распределение газообразного топлива, пара и горячей воды, сбор, очистка и распределение воды | 6 370 | 86 | 1,3 |
| Строительство | 6 337 | 93 | 1,4 |
| Оптовая и розничная торговля; ремонт автотранспортных средств, мотоциклов, бытовых изделий и предметов личного пользования | 16 633 | 143 | 0,9 |
| Гостиницы и рестораны | 1 217 | 12 | 0,9 |
| Транспорт и связь | 13 819 | 579 | 4,0 |
| Транспорт | 9 228 | 450 | 4,6 |
| Связь | 4 591 | 129 | 2,7 |
| Операции с недвижимым имуществом, аренда и предоставление услуг | 9 753 | 150 | 1,5 |
| Научные исследования и разработки | 1 480 | 30 | 2,0 |
| Операции с недвижимым имуществом, аренда, услуги по информационным технологиям и прочие услуги | 8 274 | 120 | 1,4 |
| Образование | 39 966 | 102 | 0,3 |
| Дошкольное и начальное общее образование; основное общее, среднее (полное) общее, начальное и среднее профессиональное образование | 35 413 | 98 | 0,3 |
| Высшее профессиональное образование; образование для взрослых и прочие виды образования | 4 553 | 3 | 0,1 |
| Здравоохранение и предоставление социальных услуг | 32 351 | 1 157 | 3,5 |
| Предоставление прочих коммунальных, социальных и персональных услуг (кроме деятельности общественных объединений) | 7 686 | 103 | 1,3 |

Таблица 2.27 - Среднесписочная численность и движение работников в Чувашской республике 2016-2020 гг.

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
|  | **2016 г.** | **2017 г.** | **2018 г.** | **2019 г.** | **2020 г.** |
| Среднесписочная численность, чел. | 321 799 | 313 291 | 310 678 | 303 160 | 296 491 |
| Принято работников в теч. года, чел. | 59 583 | 58 496 | 55 082 | 57 698 | н/д |
| Выбыло работников в теч. года, чел. | 68 969 | 62 727 | 62 777 | 63 451 | н/д |
| Предприятия, заявившие о наличии вакансий | 4 142 | 4 130 | 3 933 | 4 059 | 3 389 |
| в т.ч.: для рабочих | 3 308 | 3 312 | 3 109 | 3 198 | 2 650 |
| для служащих | 2 271 | 2 281 | 2 238 | 2 252 | 1 866 |
| Общее количество вакансий в т.ч.: | 112 631 | 140 147 | 142 430 | 144 241 | 83 843 |
| в т.ч.: рабочих | 87 702 | 110801 | 112 856 | 116 807 | 66731 |
| служащих | 24 929 | 29 346 | 29 574 | 27 434 | 17112 |
| Заработная плата, руб. | 16 671 | 20 203 | 23 300 | 25 966 | 27 209 |
| в т.ч.: рабочих | 17 309 | 21 265 | 23 971 | 26 636 | 28 208 |
| служащих | 14 560 | 16 441 | 20 900 | 23 280 | 23 526 |

Как видно из приведенной таблицы на фоне неуклонного сокращения среднесписочной численности работников в экономике Чувашской Республики вплоть до 2020 года росло число вакансий. Если среднесписочная численность с 2016 г. по 2019 г. сократилась на 5,8%, то количество вакансий за тот же период выросло на 22%. Это свидетельствует об обострении проблемы обеспечения предприятий и организаций кадрами.

Сокращалось количество выбывающих работников: с 2016 г. по 2019 г. произошло на 8% (количество принятых работников в 2017 г. по сравнению с 2018 г. снизилось, а затем снова начало расти, но в 2019 г. не достигло уровня 2016 г.). Выбытие происходило в подавляющем числе случаев (более 80%) по собственному желанию работников и только в 2-3% случаев – по сокращению штатов. Высокая активность движения персонала свидетельствует о неудовлетворенности работников предлагаемыми работодателем условиями.

Процессы эти по-разному протекали в разных отраслях. Резкое сокращение среднесписочной численности персонала отмечено в строительстве – 29,7%, в торговле -19,1%.

При этом наблюдается высокая доля недоиспользования рабочей силы. Так работали неполный рабочий день по инициативе работодателя в 2017 году 1471 человек (0,6% занятых), в 2018 году – 1561чел. (0,7%), правда, в 2019 г. эта категория работников сократилась до 76 человек. Численность работников, находившихся в простое по вине работодателя, и по причинам, не зависящим от работодателя и работника, составляла в указанные годы соответственно – 2525, 1966 и 1697 человек. Численность работников списочного состава, работавших неполное рабочее время по соглашению между работником и работодателем уже заметно выше – 7070 чел. (3,0%), 7041 чел. (3,0%), и 7673 человек (3,3%). Но самой значительной категорией неполной занятости являются работники, которым были предоставлены отпуска без сохранения заработной платы по письменному заявлению работника. В 2017 году – 18487 чел., в 2018 г. – 18467 чел., в 2019 г. – 19496 чел. Наибольшая доля таких отпускных обеспечивается обрабатывающей производством и строительством.

Существенные изменения спроса на рабочую силу произошли в 2020 году в связи с пандемией. К началу года статистика была вполне благополучной.

Таблица 2.28 - Динамика заявленной работодателями потребности в работниках (по данным Министерства труда и социальной защиты Чувашской Республики на конец месяца)

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
|  | Потребность работодателей в работниках, человек | Нагрузка не занятого трудовой деятельностью населения на одну заявленную вакансию | | |
| человек | в % к | |
| соотв. месяцу предыдущего года | предыдущему месяцу |
| **2019 г.** | | | | |
| Январь | 17449 | 0,4 | 100,0 | 133,3 |
| Февраль | 18147 | 0,4 | 100,0 | 100,0 |
| Март | 18316 | 0,3 | 100,0 | 75,0 |
| Апрель | 18846 | 0,3 | 100,0 | 100,0 |
| Май | 19251 | 0,3 | 100,0 | 100,0 |
| Июнь | 20394 | 0,3 | 100,0 | 100,0 |
| Июль | 22015 | 0,2 | 66,7 | 66,7 |
| Август | 20464 | 0,3 | 100,0 | 150,0 |
| Сентябрь | 20293 | 0,2 | 66,7 | 66,7 |
| Октябрь | 19233 | 0,3 | 100,0 | 150,0 |
| Ноябрь | 17756 | 0,3 | 100,0 | 100,0 |
| Декабрь | 17245 | 0,3 | 100,0 | 100,0 |
| **2020 г.** | | | | |
| Январь | 14405 | 0,4 | 100,0 | 133,3 |
| Февраль | 13908 | 0,4 | 100,0 | 100,0 |
| Март | 13910 | 0,4 | 133,3 | 100,0 |

Самым негативным в отношении найма персонала и трудоустройства стал апрель, официально объявленный нерабочим месяцем. Весной рекрутеры отметили сильнейшее снижение активности как работодателей, так и соискателей. Отрицательная динамика по сравнению с аналогичным периодом прошлого года в Чувашии наблюдалась на протяжении двух месяцев: минус 7% в апреле и минус 10% в мае. К прошлогодним объемам найма рынок республики сумел вернуться в июне. Тогда число вакансий по сравнению с 2019 годом **выросло на 22%.**

Эксперты рынка труда обратили внимание на рост спроса на удаленную работу со стороны соискателей. В октябре таких резюме стало на 4% больше, чем в феврале. Работодатели отреагировали на новую тенденцию еще активнее.

Популярной становится удаленная работа. В октябре на сайте hh.ru было**размещено в 2,5 раза больше** чем в феврале **вакансий удаленной работы.**

Около 22% компаний полагают, что до конца года **численность сотрудников у них сократится,** а 13% говорят, что ожидается **уменьшение заработных плат**.

Сведения о рабочих местах в разрезе категорий работника, ОПФ и ОКВЭД за период с 01 января 2019 г. по 31 декабря 2019 г. приведены в табл. 2.29 – 2.31.

Таблица 2.29 - Вакансии на рынке труда Чувашии по рабочим и служащим

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| Показатели |  | Всего | Средняя зарплата, руб. |
| А | Б | 1 | 2 |
| Общее количество предприятий, заявивших вакансии | 1 | 4 059 | 0 |
| в т.ч. вакансии для рабочих | 2 | 3 198 | 0 |
| в т.ч. вакансии для служащих | 3 | 2 252 | 0 |
| Общее количество вакансий | 4 | 144 241 | 25 966 |
| в т.ч. для рабочих | 5 | 116 807 | 26 636 |
| в т.ч. для служащих | 6 | 27 434 | 23 280 |

Таблица 2.30 - Вакансии по организационно-правовым формам предприятий

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| Показатели |  | Предприятия | Вакансии |
| ОПФ юридических лиц, являющихся коммерческими организациями | 1 | 2 227 | 98 229 |
| ОПФ юридических лиц, являющихся некоммерческими организациями | 2 | 975 | 28 918 |
| ОПФ организаций, созданных без прав юридического лица | 3 | 11 | 219 |
| ОПФ международных организаций, осуществляющих деятельность на территории РФ | 4 | 0 | 0 |
| ОПФ для деятельности граждан (физических лиц) | 5 | 303 | 3 023 |
| Не задана | 6 | 543 | 13 852 |

Таблица 2.31 - Вакансии на рынке труда Чувашии по ОКВЭД

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Показатели |  | Предприятия | Вакансии | Средняя зарплата, руб. | Предприятия для инвалидов | Вакансии для инвалидов |
| А | Б | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| раздел a сельское, лесное хозяйство, охота, рыболовство и рыбоводство | 1 | 263 | 6 783 | 17 780 | 28 | 107 |
| раздел b добыча полезных ископаемых | 2 | 2 | 90 | 85 144 | 0 | 0 |
| раздел c обрабатывающие производства | 3 | 584 | 34 201 | 26 064 | 87 | 1 510 |
| раздел d обеспечение электрической энергией, газом и паром; кондиционирование воздуха | 4 | 53 | 1 146 | 16 008 | 14 | 166 |
| раздел e водоснабжение; водоотведение, организация сбора и утилизации отходов, деятельность по ликвидации загрязнений | 5 | 42 | 842 | 19 231 | 5 | 42 |
| раздел f строительство | 6 | 263 | 11 294 | 43 316 | 16 | 164 |
| раздел g торговля оптовая и розничная; ремонт автотранспортных средств и мотоциклов | 7 | 609 | 8 571 | 20 272 | 62 | 737 |
| раздел h транспортировка и хранение | 8 | 155 | 13 497 | 30 333 | 19 | 428 |
| раздел i деятельность гостиниц и предприятий общественного питания | 9 | 185 | 3 729 | 19 579 | 17 | 114 |
| раздел j деятельность в области информации и связи | 10 | 58 | 992 | 16 140 | 17 | 210 |
| раздел k деятельность финансовая и страховая | 11 | 66 | 782 | 18 032 | 11 | 387 |
| раздел l деятельность по операциям с недвижимым имуществом | 12 | 197 | 6 508 | 31 726 | 20 | 98 |
| раздел m деятельность профессиональная, научная и техническая | 13 | 170 | 5 510 | 28 704 | 28 | 284 |
| раздел n деятельность административная и сопутствующие дополнительные услуги | 14 | 149 | 14 606 | 35 672 | 3 | 14 |
| раздел o государственное управление и обеспечение военной безопасности; социальное обеспечение | 15 | 339 | 5 695 | 17 421 | 22 | 69 |
| раздел p образование | 16 | 582 | 21 056 | 12 264 | 92 | 404 |
| раздел q деятельность в области здравоохранения и социальных услуг | 17 | 174 | 7 075 | 24 759 | 16 | 76 |
| раздел r деятельность в области культуры, спорта, организации досуга и развлечений | 18 | 79 | 871 | 12 977 | 13 | 65 |
| раздел s предоставление прочих видов услуг | 19 | 87 | 977 | 18 579 | 3 | 29 |
| раздел t деятельность домашних хозяйств как работодателей; недифференцированная деятельность частных домашних хозяйств по производству товаров и оказанию услуг для собственного потребления | 20 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| раздел u деятельность экстерриториальных организаций и органов | 21 | 1 | 1 | 13 500 | 0 | 0 |
| не задано | 22 | 1 | 15 | 11 337 | 0 | 0 |
| всего | 23 | 4 059 | 144 241 | 0 | 473 | 4 904 |

Несмотря на непростую экономическую ситуацию работодателями Чувашской республики ежедневно актуализируется информация о вакансиях на портале «Работа в России». Анализ профессионально-квалификационного состава безработных граждан показал, что доля служащих составляет 57,6% (9 911 чел.), специалистов высшего уровня квалификации – 13,5% (2325 чел.), квалифицированных рабочих – 13,2% (2263 чел.), неквалифицированные рабочие – 8,1% (1384 чел.) и др.

По состоянию на 28 мая 2020 г. в республиканском банке вакансий имелись сведения о наличии более 12,6 тыс. свободных рабочих мест. Среди вакансий преобладали рабочие профессии – 9 673 ед. (76,7% от общего числа заявленных вакансий). Доля должностей служащих не превышала 22,0 - 24,0%.

Наиболее востребованными профессиями на конец мая 2020 г. были подсобный рабочий – 898 (7,1% от общего количества), [швея](https://cheboksari.bezformata.com/word/shvei/32924/) – 772 (6,1%), разнорабочие – 494 (3,9%), врач – 419 (3,3%), водитель автомобиля – 323 (2,6%), уборщик производственных и служебных помещений – 302 (2,4%).

Минтруд ЧР осуществляет мониторинг неполной занятости и предполага-емого высвобождения работников по причине введения ограничительных мер по предупреждению распространения коронавирусной инфекции. По состоянию на 28 мая 2020 г. 1,42 тыс. работодателей представили указанные сведения через портал «Работа в России». По оперативным данным 6,8 тыс. работников организаций переведены на временную удаленную работу, 1,4 тыс. человек находятся в режиме неполной занятости, 2,8 тыс. – в простое и 178 человек – в отпусках без сохранения зарплаты. Как видно число находящихся в режиме неполной занятости и административных отпусках резко сократилось с повышением пособий по безработице.

По материалам сайта «HeadHunter» (hh.ru) в третьем квартале 2020 г. общее количество предложений от российских работодателей увеличилось на 16% по сравнению со вторым кварталом 2020 года. Изменение количества вакансий по отраслям отражает тенденцию восстановления бизнеса после кризиса. Среди предложений работодателей положительный темп роста в III квартале 2020 года по отношению ко II кварталу зафиксирован в сфере маркетинга и рекламы (+86%), в финансах и страховании (+80%), а также в области IT и телекома (+73%). Снижение количества вакансий в третьем квартале наблюдалось в сфере офисных служб и бизнес-услуг (-1%), в отрасли транспорта и логистики (-18%), а также в сфере культуры, образования и госслужбы (-29%)

Сайт-агрегатор по поиску вакансий и подбору персонала ГородРабот.ру («GorodRabot.ru»: ежедневно 250 000 посещений, 40 000 новых вакансий), размещающий вакансии более 100 сайтов-партнёров, в том числе вакансии официального сайта Федеральной службы по труду и занятости РФ дает следующую статистику:

**Количество вакансий в Чувашии**

Декабрь 2019 - 16 586

Январь 2020 - 15 722

Февраль 2020 - 15 432

Март 2020 - 18 146

Апрель 2020 - 17 238

Май 2020 - 19 211

Июнь 2020 - 23 663

Июль 2020 - 25 582

Август 2020 - 23 875

Сентябрь 202 - 27 523

Октябрь 2020 - 26 974

Ноябрь 2020 - 38 524

**Самые востребованные профессии на рынке Чувашии в 2020 г.:**

Водитель - 4.7 %

Менеджер - 3.9 %

Продавец - 3.4 %

Оператор - 2.1 %

Слесарь - 2.1 %

Комплектовщик - 2,0 %

Инженер - 1.9 %

Врач - 1.8 %

Грузчик - 1.7 %

**Основные сферы-источники вакансий в Чувашии в 2020 г.:**

Рабочий персонал - 23.1 %

Производство - 11.1 %

Продажи - 10.8 %

Транспорт, логистика - 10.6 %

Строительство, недвижимость - 5.5 %

Медицина, фармацевтика - 4.5 %

Информационные технологии, интернет, телекоммуникации - 3.6 %

Наука, образование - 3.6 %

Таким образом, если до коронавирусной пандемии, не смотря на сокращение занятости, тенденции к сокращению дисбаланса не наблюдалось, то в 2020 году проблемы усугубились. Это связано с такими факторами, как: реальное и прогнозируемое сокращение производства, переток из разных категорий незанятых, в том числе находящихся в административных отпусках в центры занятости, что связано с повышением уровня пособий. При этом желающих воспользоваться традиционно предлагаемыми вакансиями среди новых безработных оказалось не слишком много.

Несмотря на рост спроса и количества официальных безработных в текущий момент и в ближайшей перспективе, баланс этих составляющих рынка труда не будет гармонизирован ни по профессиональному составу, ни по интересам в области оплаты труда, ни по другим характеристикам. Частично этот дефицит интересов восполнит постепенный рост удаленной занятости.

# ПРОГНОЗ ПОТРЕБНОСТИ В КАДРАХ ПО ОТРАСЛЯМ ЭКОНОМИКИ ЧУВАШСКОЙ РЕСПУБЛИКИ НА 2020-2024 ГГ.

## ПРОМЫШЛЕННОСТЬ

### Общая характеристика отрасли

Современный промышленный комплекс республики – это свыше 1000 крупных и средних предприятий, более 1500 предприятий малого бизнеса.

В структуре обрабатывающего производства преобладает машиностроительный комплекс. Он включает в себя металлургическое производство, производство машин и оборудования, электрооборудования, транспортных средств.

Обрабатывающие производства составляют значительную часть структуры промышленности - 87,2% (рис. 3.1.)

*Рисунок 3.1 - Структура промышленного комплекса Чувашской Республики, %*

### Обрабатывающие производства

В структуре обрабатывающих производств основную долю (более 55,5%) составляют производства пищевых продуктов, химических веществ и химических продуктов, резиновых и пластмассовых изделий, электрического оборудования, автотранспортных средств, прицепов и полуприцепов (рис 3.2.).

*Рисунок 3.2 - Структура обрабатывающих производств в 2020 году*

Значительное увеличение индекса промышленного производства произошло в следующих видах производств: прочих транспортных средств и оборудования – 150,1%; металлургическом – 146,9%; ремонт и монтаж машин и оборудования – 139,2%. Увеличилось литье металлов (в 2,7 раза), производство железнодорожных локомотивов и подвижного состава (175,6%), автотранспортных средств (162,9%), прочих транспортных средств и оборудования (161,8%), прицепов и полуприцепов (131,5%).

Существенное снижение индекса промышленного производства произошло в следующих видах производств: электрического оборудования – 87,1%; текстильных изделий – 78,5%; прочих готовых изделий – 73,4%. Снизилось производство станков, машин и оборудования для обработки металлов, и прочих твердых материалов (86,4%).

Количество предприятий пищевой промышленности на 1 января 2020 года – 233 единицы, 10,3% от общего числа предприятий обрабатывающей промышленности.

В сводный реестр организаций ОПК включены 7 промышленных предприятий республики (АО «ЭЛАРА», АО «ЧЭАЗ», АО «ЧПО им В.И. Чапаева», АО «Электроавтомат», ОАО «Завод «Электроприбор», АО «КАФ» и АО «5 Арсенал»).

Сегодня ими реализуется 9 инвестиционных проектов, нацеленных на выпуск гражданской продукции (в основном со сроком реализации – к 2021 г.), общая сумма инвестиций которых составляет более 5,0 млрд. рублей, планируется создание более 500 новых рабочих мест.

Во всех организациях созданы и успешно работают конструкторские бюро и инженерные центры, значительные средства инвестируются на НИОКР, предприятия участвуют в конкурсах на разработку и освоение новых видов продукции, проводимых государственными органами и монополиями. Также обеспечено активное взаимодействие с ведущими российскими научными институтами, имеются положительные практики по выводу на рынок продукции гражданского и двойного назначения, ведется поэтапная модернизация и обновление производственных мощностей.

Электротехническая отрасль Чувашской Республики, занимающая порядка 20% в общем объеме отгруженной продукции (электротехника и электроника) и около 20% занятости всех работников обрабатывающих производств Республики, объединена в своем большинстве в Ассоциацию «Инновационный территориальный электротехнический кластер Чувашской Республики» (далее – электротехнический кластер).

В соответствии с приказом Минпромторга России от 17 августа 2017 г. № 2789 электротехнический кластер вошел в реестр Минпромторга России, став единственным представителем отрасли из Приволжского федерального округа.

Перспективные направления, в которых участвуют предприятия электротехнического кластера:

* национальный проект «Разработка и внедрение цифровых электрических подстанций и станций на вновь строящихся и реконструируемых объектах энергетики» («Цифровая подстанция»),
* национальная технологическая инициатива «Energynet»,
* национальный проект «Интеллектуальная энергетическая система России»,
* концепция «Smart Grid/Умные сети»,
* разработка российской системы автоматизированного управления газовыми турбинами, в рамках проекта создания российских газовых турбин большой мощности;
* пилотный проект «Система мониторинга РЗА» в рамках программы «Цифровая трансформация электроэнергетики».

На базе электротехнического кластера по программе Минэкономразвития России создана с привлечением федеральных средств Лаборатория электромагнитной совместимости (ЭМС), которая обеспечивает проведение испытаний на устойчивость и эмиссию. Испытательная лаборатория оснащена современными испытательным оборудованием и средствами измерения ведущих мировых производителей

ООО «Интеллектуальные сети» («iGrids») (является разработчиком и интегратором программного обеспечения и технических решений в области цифровых систем управления и кибербезопасности) подписало соглашения о сотрудничестве с АО «Лаборатория Касперского» (г. Москва) и АО «Позитивные технологии» (г. Москва), в рамках которых налажена активная работа по адаптации и тестированию комплексов кибербезопасности.

На базе центра проводятся курсы повышения квалификации для инженерного состава электротехнических предприятий и предприятий электроэнергетической области (ПАО «Россети», ПАО «РусГидро», ПАО «ФСК ЕЭС» и т.д.). Для магистров электроэнергетического факультета ФГБОУ ВО «Чувашский государственный университет имени И.Н. Ульянова» введен курс «Кибербезопасность в электроэнергетике».

### Добывающая промышленность

Минерально-сырьевая база Чувашской Республики представлена классом «Неметаллические полезные ископаемые». По результатам геологоразведочных работ в Чувашии выявлены месторождения и проявления минерального сырья: горючих сланцев и фосфоритов, гипса и ангидрита (доломита), песков стекольных и формовочных, кирпично-черепичного сырья – глины, суглинка и песка-отощителя, керамзитового сырья, карбонатных пород для известкования почв и для дорожного строительства местного значения, песчано-гравийных смесей, кремнистого цеолитсодержащего сырья (трепела), торфа, сапропеля и лечебной грязи, глины светло-жгущейся, минеральных пигментов.

В территориальном балансе зарегистрировано 200 месторождений общераспространенных полезных ископаемых, имеющих промышленное значение, наибольшее количество из которых составляют: кирпично-черепичное сырье – 67 (33,5%), строительные пески – 60 (30%), торф – 38 (19%), карбонатные породы – 21 (10,5%).

Из них используются 84 месторождения общераспространенных полезных ископаемых (42%). В основном это: строительные пески – 44, кирпично-черепичное сырье – 17, карбонатные породы – 10.

Количество действующих лицензий на пользование недрами на 1 апреля 2020 г. по общераспространенным полезным ископаемым составляет 95 шт.

Прирост запасов общераспространенных полезных ископаемых за 2019 год составил более 23 млн м3. Недропользователями добыто более 2 млн м3 полезных ископаемых.

Среднесписочная численность работающих на начало 2020 г. составила 377 человек. Среднемесячная заработная плата за 2019 г. по полному кругу организаций по добыче полезных ископаемых составила 28,7 тыс. рублей.

### Добыча и переработка лесных ресурсов

Согласно лесохозяйственным регламентам лесничеств, ежегодный допустимый объем изъятия ликвидной древесины в лесничествах Чувашской Республики (расчетная лесосека) составляет 533,9 тыс. м3.

В 2018 году заготовлена ликвидная древесина в объеме 317,7 тыс. м3 (60% от расчетной лесосеки) в том числе:

* рубки в спелых и перестойных лесных насаждениях – 185,6 тыс. м3 (35%);
* рубки при уходе за лесами – 100,2 тыс. м3 (19%);
* вырубка погибших и повреждённых лесных насаждений – 27,6 тыс. м3 (5%);
* прочие рубки (ЛЭП и др.) – 4,3 тыс. м3 (1%).

Ликвидная древесина в объеме 317,7 тыс. м3 в 2018 году заготовлена:

* гражданами согласно договорам купли–продажи лесных насаждений для собственных нужд – 98,7 тыс. м3 или 88% от распределенного лесосечного фонда в объеме 112,0 тыс. м3;
* арендаторами на основании договоров аренды лесных участков для заготовки древесины – 36,4 тыс. м3 или 76% от объема, предусмотренного договорами аренды лесных участков – 47,9 тыс. м3;
* бюджетными учреждениями лесного хозяйства, подведомственными Минприроды Чувашии (далее - бюджетными учреждениями) в соответствии с государственными заданиями – 113,9 тыс. м3 или 91% от доведенных государственных заданий в объеме 125,0 тыс. м3;
* юридическими лицами и индивидуальными предпринимателями, относящимися в соответствии с Федеральным законом от 24.07.2007 № 209-ФЗ «О развитии малого и среднего предпринимательства» к субъектам малого и среднего предпринимательства, заключены договора купли–продажи лесных насаждений по результатам аукционов и заготовлена древесина в объеме 64,4 тыс. м3.
* прочие рубки (ЛЭП и др.) – 4,3 тыс. м3.

С гражданами заключено 2 927 договоров купли–продажи лесных насаждений для собственных нужд с общим предусмотренным объемом вырубаемой древесины 94,8 тыс. м3.

### Анализ анкет предприятий промышленности и энергетики

Вопрос 1.

**Определите реальный горизонт кадрового планирования на вашем предприятии**

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| Показатели | 1 год | 2 года | 3 года | Более 3 лет |
| Проценты (%) | 43 | 29 | 23 | 6 |

*Рис. 3.1.1 - Диаграмма по горизонту кадрового планирования в промышленности*

Вопрос 2.

**Имеет ли место стратегическое планирование на вашем предприятии?**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| Показатели | Да | Нет | Формально |
| Проценты (%) | 71 | 3 | 26 |

*Рис. 3.1.2 - Наличие стратегического планирования на предприятиях промышленности*

Вопрос 3.

**Имеет ли место в последние годы сужение горизонта планирования на предприятии?**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Показатели | Да | Нет |
| Проценты (%) | 31 | 69 |

*Рис. 3.1.3 - Тенденция сужения горизонта планирования на предприятиях промышленности*

Вопрос 4.

**Какие вакансии вам сложно заполнить по причине дефицита специалистов на рынке труда Чувашской Республики?**

Большинство опрошенных отмечают трудность заполнения вакансий по рабочим специальностям в промышленности: швея, сварщик выше 5-го разряда, токарь, фрезеровщик, оператор ЧПУ.

Вопрос 9.

**Какая зарплата предлагается на Вашем предприятии по вакансиям при остром дефиците специалистов:**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| Показатели | Средняя по региону | Выше средней по региону | Ниже средней по региону |
| Проценты (%) | 69 | 21 | - |

*Рис. 3.1.4 - Показатели соотношения уровня зарплаты в отрасли в региональном разрезе*

Вопрос 10.

**Какими дополнительными стимулами кроме достойной заработной платы Вы готовы привлекать специалистов на рабочие места?**

На некоторых предприятиях промышленности используют дополнительные стимулы для привлечения специалистов: комфортные условия труда, корпоративная культура; рост как вверх по карьерной лестнице, так и в расширении компетенции; участие в профессиональных мероприятиях и конкурсах, социальное обеспечение, компенсации, вручение грамот и дипломов, присвоение квалификаций.

Вопрос 11.

**Имеет ли предприятие программу развития?**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Показатели | Да | Нет |
| Проценты (%) | 73 | 27 |

*Рис. 3.1.5 - Наличие программы развития на предприятиях промышленности*

Вопрос 12.

**Есть ли в программе развития специальный раздел по развитию персонала?**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Показатели | Да | Нет |
| Проценты (%) | 72 | 28 |

*Рис. 3.1.6 - Наличие в программах развития предприятий раздела по развитию персонала*

Вопрос 13.

**Выберите приоритетные направления компетенций цифровой экономики (не более 5), которые, на ваш взгляд, необходимы для дальнейшего эффективного развития вашей организации в рамках всеобщей цифровизации отраслей экономики:**

Таблица 3.1 - Выбор предприятиями промышленности компетенций по цифровизации

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| № пп | Компетенции цифровой экономики: | Абсолютные значения | Проценты |
|  | Новые производственные технологии | 21 | 16% |
|  | Промышленный дизайн и 3D-моделирование | 15 | 11% |
|  | Программирование и создание IT-продуктов | 13 | 10% |
|  | Системное администрирование | 12 | 9% |
|  | Электроника и радиотехника | 11 | 8% |
|  | Технологии беспроводной связи | 10 | 8% |
|  | Промышленный интернет | 9 | 7% |
|  | Кибербезопасность и защита данных | 7 | 5% |
|  | Цифровой маркетинг и медиа | 7 | 5% |
|  | Новые и портатив. источники энергии | 6 | 5% |
|  | Большие данные | 3 | 2% |
|  | Интернет вещей | 3 | 2% |
|  | Сенсорика и компоненты робототехники | 3 | 2% |
|  | Цифровой дизайн | 3 | 2% |
|  | Искусственный интеллект | 2 | 2% |
|  | Распределенные и облачные вычисл. | 2 | 2% |
|  | Разработка мобильных приложений | 2 | 2% |
|  | Квантовые технологии | 1 | 1% |

Вопрос 14.

**Существует ли в вашей организации потребность в кадрах с компетенциями цифровой экономики в настоящий момент:**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| Показатели | Да | Нет | Если да, какие |
| Проценты (%) | 12.5 | 75 | - |

Вопрос 15.

**Имеются ли на вашем предприятии собственные центры обучения персонала?**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Показатели | Да | Нет |
| Проценты (%) | 30 | 55 |

Вопрос 17.

**Какие методы определения потребности в кадрах используются на предприятии?**

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Показатели | нормативный | балансовый | мат. моделирование | экспертная оценка | сравнительный | другие |
| Проценты | 72.5 | 5 | 2.5 | 5 | 12.5 | 2.5 |

Как видно из представленного материала промышленное производство все острее нуждается в кадрах, в то время как некоторые сферы общественного производства по-прежнему характеризуются излишним предложением. Особенно сложная ситуация на производстве складывается с укомплектованием штата рабочих и разнорабочих, таких квалифицированных работников как токарь, фрезеровщик, штамповщик и др.

На фоне рецессии в отечественной экономике ситуация с занятостью в республике далека от критических значений. В этих условиях важное значение приобретает оптимизация соотношения спроса и предложения на рынке труда.

### Спрос на рынке труда в промышленности Чувашии

Только два предприятия из участвовавших в опросе отметили отсутствие вакансий. Для остальных проблема комплектования штата является острой либо - хронической. Ряд предприятий нуждается в сотнях работников. Некоторые из них (ПАО «Чебоксарский агрегатный завод», ООО «Керамика» и др.) прибегают к такому оригинальному способу решения кадрового вопроса как «Приведи друга», предполагающему выплату вознаграждения своему работнику за посредничество в привлечении на предприятие нужных специалистов. Эта паллиативная мера носит экстренный характер и лишь частично облегчает ситуацию.

Ответы на вопросы анкеты позволили представить картину спроса на рынке труда в сфере промышленного производства республики.

Рис. 3.1.7 - Спрос на рынке труда в сфере промышленности

Предприятия-респонденты выделили в качестве дефицитных следующие специальности:

* инженер-конструктор,
* инженер-технолог,
* инженер-схемотехник,
* инженер по стандартизации,
* инженер по метрологии,
* инженер-химик,
* инженер по эксплуатации вентиляционных систем,
* инженер по нормированию труда,
* инженер-электроник,
* инженер в области промышленной автоматики (инженеры-электроники),
* инженер-сметчик,
* инженер-наладчик,
* инженер по релейной защите и автоматике,
* инженер автоматизированных систем управления технологическими процессами,
* менеджер по внешнеэкономической деятельности,
* научный сотрудник, старший научный сотрудник,
* специалисты в области международной логистики и ВЭД,
* специалист по тендерной работе, специалист по маркетингу (SEO-продвижение компании).

В число наиболее дефицитных рабочих специальностей по результатам анкетирования вошли:

* гальваник,
* дефектоскопист по магнитному и ультразвуковому контролю,
* дозировщик,
* зуборезчик,
* зубошлифовщик,
* красильщик,
* машинист холодильных установок,
* наладчик автоматических линий и агрегатных станков,
* наладчик автоматов и полуавтоматов,
* обрубщик,
* оператор оборудования в текстильном производстве,
* оператор поточно-автоматической линии,
* оператор по управлению технологическими процессами в химическом производстве,
* помощник мастера,
* станочник широкого профиля,
* токарь 5-6 разрядов,
* фрезеровщик,
* формовщик,
* шлифовщик абразивными кругами сухим способом,
* электромеханик,
* электроэрозионист,

Перечисленные квалифицированные работники вошли в приведенные списки по разным основаниям:

* отсутствие подготовки по определенным специальностям в республике, что связано с малочисленностью работников этих профессий в структуре занятости региона;
* недостаточное количество выпускаемых высшими и средними специальными учебными заведениями специалистов, вызывающее конкуренцию между работодателями;
* миграция специалистов в регионы с более высоким уровнем оплаты труда.

Отдельный список составляют молодые специалисты, формально соответствующие вакантным должностям, нуждающиеся в дополнительном обучении и практической подготовке:

* специалисты машиностроительного и электро-технического профиля, претендующие на должности инженеров-конструкторов, инженеров-технологов, инженеров по наладке и испытаниям, инженеров ОТК, специалистов в области международной логистики и ВЭД;
* оператор станков с ЧПУ и станочники широкого профиля;
* оператор газовой котельной;
* техник-технолог;
* токарь;
* слесарь по ремонту оборудования и др.

Многие работники кадровых служб высказывают претензии, как к уровню и актуальности теоретической подготовки, так и к производственному опыту выпускников (особенно отмечается чрезмерная краткость производственных практик в вузах).

**Соотношение спроса и предложения на рынке труда в промышленности**

*Рис. 3.1.8 - Спрос и предложение рабочей силы на рынке труда в промышленности Чувашской Республики*

Как видно на графике (рис. 3.1.8.), несмотря на снижение в 2018г. численности безработных в республике, что, безусловно, является позитивным результатом, диспропорции на рынке труда увеличиваются из-за роста вакансий.

На республиканском рынке труда наи­более востребованы специалисты, имеющие рабочие профессии. Так, из пред­ставленных на 1 июля 2018 г. в службу занятости населения вакансий, 14 500 единиц или 78,5 % входили в перечень рабочих профессий.

Таблица 3.1.3 - Спрос и предложение рабочей силы на республиканском рынке труда по рабочим профессиям

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Наименование  профессий  (должностей) | Количество свободных рабочих мест и вакантных должностей, заявленных предприятиями и организациями | | Численность безработных, состоящих на учете в органах службы занятости, чел. | | Отношение численности безработных, состоящих на учете, к числу заявленных вакансий, чел. | |
| на  01.08.20 г. | на  01.08.24 г. | на  01.08.20 г. | на  01.08.24 г. | на  01.08.20 г. | на  01.08.24 г. |
| **1** | **2** | **3** | **4** | **5** | **6** | **7** |
| Аппаратчик | 134 | 170 | 8 | 6 | 0,1 | 0,04 |
| Аккумуляторщик | 5 | 7 |  |  |  |  |
| Арматурщик | 200 | 171 | 8 | 4 | 0,04 | 0,02 |
| Газорезчик | 15 | 26 | 2 |  | 0,1 |  |
| Гальваник | 3 | 9 |  | 1 |  | 0,1 |
| Заливщик | 1 | 12 |  |  |  |  |
| Заточник | 7 | 11 |  |  |  |  |
| Зуборезчик, зубошлифовщик |  | 3 |  |  |  |  |
| Изготовитель | 7 | 37 |  | 5 |  | 0,1 |
| Изолировщик | 4 | 7 |  |  |  |  |
| Испытатель | 5 | 12 |  |  |  |  |
| Кабельщик |  | 1 |  |  |  |  |
| Литейщик | 15 | 8 | 6 | 2 | 0,4 | 0,3 |
| Машинист | 259 | 516 | 38 | 32 | 0,1 | 0,1 |
| Монтажник | 305 | 195 | 28 | 19 | 0,1 | 0,1 |
| Наладчик | 145 | 97 | 13 | 6 | 0,1 | 0,1 |
| Намотчик |  |  |  | 2 |  |  |
| Обработчик | 75 | 92 | 3 | 3 | 0,04 | 0,03 |
| Обрубщик | 57 | 273 | 2 | 3 | 0,04 | 0,01 |
| Оператор | 382 | 305 | 220 | 203 | 0,6 | 0,7 |
| Плавильщик | 8 | 6 |  |  |  |  |
| Прессовщик | 17 | 7 |  | 7 |  | 1,0 |
| Рабочий, разнорабочий | 3200 | 3267 | 206 | 214 | 0,1 | 0,07 |
| Резчик | 43 | 21 |  | 6 |  | 0,3 |
| Сварщик, газосварщик | 35 | 46 | 2 | 3 | 0,1 | 0,1 |
| Сверловщик | 68 | 58 |  | 2 |  | 0,03 |
| Слесарь | 527 | 613 | 104 | 98 | 0,2 | 0,2 |
| Станочник | 31 | 72 | 4 | 10 | 0,1 | 0,1 |
| Стерженщик |  | 52 |  |  |  |  |
| Термист | 7 | 40 |  | 1 |  | 0,03 |
| Токарь | 259 | 221 | 11 | 9 | 0,04 | 0,04 |
| Укладчик, упаковщик | 442 | 620 | 28 | 26 | 0,1 | 0,04 |
| Формовщик | 173 | 10 | 15 | 1 | 0,1 | 0,1 |
| Фрезеровщик | 152 |  | 4 |  |  |  |
| Шлифовщик, штамповщик | 150 | 101 | 3 | 9 | 0,02 | 0,1 |
| Электрогазосварщик | 138 | 219 | 19 | 15 | 0,1 | 0,1 |
| Электромонтажник | 47 | 40 | 10 | 5 | 0,2 | 0,1 |
| Электромонтер | 184 | 189 | 49 | 41 | 0,3 | 0,2 |
| Электросварщик | 63 | 101 | 12 | 9 | 0,2 | 0,1 |
| Электрослесарь | 17 | 1 | 1 |  | 0,1 |  |
| Прочие | 56 | 94 | 42 | 38 | 0,8 | 0,4 |
| Не имеют профессии |  |  | 343 | 298 |  |  |
| **Итого:** | **13176** | **14500** | **2231** | **1844** | **0,2** | **0,1** |
| **ВСЕГО** | **17265** | **18481** | **4509** | **3855** | **0,3** | **0,2** |

Таблица 3.1.4 - Спрос и предложение рабочей силы на республиканском рынке труда по профессиям служащих

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Наименование | Количество свобод- | | Численность | | Отношение чис- | |
| профессий | ных рабочих мест и | | безработных, | | ленности безра- | |
| (должностей) | вакантных должнос- | | состоящих на | | ботных, состо- | |
|  | тей, заявленных | | учете в органах | | ящих на учете, | |
|  | предприятиями и | | службы | | к числу заявлен- | |
|  | организациями | | занятости | | ных вакансий | |
|  | (единиц) | | (человек) | | (человек) | |
|  | на  01.08.20 | на  01.08.24 | на  01.08.20 | на  01.08.24 | на  01.08.20 | на  01.08.24 |
|  |  |  |  |  |  |  |
| **1** | **2** | **3** | **4** | **5** | **6** | **7** |
| Инженер | 288 | 320 | 143 | 126 | 0,5 | 0,4 |
| Техник, технолог | 35 | 21 | 25 | 19 | 0,7 | 0,9 |
| Энергетик | 12 | 11 | 5 | 1 | 0,4 | 0,1 |

Картину рынка труда позволяют дополнить аналитические материалы портала HeadHunter.ru - крупнейшей российской компании интернет-рекрутмента. Это, прежде всего те материалы, которые отслеживаются в рамках проекта hh.индекс. Портрет hh- соискателя, рассчитанный за последний год, показывает следующее распределение кандидатов по полу, возрасту, опыту работы и образованию.

Среднее образование имеют 5% соискателей, среднее профессиональное - 17%, незаконченное высшее - 8% и высшее -70%.

54% соискателей составляют женщины и, соответственно, 46% - мужчины.

Возраст: 23% женщин и 16% мужчин составляют когорту 20–25 лет; 49% женщин и 52% мужчин - 26–35 лет; 20% как мужчин, так и женщин входят в когорту 36–45 лет, 7% женщин и 8% мужчин были в возрасте от 46–55 лет и старше 55 лет 1% женщин и 4% мужчин.

Опыт работы до 1 года имеют 22% женщин и 20% мужчин, от 1 года до 3 лет – соответственно 17% и 16%, 3-6 лет – 24/24%, 6-9 лет – 12/13%, 9-12 лет – 10/10%, 12-15 лет – 6/6% и более 15 – 9% женщин и 11% мужчин.

Таким образом, услугами сайта пользуются достаточно молодые люди с опытом работы, высшим и средним специальным образованием, то есть наиболее активная и квалифицированная часть трудоспособного населения.

По Чувашской Республике прирост вакансий на сайте составил+ 4% за месяц и + 27% за год, а прирост резюме **-** + 5% за месяц и + 26% за год. Средняя предлагаемая зарплата специалиста составляет 35 475 руб., что на 23% ниже, чем в среднем по России. Средняя ожидаемая зарплата специалиста – 32 071 рублей, что на 37% ниже общероссийской. Конкуренция зафиксирована на уровне 5 человек на 1 вакансию, что является умеренным уровнем конкуренции в пользу работодателя (норма 5-7 человек на 1 вакансию). Для сравнения прирост за год в рамках всех профобластей по России составил: вакансии +42%, резюме +24%, hh.индекс 5,8, а в производстве соответственно +58% и +29%, hh.индекс 3,8.

hh.индекс (отношение количества активных резюме к вакансиям) показывает, сколько в данный момент человек претендует на одну вакансию в профессиональных областях. Активные резюме – резюме, которые были видны работодателям за последние два месяца и которыми соискатели откликались на вакансии или просто обновляли или редактировали.

Нh.индекс в профессиональных областях Чувашской Республики в 2020 году составлял (промышленность выделена жирным):

Страхование – 0,6

Консультирование – 0,7

Рабочий персонал – 0,8

Инсталляция и сервис – 0,9

Туризм, гостиницы, рестораны – 1,5

Маркетинг, реклама, PR – 1,7

Строительство, недвижимость - 1,7

Медицина, фармацевтика – 1,8

Спортивные клубы, фитнес, салоны красоты – 2

Автомобильный бизнес – 2,2

Информационные технологии, интернет, телеком – 2,3

Продажи – 2,3

**Промышленость – 2,5**

Искусство, развлечения, масс-медиа – 2,9

Наука, образование – 3,2

Транспорт, логистика – 3,2

Закупки – 3,8

Административный персонал – 4,3

Управление персоналом, тренинги – 4,7

Домашний персонал – 5,2

Безопасность – 5,5

Бухгалтерия, управленческий учет, финансы предприятия – 6,4

Высший менеджмент – 7,8

Юристы - 8,3

Начало карьеры, студенты – 10,3

Государственная служба, НКО – 11,1

Добыча сырья – 20

Несмотря на утверждение ряда руководителей кадровых служб исследуемых предприятий, что в дальнейшем рост численности персонала будет происходить преимущественно за счет увеличения производственного персонала, прогнозные цифры потребности в персонале показали, что заинтересованность производства в высококвалифицированных специалистах сегодня существенно ниже, чем ожидаемая к 2022 году, хотя она значительно уступает потребности в рабочих специальностях. Актуальная и прогнозируемая потребность в кадрах по уровню образования приведена на рисунке 3.1.10.

Ряд должностей могут замещать как специалисты с высшим образованием, так и выпускники организаций среднего профессионального образования. Однако по имеющимся данным, преобладать на таких должностях будут выпускники вузов с связи с большим дефицитом представителей второй категории.

*Рис. 3.1.10 - Динамика потребности промышленных предприятий Чувашской Республики в кадрах по уровню образования*

На республиканском рынке труда наи­более востребованы специалисты, имеющие рабочие профессии. Так, из пред­ставленных на 1 июля 2018 года в службу занятости населения вакансий, 14500 единиц или 78,5 % входили в перечень рабочих профессий.

Прогнозируемая потребность в кадрах связывается респондентами прежде всего с естественным обновлением персонала. Уход работников на пенсию к 2022 году более, чем на 50% обусловливает необходимость искать новых работников. Развитие производства прогнозируют 40,2% опрошенных.

*Рис. 3.1.11 - Причины изменения потребности в кадрах*

### Стоимость рабочей силы в промышленном производстве Чувашии

Одной из важнейших причин дисбаланса рынка труда является низкий уровень оплаты труда на промышленных предприятиях республики. Несколько выделяются из общего ряда только ООО «Хевел», и по некоторым позициям АО «5 арсенал», но и здесь зарплаты существенно уступают более щедрым российским конкурентам. Так работнику с дефицитной специальностью зуборезчика в Чувашии предлагают 27 270 рублей, в то время как в других регионах зарплаты по этой профессии ниже чем 50 000 руб. практически не встречаются. В г. Ломоносове Ленинградской области зуборезчик получает от 72 000 рублей в месяц. Одной из самых востребованных профессий в республике является «инженер-конструктор» (204 вакансии). Здесь ему предлагают работу с зарплатой в 21 000 - 35 000 руб. (средняя зарплата инженера-конструктора в Чебоксарах в сентябре 2018 года - 25 000 руб.[данные https://cheboksary.trud.com/salary/943/3600.html] при средней зарплате по России в 50 тыс. руб.)

В прогнозах по изменению заработной платы к 2022 году подавляющее большинство принявших в опросе предприятий ограничились указанием на ожидаемый рост. Цифры (30–40%) указали только представители АО «Чувашкабель». Любопытно, что нашлись и такие, кто отметил, что повышать зарплату своим работникам до 2022 года не собираются. Ряд опрошенных компаний не стали указывать зарплату своих работников, ссылаясь на коммерческую тайну.

В 2020 году в рейтинге отраслей по уровню заработной платы производство даже в Чебоксарах находится на пятом месте (табл. 3.1.5).

Таблица 3.1.5 - Результаты анкетирования по зарплате в промышленности

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| № пп | Профессия по ОКЗ | Заработная плата на 01.08.2020 г |
|  | Главный бухгалтер | 35 000,00 |
|  | Инженер –электротехник | 25 000,00 |
|  | Сварщик | 30 000,00 |
|  | Арматурщик | 25 000,00 |
|  | Медицинская сестра | 25 900,00 |
|  | Швея | 25 000,00 |
|  | Закройщик | 30 000,00 |
|  | Конструктор одежды | 30 000,00 |
|  | Инженеры в промышленности и производстве | 20 000,00 |
|  | Инженеры - электротехники | 20 000,00 |
|  | Слесари - сантехники и слесари трубопроводчики | 14 000,00 |
|  | Маляры и рабочие родственных занятий | 20 000,00 |
|  | Сварщики и газорезчики | 25 000,00 |
|  | Станочники и наладчики металлообраб. станков | 30 000,00 |
|  | Рабочие в области электротехники и электроники | 20 000,00 |
|  | Элекстромонтажники и ремонтники электроборуд. | 20 000,00 |
|  | Сборщики электрич. и электронного оборудования | 20 000,00 |
|  | Неквалифицированные работники | 16 000,00 |
|  | Фрезеровщик | 30 390,00 |
|  | Токарь | 38 438,00 |
|  | Зуборезчик | 63 379,00 |
|  | Зубошлифовщик | 49 775,00 |
|  | Токарь-расточник | 39 535,00 |
|  | Шлифовщик | 40 866,00 |
|  | Оператор станков с ПУ | 56 560,00 |
|  | Слесарь МСР | 34 315,00 |
|  | Мастер участка | 39 995,00 |
|  | Начальник участка | 41 584,00 |
|  | Инженер - технолог | 25 000,00 |
|  | Инженер - конструктор | 25 000,00 |
|  | Инженер - технолог | 35 000,00 |
|  | Слесарь - инструментальщик | 35 000,00 |
|  | Прессовщик - вулканизаторщик | 35 000,00 |
|  | Токарь - фрезеровщик | 40 000,00 |
|  | Главный бухгалтер | 30 000,00 |
|  | Швея | 18 000,00 |
|  | Закройщик | 18 000,00 |
|  | Мастер швейного цеха | 25 000,00 |
|  | Электрогазосварщик | 25 000,00 |
|  | Слесарь МСР | 25 000,00 |
|  | Электромонтажник | 25 000,00 |
|  | Слесарь-электромонтажник | 25 000,00 |
|  | Инженер по наладке и испытаниям | 32 000,00 |
|  | Системный администратор | 25 000,00 |
|  | Инженер-технолог | 23 000,00 |
|  | Маляр по металлу | 23 000,00 |
|  | Механик-наладчик | 17 000,00 |
|  | Слесарь-сантехник | 17 000,00 |
|  | Инженер-программист | 23 000,00 |
|  | Слесарь по эксплуатации и ремонту газового обор. | 23 800,00 |
|  | Ведущий инженер - программист | 45 000,00 |
|  | Ведущий инженер - проектировщик | 40 000,00 |
|  | Монтажник РЭА и приборов | 27 000,00 |
|  | Слесарь МСР | 30 000,00 |
|  | Инженер - наладчик | 28 000,00 |
|  | Инженер - конструктор | 45 000,00 |
|  | Электромонтажник | 28 000,00 |
|  | Бармен | 12 500,00 |
|  | Продавец | 12 500,00 |
|  | Швея | 30 000,00 |
|  | Портной | 25 000,00 |
|  | Инженер - исследователь | 18 000,00 |
|  | Инженер - программист | 25 000,00 |
|  | Инженер - проектировщик | 25 000,00 |
|  | Инженер - конструктор | 25 000,00 |
|  | Инженер по наладке и испытаниям | 25 000,00 |
|  | Инженер по проектно - сметной работе | 30 000,00 |
|  | Токарь | 20 000,00 |
|  | Наладчик станков и манипуляторов с ПУ | 25 000,00 |
|  | Чистильщик металла, отливок, изделий и деталей | 20 000,00 |
|  | Слесарь - ремонтник | 20 000,00 |
|  | Аппаратчик | 29 157,00 |
|  | Слесарь | 29 149,00 |
|  | Электромонтер | 22 977,00 |
|  | Слесарь по КИПиА | 25 210,00 |
|  | Лаборант | 22 020,00 |
|  | Машинист | 19 000,00 |
|  | Электрогазосварщик | 31 639,00 |
|  | Наладчик | 19 000,00 |
|  | Уборщик производственных помещение | 15 000,00 |
|  | Инженер - технолог | 25 870,00 |
|  | Экономист | 23 063,00 |
|  | Инженер - конструктор | 25 521,00 |
|  | Инженер АСУП ТП | 31 796,00 |
|  | Инженер - программист | 26 791,00 |
|  | Инженер - строитель | 69 614,00 |
|  | Специалист | 24 000,00 |
|  | Менеджер по продажам | 38 069,00 |
|  | Директор | 6 500,00 |
|  | Менеджер | 13 000,00 |
|  | Менеджер по оборудованию | 13 000,00 |
|  | Офис - менеджер | 13 000,00 |
|  | Конструктор верхней одежды | 13 000,00 |
|  | Конструктор швейного оборудования | 13 000,00 |
|  | Сварщик | 14 000,00 |
|  | Инженер - механик | 50 000,00 |
|  | Инженер - химик | 50 000,00 |
|  | Физик, химик и спец. родственных занятий | 42 000,00 |
|  | Специалист по базам данных и сетям | 50 000,00 |
|  | Инженер - электротехник | 55 000,00 |
|  | Экономист | 50 000,00 |
|  | Бухгалтер | 50 000,00 |
|  | Закупщик | 50 000,00 |
|  | Техник в химическом производстве | 42 000,00 |
|  | Техник - электроник | 42 000,00 |
|  | Кладовщик | 37 000,00 |
|  | Водитель погрузчика | 37 000,00 |
|  | Техник - электрик | 38 000,00 |
|  | Менеджер по логистике (отсутствует в ОКЗ) | 50 000,00 |
|  | Инженер - конструктор | 40 000,00 |
|  | Инженер - энергетик | 30 000,00 |
|  | Наладчик станков | 25 000,00 |
|  | Токарь | 40 000,00 |
|  | Фрезеровщик | 40 000,00 |
|  | Электромонтер | 25 000,00 |
|  | Инженер - конструктор | 20 000,00 |
|  | Инженер - проектировщик | 20 000,00 |
|  | Инженер по тестированию и наладке | 20 000,00 |
|  | Инженер по АСУ ТП | 20 000,00 |
|  | Инженер - программист | 20 000,00 |
|  | Монтажник радиоэлектронной аппаратуры и приб. | 20 000,00 |
|  | Инженер - электроник | 20 000,00 |
|  | Инженер - исследователь | 20 000,00 |
|  | Инженер - конструктор по холодильному оборуд. | 35 000,00 |
|  | Инженер - технолог по штамповой оснастке | 35 000,00 |
|  | Испытатель электрических машин, аппаратов | 33 000,00 |
|  | Контролер станочных и слесарных работ | 27 000,00 |
|  | Старший научный сотрудник | 20 000,00 |
|  | Научный сотрудник | 15 000,00 |
|  | Сетевой инженер | 20 000,00 |
|  | Главный бухгалтер | 30 000,00 |
|  | Швея | 18 000,00 |
|  | Закройщик | 18 000,00 |
|  | Мастер швейного цеха | 25 000,00 |
|  | Сборщик верха обуви (швея) | 20 000,00 |
|  | Слесарь-ремонтник | 25 000,00 |
|  | Оператор полуавтоматической машины | 20 000,00 |
|  | Раскройщик материалов | 20 000,00 |
|  | Менеджер по продажам | 25 000,00 |

Ответы на вопрос анкеты о горизонте кадрового планирования показали, что в 62% предприятий этот горизонт не превышает одного года, что свидетельствует о достаточно низком уровне проводимой кадровой политики, относимом к пассивному или реактивному ее типам. Естественно, что в данных предприятиях нет прогнозов ни о качественной, ни даже о количественной потребности в персонале к 2022 году. Уклонение от фиксации конкретных цифр прогнозируемого повышения зарплат представители предприятий объясняют высокой неопределенностью динамики основных экономических показателей. Анализировать высшие и низшие зарплаты в разрезе специальностей нецелесообразно в связи с разбросом этих величин по каждой специальности в разрезе предприятий.

Анализ влияния увеличения пенсионного возраста на рынок труда не входил в техническое задание проекта. Решение по пенсионному возрасту было продиктовано исключительно финансовыми соображениями, а не интересами рынка труда и производства. Оптимизирующего воздействия на обеспечение промпредприятий квалифицированным персоналом смещение пенсионного возраста не окажет. Все последние годы и до соответствующего правительственного решения отмечалось устойчивая тенденция старения персонала практически во всех отраслях производства. В качестве примера можно рассмотреть статистику ПАО «ЧАЗ»:

Если на 01.01.2016 г. на предприятии трудилось 120 работников в возрасте старше 60 лет (10 человек специалистов и 110 - рабочих), то на 01.01.20 г. их число соответственно составило 201 (26 человек специалистов и 175 - рабочих).

Вместе с тем, современные исследования доказывают негативное влияние старения персонала на его конкурентоспособность. А снижение конкурентоспособности персонала по возрастной компоненте влечет снижение уровня инновационного потенциала предприятия.

***Итоговые показатели анализа и прогноза кадровой потребности***

***в промышленности Чувашской Республики***

Таблица 3.1.6 – Показатели кадровой потребности в промышленности

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| **№** | **Показатели** | **2020 г** | **2024 г.** | **Тенденции** |
| 1 | Текущая потребность в кадрах (работает чел). | 76961 | 83031 | Рост на 8 % |
| 2 | Дополнит. потребность в кадрах (вакансии, чел) | 2859 | 6070 | Рост на 50% |
| 3 | Средний уровень зарплаты (тыс. руб/) | 22,241 | 24,220 | Рост на 8,9% |

Анализ кадровой потребности в промышленности республики в разрезе профессий представлен в приложении № 1 к настоящему докладу (стр. 198).

## АГРОПРОМЫШЛЕННЫЙ КОМПЛЕКС

### Общая характеристика отрасли

Анализ ситуации, складывающийся на рынке труда в сфере сельскохозяйственного производства, произведен на основе информации предоставленной Территориальным органом Федеральной службы государственной статистики по Чувашской Республике (Чувашстат), материалов Министерства образования и молодежной политики Чувашской Республики, анкетных данных опроса, проведенного Министерством сельского хозяйства Чувашской Республики.

Площадь сельскохозяйственных угодий в Чувашской Республике составляет 1035,2 тыс. га, из них пахотные земли – 804,4 тыс. га. На 1 жителя Чувашской Республики приходится 0,667 га пахотной земли, в Российской Федерации – 1,068 га пахотной земли.

Агропромышленным комплексом Чувашской Республики в 2019 году произведено продукции на 77,8 млрд рублей, это 16 % в общем объеме продукции, произведенной во всех отраслях. Структура продукции АПК Чувашии выглядит следующим образом – 53 % производится в сельском хозяйстве, 47 % поставляют пищевая промышленность и напитки. Объемы производства продукции растениеводства и животноводства составляют равные доли. В растениеводстве 70% объема производства составляют зерно, овощи и картофель, а в животноводстве - более 50% приходится на производство мяса, более 30 % - производство молока.

По итогам 2019 года по темпу роста объема производства сельхозпродукции Чувашия занимала 6 место среди регионов ПФО и 29 место среди регионов Российской Федерации (в 2018 году - 35 место). Объём продукции сельского хозяйства во всех категориях хозяйств в 2019 г. – 41 242,0 млн. руб., темп роста к предыдущему году – 102,1%.

За последние 6 лет объемы производства ежегодно росли. Суммарный индекс за 6 лет составил 112,7 %. Среди субъектов ПФО только в Чувашии и Мордовии имел место ежегодный положительный рост. Производство пищевых продуктов и напитков за последние 5 лет также возросло - на более чем 4% и 11% соответственно.

Объём продукции сельского хозяйства во всех категориях хозяйств в 2019 году составил 41 242,0 млн. руб.

Все предприятия агропромышленного комплекса отнесены к непрерывно действующим. В январе-апреле 2020 г. согласно предварительной оценке, индекс физического объема производства сельскохозяйственной продукции во всех категориях хозяйств составил 102,0%.

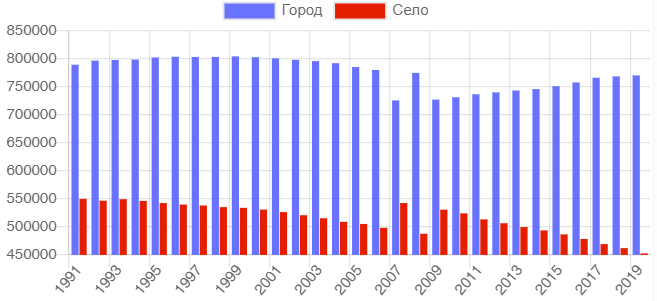
Существующее положение и процессы, происходящие на рынке труда АПК в регионе, совпадают со сложившейся мировой тенденцией по перемещению трудовых ресурсов из маленьких населенных пунктов в более крупные.

Процесс переезда из сельской местности в городские поселения происходит постоянно. Это процесс характерен для всех регионов России, да и мировая тенденция подтверждает это. Пропорция между городским и сельским населением республики сохраняется на уровне 62,5% – городское население, 37,5% – сельское население.

Таблица 3.2.1 – Динамика городского и сельского населения в Чувашии, чел.

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| Года | Численность населения | | |
| Всего | в т.ч. города | в т.ч. сельская местность |
| 2015 | 1 238 071 | 751 474 | 486 597 |
| 2016 | 1 236 628 | 758 064 | 478 564 |
| 2017 | 1 235 863 | 766 514 | 469 349 |
| 2018 | 1 231 117 | 768 968 | 462 149 |
| 2019 | 1 223 395 | 770 652 | 452 743 |

За последние 5 лет с 2015 по 2019 гг. численность населения республики уменьшилась на 14 676 человек. В сельской местности уменьшение составило 33 854 человека, а в городах произошло увеличение на 19 178 человек.



*Рис. 3.2.1 – Динамика численности населения Чувашии за 15 лет.*

К уже привычным причинам миграции из сел (стремление молодежи к «огням большого города», усталость от жизни без элементарных удобств и проблем с занятостью) добавился новый фактор – смена модели развития аграрной отрасли, связанная с модернизацией производства. Переход регионов России от трудозатратных видов деятельности к видам деятельности не требующим такого количества рабочих рук, позволяет по-иному взглянуть на трудообеспеченность сельского хозяйства.

В первую очередь села оставляют молодые и трудоспособные. Особенно массово – в возрасте около 18 лет (поступление в учебные заведения).

Отъезд молодежи из села в региональные центры и другие города – явление не новое, оно отмечено еще по результатам анализа переписей населения. В последние десятилетия в отдельных муниципальных образованиях отток превышал половину от численности молодых до времени окончания школы, т.е. увеличивается поток желающих получать среднее профессиональное образование.

В целом миграция способствует ускорению «старения» сельского населения, полагают ученые. В возрасте от 40 лет баланс уезжающих и приезжающих выравнивается, а в предпенсионных и раннепенсионных возрастах наблюдается даже приток мигрантов.

За пределами своих поселений работают в среднем более 50% трудоспособных селян. Чаще всего дальние поездки на работу распространены в регионах Центральной России, Поволжья, Северо-Запада.

Таблица 3.2.2 – Динамика численности работников в АПК Чувашии

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Численность работников в сельском, лесном хозяйстве, охоте, рыболовстве и рыбоводстве по годам (данные Чувашстата) | | | | | |
| 2015 г. | 2016 г. | 2017 г. | 2018 г. | 2019 г. | Январь  -август 2020 |
| 11 563 | 11 530 | 10 892 | 9 887 | 9 606 | 9 574 |

Большинство трудоспособных сельских жителей не работают в сельском хозяйстве. Среди причин стремительного уменьшения занятости в сельском хозяйстве в постсоветское время называются:

* переход от советской экономики к рыночной;
* трансформация сельского хозяйства в новых экономических условиях (закрытие неконкурентоспособных предприятий, сокращение занятости после модернизации производств, появление агрохолдингов и фермерских хозяйств);
* влияние больших городов, притягивающих сельское население, в том числе квалифицированных специалистов (выпускники вузов, техникумов не вернувшиеся на малую родину после получения диплома);
* смена специализации некоторых сельскохозяйственных регионов на менее трудоемкое производство.

Дальнейшее развитие Чувашии планируется в соответствии со стратегией «[Социально-экономического развития Чувашской Республики до 2035 года»](http://docs.cntd.ru/document/550129673), [«Стратегией развития образования в Чувашские Республике»](http://docs.cntd.ru/document/473605657), государственной программы Чувашской Республики «Комплексное развитие сельских территорий».

По данным Чувашстата, прогнозируемый отток населения (уехавшие в город или за пределы региона) не может быть компенсирован только за счет вновь создаваемых рабочих мест.

В частности, отток населения возраста 18-55 лет с 2021 по 2024 гг. из сельской местности по прогнозам составит 18 877 человек, а города покинет только 3459 человек.

Модернизация аграрной отрасли привела к уменьшению занятости в сельском хозяйстве. При повышенной плотности сельского населения в крупных селах и неразвитости других отраслей в сельской местности это усиливает отток из сел.

Распределение работников АПК по уровню образования по итогам Всероссийской переписи населения 2016 года выглядит следующим образом:

- высшее 12,7% (в том числе сельскохозяйственное – 6,9%);

- среднее профессиональное – 15% (в том числе сельскохозяйственное – 8,1%);

- начальное профессиональное 24,8%;

- среднее (полное) – 43,9%;

- начальное общее или нет -3,7%.

Если брать естественное выбытие трудовых ресурсов, занятых в сфере сельскохозяйственного производства на уровне 10-15%, из них работников ИТР 20-30%, то мы получим, что только в 2021 году дополнительная потребность в трудовых ресурсах составит 1,5 тысячи человек, в том числе работников ИТР более 300 человек.

Региональный проект «Создание системы поддержки фермеров и развитие сельской кооперации (Чувашская Республика-Чувашия)» предусматривает к концу 2024 года вовлечь в осуществление деятельности в сфере сельского хозяйства 1 350 человек. Институциональная база сельхозпроизводителей на 1.10.2020 года составляет: 638 предприятий, 1388 фермерских хозяйств, 231768 личных подсобных хозяйств.

Инвестиционные проекты, планируемые к реализации в Чувашской Республике в 2020 и последующие годы, позволят создать в отрасли более 650 новых рабочих мест. Но при планировании реализации крупных проектов в них не предусмотрен раздел «кадровая политика». Соответственно нет четко проработанной стратегии подготовки и поиска кадров для развития АПК.



*Рис. 3.2.2 – Кадровое обеспечение и дополнительная потребность в АПК*

Согласно проведенному Министерством сельского хозяйства Чувашской Республики, опросу в ноябре 2020 года путем анкетирования сельскохозяйственных предприятий республики потребность в кадрах до 2024 года составила 907 чел. (табл. 3.2.3).

Таблица 3.2.3 - Потребность в кадрах для АПК Чувашской Республики

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| Текущая потребность в кадрах (кол-во вакансий на 01.08.20) | Дополнительная потребность в кадрах к 31.12.2024 в связи с: | | |
| развитием производства | естественным убытием | убытием по др. причинам |
|
| 521 | 650 | 186 | 71 |

### Анализ анкет предприятий АПК

Горизонт кадрового планирования на 35,8% предприятий предусматривается только на 1 год, 15,1% на 2 года, 28,3% на 3 года и 20,8% более чем на 3 года.

Наличие стратегического планирования имеется на 50,9 % предприятий, на 26,4% оно отсутствует, 22,6 % предприятий подходят к этому вопросу формально.

Горизонт планирования в 84,9% предприятий не снижается в последние годы, 11,3% снизили этот показатель.

Дефицитные специалисты в АПК: тракторист-машинист, ветеринарный работник, водитель, агроном, зоотехник, оператор машинного доения, механизатор, экономист.

Предлагаемая зарплата по вакансиям в 67,9% предприятий предлагается средней по региону, в 20,8% выше средней по региону, в 11,3% ниже средней по региону.

Программа развития имеется в 62,3% предприятий, отсутствует в 34%.

Раздел «развитие персонала» в планах развития предприятий у 50,9% предприятий отсутствует.

Приоритетными направлениями компетенций цифровой экономики у 79,3% предприятий являются новые производственные технологии, у 30,2% - технологии беспроводной связи, у 20,7% - системное администрирование, у 15,1% - новые и портативные источники энергии, у 13,2% - технологии управления свойствами биологических объектов.

В 88,7% анкет отсутствует потребность в диджитал-специалистах (специалистах в сфере информатизации), в 9,4% она присутствует.

У 100% предприятий отсутствуют собственные учебные центры. Эту нишу заполняет АУ Чувашской Республики ДПО «Учебный центр «Нива» Минсельхоза Чувашии.

На 84,9% предприятий используется нормативный метод определения потребности в кадрах, по 1,9% предприятий используют балансовый, сравнительный методы и метод математического моделирования соответственно.

До 30% работников в большинстве предприятий в пенсионном и предпенсионном возрастах.

### Рекомендации по гармонизации спроса и предложения на рынке труда в АПК Чувашской Республики

В реалиях современных условий развития необходимо наладить взаимодействие на всех уровнях системы образования: высшее и среднее профессиональное образование, профессиональное обучение. Это вызвано более высокими требованиями к качеству специалистов производством, так как на производстве уже внедрены современные технологии, которые опережают учебные программы.

В связи с вышеизложенным, необходимы гибкие образовательные программы, реагирующие на потребности, направленные на осуществление непрерывного учебного процесса в системе подготовки специалистов высшего и среднего звена с учетом требований производства.

В связи с реализацией в Российской Федерации и, в том числе, в Чувашской Республике программы «Цифровая экономика в АПК», на предприятиях сельскохозяйственной отрасли уже внедряются элементы цифровых технологий. Препятствием к дальнейшему развитию будет являться нехватка IT-специалистов (роботизированные фермы, точное земледелие, операторы беспилотных аппаратов и др.), поэтому необходимо уделять этим вопросам большее внимание.

По прогнозам Чувашстата на 2021 год количество жителей в сельской местности будет составлять 203 189 человек. Из них в общей структуре АПК со смежными сферами деятельности будет задействовано 20089 человек (около 10%), в т.ч. в самом сельскохозяйственном секторе 9574 человека (около 5%).

Подготовка рабочих кадров и специалистов в Чувашской Республике ведется в 25 профессиональных образовательных организациях (в том числе 18 техникумах и колледжах, находящихся в ведении Минобразования Чувашии) и 5 филиалах образовательных организаций высшего образования. По состоянию на 1 октября 2020 г. в них обучаются более 29 825 студентов по 33 профессиям и 94 специальностям среднего профессионального образования. Прием на 2020/2021 учебный год составил 10 082 человека, выпуск 2020 года – 6 699 человек.

Данные Минобразования Чувашии по предусмотренной подготовке специалистов высшего и среднего профессионального образования для сельскохозяйственной отрасли приведены в табл. 3.2.4.

Таблица 3.2.4 – План подготовки кадров для АПК Чувашской Республики,

человек

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Год | ВО | СПО |
| 2019 | 275 | 125 |
| 2020 | 325 | 150 |
| 2021 | 325 | 100 |

В государственной программе Чувашской Республики «Комплексное развитие сельских территорий Чувашской Республики» (подпрограмма «Развитие рынка труда (кадрового потенциала) на сельских территориях» - раздел II. Перечень и сведения о целевых показателях (индикаторах) подпрограммы с расшифровкой плановых значений по годам ее реализации), численность обучающихся в федеральных государственных образовательных организациях высшего образования, подведомственных Министерству сельского хозяйства Российской Федерации, по ученическим договорам – предусмотрено лишь 10 человек. Численность студентов, обучающихся в федеральных государственных образовательных организациях высшего образования, подведомственных Министерству сельского хозяйства Российской Федерации, привлеченных сельскохозяйственными товаропроизводителями для прохождения производственной практики, всего - 60 человек.

Наши вузы, техникумы и учебные центры в состоянии подготовить необходимое количество специалистов и рабочих, однако вопрос удержания молодых кадров на селе до сих пор не решен, и он будет стоять очень остро еще долгое время.

Следовательно, необходимо уделять внимание не только традиционным вопросам развития инфраструктуры, таким как дороги, газификация, водоснабжение и т.п., но и вопросам условий для формирования более качественной среды обитания, например, жилье, доступность интернета и т.п.

**Выводы и предложения по гармонизации рынка труда в АПК:**

1. Предлагается уделить большее внимание подготовке специалистов для АПК по целевому набору и на бюджетные места по специальностям исходя из потребностей предприятий республики, в частности, путем внесения изменений в [«Стратегию развития образования в Чувашские Республике»](http://docs.cntd.ru/document/473605657) до 2040 года и программы развития АПК Чувашской Республики. Особое внимание предлагается уделить дефицитным специальностям: ветеринарный работник, агроном, зоотехник, тракторист-машинист, водитель, оператор машинного доения, экономист.

Как пример – предложение министра сельского хозяйства Чувашской Республики С.Г. Артамонова «использовать возможностям механизма «земской» поддержки, распространив ее на молодых специалистов АПК и ветеринарии».

1. Ежегодная потребность в кадрах с учетом естественного выбытия трудовых ресурсов составляет 1,5 тыс. человек, в том числе ИТР более 300 человек. Необходимо создание рабочих мест, не связанных с сельскохозяйственной деятельностью, так как в АПК на селе занято только от 5% до 10% населения. Для этого, на сельской территории необходимо развитие помимо сельскохозяйственного, также и не сельскохозяйственных производств (легкая и пищевая промышленность, сервисное обслуживание и т.п.).
2. Серьезные изменения на рынке труда происходят в связи с развитием IT-технологий. При наличии инфраструктуры (интернет, связь) сегодня возможно осуществлять трудовую деятельность без привязки к местности, географическому местоположению.
3. В связи с реализацией в РФ и Чувашской Республике программы «Цифровая экономика в АПК» уже внедряются элементы цифровых технологий. Препятствием к дальнейшему развитию будет являться нехватка IT-специалистов (роботизированные фермы, точное земледелие, операторы беспилотных аппаратов и др.), соответственно требуется подготовка специалистов по данным направлениям.
4. Географическое положение и умеренный климат позволят развивать в республике еще одно очень перспективное направление «сельский туризм».

Данные выводы подтверждаются и стратегией [«Социально-экономичес-кого развития Чувашской Республики до 2035 года»](http://docs.cntd.ru/document/550129673) раздел «Целевое видение к 2035 году», в части «Устойчивое развитие сельских территорий».

***Итоговые показатели анализа и прогноза кадровой потребности***

***в агропромышленном комплексе чувашской республики***

Таблица 3.2.5 – Показатели анализа и прогноза кадровой потребности в АПК

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| **№** | **Показатели** | **2020 г** | **2024 г.** | **Тенденции** |
| 1 | Текущая потребность в кадрах (работает чел) | 9710 | 10671 | Рост на 9% |
| 2 | Дополнительная потребность в кадрах (вакансии, чел) | 521 | 907 | Рост на 74% |
| 3 | Средний уровень зарплаты (тыс. руб.) | 23,060 | 25,827 | Рост на 12% |

Анализ кадровой потребности для АПК Чувашской Республики в разрезе профессий представлен в приложении № 2 (стр. 203).

## СТРОИТЕЛЬСТВО И ЖКХ

### Общая характеристика отрасли

В Чувашской Республике сферу строительства координирует Министерство строительства, архитектуры и жилищно-коммунального хозяйства Чувашской Республики

У Министерства имеют следующие подведомственные учреждения:

* Государственное автономное учреждение Чувашской Республики дополнительного профессионального образования «Учебно-производственный комбинат»;
* Автономное учреждение Чувашской Республики «Центр экспертизы и ценообразования в строительстве Чувашской Республики»;
* Государственное унитарное предприятие Чувашской Республики «Чувашгаз»;
* Государственное унитарное предприятие Чувашской Республики «Биологические очистные сооружения»;
* Казенное учреждение Чувашской Республики «Республиканская служба единого заказчика».

В ходе своей деятельности реализует следующие проекты:

* Национальный проект «Жилье и городская среда»;
* Проект «Десятилетия детства»;
* Обеспечение населения Чувашской Республики качественной питьевой водой;
* Система капитального ремонта многоквартирных домов в Чувашской Республике
* Республиканская адресная программа «Переселение граждан из аварийного жилищного фонда, расположенного на территории Чувашской Республики» на 2013-2017 гг.

Ассоциация строителей Чувашии в своих рядах имеет более 500 предприятий, в т. ч. большое количество мелких строительных компаний. Крупнейшие застройщики Республики: Финстрой, м.б. ООО «СЗ «Отделфинстрой», АО «СЗ «Стройтрест №3», АО «СЗ «ТУС». Всего на территории Чувашской Республики насчитывается 2842 предприятия в сфере строительства. Из них специализирующихся: на строительстве зданий – 1 621; на строительстве инженерных сооружений – 164; на специализированном строительстве – 1 057.

В республике в отрасли существует проблема недостаточности квалифицированных кадров, особенно в сельских поселениях. В архитектуре и градостроительстве большое значение имеет преемственность, необходим резерв специалистов на должность главного архитектора муниципального образования. Работа главного архитектора специфична и требует подготовки.

Вместе с тем, из 26 муниципальных образований всего лишь в 7 присутствует должность главного архитектора, лишь двое из которых имеют специальное образование. Отсутствует и система повышения квалификации специалистов-архитекторов. Кадастровые инженеры, в начале 2000-х годов первыми освоившие особенности земельных отношений, вытеснили архитекторов и начали первенствовать в формировании застройки, не обладая специальными знаниями. Формирование земельных участков происходит, игнорируя нормы, правила и принципы градостроительства. Необходимо формировать потенциал квалифицированных архитекторов и проектировщиков. Для этого следует запустить дополнительную меру государственной поддержки архитекторов, готовых осуществлять профессиональную деятельность в муниципальных округах не менее 5 лет, в виде единовременной денежной выплаты на покупку жилья (программа «Земский архитектор»).

Положение на кадровом рынке Чувашии в строительной отрасли характеризуется неуклонным снижением численности работников в течении последних 5 лет. Среднесписочная численность работников в 2015 г. составляла 22 364 чел., в 2019 – 15 725 чел, а в июле 2020 – 14 336 чел. Что соответствует 6,2% в 2015 и 5,2% в 2019 годах к общему количеству работников во всех отраслях в Чувашской Республике. Уменьшение численности составило – 35,9% к 2015 году и 8,89% к 2019 году, при этом средняя заработная плата за период январь-июль 2020 года повысилась, в среднем, на 3% и составила 31 186,5 руб. Потребность в замещении составляет 0,3% от численности работающих (на 2018 год), в основном по профессиям не требующих высокой квалификации.

Из анкет можно сделать примерно такие же выводы, в том числе и на перспективу. Предприятия строительного комплекса Чувашии на сегодня не испытывают кадрового «голода», возможно это связано с частичным оттоком рабочих строительных специальностей из строительных комплексов иных регионов, прежде всего Москвы и Подмосковья, из-за пандемии коронавируса.

Для реализации программы экономического развития ЧР на 2019-2025 гг. в строительной отрасли, по мнению предприятий, кадров вполне достаточно. При этом учтено довольно большое число специалистов, работающих в иных юрисдикциях, которые могут оперативно пополнить недостающее количество в случае существенного увеличения уровня заработной платы, что должно неизбежно произойти, в связи с двукратным планируемым увеличением федерального финансирования в 2021-2025 гг. по сравнению с 2019-2020 гг. В то же время, необходимо отметить, что кадровый «голод» рассматривается исходя из консервативных подходов к качеству и квалификации персонала, что может привести резкому дефициту компетенций в период перехода на цифровые технологии в проектировании, строительстве и эксплуатации (BIM-технологии). Более качественный анализ кадровой потребности не представляется возможным, в связи с отсутствием данных по прежней производительности труда в отрасли и данных по общему объему производства строительной отрасли ЧР за последние 3-5 лет.

### Жилищно-коммунальное хозяйство

Предоставлением жилищно-коммунальных услуг в Чувашии занимается 344 организации различных форм собственности, из них 192 организации оказывают жилищные услуги, 152 – коммунальные. Кроме того, функционируют 429 товариществ собственников жилья и 60 жилищно-строительных кооперативов.

На территории Чувашской Республики расположено 10 100 многоквартирных домов общей площадью более 19 млн м2.

Коммунальный комплекс республики включает в себя более 6 тыс. нелинейных объектов, протяженность сетей составляет около 32 тыс. км.

Система коммунальной инфраструктуры включает в себя:

* в системе теплоснабжения и горячего водоснабжения – 973 котельных, 57 ЦТП, 0,9 тыс. км тепловых сетей (износ – 67%);
* в системе газоснабжения – 1737 газорегуляторных пунктов, 2616 шкафных распределительных пунктов, 14,8 тыс. км газопроводов (износ – 37%);
* в системе водоснабжения и водоотведения – 635 водозаборов, 11 очистных сооружений водопровода, 3,1 тыс. км водопроводных сетей (износ – 69%), 44 очистных сооружения канализации, 1,5 тыс. км канализационных сетей (износ –63%).

Обеспеченно качественной питьевой водой из централизованных систем водоснабжения 78,3% населения республики, в т. ч. 96,0 % городского населения.

Объем отводимых в реку Волга и ее притоки загрязненных сточных вод – 30 млн м3 в год, при этом полностью очищенных до нормативного состояния менее 0,5 млн м3 в год.

### Анализ анкетных данных предприятий отрасли строительство и ЖКХ

Вопрос 1.

**Определите реальный горизонт кадрового планирования на вашем предприятии**

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| Показатели | 1 год | 2 года | 3 года | Более 3 лет |
| Проценты (%) | 61.5 | 7.7 | 7.7 | 15.4 |

*Рис. 3.3.1 - Распределение предприятий строительства по горизонтам планирования*

Вопрос 2.

**Имеет ли место стратегическое планирование на вашем предприятии?**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| Показатели | Да | Нет | Формально |
| Проценты (%) | 53.9 | 23.1 | 15.4 |

*Рис. 3.3.2 - Наличие стратегического планирования на предприятиях строительства*

Вопрос 3.

**Имеет ли место в последние годы сужение горизонта планирования на предприятии?**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Показатели | Да | Нет |
| Проценты (%) | 7.7 | 84.6 |

*Рис. 3.3.3 - Тенденции сужения горизонта планирования на предприятиях строительства*

Вопрос 4.

**Какие вакансии вам сложно заполнить по причине дефицита специалистов на рынке труда Чувашской Республики?**

- Очень часто отмечены: слесарь 5-го разряда, электромонтер, токарь-фрезеровщик.

- Часто отмечены: инженер по техническому надзору.

- Реже отмечены: геодезист, моторист бетоносмесительной установки.

Вопрос 5.

**Каких необходимых вам специалистов не готовят в учебных заведениях республики, региона?**

- Слесарь инструментальщик, инженер-технолог по полимерам.

Вопрос 6.

**Перечислите подготавливаемых в республике специалистов, формально соответствующих занимаемым должностям, но нуждающихся в дополнительном обучении**

- Часто отмечены: слесарь КИПиА 3-4 разряда, электромонтер по ремонту и обслуживанию электросетей.

- Реже отмечены: эколог, инженер-технолог, инженер-конструктор, инженер-проектировщик.

Вопрос 7.

**Ориентируетесь ли вы при найме персонала на неформальный рейтинг учебных заведений республики и выпускников каких организаций СПО и ВО вы предпочитаете**

- ФГБОУ ВО «ЧГУ им. И.Н. Ульянова». Строительный факультет.

- Чебоксарский техникум строительства и городского хозяйства Минобразоваия Чувашии

- Казанский химико-технический институт (КХТИ). (в настоящее время ФГБОУ ВО «КНИТУ»)

Вопрос 8.

**Какой процент вакансий на Вашем предприятии закрывается выпускниками организаций СПО и ВО (в среднем по году)?**

- 11.7%.

Вопрос 9.

**Какая зарплата предлагается на Вашем предприятии по вакансиям при остром дефиците специалистов:**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| Показатели | Средняя по региону | Выше средней по региону | Ниже средней по региону |
| Проценты (%) | 69.2 | 23.1 | - |

*Рис. 3.3.4 - Относительные показатели уровня заработной платы на фоне Поволжья*

Вопрос 10.

**Какими дополнительными стимулами кроме достойной заработной платы Вы готовы привлекать специалистов на рабочие места?**

- Коллективный договор.

- Дружелюбная атмосфера.

- Социальный пакет.

- Карьерный рост.

- Медицинское обслуживание.

- Спортивный зал.

Вопрос 11.

**Имеет ли предприятие программу развития?**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Показатели | Да | Нет |
| Проценты (%) | 53.9 | 38.5 |

*Рис. 3.3.5 - Наличие общей программы развития на предприятиях строительства*

Вопрос 12.

**Есть ли в программе развития специальный раздел по развитию персонала?**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Показатели | Да | Нет |
| Проценты (%) | 46.2 | 38.5 |

*Рис. 3.3.6 - Место кадровой политики в программах развития предприятий строительства*

Вопрос 13.

**Выберите приоритетные направления компетенций цифровой экономики (не более 5), которые, на ваш взгляд, необходимы для дальнейшего эффективного развития вашей организации в рамках всеобщей цифровизации отраслей экономики:**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Компетенции цифровой экономики:** | **Абсолютные** | **Проценты** |
| Искусственный интеллект | 1 | 7.7 |
| Новые производственные технологии | 7 | 53.8 |
| Промышленный интернет | 2 | 15.4 |
| Распределенные и облачные вычисления | 2 | 15.4 |
| Сенсорика и компоненты робототехники | 1 | 7.7 |
| Системы распределенного реестра | 1 | 7.7 |
| Технологии беспроводной связи | 5 | 38.5 |
| Кибербезопасность и защита данных | 4 | 30.8 |
| Программирование и создание IT-продуктов | 4 | 30.8 |
| Промышленный дизайн и 3D-моделирование | 2 | 15.4 |
| Системное администрирование | 3 | 23.1 |
| Цифровой маркетинг и медиа | 1 | 7.7 |
| Электроника и радиотехника | 1 | 7.7 |

*Рис. 3.3.7 - Выбор компетенций по цифровизации на предприятиях строительства*

Вопрос 14.

**Существует ли в вашей организации потребность в кадрах с компетенциями цифровой экономики в настоящий момент:**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| Показатели | Да | Нет | Если да, какие |
| Проценты (%) | 15.4 | 76.9 | - |

*Рис. 3.3.8 - Потребность в кадрах с компетенцией цифровой экономики для строительства*

Вопрос 15.

**Имеются ли на вашем предприятии собственные центры обучения персонала?**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Показатели | Да | Нет |
| Проценты (%) | 7,7 | 92.3 |

*Рис. 3.3.9 - Наличие собственных центров обучения персонала на предприятиях*

Вопрос 16.

**Какие имеются свои центры обучения на предприятии?**

УКК «Минстроя Чувашской Республики». Своих центров обучения на предприятиях нет.

Вопрос 17.

**Какие методы определения потребности в кадрах используются на предприятии?**

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Показатели | нормативный | балансовый | мат. моделирование | экспертная оценка | сравнительный | другие |
| Проценты | 69.23 | - | - | - | 15.4 | 15.4 |

*Рис. 3.310 - Используемые на предприятиях методы расчета потребности в кадрах*

Вопрос 18.

**Каков удельный вес сотрудников на Вашем предприятии имеют предпенсионный и пенсионный возраст (в %)?**

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| до 10% | до 20% | до 30% | до 40% | до 50% | до 60% | до 70% | до 80% | до 90% | 100% |
| 1 | 2 | 2 | 3 |  |  |  |  |  |  |

*Рис. 3.3.11 - Удельный вес сотрудников пенсионного возраста на предприятиях*

### Итоговые показатели кадровой потребности в сфере строительства и ЖКХ Чувашской Республики

Таблица 3.3.1 – Показатели прогноза кадровой потребности в строительстве

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| **№** | **Показатели** | **2020 г** | **2024 г.** | **Тенденции** |
| 1 | Текущая потребность в кадрах (работает чел) | 15 752 | 19877 | Рост на 26% |
| 2 | Дополнительная потребность в кадрах (вакансии, чел) | 2 542 | 4 125 | Рост на 62% |
| 3 | Средний уровень зарплаты в отрасли | 32,980 | 34,299 | Рост на 4% |

### Выводы по кадровому обеспечению строительства:

Для выполнения целей, поставленных программой экономического развития Чувашской Республики на 2019-2025 гг. в отрасли строительство и ЖКХ, по мнению предприятий, кадров вполне достаточно, с учетом довольно большого числа специалистов, работающих в иных регионах и отраслях, которые могут оперативно пополнить недостающее количество в случае существенного увеличения уровня заработной платы. Это должно неизбежно произойти, в связи с двукратным планируемым увеличением федерального финансирования в 2021-2025 гг. по сравнению с 2019-2020 гг. В то же время, необходимо отметить, что кадровый «голод» рассматривается исходя из консервативных подходов к качеству и квалификации персонала, что может привести резкому дефициту компетенций в период перехода на цифровые технологии в проектировании, строительстве и эксплуатации (BIM технологии).

Кадровая потребность предприятий строительства и ЖКХ в разрезе профессий представлена в приложении № 3 (стр. 206).

## ТРАНСПОРТ И ДОРОЖНОЕ ХОЗЯЙСТВО

### Общая характеристика отрасли

По данным Чувашстата на 2020 г. дорожно-транспортный комплекс республики насчитывает 1075 хозяйствующих субъекта (включая логистические центры и складские хозяйства). Дорожно-строительные организации представлены 32 предприятиями разных форм собственности. Транспортные предприятия составляют значительную долю этой отрасли экономики: автомобильный транспорт – более 450 хозяйствующих субъектов, железнодорожный транспорт – 6, водный транспорт – 22, авиационный транспорт – 1, логистические центры и складские хозяйства – 547, почтовая связь и курьерские агентства – 27.

На начало 2020 года в транспортно-логистической системе Чувашии работало на постоянной основе (без учета совместителей) 13 139 человек.

Общая протяженность сети автомобильных дорог в Чувашской Республике составляет  12 тыс. 511 км, в том числе: 326 км  – дорог федерального значения; 1 тыс. 540 км – дорог регионального и межмуниципального значения; 10 тыс. 600 км – дорог местного значения.

Начиная с 2019 года продолжается реализация мероприятий в рамках государственной программы Чувашской Республики «Развитие транспортной системы Чувашской Республики»*,*в структуре которой действуют 4  подпрограммы.

Основные задачи Государственной программы направлены на формирование сети автомобильных дорог, отвечающей современным требованиям, организация транспортного обслуживания населения, доступность услуг воздушного транспорта, предотвращение дорожно-транспортных происшествий, повышение экономической эффективности использования автомобильного транспорта, обеспечение уровня безопасности дорожного движения на дорожной сети в Чувашской Республике.

Значительные денежные средства Дорожного фонда Чувашской Республики ежегодно направляются на улучшение состояния дорог и повышения качества жизни населения. В муниципальных образованиях также созданы муниципальные дорожные фонды.

Начиная с 2019 года, приоритетный проект «Безопасные и качественные дороги» преобразован в национальный проект «Безопасные и качественные автомобильные дороги». Проект охватывает всю сеть региональных дорог Чувашии, а также местные дороги Чебоксарской агломерации.

Чувашия реализует три региональных проекта «Дорожная сеть», «Общесистемные меры развития дорожного хозяйства» и «Безопасность дорожного движения», которые входят в национальный проект «Безопасные и качественные автомобильные дороги».

Участие в программе федерального уровня – «Устойчивое развитие сельских территорий» позволило построить и реконструировать 14,5 км автомобильных дорог на сумму 309 млн. рублей, в том числе 150,6 млн. рублей выделены из федерального бюджета. Улучшены дорожные условия в Аликовском, Ибресинском, Канашском, Козловском, Комсомольском, Красноармейском, Красночетайском, Мариинско-Посадском, Чебоксарском, Шемуршинском, Яльчикском, Ядринском, Янтиковском районах. Проект реализуется совместно с Минсельхозом Чувашии, финансирование происходит из Дорожного фонда с участием федеральных средств.

Пассажирским транспортом в республике перевозится более 132,27 млн. человек. Автобусным сообщением охвачено 1 068 населенных пунктов из общего количества 1 720. Автомобильным транспортом перевозится около 68,0 млн. человек. Перевозки пассажиров автомобильным транспортом по межмуниципальным маршрутам регулярных перевозок в Чувашской Республике по состоянию на 1 января 2019 г. осуществляли 77 частных перевозчиков, в том числе 13 транспортных организаций и 64 индивидуальных предпринимателя. Перевозка пассажиров организована по 322 автобусным межмуниципальным маршрутам (в т.ч. по 95 междугородным и 227 пригородным маршрутам).

В настоящее время Минтрансом Чувашии получено подтверждение от двух потенциальных инвесторов о готовности строительства семи газозаправочных станций на территории Чувашской Республики.

Троллейбусами перевозится около 63,5 млн. человек в год. Троллейбусное сообщение в городах Чебоксары и Новочебоксарске организовано по 22 маршрутам.

Аэропорт г. Чебоксары ежегодно обслуживает около 270 тыс. пассажиров. Полеты осуществляются в Москву, Симферополь, Уфу, Анапу, Сочи, Санкт-Петербург. До закрытия границ из-за пандемии коронавируса осуществлялись полеты на международных рейсах (Турция).

Организована работа по реализации проекта развития аэропортового комплекса г. Чебоксары, который предусматривает реконструкцию аэровокзального комплекса и аварийно-спасательной станции аэропорта, капитальный ремонт зданий служб аэропорта.

В АО «Чебоксарский речной порт» осуществляются перевозки пассажиров по маршрутам «Чебоксары – Сосновка», «Чебоксары – Пляж». Дополнительно организуются прогулочные рейсы.

Перевозка пассажиров из г. Чебоксары железнодорожным транспортом осуществлялась по следующим направлениям: гг. Москва, Санкт-Петербург, в летний период – г. Адлер.

Пригородные железнодорожные перевозки в Чувашской Республике осуществляет АО «Содружество».

По данным АО «Содружество», количество пассажиров, перевезенных железнодорожным транспортом в пригородном сообщении составляет в последние годы около 400 тыс. человек в год.

**Автобусами** по маршрутам регулярных перевозок, включая маршрутные такси, в январе-октябре 2020 года перевезено 65,0 млн. человек, или 87,9% от уровня январь-октябрь 2019 года, т.е. пассажирооборот уменьшился на 11,9%*.*

*Справочно: На территории Чувашской Республики перевозка пассажиров организована по 435 автобусным маршрутам, из них 268 межмуниципальных маршрутов, в том числе по 95 междугородных и 173 пригородных маршрутов (по Республике Татарстан 154 межмуниципальных маршрута, по Республике Марий Эл – 129, по Республике Мордовия – 120, по Ульяновской области – 178).*

*В перевозках пассажиров по межмуниципальным маршрутам регулярных перевозок в Чувашской Республике участвуют 127 перевозчиков, из них 69 межмуниципальных перевозчиков. В перевозке пассажиров задействовано 1669 автобусов, из них 1037 на межмуниципальных маршрутах.*

**Внутренним водным транспортом** в сентябре 2020 года пассажирские перевозки «Чебоксары– Левый берег», «Чебоксары – Сосновка» и часовые прогулочные рейсы в настоящее время завершены. За пассажирскую навигацию 2020 года перевезено 54,7 тыс. пассажиров. Прием круизных судов и пассажиров речным портом завершен, было принято 213 туристических теплоходов, продолжительность одной стоянки составила в среднем пять часов, г. Чебоксары посетили 26,4 тыс. туристов.

В 2020 году среднемесячная заработная плата на предприятиях транспорта составляет 29 340 руб., в т.ч. на сухопутном и трубопроводном транспорте – 32 819 руб., в транспортно-логистической сфере – 32 038 руб., в почтовой связи и курьерских службах – 17 448 руб.

Около 70% предприятий отрасли к 2024 году прогнозируют рост заработной платы от 6 % до 33 % от уровня 2020 года. На 30 % опрошенных предприятий не планируется рост заработной платы на 2024 г. Снижения уровня заработной платы не прогнозирует ни одно предприятие.

На момент заполнения анкет текущая потребность в кадрах (количество занятых рабочих мест) составила – 12 287 человек. При этом вакансии в отрасли на период заполнения анкет составляют более 4 900 человек.

Дополнительная потребность в кадрах к 31.12.2024 общая – 1800 чел.

в т.ч. а) в связи с развитием производства – 180 чел.

б) в связи с естественным убытием – 1600 чел.

в) по др. причинам – 20 чел.

### Анализ анкетных данных по опросу предприятий транспорта

В результате сбора данных методом анкетирования выявлены следующие особенности осуществления кадровой политики на предприятиях транспорта и дорожного хозяйства республики. Опрошено 47 предприятий.

Кадровое планирование на предприятиях дорожно-транспортного комплекса Чувашии осуществляется в горизонте от 1 до 3 лет (50 % – 1 год, 25% – 2 года, 25% – на 3 года).

Половина опрошенных предприятий сообщают о наличии стратегического планирования общехозяйственной деятельности. При этом 16,7 % предприятий заявили о сужении горизонта планирования по ряду причин.

Среди дефицитных специалистов наиболее часто указываются: инженер-энергетик, инженер-программист, водители транспортных средств. Часто указываются дорожные рабочие, асфальтобетонщики, механизаторы, машинисты грейдеров, катков, погрузчиков, укладчиков асфальта. Реже упоминаются: инженеры по эксплуатации аэродромов, специалисты по наземному обслуживанию воздушных судов, авиационный техник по ГСМ, повара и кондитеры (автовокзалы).

В анкетах отмечают перечень специалистов, которых не готовят в республике: асфальтобетонщики.

Отмечены специалисты, нуждающиеся в дополнительном обучении: фельдшер и авиационная медицина (редко).

Рейтинг организаций ВО и СПО:

а) 45 % опрошенных хорошо ориентируются в профильных учебных заведениях.

б) более 30 % опрошенных называют лидером профильной подготовки кадров для отрасли Волжский филиал МАДИ.

Отмечается крайне низкий показатель закрытия вакансий выпускниками организаций ВО и СПО (в среднем не более 1-2 чел. на автотранспортных предприятиях). В дорожном хозяйстве – 1,38%. На речном транспорте 99% закрывается выпускниками профильных организаций ВО и СПО, среди которых особо выделяется ВГБОУ ВО «Волжский государственный университет водного транспорта» и его филиал - Нижегородское речное училище им. И.П. Кулибина.

Отмечена предлагаемая зарплата по вакансиям в % по пунктам:

Средняя по региону – около 85 %, выше средней – 0%, ниже средней – 15%

Дополнительные стимулы для привлечения работников на вакантные места используют 14,2% от опрошенных: профессиональный рост, карьерный рост, транспортная доступность работы, современный офис, охраняемая парковка.

Более 70% предприятий имеют программу развития кадров, у 62,5% из которых в программе имеется раздел по развитию персонала, у 37,5% - отсутствует.

Вопрос 1.

**Определите реальный горизонт кадрового планирования на вашем предприятии**

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| Показатели | 1 год | 2 года | 3 года | Более 3 лет |
| Проценты (%) | 50 | 25 | 25 | - |

*Рис. 3.4.1 – Реальный уровень горизонта планирования на предприятиях транспорта*

Вопрос 2.

**Имеет ли место стратегическое планирование на вашем предприятии?**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| Показатели | Да | Нет | Формально |
| Проценты (%) | 50 | 33.3 | 16.7 |

*Рис. 3.4.2 – Наличие стратегического планирования на предприятиях транспорта*

Вопрос 3.

**Имеет ли место в последние годы сужение горизонта планирования на предприятии?**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Показатели | Да | Нет |
| Проценты (%) | 16.7 | 66.7 |

*Рис. 3.4.3 – Тенденция сужения горизонта планирования на предприятиях транспорта*

Вопрос 9.

**Какая зарплата предлагается на Вашем предприятии по вакансиям при остром дефиците специалистов:**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| Показатели | Средняя по региону | Выше средней по регион | Ниже средней по региону |
| Проценты (%) | 85 | - | 15 |

*Рис. 3.4.4 – Уровень зарплаты, предлагаемый для привлечения сотрудников на транспорте*

Вопрос 11.

**Имеет ли предприятие программу развития?**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Показатели | Да | Нет |
| Проценты (%) | 75 | 25 |

*Рис. 3.4.5 – Наличие программ развития на предприятиях транспорта*

Вопрос 12.

**Есть ли в программе развития специальный раздел по развитию персонала?**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Показатели | Да | Нет |
| Проценты (%) | 62.5 | 37.5 |

*Рис. 3.4.6 – Наличие раздела кадровой политики в программах развития предприятий*

Вопрос 13.

**Выберите приоритетные направления компетенций цифровой экономики (не более 5), которые, на ваш взгляд, необходимы для дальнейшего эффективного развития вашей организации в рамках всеобщей цифровизации отраслей экономики:**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Компетенции цифровой экономики:** | **Абсолютные** | **Проценты** |
| Большие данные | 1 | 16.7 |
| Новые и портативные источники энергии | 1 | 16.7 |
| Новые производственные технологии | 2 | 33.3 |
| Распределенные и облачные вычисления | 1 | 16.7 |
| Технологии беспроводной связи | 2 | 33.3 |
| Кибербезопасность и защита данных | 2 | 33.3 |
| Программирование и создание IT-продуктов | 2 | 33.3 |
| Системное администрирование | 3 | 50 |
| Цифровой дизайн | 1 | 16.7 |
| Цифровой маркетинг и медиа | 1 | 16.7 |
| Электроника и радиотехника | 1 | 16.7 |

*Рис. 3.4.7 - Выбор актуальных специальностей по цифровизации для транспорта*

Вопрос 14.

**Существует ли в вашей организации потребность в кадрах с компетенциями цифровой экономики в настоящий момент:**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| Показатели | Да | Нет | Если да, какие |
| Проценты (%) | 16.7 | 83.3 |  |

*Рис. 3.4.8 – Показатель потребности в специалистах по цифровизации для транспорта*

Вопрос 15.

**Имеются ли на вашем предприятии собственные центры обучения персонала?**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Показатели | Да | Нет |
| Проценты (%) | 11 | 89 |

*Рис. 3.4.9 – Наличие собственных центров обучения специалистов на транспорте*

Вопрос 17.

**Какие методы определения потребности в кадрах используются на предприятии?**

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Показатели | нормативный | балансовый | мат. моделирование | экспертная оценка | сравнительный | другие |
| Проценты | 83.3 | 16.7 | - | - | - | - |

*Рис. 3.4.10 – Методы используемые для определения потребности в кадрах на предприятиях*

Вопрос 18.

**Каков удельный вес сотрудников на Вашем предприятии имеют предпенсионный и пенсионный возраст (в %)?**

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| до 10% | до 20% | до 30% | до 40% | до 50% | до 60% | до 70% | до 80% | до 90% | 100% |
| 34 | 33 |  | 22 | 11 |  |  |  |  |  |

*Рис. 3.4.11 – Удельный вес сотрудников пенсионного возраста на предприятиях транспорта*

***Итоговые показатели кадровой потребности***

***транспортной отрасли в Чувашской Республике***

Таблица 3.4.1 – Показатели прогноза кадровой потребности на транспорте

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| **№** | **Показатели** | **2020 г** | **2024 г.** | **Тенденции** |
| 1 | Текущая потребность в кадрах (работает чел) | 13139 | 15506 | Рост на 19% |
| 2 | Дополнительная потребность в кадрах (вакансии, чел) | 3584 | 2367 | Снижение на 66% |
| 3 | Средний уровень зарплаты (тыс. руб.) | 23,069 | 28,150 | Рост на 22% |

Анализ кадровой потребности для дорожно-транспортной отрасли Чувашской Республики в разрезе профессий представлен в приложении № 4 (стр. 208)

## ТОРГОВЛЯ И СФЕРА УСЛУГ

### Общая характеристика отрасли

В Чувашской Республике насчитывается 6,0 тыс. объектов розничной торговли, около 2,3 тыс. объектов бытовых услуг, более 1,1 тыс. объектов общественного питания.

Состояние торговли и сферы услуг в Чувашии характеризуется как стабильное, имеющее высокий уровень насыщенности по всем товарным группам и видам услуг. В 2019 г. общий оборот розничной торговли составил 166,4 млрд. руб. В макроструктуре общего оборота розничной торговли доля непродовольственных товаров превышает долю продовольственных товаров, что положительно характеризует структуру розничного товарооборота и уровень потребления населения.

Доля продажи товаров на рынках и ярмарках ежегодно снижется на 4-5 %, что свидетельствует о росте предпочтений покупателей более цивилизованным формам обслуживания за счет сглаживания уровня цен в стационарных объектах торговли и на объектах рыночной торговли (рынки, ярмарки). Соответственно, оборот торговли розничных торговых сетей ежегодно увеличивается.

Оборот торговли розничных торговых сетей растет более высокими темпами, чем розничный товарооборот в целом по Республике.

В связи с принятием ограничительных мер в республике с 3 апреля 2020 г. приостановлена деятельность порядка 1 955 предприятий розничной торговли, 1 060 предприятий общественного питания и 350 предприятий сферы услуг. Общая численность работников предприятий, приостановивших деятельность, составляет более 35,0 тыс. человек.

Прогрессирующее развитие информационных технологий, широкое распространение информационно-телекоммуникационной сети Интернет, информатизация общества способствуют развитию более 400 интернет-магазинов.

В середине 2019 г. был опубликован рейтинг субъектов Российской Федерации по уровню защищенности потребителей, сформированный Общероссийским общественным движением в защиту прав и интересов потребителей «Объединение потребителей России». Чувашская Республика заняла девятое место и попала в перечень регионов с высоким уровнем защищенности потребителей.

Инфляция в Чувашской Республике в 2019 г. составила 2% (в среднем по России – 3,0%). В Чувашской Республике сохраняется относительно невысокий уровень цен на основные социально значимые продовольственные товары.

В апреле 2020 года от ограничительных мер существенно пострадали организации по оказанию бытовых, туристских, медицинских платных услуг, услуг гостиниц, специализированных коллективных средств размещения, в том числе санаторно-курортных организаций, услуг, предоставляемых гражданам пожилого возраста и инвалидам, услуг системы образования, культуры и транспортных услуг.

Сектор торговли успешно развивался и к началу кризисного 2020 года достиг следующих результатов. По индексу физического объема оборота розничной торговли в 2019 г. Чувашия заняла 1 место в ПФО, по индексу физического объема платных услуг населению – 8 место, по индексу физического объема оборота общественного питания – 10 место. Оборот розничной торговли на душу населения составил 134,8 тыс. рублей, что на 8,6% больше уровня соответствующего периода прошлого года (124,1 тыс. рублей), что свидетельствует о постепенном росте потребительского спроса.

Общий оборот розничной торговли во всех каналах реализации в 2019 году составил 164 549,9 млн. рублей, что в сопоставимых ценах на 3,6% больше объема 2018 года.

Сохраняется тенденция опережающего роста объема продаж непродовольственных товаров. В структуре оборота розничной торговли объем пищевых продуктов, включая напитки, и табачных изделий вырос с 2014 по 2019 год на 18,6%, на фоне общего роста розничного товарооборота на 20,7%,и объема непродовольственных товаров на 22,6%. Превышение доли непродовольственных товаров в общем объеме товарооборота (в 2019 г. 52,5%) является положительным показателем структуры розничного товарооборота и характеризует благоприятные изменения в уровне потребления населения.

Таблица 3.5.1 - Макроструктура оборота розничной торговли (в фактически действовавших ценах; в процентах к итогу)

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| Годы | Все товары | В том числе: | |
| пищевые продукты, включая напитки, и табачные изделия | непродовольственные товары |
| 2014 | 100 | 48,7 | 51,3 |
| 2015 | 100 | 49,4 | 50,6 |
| 2016 | 100 | 48,0 | 52,0 |
| 2017 | 100 | 47,7 | 52,3 |
| 2018 | 100 | 47,4 | 52,6 |
| 2019 | 100 | 47,5 | 52,5 |

При этом неуклонно растет доля торговых сетей в общем обороте розничной торговли (25,2% в 2014 г. и 37,4% в 2019 г.) и в рамках торговых сетей наблюдается опережающий рост доли пищевых продуктов (36,0% в 2014 г. и 51,5% в 2019 г.).

В 2019 году оборот розничной торговли на 95,9% сформировался торгующими организациями и индивидуальными предпринимателями, осуществляющими деятельность в стационарной торговой сети (вне рынка) (за 2018 года - 96,0%).

Таблица 3.5.2 - Оборот розничной торговли в Чувашии за последние 5 лет

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
|  | 2014 г. | 2015 г. | 2016 г. | 2017 г. | 2018 г. | 2019 г. |
| Оборот розничной торговли: |  |  |  |  |  |  |
| млн. руб. (в фактич.  действовавших. ценах) | 131887,3 | 136737,9 | 137166,4 | 142187,0 | 152769,0 | 166357,7 |
| *в процентах к предыд. году (в сопоставимых ценах)* | 102,2 | 90,0 | 94,9 | 101,5 | 105,6 | 104,7 |
| из него: |  |  |  |  |  |  |
| пищевые продукты, включая напитки и табачные изделия, млн. руб. (в фактически действовавших ценах) | 64257,1 | 67483,9 | 65804,5 | 67841,0 | 72356,6 | 78937,8 |
| в % к предыд. году (в сопоставимых ценах) | 102,5 | 88,9 | 93,1 | 102,0 | 106,3 | 104,5 |
| непродовольственные товары, млн. руб. (в фактически действовавших ценах) | 67630,2 | 69254,0 | 71361,9 | 74346,0 | 80412,4 | 87419,9 |
| в % к предыд. году (в сопоставимых ценах) | 102,0 | 91,0 | 96,6 | 101,0 | 105,1 | 104,8 |

Доля продажи товаров на рынках и ярмарках в 2019 году составила 4,1% (в 2014 г. - 5,7%, в 2016 г. – 4,6%, в 2017 г. – 4,2%, 2018 г. – 4,0%), что свидетельствует о росте предпочтений покупателей более цивилизованным формам обслуживания за счет сглаживания уровня цен в стационарных объектах торговли и на объектах рыночной торговли (рынки, ярмарки).

Общий оборот оптовой торговли в 2019 году составил 194 901,7 млн. рублей, или 107,7% к 2018 году.

Оборот общественного питания в 2019 году составил 10 815,7 млн. рублей, что в сопоставимых ценах на 1,0% больше уровня 2018 года.

Населению республики было оказано платных услуг на 53 737,2 млн. рублей, что на 0,1% выше уровня 2018 года.

За последний год увеличились объемы услуг: ветеринарных (117,7%), гостиниц (113,7%), туристских (111,9%), услуг специализированных коллективных средств размещения (104,8%), жилищных (101,3%), телекоммуникационных (101,2%), услуг санаторно-курортных организаций (101,1%).

Таблица 3.5.3 - Структура платных услуг населению (в % к итогу)

|  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
|  | **2014 г.** | **2015 г.** | **2016 г.** | **2017 г.** | **2018 г.** | **2019 г.** | |
| **в % к итогу** | **млн. руб.** |
| **Оказанные услуги** | **100** | **100** | **100** | **100** | **100** | **100** | **53813,7** |
| в том числе: |  |  |  |  |  |  |  |
| Бытовые | 11,1 | 11,6 | 12,5 | 12,4 | 12,6 | 13,1 | 7024,3 |
| транспортные | 15,9 | 15,2 | 14,0 | 13,3 | 12,8 | 12,6 | 6760,1 |
| Почт. связи, курьерские1) | } 16,4 | } 15,7 | } 15,1 | 0,6 | 0,5 | 0,5 | 284,7 |
| Телеком.1) | 15,1 | 15,6 | 15,6 | 8376,1 |
| жилищные | 6,8 | 7,9 | 8,2 | 8,4 | 8,6 | 8,7 | 4667,5 |
| коммунальные | 24,6 | 24,5 | 24,7 | 25,0 | 24,3 | 23,6 | 12809,0 |
| культуры | 1,2 | 1,1 | 1,3 | 1,2 | 1,2 | 1,2 | 634,8 |
| туристские | 1,8 | 1,8 | 1,7 | 1,9 | 2,0 | 2,4 | 1274,9 |
| Физ. культ. и спорта | 0,5 | 0,6 | 0,6 | 0,6 | 0,6 | 0,6 | 323,1 |
| медицинские | 6,8 | 7,1 | 7,4 | 7,4 | 7,6 | 7,5 | 4039,0 |
| гостиниц и др. средств размещения | 1,1 | 1,0 | 1,0 | 1,1 | 1,1 | 1,2 | 627,5 |
| Спец-х средств размещения 2) | ... | ... | ... | 1,6 | 1,5 | 1,5 | 800,4 |
| из них сан-кур. орган. 3) | 1,4 | 1,4 | 1,7 | 1,5 | 1,4 | 1,4 | 739,2 |
| ветеринарные | 0,2 | 0,2 | 0,2 | 0,2 | 0,2 | 0,2 | 128,1 |
| юридические | 1,1 | 1,1 | 1,2 | 1,0 | 1,2 | 1,1 | 609,0 |
| системы образования | 7,7 | 7,7 | 7,4 | 7,2 | 7,3 | 7,3 | 3901,6 |
| услуги пожилым | 0,5 | 0,6 | 0,6 | 0,7 | 0,7 | 0,7 | 392,3 |
| другие услуги | 2,9 | 2,5 | 2,4 | 2,3 | 2,2 | 2,2 | 1161,4 |
| Примечания: 1) До 2017 г. – услуги связи.  2) Федеральное статистическое наблюдение специализированных коллективных средств размещения (кемпингов, жилых автоприцепов, железнодорожных спальных вагонов и прочего временного жилья), за исключением санаторно-курортных организаций, ведется с 2017 г. в соответствии с ОКПД2. | | | | | | | |

В общем объеме бытовых услуг увеличился объем услуг по техобслуживанию и ремонту транспортных средств, машин и оборудования (104,7%), по ремонту и строительству жилья и других построек (103,0%). В 2019 году в структуре объема бытовых услуг 72,0% приходилось на услуги по ремонту и строительству жилья и других построек, техобслуживанию и ремонту транспортных средств, машин и оборудования, парикмахерские услуги.

Удельный вес инвестиций в торговлю в общем объеме инвестиций в основной капитал Чувашской Республики составил 4,0%, что соответствует уровню 2018 года. За 2019 год открыто и реконструировано 310 объектов потребительского рынка, создано более 1,0 тыс. рабочих мест, обеспеченность населения площадью торговых объектов на 1000 чел. достигла 796,6 кв. м., что в 2,5 раза выше установленного норматива (317,5 кв. м.).

Развитие розничной торговой сети в сельской местности происходит за счет расширения развозной торговли, а также дистанционной торговли (в том числе по заказам), в основном силами организаций системы потребительской кооперации. Кооперативные организации обеспечивают по заявкам сельское население и крестьянские (фермерские) хозяйства транспортными средствами, строительными материалами, сельскохозяйственной техникой, инвентарем, семенами овощных культур и удобрениями. Организации и предприятия Чувашпотребсоюза обеспечивают занятостью в сельской местности около 6 тысяч человек.

Прогрессирующее развитие информационных технологий, широкое распространение информационно-телекоммуникационной сети Интернет, информатизация общества способствуют развитию более 400 интернет-магазинов.

Большое внимание уделяется организации мероприятий, направленных на повышение квалификации и профессионализма руководителей и специалистов сферы потребительского рынка.

Общий оборот оптовой торговли в январе-ноябре 2020 года составил 172 596,0 млн. рублей, или 97,7% к январю-ноябрю 2019 года. В общем объеме оборота оптовой торговли на долю организаций, не относящихся к субъектам малого предпринимательства, приходилось 49,7%, на долю субъектов малого предпринимательства – 50,3%. В январе-ноябре 2020 г. оборот оптовой торговли на 74,2% формировался организациями оптовой торговли. В январе-ноябре 2020 г. организациями оптовой торговли продано продукции на 128 057,1 млн. рублей, или 93,0% к январю - ноябрю 2019 г., в том числе организациями, не относящимися к субъектам малого предпринимательства – на 54 479,8 млн. рублей, субъектами малого предпринимательства – на 73 577,3 млн. рублей.

2020 год изменил динамику развития торговой сферы республики. Общий оборот розничной торговли во всех каналах реализации (с учетом экспертной оценки объема неорганизованного ввоза и продажи товаров на рынках и ярмарках) в январе-ноябре 2020 года составил 145 842,4 млн. рублей, что в сопоставимых ценах на 6,1% меньше объема января-ноября 2019 года.

В январе-ноябре 2020 года оборот розничной торговли на 96,7% формировался торгующими организациями и индивидуальными предпринимателями, осуществляющими деятельность вне рынка, доля розничных рынков и ярмарок составила 3,3%. В структуре оборота розничной торговли удельный вес пищевых продуктов, включая напитки, и табачных изделий в январе-ноябре 2020 г. составил 50,02%, непродовольственных товаров – 49,98%.

Больше всех субъектов товарного рынка и рынка услуг пострадали от кризиса, вызванного пандемией рестораны, кафе и бары. Оборот общественного питания в январе-ноябре 2020 г. составил 7580,0 млн. рублей, что в сопоставимых ценах на 25,0% меньше уровня января-ноября 2019 года.

В октябре 2020 г. зарегистрировано 21,5 тыс. организаций оптовой и розничной торговли (в октябре 2019 г. – 24,6 тыс.), количество официально ликвидированных организаций составило 61,6 тыс. (в октябре 2019 г. – 46,5 тыс. организаций). С января по октябрь 2020 г. было ликвидировано 177 799 организаций, а зарегистрировано за этот период 59 695.

Кадровая работа в системе торговли не отличается высоки профессионализмом, что приводит к высокой текучести персонала. Выбытие работников в данной сфере значительно превышает количество вновь принятых. В 2017 году принят на работу 7 471 чел. или 41,5% от списочной численности, в 2018 г.- 6 693 чел. (36,8%), в 2019г. – 7 164 чел. (40,2%). В те же годы выбыло из торговых организаций соответственно 7 243 чел. (40,2%), 7 654 чел. (42,1%) и 7 904 чел. (44,3%). Такой дисбаланс приводит к дисбалансу зарплатному, снижающему не только эффективность стимулирующей системы, но и вовлеченность работников. Так, заработная плата работников, имеющих стаж на предприятии менее года, получают больше тех, кто работает на предприятии более года. Это происходит из-за того, что привлекать работников приходится на зарплату, соответствующую растущему уровню рынка, а на индексацию зарплат давно работающим сотрудникам средства тратить руководство не торопится.

Зарплатная дискриминация коснулась и специалистов со средним профессиональным образованием, которые получают ниже, чем их коллеги со средним общим образованием (по 2019 году в торговле это соответственно 17 277 руб. и 18 171 руб.). При этом зарплата в торговле остается ниже общереспубликанского уровня на 12-13%, что, естественно, не способствует устойчивости предложения и обеспечивает неудовлетворенный спрос.

Результаты социологического исследования торговой сферы.

Горизонт кадрового планирования в половине торговых организаций не превышает одного года, у 30% - до трех лет, у 20% - более трех лет.

Стратегическое планирование отмечено только в 50% организаций.

Вопрос о вакансиях, которые сложно заполнить по причине дефицита специалистов для сферы торговли не актуален, что и отмечено большинством респондентов. Вместе с тем в ряде организаций к дефицитным профессиям были отнесены продавцы, бармены, кассиры и бухгалтера. Это лишний раз свидетельствует о слабой ориентации многих работодателей в ситуации на рынке труда, где продавцы являются самой многочисленной категорией лиц, обратившихся в центры занятости после длительного перерыва (то есть работники с опытом). На конец октября 2020 г. искали работу 1 120 продавцов, 208 кассиров, 619 менеджеров и т.д. Hh.индекс на последние два месяца также показывают, что в сфере продаж на одну вакансию приходится 2,4 актуальных резюме, а на одну вакантную должность бухгалтера – 7,7 резюме.

Ориентации на рейтинг учебных заведений при найме персонала в данной сфере, ожидаемо, нет.

Процент вакансий на предприятиях торговли закрывается выпускниками организаций ВО и СПО и в среднем по году составляет от 30 до 100%.

Почти 70% респондентов отметили, что претендентам на вакансии предлагают среднюю по региону зарплату, 15% - выше средней и 15% - ниже средней по региону.

Основными стимулами помимо зарплаты респонденты назвали стабильность, соцпакет, возможность карьерного роста.

Программы развития не имеет 70% предприятий торговли, а 90% заявивших о ее наличии признались, что в программе нет раздела о кадрах.

Наиболее интересными направлениями цифровизации работодатели от торговли признали новые производственные технологии, системное администрирование, кибербезопасность и технологии беспроводной связи, цифровой маркетинг и медиа. Несколько менее привлекательными стали цифровой дизайн, программирование и создание ИТ-продуктов.

Корпоративных центров обучения у заполнивших анкеты не оказалось.

Среди методов определения потребности в кадрах респондентами названы нормативный и штатный.

Удельный вес сотрудников пенсионного и предпенсионного возраста на предприятиях торговли варьируется от 0% до 23%, то есть в данной сфере заняты преимущественно молодые работники.

Планируют расширение производства менее 5% опрошенных. Требуемый персонал – продавцы. Естественное обновление персонала также отмечено, прежде всего, по этой профессии. Зарплату планируют повысить к 2024 году 75% опрошенных руководителей в пределах 4-10%.

Таблица 3.5.4 - Статистические показатели по категории торговля оптовая и розничная, ремонт автотранспортных средств Чувашской Республики

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **Показатели:** | **2016 г.** | **2017 г.** | **2018 г.** | **2019 г.** | **2020 г.** |
| Количество предприятий |  |  | 6489 | 6150 |  |
| Среднесписочная численность работников | 33053 | 31676 | 32112 | 30945 |  |
| Доля в общей численности занятых | 10,3 | 10,1 | 10,3 | 10,2 |  |
| Неполная занятость в т.ч. админ. Отпуска, в % от общ. численности | - | 7,4% | 8,4 | 9,5 |  |
| Количество предприятий торговли, заявивших о вакансиях | 667 | 656 | 609 | 609 | 555 |
| Количество вакансий в ЦЗН | 9185 | 9018 | 7404 | 8571 | 5214 |
| Среднемесячная номинальная начисленная заработная плата, (руб)  в % к среднереспубликанскому уровню | 20142,0  87,9 | 21314,0  86,9 | 23657,0  87,5 | 25635,9  86,4 | 26993,5  87,0% |

### Анализ ответов на вопросы в анкетах работодателей

Вопрос 1.

**Определите реальный горизонт кадрового планирования на вашем предприятии**

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| Показатели | 1 год | 2 года | 3 года | Более 3 лет |
| Проценты (%) | 50 |  | 30 | 20 |

*Рис. 3.5.1 – Уровни горизонта планирования на предприятиях торговли и услуг*

Вопрос 2.

**Имеет ли место стратегическое планирование на вашем предприятии?**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| Показатели | Да | Нет | Формально |
| Проценты (%) | 30 | 60 | 10 |

*Рис. 3.5.2 – Наличие стратегического планирования в торговых организациях*

Вопрос 3.

**Имеет ли место в последние годы сужение горизонта планирования на предприятии?**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Показатели | Да | Нет |
| Проценты (%) | 20 | 80 |

*Рис. 3.5.3 – Тенденции сужения горизонта планирования в торговых организациях*

Вопрос 4.

**Какие вакансии вам сложно заполнить по причине дефицита специалистов на рынке труда Чувашской Республики?**

Специалисты по кредитованию физических лиц; операционные работники, комплектовщики; грузчики, водители погрузчика; бармен; продавец; ведущий бухгалтер.

Вопрос 5.

**Каких необходимых вам специалистов не готовят в учебных заведениях республики, региона?**

Таких специалистов нет

Вопрос 6.

**Перечислите подготавливаемых в республике специалистов, формально соответствующих занимаемым должностям, но нуждающихся в дополнительном обучении**

Менеджер по продажам

Вопрос 7.

**Ориентируетесь ли вы при найме персонала на неформальный рейтинг учебных заведений республики и выпускников каких ссузов и вузов вы предпочитаете**

Не ориентируются 88,8% опрошенных, ориентируется 1,1%.

Вопрос 8.

**Какой процент вакансий на Вашем предприятии закрывается выпускниками вузов и ссузов (в среднем по году)?**

- 26,7%

Вопрос 9.

**Какая зарплата предлагается на Вашем предприятии по вакансиям при остром дефиците специалистов:**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| Показатели | Средняя по региону | Выше средней по региону | Ниже средней по региону |
| Проценты (%) | 70 | 20 | 10 |

*Рис. 3.5.4 – Зарплата для дефицитных специалистов в сравнении по региону*

Вопрос 10.

**Какими дополнительными стимулами кроме достойной заработной платы Вы готовы привлекать специалистов на рабочие места?**

* Продвижение по карьерной лестнице;
* Социальный пакет;
* Материальная помощь и премии
* Обучение;
* Скидки на товары собственного производства;

Вопрос 11.

**Имеет ли предприятие программу развития?**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Показатели | Да | Нет |
| Проценты (%) | 30 | 70 |

*Рис. 3.5.5 – Наличие программ развития на предприятиях торговли и услуг*

Вопрос 12.

**Есть ли в программе развития специальный раздел по развитию персонала?**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Показатели | Да | Нет |
| Проценты (%) | 10 | 90 |

*Рис. 3.5.6 – Наличие в программах развития раздела по персоналу*

Вопрос 13.

**Выберите приоритетные направления компетенций цифровой экономики (не более 5), которые, на ваш взгляд, необходимы для дальнейшего эффективного развития вашей организации в рамках всеобщей цифровизации отраслей экономики:**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Компетенции цифровой экономики:** | **Абсолютные** | **Проценты** |
| Большие данные | 4 | 40 |
| Интернет вещей | 3 | 30 |
| Новые производственные технологии | 2 | 20 |
| Технологии беспроводной связи | 2 | 20 |
| Кибербезопасность и защита данных | 3 | 30 |
| Программирование и создание IT-продуктов | 1 | 10 |
| Промышленный дизайн и 3D-моделирование | 1 | 10 |
| Разработка мобильных приложений | 1 | 10 |
| Системное администрирование | 3 | 30 |
| Цифровой маркетинг и медиа | 3 | 30 |

*Рис. 3.5.7 – Выбор актуальных компетенций по цифровизации экономики в торговле*

Вопрос 14.

**Существует ли в вашей организации потребность в кадрах с компетенциями цифровой экономики в настоящий момент:**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| Показатели | Да | Нет | Если да, какие |
| Проценты (%) | 10 | 90 |  |

*Рис. 3.5.8 – Потребность в специалистах по цифровизации для предприятий торговли*

Вопрос 15.

**Имеются ли на вашем предприятии собственные центры обучения персонала?**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Показатели | Да | Нет |
| Проценты (%) | 20 | 80 |

Рис. 3.5.9 – Наличие собственных центров обучения персонала на предприятиях торговли

Вопрос 16.

**Какие свои центры обучения на предприятии?**

Специализированный центр обучения персонала в г. Казань. Тренера по обучению.

Вопрос 17.

**Какие методы определения потребности в кадрах используются на предприятии?**

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Показатели | нормативный | балансовый | мат. моделирование | экспертная оценка | сравнительный | другие |
| Проценты | 80 | - | - | - | - | 10 |

*Рис. 3.5.10 – Используемые методы оценки потребности кадров в торговле*

Вопрос 18.

**Каков удельный вес сотрудников на Вашем предприятии имеют предпенсионный и пенсионный возраст (в %)?**

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| до 10% | до 20% | до 30% | до 40% | до 50% | до 60% | до 70% | до 80% | до 90% | 100% |
| 10% | 90% |  |  |  |  |  |  |  |  |

*Рис. 3.5.11 – Удельный вес работников пенсионного возраста на предприятиях торговли*

***Итоговые показатели кадровой потребности в сфере торговли и услуг Чувашской Республики***

Таблица 3.5.5 – Показатели и прогноза кадровой потребности в торговле

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| **№** | **Показатели** | **2020 г** | **2024 г.** | **Тенденции** |
| 1 | Текущая потребность в кадрах (работает чел) | 30945 | 33290 | Рост на 7,5% |
| 2 | Дополнительная потребность в кадрах (вакансии, чел) | 5241 | 2345 | Снижение на 55% |
| 3 | Средний уровень зарплаты (тыс. руб.) | 26,993 | 29,749 | Рост на 12% |

Анализ кадровой потребности для сферы торговли и услуг Чувашской Республики в разрезе профессий представлен в приложении № 5 (стр. 210).

## ОБРАЗОВАНИЕ

### [Общая характеристика отрасли](#_Toc62716044)

В 2019-2020 учебном году в Чувашской Республике насчитывалось:

* дошкольных образовательных учреждений - 327 (76 500 детей),
* общеобразовательных организаций - 423 (138 700 школьников),
* организаций профессионального образования (вузы, техникумы, колледжи) – 38 (59 471 учащийся).

В последние годы общая численность работников системы образования в республике неуклонно снижалась (41 559 человек в 2015 г., 40 243 – в 2016 г., 39 700 – в 2017 г., 40 093 – в 2018 г., 39 660 – в 2019 г.). При этом доля работников этой сферы в общей численности занятых даже росла: 12,1% в 2015 г., 12,5% в 2016 г, 12,7% в 2017 г., 12,9% в 2018 г. и 13,1% в 2019 г. В статистической категории «деятельность в области образования» число занятых уменьшилось с июля 2019 г. по июль 2020 г. на 367 человек (с 37 229 до 36 862). А только за месяц с июня по июль 2020 г. – на 444 человека.

Согласно статистическим данным, номинальная начисленная заработная плата работников образования с 2015 по 2019 гг. росла: соответственно 17 496 руб., 18 121,7 руб., 19 522,7 руб., 21 970,9 руб. и 23 723,2 руб. Правда, эти темпы не совпадают с динамикой среднереспубликанского уровня и оцениваются не в пользу работников отрасли. Так, если в 2015 году зарплата работников образования составляла 81,9% от среднего по республике, то в 2019 году снизилась почти на два проценте и составила 80,0% от общереспубликанского уровня.

По сравнению с данными аналогичных исследований, проведенными Торгово-промышленной палатой Чувашской Республики в 2004 году, количество образовательных организаций в Чувашии существенно сократилось:

1. Общеобразовательных школ – на 24,5 %
2. Дошкольных образовательных учреждений – на 4,6 %
3. Организаций дополнительного образования – на 18,9 %.

Рынок труда обеспечивается выпускниками 13 образовательных организаций высшего образования (4 самостоятельных и 9 филиалов), в 5 вузах реализуются программы среднего профессионального образования.

Численность обучающихся составляет 36,8 тыс. студентов. Обучение ведется по 125 направлениям подготовки высшего образования. В целом наблюдается увеличение количества контрольных цифр приема как на бюджетной, так и на платной основе.

Подготовка рабочих кадров и специалистов в Чувашской Республике ведется в 25 профессиональных образовательных организациях (в том числе 18 техникумах и колледжах, находящихся в ведении Минобразования Чувашии) и 5 филиалах образовательных организаций высшего образования. Всего в них обучаются более 28 тыс. студентов по 34 профессиям и 94 специальностям среднего профессионального образования. 80,77% техникумов и колледжей ведут подготовку кадров по профессиям и специальностям, входящим в перечень 50 наиболее востребованных и перспективных на рынке труда профессий и специальностей, уже по новым федеральным государственным образовательным стандартам в соответствии с международными требованиями и передовыми технологиями. При участии работодателей в республике созданы 14 ресурсных центров, оснащенных современным учебным и технологическим оборудованием в области машиностроения, электротехники и электроники, строительства, ЖКХ, транспорта, IT-технологий и др.

Таблица 3.6.1 - Количество направлений подготовки и обучающихся

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| № п/п | Направление подготовки | Количество направлений | Количество обучающихся |
| 1 | Профессиональное обучение | 34 | 5335 |
| 2 | Среднее профессиональное образование | 94 | 24490 |
|  | Высшее образование: |  |  |
| 3 | специалитет | 20 | 9690 |
| 4 | бакалавриат | 79 | 22119 |
| 5 | магистратура | 34 | 2572 |

Таблица 3.6.2 - Данные мониторинга трудоустройства выпускников учреждений профессионального образования за 2016-2020 гг.

|  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Учебный год | Общая численность выпускн иков очной  формы обучени я | Работа ют на момент проведен ия обследования | Удельный вес численности выпускников, трудоустроившихся после обучения (процент) | из них | | | |
| распределены по другим каналам занятости | | | |
| призваны в ряды  Вооруже нных Сил РФ | продолжили обучение на следующем уровне профессиона льного образования | находят ся в отпуске по уходу за ребенко м | Не трудоустроены |
| 2016-  2017 | 6734 | 3494 | 51,8 | 1430 | 906 | 250 | 654 |
| 2017-  2018 | 6226 | 3229 | 51,8 | 1449 | 908 | 184 | 456 |
| 2018-  2019 | 6120 | 3351 | 54,7 | 1513 | 806 | 165 | 285 |
| 2019-  2020 | 6578 | 3698 | 56,2 | 1247 | 997 | 162 | 474 |

Численность штатного профессорско-преподавательского состава вузов составляет 1383 человека. В составе преподавателей 179 докторов наук и 873 кандидатов наук; 726 человек имеют ученое звание, в том числе 115 человек – звание профессора и 611 человек – доцента.

### Анализ и прогноз потребности в кадрах для дошкольных образовательных учреждений Чувашской Республики на 2020 - 2024 гг.

Всего в исследовании/опросе участвовали 83,2 % детских сада (в которых процент воспитанников от общего количества составляет 90,05 %) и 72,2 % общеобразовательных школ, где имеются дошкольные группы (в которых процент воспитанников от общего количества составляет 72,4 %).

Результаты анкетирования показали следующее. К 2025 году предполагается естественное обновление 12 руководителей, в основном по причине естественного убытия (достижения пенсионного возраста). При этом средняя зарплата заведующих детскими садами составляет на основании опроса 30 870 руб. (заместителя заведующего – 27 400 руб.), а интервал зарплат руководителей – от 18 750 до почти 45 000 руб.

У старшего воспитателя наибольшая средняя зарплата составляет почти 27,5 тыс. руб. (максимальная – 30 800 руб.), музыкального руководителя и воспитателя около 26,5 тыс. руб. (максимальная – 36 190 руб.), педагога дополнительного образования, учителя – логопеда/дефектолога и инструктора по физической культуре/по плаванию около 25 900 руб. (минимальная зарплата – 12 130 руб., максимальная – 31 940 руб.). Отмечена высокая по сравнению с остальными работниками зарплата у ряда заведующих хозяйством – до 25 тыс. руб. При этом у многих завхозов она составляет 12-15 тыс. руб. Частично это объясняется тем, что 15,4 % заведующих хозяйством в детских садах одновременно с основными обязанностями выполняют функцию специалиста по закупкам/контрактного управляющего. Этим можно объяснить и требования «Специалитет» (25 %) и даже «Магистратура» (10%) по уровню образования завхозов в ряде учреждений.

Ожидаемое респондентами увеличение заработной платы к 31.12.2024 г. составляет в среднем 10-12 %. При этом 3,8 % респондентов ожидают в эти годы реального снижения «эффективной» зарплаты из-за предполагаемой инфляции.

В большинстве детских садов средняя зарплата в учреждении оценена как соответствующая средней по региону. При этом ряд заведующих детских садов (10,6 %) оценили зарплату в учреждении ниже средней по региону.

Вышеуказанные специалисты (за исключением старшего воспитателя) вполне закономерно являются наиболее востребованными на рынке труда и эти вакансии сложно заполнить по причине дефицита. Из общего количества текущей потребности в кадрах (количество рабочих мест на 01.08.2020 г.) в 572 человека потребность в педагогах дополнительного образования, учителя – логопеда/дефектолога и инструктора по физической культуре / по плаванию составляет 7,9 %.

Наибольшая текущая потребность на 01.08.2020 г. была в следующих специалистах:

- воспитатель – 32,9 % от общей потребности,

- младший воспитатель – 17,5 %,

- повар/шеф-повар – 12,1 %,

- музыкальный руководитель – 9,3 %.

В целом потребность в кадрах в системе образования на 2020 – 2024 гг. составляет по разным оценкам от 1 716 человек до 2 007 человек. При этом следует отметить, что по ежемесячным данным Чувашского республиканского института образования на 01 ноября 2020 года общая потребность в кадрах в дошкольным образовательных учреждениях составляет 413,29 ставок (в 213 учреждениях):

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Муниципалитет** | **Специалисты** | **Количество ставок** |
| Батыревский район | Музыкальный руководитель | 0,25 |
| Ибресинский район | Музыкальный руководитель | 3,75 |
| Инструктор по физической культуре | 1 |
| Канашский район | Музыкальный руководитель | 1,5 |
| Учитель-логопед | 1 |
| Козловский район | Воспитатель | 2 |
| Младший воспитатель | 2 |
| Музыкальный руководитель | 2 |
| Инструктор по физической культуре | 1 |
| Красночетайский район | Музыкальный руководитель | 2 |
|  | Учитель-логопед | 1 |
| Педагог-психолог | 1,5 |
| Музыкальный руководитель | 1,75 |
| Инструктор по физической культуре | 1 |
| Моргаушский район | Воспитатель | 0,29 |
| Музыкальный руководитель | 0,25 |
| Воспитатель | 1 |
| Цивильский район | Воспитатель | 9 |
| Инструктор по физической культуре | 1 |
| Музыкальный руководитель | 1,5 |
| Чебоксарский район | Воспитатель | 4 |
| Педагог-психолог | 0,5 |
| Педагог-организатор | 0,5 |
| Старший воспитатель | 0,5 |
| Воспитатель | 6,75 |
| Музыкальный руководитель | 3,5 |
| город Алатырь | Музыкальный руководитель | 2 |
| Воспитатель | 1 |
| город Канаш | Музыкальный руководитель | 1 |
| Старший воспитатель | 1 |
| Педагог-психолог | 1 |
| город Новочебоксарск | Воспитатель | 11 |
| Педагог-психолог | 3 |
| Музыкальный руководитель | 4,25 |
| Инструктор по физической культуре | 3 |
| Младший воспитатель | 3 |
| город Чебоксары | Воспитатель | 161 |
| Музыкальный руководитель | 39 |
| Младший воспитатель | 51 |
| Педагог-психолог | 14 |
| Учитель-логопед | 7 |
| Инструктор по физической культуре | 12 |
| Инструктор по плаванию | 4 |
| Старший воспитатель | 5 |
| Заместитель заведующего по воспитательной работе | 2 |
| Педагог дополнительного образования | 1 |

Как показало исследование, часть этих вакансий за август – октябрь 2020 года заполнена за счет внутреннего или внешнего совместительства, однако более 72 % вакансий остаются открытыми.

Исследование показало низкую корреляцию стратегических планов республики («Комплексная программа социально-экономического развития Чувашской Республики на 2020-2025 гг.» и «Стратегия социально-экономического развития Чувашской Республики до 2035 года») и планов развития дошкольных образовательных учреждений. На вопрос «Имеет ли место стратегическое планирование в вашем учреждении?» - 23,4 % респондентов ответили «Формально!».

Реальный горизонт кадрового планирования руководители дошкольных учреждений оценивают следующим образом:

1. до 1 года – 43 %;
2. до 2-х лет – 20,3 %
3. до 3-х лет – 13,9 %
4. более 3-х лет – 22,8 %, что вызывает определенные сомнения, даже с учетом 3-летнего бюджетного планирования.

На вопросы о важных компетенциях в области цифровой экономики на дальнейшее эффективное развитие детского сада получены следующие ответы:

1. Сенсорика и компоненты робототехники – 89 % ответили положительно.
2. Системное администрирование – 72 %
3. Технологии беспроводной связи – 64 %
4. Разработка компьютерных игр и мультимедиа приложений – 50,5 %
5. Кибербезопасность и защита данных – 34 %
6. Новые производственные технологии – 33 %
7. Программирование и создание ИТ-продуктов – 31 %
8. Цифровой дизайн- 27 % и т.д.

### Анализ и прогноз потребности в кадрах для общеобразовательных организаций Чувашской Республики на 2020-2024 гг.

В исследовании приняли участие 69,6 % школ (процент обучающихся от общего количества - 85,9 %).

На 01.09.2020 года в Чувашской Республике действует 397 школ, в которых обучается около 138 700 обучающихся.

Как видно из сводной анкеты, всего до 2024 года требуется 1302 учителя и специалиста. Наибольшая текущая потребность на 01.08.2020 г. была в следующих учителях:

- математики (более 15 % от общей потребности кадрах 308 чел.);

- русского языка и литературы(14,6 %);

- английского языка (более 14 %);

- начальных классов (10 %);

- чувашского языка и литературы (2,3 %) и др.

По данным нижеприведенного ежемесячного мониторинга потребности в кадрах, проводимого Чувашским республиканским институтом образования, на 01.11.2020 г. общее количество вакансий составляет 252, т.е. по сравнению с началом учебного года закономерно уменьшилось (на 18 %), но незначительно. При этом остается достаточно высокой потребность также в учителях:

- математики (11,2 %);

- русского языка и литературы (10,7 %);

- английского языка (11 %);

- начальных классов (6,2 %);

- чувашского языка (1,1 %) и др.

По данным дополнительного изучения школ вакантные места в основном заполнены за счет внутреннего и внешнего совместительства. Как при этом влияет преподавание основных предметов совместителями на качество обучения, требует отдельного изучения.

Как видно из нижеприведенной таблицы, по муниципалитетам наибольшая текущая потребность на начало 2020-2021 учебного года в специалистах была в г. Новочебоксарск (18,8% от общей потребности по республике), Канашском районе (11,4%), г. Чебоксары (10,1%), Чебоксарском районе (8,8%), Красночетайском районе (6,9%) и т.д.

Необходимо отметить достаточно высокий процент потребности в учителях с магистерским уровнем образованием (68 чел.), как правило, в городских «продвинутых» школах.

Весьма интересным и заслуживающим внимания является потребность в 3 учителях начальных классов - выпускниках магистратуры. Все вышеуказанное свидетельствует о возрастающем уровне требований к качеству образования, как в самой начальной школе, так и со стороны родительского сообщества. Общеизвестно, что очень многие родители стремятся «отдать» своего ребенка в первый класс к конкретному эффективному учителю и при этом способному находить общий язык с любым обучающимся.

В этом плане весьма интересным является потребность в ближайшие годы в нескольких школах педагога «будущего» - «Игропедагога», т.е. специалиста, который создает образовательные программы на основе игровых методик, выступает игровым персонажем

 Дополнительная потребность в кадрах растет год от года. Если в 2020 году она составляет 3 тыс. человек, то в 2025 году по экспертным оценкам увеличится до 3,6 тыс. человек. В значительной степени это обусловлено высокой долей работников возрасте 50 лет и старше (по данным опроса - 42% от общей численности).

Наибольшую долю в потребности составляют специалисты с высшим образованием − 60%, это в первую очередь педагоги – порядка 1350 человек в год, педагоги-психологи – 170-180 человек ежегодно. В перечне наиболее востребованных профилей – учителя истории, английского языка, немецкого языка, информатики, технологии, физики, математики, русского языка и литературы, а также учителя начальных классов.

### Анализ и прогноз потребности в кадрах для профессиональных образовательных организаций и организаций дополнительного образования Чувашской Республики на 2020-2024 гг.

Всего в исследовании/опросе участвовали 76,3 % организаций профессионального образования и организаций дополнительного образования муниципалитетов: 8 ВУЗов из 10, 27 образовательных организаций, подведомственных Минобразования Чувашии и Минспорт Чувашии, а также 29 организаций дополнительного образования, т.е. всего 85 респондентов.

Как видно из приведенной сводной анкеты работодателей системы образования, текущая потребность на 01.08.2020 г. составляет 254 вакансии, в том числе:

1. Преподаватель/учитель – 40,6 %.
2. Методист – 6 %.
3. Педагог дополнительного образования – 4,3 %.
4. Тренер-преподаватель – 3,9 % и др.

Требуется также 5 настройщиков музыкальных инструментов, которых в республике не готовят.

Всего до 2024 года требуется 947 специалистов и работников, из них:

- преподаватель/учитель (33,8 %);

- педагог дополнительного образования (5,3 %);

- методист (5,0 %)

- тренер-преподаватель (4,8 %);

- мастер/мастер производственного обучения (3,8 %);

- повар/кассир-контролер (8,2 %);

- вспомогательный персонал (~ 37 %) и др.

По данным нижеприведенного ежемесячного мониторинга потребности в кадрах, проводимого Чувашским республиканским институтом образования, на 01.11.2020 г количество вакансий в профессиональных образовательных организациях (ССУЗы) составляет всего около 16 ставок в 7 организациях.

Однако, по данным Центра занятости и дополнительное изучение информации по вакансиям на сайтах только 4 колледжей и техникумов г. Чебоксары (Чебоксарский экономико-технологический колледж, МЦК – ЧЭМК Минобразования Чувашии, Чебоксарский техникум транспортных и строительных технологий, Чебоксарский техникум строительства и городского хозяйства) показывает наличие более 40 вакансий только преподавателей общеобразовательных дисциплин (физики, астрономии, иностранного языка, информатики, ОБЖ/БЖД и др.) и специальных дисциплин **(**строительныхдисциплин,технического обслуживания автомобилей, **электротехника, электроника, метрология и стандартизация, автоматизация, компьютерные сети и др.).**

Наше исследование и дополнительное изучение данных Центра занятости, сайтов организаций профессионального образования, организаций дополнительного образования показывает, что ощущается острая нехватка преподавателей специальных дисциплин в электротехнической, строительной области, автодорожной, жилищно-коммунальной отрасли и др.

Как и в общеобразовательных организациях, требуются преподаватели английского языка, физики и астрономии, физической культуры, химии и биологии, ОБЖ и др. Многие профессиональные образовательные организации отмечают дефицит мастеров производственного обучения (в республике ВУЗы их не готовят) и квалифицированных методистов.

Следует подчеркнуть, что в ВУЗах отсутствуют вакансии профессорско-преподавательского состава.

Средняя ежемесячная зарплата этой категории работников около 30 тыс. руб., а интервал зарплат - от 12 130 до 41 000 руб./месяц. Дополнительное изучение этого вопроса показало, что такой уровень заработной платы достигается за счет многочасовой работы преподавателя, т.е. в среднем преподаватели с высокой зарплатой работают на 1,5 – 2 ставки. На этом основании 16,9% респондентов оценили среднюю зарплату ниже средней по региону.

Наиболее приоритетными направлениями компетенций цифровой экономики для эффективного развития профессиональных образовательных организации респонденты считают:

1. Системное администрирование и Кибербезопасность и защита данных 80 – 95%.
2. Сенсорика и компоненты робототехники, программирование и создание ИТ-продуктов 70 -79 %.
3. Технологии беспроводной связи и Промышленный дизайн и 3D-моделирование ~ 58 - 69 %.
4. Разработка компьютерных игр и мультимедиа приложений, Разработка мобильных приложений ~ 40 – 57 %.

***Итоговые показатели кадровой потребности в системе образования Чувашской Республики***

Таблица 3.6.4 – Показатели прогноза кадровой потребности в образовании

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| **№** | **Показатели** | **2020 г** | **2024 г.** | **Тенденции** |
| 1 | Текущая потребность в кадрах (работающих) | 76961 | 79781 | Рост |
| 2 | Дополнит. потребность в кадрах (вакансии): | 1145 | 2820 | Рост |
| Дошкольные образовательные организации | 583 | 1133 | Рост |
| Общеобразовательные организации | 308 | 994 | Рост |
| Организации СПО и ПО | 254 | 693 | Рост |
| Организации ВО | - | - | Без измен. |
| 3 | Средний уровень зарплаты в отрасли: |  |  |  |
| Дошкольные образовательные организации | 17,895 | 19,255 | Рост на 8% |
| Общеобразовательные организации | 19,700 | 21,220 | Рост на 7% |
| Организации СПО и ПО | 19,323 | 20,653 | Рост на 7% |
| Организации ВО | 21,355 | 23,4505 | Рост на 10% |

Анализ кадровой потребности для системы образования Чувашской Республики в разрезе профессий представлен в приложении № 6 (стр. 211).

## ЗДРАВООХРАНЕНИЕ И СОЦИАЛЬНЫЕ УСЛУГИ

### Характеристика сферы здравоохранения

На начало 2020 года в отрасли здравоохранения работал 27 451 специалист, в том числе 5157 врачей и 11737 работников со средним медицинским образованием.

В развитии отрасли здравоохранения особое внимание уделяется вопросам повышения доступности и качества медицинской помощи населению республики.

В республике сформирована трехуровневая система оказания медицинской помощи, где первым уровнем являются медицинские организации, оказывающие преимущественно первичную медико-санитарную помощь прикрепленному населению, второй уровень – межтерриториальные центры и диспансеры, третий уровень – медицинские организации республиканского уровня, оказывающие специализированную медицинскую помощь населению Республики по отдельным профилям и высокотехнологичную медицинскую помощь.

На каждом уровне создана инфраструктура с обеспечением шаговой доступности медицинской помощи в месте проживания – от домовых хозяйств и ФАП до республиканских и федеральных центров высоких технологий.

В 2019 году медицинскую помощь населению Чувашии оказывали 47 медицинских организаций государственной системы здравоохранения с общей плановой мощностью 37 540 посещений в смену и общим коечным фондом на 9285 круглосуточных коек.

В последние годы общая численность работников системы «здравоохранения и социальных услуг» в республике неуклонно снижалась (33 357 человек в 2015 г., 33 198 – в 2016 г., 32 643 – в 2017 г., 33 159 – в 2018 г., 33 067 – в 2019 г.). При этом доля работников этой сферы в общей численности занятых даже росла: 9,8% в 2015 г., 10,3% в 2016 г, 10,4% в 2017 г., 10,7% в 2018 г., 10,9% в 2019г.

В 2020 году сфера здравоохранения столкнулась с резким оттоком кадров в связи с пандемией, масштабы этого явления требуют дальнейшего изучения. Так в выделенной статистической категории «деятельность в области здравоохранения и социальных услуг» число занятых уменьшилось с июля 2019 г. по июль 2020 г. сократилось более, чем на 700 человек (с 30 868 до 30 146). А только за месяц с июня по июль 2020 г. – на 168 человек.

Согласно статистическим данным номинальная начисленная заработная плата работников «сферы здравоохранения и социальных услуг» с 2015 по 2019 год росла: 19 668,2 руб. в 2015 г., 20 488,2 руб. в 2016 г., 22 392,7 руб. в 2017г., 27 301,7 руб. в 2018г., 29 580,1 руб. в 2019 году. Правда, темпы роста доли зарплаты работников данной сферы по отношению к среднереспубликанской динамике не столь последовательны и составляли: 92,1% в 2015г., 89,4% в 2016г., 91,3% в 2017г., 101,0% в 2018г. и 99,7% в 2019 году. В 2020 году зарплата работников здравоохранения заметно выросла за счет надбавок, связанных с пандемией: если в июле 2019 года она составляла 29 569,4 руб., то в том же месяце 2020 года – 38 923,9 руб.

Средняя заработная плата складывается из заработных плат различных категорий работников данной сферы. Так, в октябре 2019 года средняя начисленная заработная плата работников по группам занятий и видам деятельности выглядела следующим образом:

* руководители – 54572 руб.;
* специалисты высшего уровня квалификации – 41912 руб.;
* специалисты среднего уровня квалификации – 24770 руб.;
* служащие, занятые подготовкой и оформлением документации, учетом и обслуживанием – 17528 руб.;
* неквалифицированные работники – 15430 руб.

Исследование рынка труда в системе здравоохранения дало следующие результаты. 50% опрошенных ответили, что их горизонт планирования превышает 3 года, но 40% - менее года, что свидетельствует о низкой культуре планирования кадров. Это подтверждается и тем, что 60% респондентов отметили наличие стратегического планирования, 10% - его отсутствие, а 30% признались в формальном подходе к стратегическому планированию. О росте в последние годы неопределенности свидетельствует указание в 20% анкет на снижение горизонта планирования.

В числе наиболее дефицитных специальностей отмечены:

- терапевты

- врачи-психиатры

- провизоры-технологи

- фармацевты

- анестезиологи-реаниматологи

- врачи скорой медицинской помощи

- акушеры-гинекологи

- неврологи

- травматологи-ортопеды

- оториноларингологии

- хирурги

- кардиологи

- другие врачи узких специализаций

- медсестры

Отмечена также нехватка в медучреждениях слесарей-сантехников, электромонтеров и другого техперсонала. Несколько необычно выглядит отмеченная в одной из анкет как дефицитная профессия фрилансер.

По результатам опроса только 15% от общего числа вакансий заполняются выпускниками вузов и сузов.

Среди направления компетенций цифровой экономики, необходимых для эффективного развития организаций здравоохранения, респондентами выделены следующие:

1. Большие данные 6.9%
2. Интернет вещей 3.45%
3. Искусственный интеллект 3.45%
4. Новые и портативные источники энергии 3.45%
5. Новые производственные технологии 6.9%
6. Распределенные и облачные вычисления 3.45%
7. Системы распределенного реестра 3.45%
8. Технологии беспроводной связи 6.9%
9. Нейротехнологии, виртуальная и дополненная реальность 3.45%
10. Кибербезопасность и защита данных 17.24%
11. Программирование и создание ИТ-продуктов 3.45%
12. Промышленный дизайн и 3D-моделирование 3.45%
13. Разработка мобильных приложений 3.45%
14. Системное администрирование 24.14%
15. Цифровой дизайн 3.45%
16. Цифровой маркетинг и медиа 3.45%

Работники предпенсионного и пенсионного возраста составляют в среднем по обследованной совокупности 26%, доходя в ряде лечебных учреждений до 45%.

Медики и фармацевты весьма оптимистично оценивают уровень своих зарплат. Почти 60% оценили их как соответствующие средним показателям по региону. 40% - отметили этот уровень как более низкий по сравнению с региональным.

Выше приводились данные о кадровом [дефиците](http://pravdapfo.ru/news/94531-deficit-medrabotnikov-v-chuvashii) в сфере медицины Чувашии в 15%.  Для снижения дефицита работников здравоохранения в республике применяется ряд мер. Особенно остро дефицит квалифицированных медицинских кадров ощущается в сельской местности.  В конце 2019 года Чувашии сняты возрастные ограничения медработникам, которые прибывают работать в сельскую местность, а также города с населением до 50 тыс. человек в рамках программ «Земский доктор» (реализуется с 2012 г.) и «Земский фельдшер» (действует с 2018 г.). Это позволит несколько расширить число участников программ, в рамках которых прибыли на работу в сельскую местность свыше 460 «земских» врачей и 50 «земских» фельдшеров и довести укомплектованность врачами сельских медорганизаций до 77,5%, средним медицинским персоналом – до 82,5%. Правда, в целом за действие программ обеспеченность врачами удалось увеличить только на 2,2%.

Стимулируется приток медработников и в города республики. Врачи первичного звена до 35 лет, трудоустроенные в городские больницы и отработавшие год могут получать единовременную выплату в размере 200 тысяч рублей. Вновь трудоустроенным педиатрам, терапевтам, семейным врачам в учреждения здравоохранения Новочебоксарска выплачивается единовременное пособие в размере 500 тысяч рублей. В 2019 году данная выплата предусмотрена еще 4 категориям врачей.

Работа по привлечению специалистов в отрасль ведется и со студентами, ординаторами. Региональным проектом «[Обеспечение медицинских организаций системы здравоохранения Чувашской Республики квалифицированными кадрами](http://medicin.cap.ru/action/activity/organizaciya-medicinskoj-pomoschi-vzroslomu-nasele/chuvashiya-v-21-m-veke-zdravoohranenie/regionaljnij-proekt-chuvashskoj-respubliki-obespec)« к 2024 году ожидаемая укомплектованность медицинскими кадрами составляет 95%.

На уровне самих учреждений здравоохранения согласно проведенному исследованию чаще всего используются следующие дополнительные стимулы:

- социальное обеспечение (не конкретизировано)

- стимулирующие выплаты

- дополнительный оплачиваемый отпуск,

- единовременные денежные выплаты молодым врачам-специалистам

- обеспечение служебным жильем

- удобный график работы,

- перспективы карьерного роста

- социальный пакет.

На начало 2020 года по данным министерства здравоохранения Чувашии республика нуждалась в услугах 411 врачей и 294 средних медицинских работников – всего 705 специалистов. Сегодня по экспертным оценкам эта итоговая цифра с учетом потребности социальной сферы выросла до 597 специалистов высшей и 785 средней квалификации.

### Анализ ответов на вопросы в анкетах работодателей

Вопрос 1. **Определите реальный горизонт кадрового планирования на предприятии**

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| Показатели | 1 год | 2 года | 3 года | Более 3 лет |
| Проценты (%) | 45 | 18 | - | 36 |

*Рис. 3.7.1 – Уровни горизонта планирования в организациях здравоохранения*

Вопрос 2.

**Имеет ли место стратегическое планирование на вашем предприятии?**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| Показатели | Да | Нет | Формально |
| Проценты (%) | 73 | 9 | 18 |

*Рис. 3.7.2 – Наличие стратегического планирования в организациях здравоохранения*

Вопрос 3.

**Имеет ли место в последние годы сужение горизонта планирования на предприятии?**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Показатели | Да | Нет |
| Проценты (%) | 27 | 73 |

Рис. 3.7.3 – Тенденции сужения горизонта планирования в организациях здравоохранения

Вопрос 4.

**Какие вакансии вам сложно заполнить по причине дефицита специалистов на рынке труда Чувашской Республики?**

- Очень часто отмеченные: медсестра, врач, врач-терапевт.

- Часто отмеченные: слесарь-сантехник, электромонтеры

- Редко отмеченные: психиатр, фрилансер

Вопрос 5.

**Каких необходимых вам специалистов не готовят в учебных заведениях республики, региона?**

Не ответили.

Вопрос 6.

**Перечислите подготавливаемых в республике специалистов, формально соответствующих занимаемым должностям, но нуждающихся в дополнительном обучении**

- Медицинский персонал среднего звена

Вопрос 7.

**Ориентируетесь ли вы при найме персонала на неформальный рейтинг учебных заведений республики и выпускников каких ссузов и вузов вы предпочитаете**

- ФГБОУ ВО «ЧГУ им. И.Н. Ульянова», Медучилища (Чебоксарские, Канашское)

Вопрос 8.

**Какой процент вакансий на Вашем предприятии закрывается выпускниками вузов и ссузов (в среднем по году)?**

- 22.2%

Вопрос 9.

**Какая зарплата предлагается на Вашем предприятии по вакансиям при остром дефиците специалистов:**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| Показатели | Средняя по региону | Выше средней по рег. | Ниже средней по рег. |
| Проценты (%) | 73 | 9 | 18 |

*Рис. 3.7.4 – Средний уровень заработный платы относительно общерегиональной*

Вопрос 10.

**Какими дополнительными стимулами кроме достойной заработной платы Вы готовы привлекать специалистов на рабочие места?**

- Очень часто отмеченные: стимулирующие выплаты, социальный пакет.

- Часто отмеченные: перспектива роста, оплачиваемый отпуск.

- Редко отмеченные: служебное жильё, питание.

Вопрос 11.

**Имеет ли предприятие программу развития?**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Показатели | Да | Нет |
| Проценты (%) | 91 | 9 |

*Рис. 3.7.5 – Наличие программ развития в организациях здравоохранения*

Вопрос 12.

**Есть ли в программе развития специальный раздел по развитию персонала?**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Показатели | Да | Нет |
| Проценты (%) | 91 | 7 |

*Рис. 3.7.6 – Наличие разделов по развитию персонала в программах развития*

Вопрос 13.

**Выберите приоритетные направления компетенций цифровой экономики (не более 5), которые, на ваш взгляд, необходимы для дальнейшего эффективного развития вашей организации в рамках всеобщей цифровизации отраслей экономики:**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Компетенции цифровой экономики:** | **Абсолютные** | **Проценты** |
| Большие данные | 2 | 16.7 |
| Интернет вещей | 1 | 8.3 |
| Искусственный интеллект | 1 | 8.3 |
| Новые и портатив. источники энергии | 1 | 8.3 |
| Новые производственные технологии | 5 | 41.7 |
| Распределенные и облачные вычисл. | 1 | 8.3 |
| Сенсорика и компоненты робототехники | 1 | 8.3 |
| Системы распределенного реестра | 1 | 8.3 |
| Технологии беспроводной связи | 5 | 41.7 |
| Нейротехнологии, вирт. и доп. реальность | 1 | 8.3 |
| Кибербезопасность и защита данных | 7 | 58.3 |
| Программирование и создание IT-продуктов | 3 | 25 |
| Промышленный дизайн и 3D-моделирование | 1 | 8.3 |
| Разработка мобильных приложений | 3 | 25 |
| Системное администрирование | 8 | 66.7 |
| Цифровой дизайн | 3 | 25 |
| Цифровой маркетинг и медиа | 3 | 25 |
| Электроника и радиотехника | 1 | 8.3 |

*Рис. 3.7.7. – Выбор компетенций цифровизации для организаций здравоохранения*

Вопрос 14.

**Существует ли в вашей организации потребность в кадрах с компетенциями цифровой экономики в настоящий момент:**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| Показатели | Да | Нет | Если да, какие |
| Проценты (%) | 9 | 91 | - |

*Рис. 3.7.8 – Потребность в специалистах по цифровизации в организациях здравоохранения*

Вопрос 15.

**Имеются ли на вашем предприятии собственные центры обучения персонала?**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Показатели | Да | Нет |
| Проценты (%) | - | 100 |

*Рис. 3.7.9 – Наличие собственных центров обучения в организациях здравоохранения*

Вопрос 17

Какие методы определения кадровой потребности вы используете?

*Рис. 3.7.10 – Методы определения кадровой потребности в организациях здравоохранения*

Вопрос 18.

**Каков удельный вес сотрудников на Вашем предприятии имеют предпенсионный и пенсионный возраст (в %)?**

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| до 10% | до 20% | до 30% | до 40% | до 50% | до 60% | до 70% | до 80% | до 90% | 100% |
| 36% | 9% | 9% | 18% | 18% | 9% |  |  |  |  |

*Рис. 3.7.11 – Удельный вес работников пенсионного возраста в здравоохранении*

***Итоговые показатели кадровой потребности в сфере здравоохранения и социального обеспечения Чувашской Республики***

Таблица 3.7.1 – Показатели прогноза кадровой потребности в здравоохранении

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| **№** | **Показатели** | **2020 г** | **2024 г.** | **Тенденции** |
| 1 | Текущая потребность в кадрах (работает чел) | 33065 | 33850 | Рост на 2,4% |
| 2 | Дополнительная потребность в кадрах (вакансии, чел) | 597 | 785 | Рост на 31 % |
| 3 | Средний уровень зарплаты в отрасли | 22,7 | 27,694 | Рост на 22% |

Анализ кадровой потребности для системы здравоохранений и социальной сферы Чувашской Республики в разрезе профессий представлен в приложении № 7 (стр. 214).

## ИНФОРМАТИЗАЦИЯ И СВЯЗЬ

### Общая характеристика отрасли

По виду экономической деятельности в области информации и связи объем создаваемой добавленной стоимости в 2019 году составил 8,18 млрд. рублей при численности занятых в этом секторе 7,7 тыс. человек. Таким образом, по производительности труда (производству добавленной стоимости одним работников) этот сектор является одним из наиболее эффективных, превосходя среднюю по экономике Чувашии производительность труда почти в 2 раза.

Доля сектора информации и связи в валовом республиканском продукте в 2019 году составляла 2,7 процента, в инвестициях – 3,4 процента. В подсекторе IТ-технологий в Чувашской Республике действует 430 предприятий с численностью занятых 5,6 тыс. человек. Потенциал отрасли делает реалистичными планы по кратному увеличению этих показателей.

В Чувашской Республике реализуются следующие региональные проекты:

* «Информационная безопасность»;
* «Информационная инфраструктура»;
* «Кадры для цифровой экономики»;
* «Цифровое государственное управление»;
* «Цифровые технологии»

В настоящее время деятельность в области информационного кластера в Республике (ВРП) курирует Министерство цифрового развития, информационной политики и массовой коммуникации Чувашской Республики. Министерству подведомственны 24 бюджетных учреждения, а так данный орган выступает куратором 4ех организаций.

Всего в регионе насчитывается 547 фирм и предприятий, осуществляющих деятельность в сфере информации и связи (рис. 3.8.1.).

*Рис. 3.8.1 – Структура организаций в сфере информатики и связи*

Согласно Комплексной программе социально-экономического развития Чувашской Республики в направлении развития информатизации и связи, цифровой экономики одной из значимых отмечена проблема дефицита профессиональных IT-кадров.

В связи с этим создается система обучения по специальностям, связанным с информационными технологиями, расширение проектов по стимулированию учителей в школах и университетах на грантовой основе, наращивание объемов поддержки в рамках регионального проекта «Кадры для цифровой экономики»

Основные направления работы, в т. ч. в сфере цифрового развития и цифровой трансформации всех отраслей социально-экономической жизни определены в указе Президента Российской Федерации от 7 мая 2018 г. № 204. В Чувашской Республике для решения поставленных в указе задач разработаны государственная программа «Цифровое общество Чувашии», а также заключены соглашения о реализации в республике пяти региональных проектов, направленных на достижение целей и результатов национальной программы «Цифровая экономика Российской Федерации»:

1. Информационная инфраструктура.

2. Информационная безопасность.

3. Кадры для цифровой экономики.

4. Цифровые технологии.

5. Цифровое государственное управление.

Доля сектора информации и связи в ВРП в 2018 году составляла 2,7%, в инвестициях – 3,4%. В подсекторе ИТ-технологий в Чувашской Республике действует 430 предприятий с численностью занятых 5,6 тыс. чел. Потенциал отрасли делает реалистичными планы по кратному увеличению этих показателей.

Стимулирование сектора ведется по трем ключевым направлениям:

* Рост числа квалифицированных специалистов.
* Увеличение количества предприятий.
* Повышение качества и профессионального уровня специалистов отрасли.

Для достижения вышеназванных результатов необходимо развитие системы обучения по специальностям, связанным с информационными технологиями, расширение проектов по стимулированию учителей в школах и университетах на грантовой основе, наращивание объемов поддержки в рамках регионального проекта «Кадры для цифровой экономики».

Стоит отметить, что в ходе реализации проектов в области машиностроения, были накоплены необходимые компетенции для организации системы подготовки кадров в комплексе с широким проникновением цифровых технологий. Это создает для Чувашии уникальную возможность по занятию лидирующих позиций в цифровом моделировании, разработке программного обеспечения для по подготовке кадров информационной отрасли.

Необходимыми условиями формирования в Чувашской Республике лидирующих в стране и конкурентоспособных в мировом масштабе центров цифровых и информационных технологий, робототехники и роботизации являются:

* Поддержка талантливой молодёжи и «удержание» ее в Республике.
* Массовая подготовка специалистов для инновационных производств и создания стартапов в области информационных технологий, робототехники и искусственного интеллекта.
* Формирование устойчивой цепочки школа-вуз-производство, обеспечивающей выбравшим это направление самореализации жителям Республики конкурентных условий жизнедеятельности.
* Развитие высшего и среднего профессионального образования в республике на уровне ведущих стран мира.
* Привлечение и поддержка технологических стартапов.
* Организация продуктивного взаимодействия предприятий и структур робототехнического кластера, ИТ-кластера, Медицинского кластера, научных и образовательных организаций (ЧГУ им. И.Н. Ульянова, Кванториумы, Иннополис, Сколтех и пр.), институтов развития, государственных корпораций и финансовых структур.
* Стимулирование внедрения продукции стартапов на инновационных предприятиях России.

В настоящее время для эффективного развития цифровой экономики выделены следующие задачи:

* организация подготовки инженерных кадров для высокотехнологичных производств на основе прогнозирования потребности в кадрах по перспективным и востребованным профессиям;
* широкое распространение практико-ориентированной (дуальной) модели обучения в сочетании с независимой оценкой качества подготовки кадров;
* формирование на базе ФГБОУ ВО «Чувашский государственный университет имени И.Н. Ульянова» Центра инновационного, технологического и социального развития Чувашской Республики, выступающего в роли центра компетенций по обучению профессиям четвертого технологического уклада и обеспечивающего связку науки и производства для внедрения инновационных продуктов и технологий, а также вовлечение в экономику интеллектуального и творческого капитала профессорско-преподавательского состава и талантливой молодежи;
* реализация комплекса мероприятий по институциональному оформлению и развитию чувашского кластера робототехники.

Для решения вышеперечисленных задач в Чувашии необходимо наличие центров цифровых и информационных технологий, однако для их создания нужно подготовить ряд условий. К таким условиям можно отнести поддержку талантливой молодежи и «удержание» ее в республике, массовую подготовку специалистов для инновационных производств и создания стартапов в области информационных технологий, робототехники и искусственного интеллекта, формирование устойчивой цепочки школа-вуз-производство, обеспечивающей выбравшим это направление самореализации жителям Республики конкурентных условий жизнедеятельности.

Наиболее популярными направлениями обучения в 2020 году, которые выбирали участники этой программы, стали «Программирование и создание ИТ-продуктов», «Цифровой маркетинг и медиа», «Большие данные» и «Кибербезопасность и защита данных».

В рамках Указа Президента Российской Федерации от 21 июля 2020 г. № 474 «О национальных целях развития Российской Федерации на период до 2030 года» одной из национальных целей названа «Цифровая трансформация», для достижения которой необходимо достичь к 2030 году следующих показателей:

достижение «цифровой зрелости» ключевых отраслей экономики и социальной сферы, в том числе здравоохранения и образования, а также государственного управления;

увеличение доли массовых социально значимых услуг, доступных в электронном виде, до 95 процентов;

рост доли домохозяйств, которым обеспечена возможность широкополосного доступа к информационно-телекоммуникационной сети «Интернет», до 97 процентов;

увеличение вложений в отечественные решения в сфере информационных технологий в четыре раза по сравнению с показателем 2019 года.

Чувашская Республика вошла в число первых регионов-участников нового проекта по реализации государственной системы стимулирующих выплат в виде персональных цифровых сертификатов от государства на формирование у трудоспособного населения компетенций цифровой экономики.

Обладатели персональных цифровых сертификатов получили возможность обучиться за счет федерального бюджета по одному из 22 направлений цифровой экономики в рамках программ дополнительного образования (искусственный интеллект, программирование и создание ИТ продуктов, системное администрирование, промышленный дизайн и 3D моделирование, кибербезопасность и защита данных, разработка мобильных приложений и многое другое).

Чувашская Республика входит в число регионов, проявивших наибольшую активность по участию в проекте. Всего от жителей региона поступила 2441 заявка, из которых были одобрены более 1700.

В части расширения использования цифровых технологий в образовании имеется позитивный опыт работы в республике компании Яндекс по программе «Яндекс.Учебник» и программе профессионального развития учителей «Я Учитель», проекту «Яндекс.Лицей». В рамках проектов Яндекс предоставляет учебную программу, методическое сопровождение как школьников, так и преподавателей, несет ответственность за качество всего образовательного процесса, проводит отбор школьников и преподавателей и занимается повышением квалификации последних. Проект включён в базу рекомендуемых кейсов АНО «Цифровая экономика», подтвердивших свою эффективность и направленных на повышение качества жизни граждан. Участие в проекте способствует формированию социально-значимых компетенций школьника.

### Анализ табличных данных анкеты

В результате обработки анкетных данных предприятий сферы информатизации и связи выявилось следующее:

- процентное соотношение занятых по уровню образования. Отдельно оценить наличие скрытой безработицы (использование на должностях, не требующих высокого уровня квалификации работников трудоспособного возраста с высшим образованием).

- средняя заработная плата по предприятию и по категориям

- минимальный и максимальный предполагаемый уровень повышения заработной платы к 2024 г. (в процентах). Если есть - другие ожидания (без изменений, снижение)

- Текущая потребность в кадрах (кол-во раб. мест на момент заполнения анкет)

- Дополнительная потребность в кадрах к 31.12.2024 общая

в т.ч. а) в связи с развитием производства;

б) в связи с естественным убытием;

в) по др. причинам.

### Анализ ответов на дополнительные анкетные вопросы

Вопрос 1.

**Определите реальный горизонт кадрового планирования на вашем предприятии**

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| Показатели | 1 год | 2 года | 3 года | Более 3 лет |
| Проценты (%) | 30.8 | 15.4 | 46.1 |  |

*Рис. 3.8.1 – Уровни горизонта планирования в организациях информатики и связи*

Вопрос 2.

**Имеет ли место стратегическое планирование на вашем предприятии?**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| Показатели | Да | Нет | Формально |
| Проценты (%) | 61.5 | 15.4 | 15.4 |

*Рис. 3.8.2 – Наличие стратегического планирования в организациях информатики и связи*

Вопрос 3.

**Имеет ли место в последние годы сужение горизонта планирования на предприятии?**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Показатели | Да | Нет |
| Проценты (%) | 30.8 | 46.1 |

*Рис. 3.8.3 – Тенденция сужения горизонта планирования в организациях информатики*

Вопрос 4.

**Какие вакансии вам сложно заполнить по причине дефицита специалистов на рынке труда Чувашской Республики?**

Часто отмечены в анкетах: корреспондент.

Нечасто отмечены: печатник, верстальщик, редактор.

Реже отмечены: дизайнер, телеоператор, режиссёр монтажа, инженер (телевидение), звукооформитель радиовещания, электромеханик радиовещания, обозреватель, наладчик полиграфического оборудования, электромонтер, аналитик программного обеспечения, тестировщик, специалист по кибербезопасности.

Вопрос 5.

**Каких необходимых вам специалистов не готовят в учебных заведениях республики, региона?**

Часто отмечены в анкетах: верстальщик.

Нечасто отмечены: печатник, телеоператор, режиссер монтажа, инженер (телевидение), звукооформитель радиовещания, электромеханик радиовещания, дизайнер, наладчик полиграфического оборудования;.

Вопрос 6.

**Перечислите подготавливаемых в республике специалистов, формально соответствующих занимаемым должностям, но нуждающихся в дополнительном обучении**

Реже отмечены: дизайнер, бармен, журналист, корреспондент, менеджер, фотограф, тестировщик, специалист по кибербезопасности, аналитик программного обеспечения;

Вопрос 7.

**Ориентируетесь ли вы при найме персонала на неформальный рейтинг учебных заведений республики и выпускников каких ссузов и вузов вы предпочитаете**

- ФГБОУ ВО «ЧГУ им. И.Н. Ульянова» (25%),

- ЧГПУ им. И.Я. Яковлева (8,3%),

- не ориентируются (66,6%);

Вопрос 8.

**Какой процент вакансий на Вашем предприятии закрывается выпускниками вузов и ссузов (в среднем по году)?**

- 26,3%

Вопрос 9.

**Какая зарплата предлагается на Вашем предприятии по вакансиям при остром дефиците специалистов:**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| Показатели | Средняя по региону | Выше средней по рег. | Ниже средней по рег. |
| Проценты (%) | 61.5 |  | 38.5 |

*Рис. 3.8.4 – Предлагаемый уровень зарплаты на фоне общерегионального уровня*

Вопрос 10.

**Какими дополнительными стимулами кроме достойной заработной платы Вы готовы привлекать специалистов на рабочие места?**

* Надбавки за качество выполняемых работ;
* Направление на курсы повышения квалификации;
* Корпоративные мероприятия;
* Туристические поездки;
* Материальные поощрения;
* Нематериальные поощрения;
* «Программа поддержки молодых специалистов»;
* Компенсация абонементов в спортивно-оздоровительные комплексы;
* Комфортабельное рабочее место в офисе с удобной доступностью;
* Медицинское обследование и вакцинация за счет фирмы;
* Продвижение по карьерной лестнице

Вопрос 11.

**Имеет ли предприятие программу развития?**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Показатели | Да | Нет |
| Проценты (%) | 30.8 | 61.5 |

*Рис. 3.8.5 – Наличие программ развития в организациях информатики и связи*

Вопрос 12.

**Есть ли в программе развития специальный раздел по развитию персонала?**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Показатели | Да | Нет |
| Проценты (%) | 15.4 | 46.1 |

*Рис. 3.8.6 – Наличие разделов по развитию персонала в организациях информатики и связи*

Вопрос 13.

**Выберите приоритетные направления компетенций цифровой экономики (не более 5), которые, на ваш взгляд, необходимы для дальнейшего эффективного развития вашей организации в рамках всеобщей цифровизации отраслей экономики:**

Таблица 3.8.1 – Выбор предприятиями компетенций по цифровизации

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Компетенции цифровой экономики:** | **Абсолютные** | **Проценты** |
| Интернет вещей | 2 | 15.4 |
| Искусственный интеллект | 1 | 7.7 |
| Новые производственные технологии | 4 | 30.8 |
| Промышленный интернет | 1 | 7.7 |
| Технологии беспроводной связи | 4 | 30.8 |
| Кибербезопасность и защита данных | 6 | 46.1 |
| Программирование и создание IT-продуктов | 1 | 7.7 |
| Промышленный дизайн и 3D-моделирование | 1 | 7.7 |
| Разработка компьютерных игр и мультимедиа-приложений | 3 | 23.1 |
| Разработка мобильных приложений | 4 | 30.8 |
| Системное администрирование | 3 | 23.1 |
| Цифровой дизайн | 10 | 76.9 |
| Цифровой маркетинг и медиа | 8 | 61.5 |
| Электроника и радиотехника |  |  |

*Рис. 3.8.7 – Выбор компетенций по цифровизации в организациях информатики и связи*

Вопрос 14.

**Существует ли в вашей организации потребность в кадрах с компетенциями цифровой экономики в настоящий момент:**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| Показатели | Да | Нет | Если да, какие |
| Проценты (%) | 23 | 77 | - |

*Рис. 3.8.8 – Потребность в специалистах по цифровизации в организациях информатики*

Вопрос 15.

**Имеются ли на вашем предприятии собственные центры обучения персонала?**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Показатели | Да | Нет |
| Проценты (%) |  | 100 |

*Рис. 3.8.9 – Наличие собственных центров обучения в организациях информатики и связи*

Вопрос 17.

**Какие методы определения потребности в кадрах используются на предприятии?**

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Показатели | нормативный | балансовый | мат. моделирование | экспертная оценка | сравнительный | другие |
| Проценты | 100 |  |  |  |  |  |

*Рис. 3.8.10 – Методы определения кадровой потребности в организациях информатики*

Вопрос 18.

**Каков удельный вес сотрудников на Вашем предприятии имеют предпенсионный и пенсионный возраст (в %)?**

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| до 10% | до 20% | до 30% | до 40% | до 50% | до 60% | до 70% | до 80% | до 90% | 100% |
| 5 | 1 |  | 2 | 1 | 1 |  |  |  |  |

*Рис. 3.8.11 – Удельный вес работников пенсионного возраста в организациях информатики*

Мининформполитики Чувашии выделены наиболее значимые проекты цифровой трансформации, требующие специалистов с компетенциями цифровой экономики в рамках перечня областей, определенных Рабочей группой, направленных на формирование компетенций цифровой экономики.

Таблица 3.8.1 – Кадровые вакансии для развития информатизации отраслей

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| ***№*** | ***Наименование проекта*** | ***Область деятельности/ отрасль (отв.исполнитель)*** | ***Область реализации компетенций ЦЭ*** | ***Примерное количество потенциальных вакансий*** |
| 1. | Цифровизация услуг и формирование информационного пространства в сфере культуры | Минкультуры Чувашии | Программирование и создание ИТ –продуктов  Большие данные | 10 |
| 2. | Создание единого цифрового контура в здравоохранении на основе единой государственной информационной системы здравоохранения (ЕГИСЗ) | Минздрав Чувашии | Большие данные | 10 |
| Искусственный интеллект | 10 |
| Кибербезопасность и защита данных | 65 |
| Программирование и создание ИТ -продуктов | 10 |
| Системное администрирование | 65 |
| 3. | Единая государственная информационная система социального обеспечения (региональный сегмент) (ЕГИССО) | Минтруд Чувашии | Программирование и создание ИТ –продуктов  Большие данные | 15 |
| 4. | Государственная информационная система «Адресная социальная помощь» | Минтруд Чувашии | Программирование и создание ИТ –продуктов  Большие данные | 10 |
| 5. | Государственная информационная система Минтруда Чувашии «Социальная адаптация» | Минтруд Чувашии | Программирование и создание ИТ –продуктов | 5 |
| 6. | Ведомственный проект «Умный город» на территории Чувашской Республики | Минстрой Чувашии | Программирование и создание ИТ -продуктов | 3 |
| 7. | Государственная информационная система обеспечения градостроительной деятельности в Чувашской Республике | Минстрой Чувашии | Программирование и создание ИТ -продуктов | 10 |
| 8. | Внедрение автоматизированных систем коммерческого учета энергоресурсов в рамках цифровизации ЖКХ | Минстрой Чувашии | Программирование и создание ИТ -продуктов | 10 |
| 9. | Аппаратно-программный комплекс технических средств «Безопасный город» | ГКЧС Чувашии | Кибербезопасность и защита данных  Системное администрирование  Электроника и радиотехника | 58 |
| 10. | Обеспечение информационной безопасности в электротехнической отрасли | Минпромэнерго Чувашии | Большие данные  Искусственный интеллект  Кибербезопасность и защита данных  Новые производственные технологии  Промышленный интернет | 50 |
| 11. | Региональный проект «Общесистемные меры развития дорожного хозяйства» | Минтранс Чувашии |  | 5 |
|  | ВСЕГО по Чувашии: |  |  | 336 |

Выделены приоритетные для Чувашской Республики области реализации компетенций цифровой экономики, из числа включенных рабочей группой «Кадры для цифровой экономики» АНО «Цифровая экономика».

Таблица 3.8.2 – Прогнозная потребность в кадрах для проектов цифровизации

|  |  |
| --- | --- |
| ***Наименование*** | ***Количество сотрудников*** |
| Кибербезопасность и защита данных | 56 |
| Системное администрирование | 41 |
| Промышленный дизайн и 3D-моделирование | 65 |
| Цифровой дизайн | 30 |
| Цифровой маркетинг и медиа | 54 |
| Программирование и создание ИТ-продуктов | 28 |
| Искусственный интеллект | 14 |
| Новые производственные технологии | 42 |
| Большие данные | 10 |
| Сенсорика и компоненты робототехники | 11 |
| Разработка мобильных приложений | 10 |
| Интернет вещей | 14 |
| Промышленный интернет | 18 |
| Технологии беспроводной связи | 14 |
| Электроника и радиотехника | 26 |
| Квантовые технологии | 4 |
| Разработка компьютерных игр и мультимедийных приложений | 6 |
| Распределенные и облачные вычисления | 3 |
| Технологии управления свойствами биологических объектов | 3 |
| Системы распределенного реестра | 8 |
| Нейротехнологии, виртуальная и дополненная реальность | 10 |
| ВСЕГО: | 467 |

***Итоговые показатели кадровой потребности в сфере информатизации и связи в Чувашской Республике***

Таблица 3.8.3 – Показатели анализа и прогноза кадровой потребности

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| **№** | **Показатели** | **2020 г** | **2024 г.** | **Тенденции** |
| 1 | Текущая потребность в кадрах (работает чел) | 5725 | 6399 | Рост 11,7% |
| 2 | Дополнительная потребность в кадрах для отрасли (вакансии, чел) | 547 | 674 | Рост на 23% |
| 3 | Дополнит. потребность для развития других отраслей | 336 | 467 | Рост на 40% |

Анализ кадровой потребности для сферы информатизации и связи Чувашской Республики в разрезе профессий представлен в приложении № 8 (стр.217).

# КАДРОВОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ РЕАЛИЗАЦИИ ГОСУДАРСТВЕННЫХ ПРОГРАММ И ПРОЕКТОВ В ЧУВАШСКОЙ РЕСПУБЛИКЕ

В соответствии с Комплексной программой социально-экономического развития Чувашской Республики, принятой в 2020 году, запланирована реализация 30 государственных программ, 15 региональных проектов, 309 инвестиционных проектов. Эти плановые мероприятия не могут быть успешно реализованы без обеспечения их квалифицированными кадрами с широким набором профессиональных компетенций.

Таблица 4.1 – Перечень государственных программ и региональных проектов, реализуемых в Чувашской Республике

|  |  |
| --- | --- |
| **Наименование** | **Сведения о потребность в кадрах** |
| **Минсельхоз Чувашии (АПК):** | |
| Государственная программа Чувашской Республики «Развитие сельского хозяйства и регулирование рынка сельскохозяйственной продукции, сырья и продовольствия Чувашской Республики», утвержденная постановлением Кабинета Министров Чувашкой Республики от 26 октября 2018 г. № 433; | Имеются |
| Государственная программа Чувашской Республики «Комплексное развитие сельских территорий Чувашской Республики», утвержденная постановлением Кабинета Министров Чувашкой Республики от 26 декабря 2019 г. № 606. | Имеются |
| «Создание системы поддержки фермеров и развитие сельской кооперации», реализуемый в рамках национального проекта «Малое и среднее предпринимательство и поддержка индивидуальной предпринимательской инициативы»; | - |
| «Экспорт продукции АПК», реализуемый в рамках национального проекта «Международная кооперация и экспорт» | - |
| **Минэкономразвития Чувашии (Торговля и услуги):** | |
| Стратегия социально-экономического развития Чувашской Республики до 2035 года, утверждена постановлением Кабинета Министров Чувашской Республики от 28.06.2018 № 254; | Имеются |
| Стратегия развития малого и среднего предпринимательства в Чувашской Республике до 2030 года, утверждена постановлением Кабинета Министров Чувашской Республики от 14 октября 2016 года № 425; | Имеются |
| Индивидуальная программа социально-экономического развития Чувашской Республики на 2020-2024 годы, утверждена распоряжением Правительства Российской Федерации от 3 апреля 2020 г. № 865-р. | - |
| Государственная программа Чувашской Республики «Экономическое развитие Чувашской Республики», утверждена постановлением Кабинета Министров Чувашской Республики от 5 декабря 2018 г. № 496; | Имеются |
| Государственная программа Чувашской Республики «Развитие земельных и имущественных отношений», утверждена постановлением Кабинета Министров Чувашской Республики от 14 сентября 2018 г. № 366. | - |
| 4 региональных проекта Чувашской Республики, по направлению национального проекта «Малое и среднее предпринимательство и поддержка индивидуальной предпринимательской инициативы»:  *- «Акселерация субъектов малого и среднего предпринимательства»,*  *- «Популяризация предпринимательства»,*  *- «Улучшение условий ведения предпринимательской деятельности»,*  *- «Расширение доступа субъектов МСП к финансовой поддержке, в том числе к льготному финансированию»)*; | - |
| 2 региональных проекта Чувашской Республики по направлению национального проекта «Международная кооперация и экспорт»:  *- «Экспорт услуг»,*  *- «Системные меры развития международной кооперации и экспорт»)* | - |
| **Минтруд Чувашии (социальный и инфраструктурные проекты):** | |
| «Социальная поддержка граждан» | - |
| «Доступная среда» | Имеются |
| Содействие занятости населения | Имеются |
| - Благоустройство | - |
| - Дорожное хозяйство | - |
| - ЖКХ | - |
| - Здравоохранение | - |
| - Культура | - |
| - Экология | - |
| - Энергетика | - |
| **Минобразования Чувашии** | |
| Нацпроект «Образование»: | - |
| - Молодые профессионалы | - |
| - Современная школа | - |
| - Успех каждого ребенка | - |
| - Цифровая образовательная среда | - |
| - Поддержка семей, имеющих детей | - |
| - Учитель будущего | - |
| - Социальная активность | - |
| «Развитие образования» | Имеются |
| **Миннпроэнерго Чувашии** | |
| **«Развитие промышленности и инновационная экономика»** | Имеются |
| - Инновационное развитие промышленности ЧР |  |
| - Качество |  |
| - Внедрение композиционных материалов, конструкций и изделий из них в сфере транспортной инфраструктуры, строительства, ЖКХ, физкультуры, спорта и других сферах экономики ЧР |  |
| - Энергосбережение в ЧР |  |
| - Обеспечение реализации госпрограммы ЧР «РПиИЭ». |  |
| **Минстрой Чувашии** | |
| «Развитие строительного комплекса и архитектуры» | Имеются |
| - Градостроительная деятельность в ЧР |  |
| - Снятие административных барьеров |  |
| - Кадровое обеспечение задач строительства |  |
| - Развитие промышленности стройматериалов и индустриального домостроения в ЧР |  |
| - Обеспечение реализации госпрограммы… |  |
| «Модернизация и развитие сферы ЖКХ» |  |
| «Обеспечение граждан в ЧР доступным и комфортным жильем» |  |
| «Формирование городской среды на территории ЧР 2018-24 гг.» |  |
| **Минтранс Чувашии** | |
| В рамках Федеральной программы «Дороги России» |  |
| **«Развитие транспортной системы ЧР»** |  |
| - Безопасные и качественные автомобильные дороги |  |
| - Пассажирский транспорт |  |
| - Безопасность ДД |  |
| - Расширение использование природного газа в кач. мот.топлива |  |
| - Обеспечение реализации госпрограммы… |  |
| **Минздрав Чувашии** | |
| «Развитие здравоохранения» |  |
| **Мининформполитики Чувашии (цифровизация и связь)** | |
| «Цифровое общество Чувашии» | Имеются |
| **Всего: 30 госпрограмм и 15 региональных проектов** | **В 11 имеются сведения о кадрах** |

Из 30 государственных программ, реализуемых в Чувашской Республике, лишь в 11 программах рассматривается вопрос о кадровом обеспечении.

В связи с этим, усложняются условия реализация этих программ, поскольку решение отраслевых проблем, изложенных в Комплексной программе социально-экономического развития Чувашской Республики, невозможно без планирования кадрового обеспечения.

В механизмах государственного стимулирования отраслей экономики Чувашской Республики представлены меры по кадровому обеспечению.

Наиболее точно потребность в кадрах отражена в региональном проекте Чувашской Республики «Кадры для цифровой экономики». Он включает мероприятие по обеспечению содействия гражданам в освоении ключевых компетенций цифровой экономики. Проект включает в себя проекты цифровой трансформации и примерное количество потенциальных вакансий, а также информацию о компаниях-работодателях, осуществляющих свою деятельность на территории Чувашской Республики и имеющих потребности в кадрах с компетенциями цифровой экономики и информацию об образовательных организациях на территории республики, реализующих дополнительные профессиональные программы повышения квалификации в рамках Перечня областей реализации компетенций цифровой экономики, определенных Рабочей группой, направленных на формирование компетенций цифровой экономики.

Из 309 инвестиционных отраслевых проектов лишь в 8 имеются незначительные по степени обоснованности упоминания о необходимом кадровом обеспечении (табл. 4.1).

Таблица 4.1. – Кадровое обеспечение инвестпроектов в Чувашии (по данным Минэкономразвития Чувашии)

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| Инвестиционный проект (наименование, цели) | Реквизиты документа | Сроки реализации проекта | Кадровая  потребность |
| Расширение производства электротехнического оборудования, ООО «НПП Бреслер» | Распоряжение Кабинета Министров Чувашской Республики от 20.07.2016 № 504-р | 2016 - 2022 гг. | 111 |
| «Строительство Завода ОБД» | Распоряжение Кабинета Министров Чувашской Республики от 05.09.2018 № 633-р | 2018 -2024 гг. | 147 |
| «Строительство высоко-технологичного завода по производству стальных дверей под маркой «BERSERKER» на территории индустриального парка г. Чебоксары» | Распоряжение Кабинета Министров Чувашской Республики от 01.10.2018 № 711-р | 2018 -2021 гг. | 50 |
| «Строительство логистического Центра инфраструктуры индустриального парка торговой марки «АБАТ», ОАО «Чувашторгтехника» | Распоряжение Кабинета Министров Чувашской Республики от 26.07.2016 № 535-р | 2016 - 2022 гг. | 111 |
| «Строительство производства коммерческого машиностроения на территории индустриального парка в г. Канаше», ООО «Аркто» | Распоряжение Кабинета Министров Чувашской Республики  от 22.02.2019 № 175-р | 2019 - 2021 гг. | 8 |
| Строительство производственного здания логистического центра инфраструктуры индустриального парка торговой марки «Abat» по упаковке, хранению, маркировке и отгрузке продукции, АО «Чувашторгтехника» | Распоряжение Кабинета Министров Чувашской Республики от 17.12.2019 г. № 1069-р | 2019 - 2021 гг. | 7 |
| Строительство комбината по производству керамических строительных материалов мощностью 65 млн. шт. условного кирпича в селе Атрать Алатырского района Чувашской Республики, ООО «Стройкерамика» | Распоряжение Кабинета Министров Чувашской Республики от 20.05.2014 г. № 312-р | 2014 -2020 гг. | 75 |
| «Создание реабилитационного центра на базе АО «Санаторий «Чувашиякурорт» | Распоряжение Кабинета Министров Чувашской Республики от 23.08.2019 г. № 758-р | 2019 -2022 гг. | 22 |

# ДИСПРОПОРЦИИ И СООТНОШЕНИЯ ПРОГНОЗИРУЕМОГО СПРОСА И ПРЕДЛОЖЕНИЯ НА РЫНКЕ ТРУДА ЧУВАШСКОЙ РЕСПУБЛИКИ НА 2020-24 ГГ.

## Тенденции развития рынка труда в прогнозный период

Планируется формирование гибкого, развитого рынка труда в результате трансформации структуры экономики, в которой существенным образом возрастет потребность в квалифицированных специалистах, занятых в высокотехнологичных и инновационных секторах экономики.

Основными направлениями развития рынка труда будут выступать стимулирование притока в республику квалифицированных кадров как в традиционные отрасли, так и в отрасли новой экономики, предоставление уникальных возможностей для самореализации в образовании, культурном развитии, предпринимательстве, научной и инновационной деятельности и других сферах.

Обеспечение качественного кадрового потенциала республики напрямую зависит от достойных условий жизни, получения образования, сохранения здоровья, организации досуга, занятий профессиональной деятельностью на уровне, сопоставимом с развитыми субъектами Российской Федерации и другими странами.

***Текущее состояние:***

Уровень зарегистрированной безработицы по отношению к численности рабочей силы (экономически активному населению) на 1 января 2020 г. составил 0,70 процента.

Численность безработных граждан, зарегистрированных в центрах занятости населения, на 1 января 2020 г. составила 4 222 чел. Заявленная работодателями потребность в работниках на 1 января 2020 г. составила 17,2 тыс. человек.

Просроченная задолженность по заработной плате по состоянию на 1 января 2020 г. по данным Чувашстата составила 36,4 млн. рублей и по сравнению с данными на 1 декабря 2019 г. уменьшилась на 5,7 млн. рублей (13,6%). Вся сумма задолженности по заработной плате сложилась из-за отсутствия у организаций собственных средств. Среди субъектов ПФО на 1 января 2020 г. просроченная задолженность по заработной плате выше, чем в Чувашии сложилась в Кировской области, республиках Татарстан и Башкортостан.

В общем объеме задолженности по заработной плате на 1 января 2020 г. задолженность по организациям, находящимся в процессе конкурсного производства, составила 33,3 млн. рублей, или 91,5%.

В Чувашии заметно снизился уровень безработицы, который начал фиксироваться в апреле и был связан с ухудшением экономической ситуации из-за пандемии. Так, по состоянию на первое декабря на учете в центрах занятости Чувашии в качестве безработных состояли 18 722 человека. В то время как в августе этого года в республике официально насчитывалось 29,7 тысячи безработных.

По данным Минтруда Чувашии, на сегодня в Чувашии востребованы специалисты в сфере обрабатывающих производств, также устойчивым спросом пользуются строительные профессии. При этом лидирующее место занимают вакансии, не требующие специальной профессиональной подготовки, например подсобные рабочие, уборщицы и охранники.

Снижению безработицы, по данным Минтруда Чувашии, способствует ряд мер, в числе которых создание новых рабочих мест в рамках реализации 92 инвестиционных проектов, легализация трудовых отношений и снижение неформальной занятости, а также активная политика занятости населения.

Одной из таких мер является социальный контракт. Социальная помощь малоимущим гражданам на основании соцконтракта оказывается с 2020 года и предусматривает помощь при трудоустройстве, профессиональном обучении и организации предпринимательской деятельности.

В 2020 году было заключено порядка двух тысяч контрактов для трудоустройства и ведения собственного дела. Практика Чувашии в реализации социального контракта была отмечена Минтрудом России и Советом Федерации как одна из успешных среди регионов, которые участвовали в этом пилотном проекте.

Помимо прямой материальной помощи людям, заключившим соцконтракт и желающим открыть собственное дело, оказывается консультационная поддержка и помощь в разработке бизнес-планов, в частности в республиканском бизнес-инкубаторе проводятся обучающие семинары. Кроме того, вскоре в Чувашии появится центр опережающей профессиональной подготовки и повышения уровня квалифицированных рабочих кадров для отраслей экономики.

Социальный контракт является одним из действенных инструментов обеспечения адресной поддержки и возможности пролонгации форм поддержки малого и среднего предпринимательства.

Следующей действенной мерой, способствующей снижению безработицы, является создание новых рабочих мест. По данным Минэкономразвития Чувашии только в рамках индивидуальной программы социально-экономического развития (ИПСЭР) в 2020 г. было создано около 200 рабочих мест. Это в два раза больше, чем было запланировано.

В рамках ИПСЭР в 2020 г. при гарантийной поддержке субъектами малого и среднего предпринимательства была запланирована реализация 20 инвестиционных проектов и создание 20 рабочих мест. На сегодняшний день уже фактически профинансировано 37 инвестиционных проектов, создано 35 рабочих мест. Путем предоставления микрозаймов субъектами малого и среднего предпринимательства была запланирована реализация 28 инвестиционных проектов и создание 80 рабочих мест, а выдан 61 микрозайм и создано 162 рабочих места.

Минтруд Чувашии ведет постоянный мониторинг ситуации на рынке труда. Численность официально зарегистрированных безработных граждан на 2 ноября текущего года составила 23 135 человек, уровень регистрируемой безработицы по отношению к численности экономически активного населения – 3,81%. Стоит отметить, что уровень регистрируемой безработицы неуклонно снижается после достижения пикового значения: по состоянию на 26 августа количество безработных граждан составляло 29644 человека, уровень безработицы составлял 4,89%. Всего с начала года трудоустроено 27379 человек, в том числе 367 инвалидов

Уровень общей безработицы по методологии МОТ в среднем за июль-сентябрь 2020 г. составил 6,1%. Коэффициент напряженности на рынке труда - 1,4 ед. (величина предложения/величина спроса).

## Подходы работодателей к решению кадрового обеспечения

Важнейшим условием успешного решения проблем кадрового обеспечения предприятий является использование эффективной системы планирования персонала. Ответы на вопросы анкеты показали, что с планированием у предприятий есть проблемы. Многие отметили, что ситуация в стране и в мире становиться столь динамичной и непредсказуемой, что долгосрочное планирование теряет смысл. Поэтому 62% предприятий-респондентов имеет горизонт планирования персонала менее 1 года. При этом 34,6% отметили сужение в последние годы горизонта планирования.

*Рис. 6.2.1 - Распределение исследуемых по горизонту планирования*

Несколько респондентов признали формальный подход к стратегическому планированию. Однако и те, кто отметил наличие стратегии, результатами своей деятельности демонстрируют низкое качество такого планирования.

Специалистам кадровых служб исследуемых предприятий также было предложено ответить на вопрос, какими методами определения потребности в персонале пользуются они. В анкете перечислены следующие варианты:

**Нормативный метод планирования** состоит в том, что основу плановых заданий на определенный период (а соответственно и в основу балансов) закладываются нормы затрат различных ресурсов (в данном случае - трудовых) на единицу продукции (в данном случае – рабочего времени, расхода фонда заработной платы и т.п.).

К нормам труда относятся нормы времени, выработки, обслуживания, численности. Они устанавливаются для работников в соответствии с достиг­ну­тым уровнем развития техники, технологии, организации производства и труда. В условиях коллективных форм организации и оплаты труда могут применять­ся укрупненные комплексные нормы. По мере проведения аттестации, рацио­на­ли­зации рабочих мест, внедрения новой технологии, техники, осуществления организационно-технических мероприятий, обеспечивающих рост производи­тель­ности труда, нормы подлежат обязательной замене новыми.

*Рис. 6.2.2 - Распределение предприятий по наличию стратегии**развития*

Нормативный метод планирования используется как самостоятельно, так и в качестве вспомогательного по отношению к балансовому. Чаще всего нормы в организации бывают индивидуальными применительно к отдельным подразделениям и рабочим местам, однако встречаются и групповые, предназна­ченные для однотипных рабочих мест в различных подразделениях.

Нормирование ресурсов осуществляется тремя основными способами: отчетно-статистическим, опытно-производственным и аналитико-расчетным.

При отчетно-статистическом способе фактические результаты сопоставляются с затратами времени, на основе чего определяется его удельный расход. Недостаток этого способа в том, что результат оказывается усредненным и полученные нормы не полностью отражают реальные возможности людей, поскольку фактически узакониваются любые потери и нерациональное использование времени. Опытно-производственный способ нормирования основывается на хронометраже операций, выполняемых наиболее опытными и подготовлен­ны­ми работниками, оценке и обобщении полученных данных, что в целом и создает необходимую основу для расчета искомых норм. Наконец, аналитико-расчетный способ определения норм исходит из физиологических потенций человеческого организма, выявленных на основе специальных медико-биологических исследований.

**Балансовые методы** основываются на взаимной увязке ресурсов, которыми располагает организация, и потребностей в них в рамках планового периода. Если ресурсов по сравнению с потребностями недостаточно, происходит поиск их дополнительных источников, позволяющих покрыть дефицит. Необходимые ресурсы можно привлекать со стороны, а можно находить в организации. Невозможность по тем или иным причинам решить проблему дефицита персонала приводит к необходимости идти на снижение потребности либо на основе рационализации структуры персонала ,либо на основе его сокращения. Если же ресурсы имеются в избытке, приходится расширять их потребление или избавляться от излишков. Последнее может быть иногда целесообразным, например, чтобы не платить лишнюю заработную плату.

Балансовый метод реализуется через систему балансов: материально-вещественных, стоимостных и трудовых, которые во временном отношении могут быть отчетными, плановыми, прогнозными, а по целям создания – аналитическими и рабочими.

**Экономико-математические методы**. Эти методы позволяют с наибольшей точностью обеспечить увязку всех сторон процесса планирования кадров и выбрать наиболее оптимальное решение. Преимущества экономико-математического моделирования в наибольшей степени реализуются в рамках автоматизированных систем управления. Недостатками рассматриваемых методов являются сложность формализации изучаемых явлений и необходимость определенных упрощений важных факторов, влияющих на процесс формирования квалифицированных кадров.

**Метод экспертных оценок.**Практика показывает, что специалисты, имеющие высокую квалификацию и длительный стаж работы, могут достаточно точно определить корректирующие коэффициенты, позволяющие внести поправки в показатели развития кадров, исчисленные на основе статистических моделей. В этой связи методы математической статистики следует дополнить методом экспертных оценок. Этот метод можно использовать для установления удельного веса специалистов в конкретной группе специальностей.

**Метод сравнения.**Суть этого метода состоит в сравнении деятельности различных предприятий. За эталон берется успешное предприятие и на его основе определяется потребность в кадрах для других предприятий, работающих в данной отрасли.

Опрос показал, что подавляющее большинство предприятий-респондентов пользуется нормативным методом, который не может быть признан наиболее эффективным в условиях острого дефицита квалифицированных кадров.

Подавляющее большинство ответивших на вопросы анкеты пользуются при определении потребности в кадрах нормативным методом, который нельзя назвать самым эффективным в решении проблем комплектования штата в условиях острого кадрового дефицита.

*Рис. 6.2.3 - Методы оценки потребности в персонале на предприятиях*

Из практических шагов, направленных на улучшение кадровой работы следует отметить:

1. Создание корпоративных учебных центров. В качестве примера можно привести:

ПАО «ЧАЗ» (Учебно-консультационный центр), ООО НПП «Экра» (НОУ «Научно-образовательный центр «Экра»), ПАО «ЧЗПТ» – (Лицензированный центр по обучению по программам дополнительного профессионального образования);

2. Налаживание постоянного сотрудничества с профильными вузами: открытие на производстве филиалов кафедр; участие в корректировке учебных планов и рабочих программ, формировании тем дипломных проектов и ВКР, чтение лекций и проведение практических занятий в вузах, участие в ГАК и т.д. В числе активно сотрудничающих с производством учебных заведений чаще всего называют ФГБОУ ВО «ЧГУ им. И.Н. Ульянова» (машиностроительный и электротехнический факультеты, а к химическому, напротив, предъявляют претензии в игнорировании потребностей местного рынка труда), Чебоксарский политехнический институт (филиал ФГБОУ ВО «МАМИ»), МЦК – ЧЭМК Минобразования Чувашии, Правда, более половины обследованных предприятий в решении своих кадровых проблем вовсе не ориентируются на конкретные учебные заведения и их рейтинги, а имеют дело только с уже сформированными специалистами;

3. Переманивание специалистов из малого бизнеса в крупные компании, что не решает проблемы дисбаланса рынка труда республики;

4. Попытки привлечь работников из соседних регионов, которые, впрочем, не дают существенных результатов;

5. Сотрудничество с учреждениями УФСИН по привлечению на производство лиц, отбывших наказание.

6. Использование системы «Приведи друга», основанной на материальном стимулировании посреднической активности своих работников в привлечении необходимых кадров (ПАО «ЧАЗ», ООО «Керамика» и др.).

Более эффективным представляется подход, основанный на совершенствовании системы материального и нематериального стимулирования труда работников, формировании высокой корпоративной культуры, оптимизации кадрового планирования, создании привлекательного имиджа компании.

## Диспропорции на рынке труда в Чувашской Республике

Причинами дисбаланса на рынке труда по профессионально-квалификационному составу являются:

* невозможность для системы подготовки кадров оперативно реагировать на потребности рынка из-за длительности процесса подготовки квалифицированных кадров (3–6 лет);
* ограниченные в рыночных условиях возможности государственного регулирования подготовки требуемого количества квалифицированных кадров.

Однако численная балансировка спроса и предложения, даже если она будет достигнута, без содержательной корректировки рынка труда может стать только камуфляжем его глубокой внутренней дисгармонии.

Диспропорции рынка труда проявляются уже в функционировании его основных компонентов.

Субъекты рынка труда:

- наемные работники на разных этапах жизненного пути склонны менять профессиональные ориентации как в связи с собственными практическими интересами, так и с подверженностью моде на определенные сферы занятости, специальности и должности. При этом размер заработка не всегда является главным фактором привлекательности профессии. Только влиянием моды можно объяснить популярность таких профессий, как nail-стилист, груммер, сомелье, guest relationship, диетолог и отсутствие в этом списке, например, архитектора, археолога, режиссера ранее весьма привлекательных, не говоря уже об инженере, операторе станков с ЧПУ, а тем более зуборезчике или обрубщике.

Для многих социальная значимость диплома о высшем образовании и стремление получить его наиболее доступным способом оказывается значимее самой профессии. Этот фактор, а также низкий уровень заработной платы, неудовлетворительные условия труда, отсутствие перспектив карьерного роста является причинами того, что более 40% выпускников высших и 50% образовательных организаций СПО работают не по специальности. Как показали исследования, проведенные компанией HeadHunter в конце 2019 года, выше всего доля таких дипломированных «неспециалистов» занято в сфере продаж (70%) и среди административного персонала (64%)». Среди респондентов с высшим образованием и не работающих по специальности 54% начали трудовой путь по профилю полученной специальности (прежде всего в производстве и транспортной сфере), но из-за низкой зарплаты нашли другую работу. 37% соискателей с высшим образованием по той же причине даже не начинали трудиться в своей сфере.

Данные Росстата по 2019 году чуть менее впечатляющие - 31% (634,5 тысячи) студентов, окончивших вузы в 2016 – 2018 гг., не работают по специальности. Среди окончивших колледжи таковых – 43% (389,3 тыс. чел.), среди выпускников профессиональных училищ – ровно половина (224,6 тыс. чел.).

Доля выпускников вузов России в 2016–2018 гг., работающих по специальности, по укрупненным группам направлений подготовки и специальностей распределялась следующим образом:

* здравоохранение и медицинские науки − 96.6%;
* образование и педагогические науки − 80.1%;
* искусство и культура − 79.6%;
* оборона и безопасность государства − 79.3%;
* гуманитарные науки − 74.4%;
* инженерное дело, технологии и технические науки − 68.0%;
* математические и естественные науки − 66.3%;
* науки об обществе − 66.0%;
* сельское хозяйство и сельскохозяйственные науки − 44.3%.

Приволжский Федеральный округ по рассматриваемым показателям находится посредине списка, но ближе к лучшим показателям – 68,8% выпускников устраиваются на работу по специальности.

Однако Чувашская Республика характеризуется одним из самых низких в округе уровнем заработной платы, и соответственно, высоким уровнем непрофильного трудоустройства.

- *объединения работников* – профсоюзы за исключением отдельных организаций в настоящее время практически не участвуют в регулировании рынка труда, не отстаивают интересы работников, превратившись в распределителей определенного набора социальных благ. По результатам проведенного в 2019 г. ВЦИОМ исследования 82% опрошенных считают, что профсоюзы в России не играют значительной роли, лишь 2% респондентов при нарушении трудовых прав обращались в профсоюзы.

- *Работодатели.* Не смотря на вторичность по отношению к товарному рынку роль рынка труда в развитии экономики и социальной сферы неуклонно возрастает. Сегодня развитие производительных сил возможно лишь на основе роста творческой активности работников, обогащения их знаний, умений, навыков, роста мотивированности их труда. В этих условиях особая роль принадлежит личности работодателя, как центральной фигуре на рынке труда и социально-управленческой сфере на уровне организации, которая рассматривается как инфраструктурный базис управления.

Работодатели демонстрируют приоритет своих узкокорыстных интересов над общекорпоративными, отраслевыми, социальными, государственными, низкий уровень управленческих знаний и культуры управления. Не учитывают тех изменений, какие демонстрирует каждое новое поколение работников, специфически проявляющее особенности своих знаний, умений, навыков.

Объединения работодателей имеют целью проведение согласованной политики занятости и заработной платы. Большинство отраслевых объединений участвуют в заключении отраслевых (тарифных) соглашений. Имеется и опыт заключения соглашений между территориальными объединениями предпринимателей, профсоюзами и структурами управления на территориальном уровне. Вместе с тем, отсутствие общих целей у основных участников рынка труда и не всегда высокая социальная ответственность бизнеса превращает общественную активность объединений работодателей преимущественно в лоббистскую деятельность.

Государство выступает субъектом рыночных отношений в лице федеральных, региональных органов власти, местного самоуправления и отраслевых органов управления. Оно призвано осуществлять законодательное, административное и экономическое регулирование рынка труда, обеспечивать правовую защиту и социальные гарантии субъектов рынка труда. Государство выступает также как крупнейший работодатель.

Рынок труда имеет существенные отличия от рынка товаров. На товарном рынке в распоряжении продавца находятся практически все инструменты рыночного регулирования и средства защиты своих интересов. Продавцы активно занимаются лоббизмом, оплачивают деятельность маркетологов, рекламистов, пользуются услугами квалифицированных юристов. Проблемы с конкуренцией в своей среде успешно нейтрализуют картельными соглашениями, разделом рынков и т.д. Покупатели на этом рынке разобщены и не способны эффективно защищать свои права. Их интересы призвано защищать государство.

На рынке труда все наоборот. Тут уже покупатель, то есть работодатель, имеет в своих руках почти все бразды управления рынком. Государство, в пределах своих социальных функций, направляет определенные усилия на поддержку продавцов рабочих рук, выступая со своей системой служб занятости в роли посредника на рынке труда.

В этих условиях надежды на государство, как регулятора рынка труда изрядно преувеличены. Тем не менее, именно механистический подход к гармонизации спроса и предложения господствует в рекомендациях Минтруда России и практике составления прогнозов потребности рынка труда в рабочей силе. Первостепенной задачей здесь является удовлетворение потребностей покупателя, закрытие всех вакансий.

Рынок труда, как и товарный рынок в условиях рыночной экономики не может быть полностью гармонизирован. Всегда будет как неудовлетворенный спрос, так и избыточное предложение.

Инфраструктуру рынка труда составляют организации, содействующие профориентации, подготовке, переподготовке кадров, обеспечению занятости, поддержке безработных граждан. Важнейшим фигурантом здесь является система центров занятости населения. Вместе с тем ресурсов министерства труда явно недостаточно для осуществления эффективной работы по гармонизации рынка труда. Элементами рыночной инфраструктуры являются также фонды занятости, центры подготовки и переподготовки кадров, консалтинговые фирмы, коммерческие агентства по подбору кадров, биржи труда, рекрутинговые фирмы, учебные центры и т.д.

Конъюнктуру российского рынка труда характеризует как трудонедостаточность, то есть превышение спроса над предложением рабочей силы, так и трудоизбыточность при превышении предложения над спросом на рабочую силу, то есть имеет место количественный и качественный дисбаланс между спросом и предложением труда.

Влияют на местный рынок труда также резкие различия уровней социально-экономического развития субъектов федерации, отраслевые диспропорции, а также различия между городом и деревней.

Проведенное исследование позволило выявить ряд характерных для рынка труда Чувашской Республики диспропорций и порождающих их факторов.

1. Диспропорции на рынке труда в известной степени обусловлены отсутствием системной связи планов и программ развития разного уровня. Так более трети обследованных организаций признали, что не составляют планов развития: в промышленности таких организаций оказалось 27%, с строительстве – 38,5, в транспортной сфере 37,5%, в сельском хозяйстве – 34%, в торговле – 70%. Те предприятия, которые имеют такие программы далеко не всегда включают в них разделы по развитию персонала. Среди промышленных предприятий такие разделы имеет 72% обследованных организаций, в строительстве – 46,2%, на транспорте – 62,5%, в сельском хозяйстве – 50,9%, в торговле – 10%.

При том, что развитие республики ориентировано на долгосрочную перспективу стратегическое планирование отсутствует у 3% промышленных предприятий, 23% строительных, 33,3% транспортных, 60% торговых, 26,4% сельскохозяйственных организаций. При этом среди компаний, имеющих стратегические планы отмечен формальный подход к их составлению у 26% промышленных, 15,4% строительных, 16,7% транспортных 10% торговых и 22,6% сельскохозяйственных организаций.

В последние годы имело место сужение горизонта планирования у 30% промышленных, 7,7% строительных, 16,7% транспортных, 20% торговых, 11,3% сельскохозяйственных предприятий.

Естественно, что в таких условиях сложно рассчитывать на полную и качественную реализацию стратегических планов, в том числе и в сфере развития рынка труда, на уровне республики.

1. Низкий уровень заработной планы в республике является важнейшим фактором разбалансированности рынка труда. Этим в первую очередь обусловлены отток кадров из республики, высокий уровень текучести персонала на предприятиях, непрофильное трудоустройство выпускников профессиональных учебных заведений и т.д. При этом работодатели настолько привыкли к такой реальности, что даже в условиях острого дефицита кадров при заполнении вакансий предлагают зарплату ниже средней по региону (в сфере транспорта таких предприятий оказалось 15%, в сельскохозяйственном производстве – 11,3%, в торговле – 10%). Зарплату выше средней по региону дефицитным работникам предлагали только 21% предприятий промышленности, 23% - транспорта, 20% - торговли, 23,1% - сельского хозяйства. Кадровые службы используют также набор дополнительных стимулов повышения трудовой активности и закрепления персонала. Чаще всего респонденты называли: премии и материальную помощь, социальный пакет, оплату отдельных медицинских и фитнес услуг, карьерный рост, обучение за счет предприятия, грамоты и благодарности, скидки на товары собственного производства. Также встречаются следующие формулировки: «корпоративная культура», «участие в корпоративных мероприятиях», «транспортная доступность предприятия», «современный офис» и т.д.
2. Низкий уровень знаний о механизмах функционирования и состоянии рынка труда. Анкетирование предприятий показало, что многие работодатели не знают в каких учебных заведениях республики готовят нужных им специалистов. Более половины опрошенных работодателей не ориентируется в рейтинге учебных заведений (формальном и неформальном). В торговле 88,8% кадровым службам безразлично какой уровень подготовки образовательные оранизации ВО и СПО обеспечили своим выпускникам. Часто встречаются факты незнания цены на труд на региональном рынке. Так ряд работодателей, платящих среднюю по региону зарплату считает ее низшей, а платящие более низкую пребывают в уверенности, что их показатели соответствуют среднерыночным или даже превышают их. Рядом респондентов к дефицитным профессиям были отнесены продавцы, бармены, кассиры и бухгалтеры. Это лишний раз свидетельствует о незнании многими работодателями местного рынка труда, где продавцы являются самой многочисленной категорией лиц, обратившихся в ЦЗН после длительного перерыва (то есть работников с опытом). На конец октября 2020 г. искали работу 1120 продавцов, 208 кассиров, 619 менеджеров и т.д. Hh.индекс на последние два месяца также показывают, что в сфере продаж на одну вакансию приходится 2,4 актуальных резюме, а на одну вакантную должности бухгалтера – 7,7 резюме.
3. Предпочтение при найме работникам с опытом и дискриминация выпускников учебных заведений. В ряде отраслей процент заполнения вакансий выпускниками образовательных организаций ВО и СПО крайне низок. В то же время на речном транспорте 99% закрывается выпускниками профильных учебных заведений, среди которых выделяется ВГБОУ ВО «Волжский государственный университет водного транспорта». Соотношение спроса и предложения по категории выпускников выглядят следующим образом. По данным hh.ru выпускники учебных заведений ищут, прежде всего, должности начинающего специалиста – 20,1%, все остальные виды работ значительно отстают: продавцы консультанты - 3,7%, администратор - 2,2%, менеджер - 1%, инженер -0,61% и т.д. А работодатели предлагают выпускникам следующие вакансии: менеджер по продажам – 1,8%, продавец-консультант – 1,5%, оператор колл-центра 1,3%, официант 1,1%, агент по доставке банковских карт - 1,0%, и только затем следует начинающий специалист – 0,9%.
4. Диспропорции спроса и предложения связаны также с доминированием узкокорыстных интересов, недобросовестной конкуренцией как отдельных предприятий, так и целых сфер экономики. Работодатели в сфере торговли практически не ориентируются на профиль подготовки соискателей и часто «перетягивают» их из других отраслей экономики.

Выбытие работников в торговой сфере, как и большинстве других, значительно превышает количество вновь принятых. В 2017 году принят на работу 7 471 человек или 41,5% от списочной численности, в 2018 г.- 6 693 человека (36,8%), в 2019 г. – 7 164 (40,2%). В те же годы выбыло из торговых организаций соответственно 7 243 чел. (40,2%), 7 654 чел. (42,1%) и 7 904 чел. (44,3%). Высокая текучесть кадров заставляет работодателей прибегать к своеобразным способам решения проблемы. Так, заработная плата работников, имеющих стаж на предприятии менее года, получают больше тех, кто работает на предприятии более года. Это вызвано тем, что привлекать новых работников приходится на зарплату, соответствующую растущему уровню рынка, а на индексацию зарплат давно работающим сотрудникам средства тратить руководство не торопится.

Государство как работодатель прибегает к похожим способам повышения привлекательности низкооплачиваемых должностей в бюджетной сфере, когда повышается не конкретная зарплата работников, а только минимальный уровень оплаты труда, что приводит к тому, что работники низшей квалификации начинают получать столько же, сколько высоко квалифицированные специалисты. В итоге работники вынуждены мириться с такими манипуляциями, но проявлять трудовой энтузиазм, творческое вдохновение, приверженность корпоративным интересам явно не будут.

1. Некоторые диспропорции связаны с консерватизмом и неподготовленностью продавцов рабочей силы. Так, по данным hh.ru спрос на удаленную работу со стороны работодателей в октябре 2020 года по сравнению с февралем вырос в 2,5 раза, в то время как предложение со стороны соискателей увеличилось только на 4%.
2. К отраслевым диспропорциям можно отнести различную степень дефицита кадров в различных областях производства. Так, практически не испытывает кадрового дефицита ни в одной категории работников строительный сектор. Некоторый дефицит отдельных специалистов зафиксирован только в производстве стройматериалов. Высокой текучестью, и в то же время нехваткой кадров отличается торговля. Наибольшие проблемы с заполнением вакансий имеет сфера производства, и прежде всего легкая промышленность, машиностроительный и электротехнический кластер. Если принять во внимание широкое распространение (особенно в сельской местности) совместительства, то высокий дефицит кадров испытывает система образования. Похожая ситуация в системе здравоохранения, только место совместительство здесь занимает вторичная занятость.

Перечисленные диспропорции в значительной степени подвержены регулирующему воздействию.

Существенные изменения тенденций развития рынка труда в стране и в республике произошли в связи с пандемией коронавируса. По данным Минтруда Чувашии, на начало ноября в республике насчитывалось более 23 тысяч безработных. Это почти в 5,5 раза больше, чем было в начале года. В августе число безработных достигало максимума, в 7 раз превышая количество стоящих на учете в центрах занятости до пандемии. Самым негативным в отношении найма персонала и трудоустройства был апрель, который был официально объявленным нерабочим месяцем. Отрицательная динамика по сравнению с аналогичным периодом прошлого года в Чувашии наблюдалась на протяжении двух месяцев: -7% в апреле и -10% в мае. Летом ситуация стала выравниваться и объем найма вернулся к докризисным показателям в июне. Согласно аналитике hh.ru число вакансий по сравнению с 2019 годом даже выросло на 22%, а резюме - на 13%. В целом уровень конкуренции среди соискателей в Чувашии на данный момент эксперты расценивают как умеренный. Вместе с тем, несмотря на выросший спрос на сотрудников со стороны работодателей, размер предлагаемых ими зарплат снизился. В январе средний уровень предлагаемых работодателями зарплат составлял 39 267 рублей, в октябре – 37 955 рублей. Зарплатные ожидания соискателей наоборот выросли, хотя и оставались ниже предложения: в январе средний уровень запрашиваемых зарплат составлял 30 465 рублей, в октябре – 35 814 рублей.

Вместе с тем, отмеченная стабилизация рынка не означает ни его гармонизации, ни даже устойчивости. Отток из мегаполисов и приток квалифицированных специалистов и рабочих в республику позволит заполнить подавляющее число существующих вакансий на предприятиях и в организациях. Однако, со спадом эпидемии и отменой ограничительных мер миграционная активность будет простимулирована более высокими зарплатами за пределами республики. Обеспечить привлекательность рабочих мест на предприятиях республики можно в результате проведения эффективной кадровой политики.

Пандемия потребовала огромных бюджетных расходов, больно ударила по малому и среднему бизнесу, привела к существенному сокращению сбережений граждан.

Существенно выросла поисковая активность и критическое отношение соискателей к предложениям работодателей. Согласно опросу, проведенному банком «Открытие» в ноябре 2020 года, почти треть работающих россиян (29%) настроеныв 2021-м годусменить работу.

Меняются и требования работодателей:

* вырос спрос на удаленную работу, хотя не следует исключать и негативных последствий переоценки ее эффективности;
* компании все чаще отдают предпочтение использованию узких специалистов не в качестве штатных работников, а «на проекты» по договору;
* симпатии при найме смещаются в пользу более разносторонних, профессиональная мобильных специалистов, готовых осваивать новые смежные навыки;
* требования к соискателям будут расти за счет опыта и умения оценить и грамотно представить свои достижения, стратегического и системного мышления.

# РЕГУЛИРОВАНИЕ РЫНКА ТРУДА В ЧУВАШСКОЙ РЕСПУБЛИКЕ

## Ситуация на рынке труда в условиях пандемии

По данным мониторинга ситуации на рынке труда численность безработных граждан, состоящих на учете в органах службы занятости республики, на 28 мая 2020 г. составила 21557 чел., уровень регистрируемой безработицы к численности экономически активного населения – 3,55% (на 01.01.2020 – 4222 чел.; 0,68%). Уровень общей безработицы, рассчитанный по методологии МОТ, в среднем за I квартал 2020 г. составил 4,6%.

В связи со сложившейся социально-экономической ситуацией регистрируется увеличение количества обращений граждан в органы службы занятости населения республики. С 1 марта 2020 г. через портал «Работа в России» принято более 17,8 тыс. заявлений о постановке на учет в качестве безработных граждан.

Более 12 тыс. заявлений о постановке на учет в качестве безработных были поданы гражданами, не состоявшими в трудовых отношениях официально на протяжении долгого времени. Кроме того этот рост связан с возможностью подать заявление дистанционно, через онлайн-сервисы, и без предоставления дополнительных документов (даже находясь за пределами Чувашии), а также отсутствием возможности пройти медицинский осмотр при трудоустройстве в период пандемии.

Несмотря на непростую экономическую ситуацию работодателями ежедневно актуализируется информация о вакансиях [на портале «Работа в России».](http://cnz.webuseo.ru/) Анализ профессионально-квалификационного состава безработных граждан показал, что доля служащих составляет 57,6% (9 911 чел.), специалистов высшего уровня квалификации – 13,5% (2325 чел.), квалифицированных рабочих – 13,2% 2263 чел.), неквалифицированные рабочие – 8,1% (1384 чел.) и др.

По состоянию на 1 июня 2020 г. в республиканском банке вакансий имеются сведения о наличии более 12,6 тыс. свободных рабочих мест. Среди вакансий преобладают рабочие профессии – 9673 ед. (76,7% от общего числа заявленных вакансий). Доля должностей служащих не превышает 22,0 - 24,0%.

Наиболее востребованными профессиями являются подсобный рабочий – 898 (7,1% от общего количества), швея – 772 (6,1%), разнорабочие – 494 (3,9%), врач – 419 (3,3%), водитель автомобиля – 323 (2,6%), уборщик производственных и служебных помещений – 302 (2,4%).

По оперативным данным 6,8 тыс. работников организаций переведены на временную удаленную работу, 1,4 тыс. человек находятся в режиме неполной занятости, 2,8 тыс. – в простое и 178 человек – в отпусках без сохранения зарплаты.

***Итоговые показатели кадровой потребности в отраслях экономики Чувашской Республики***

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| **№** | **Показатели** | **2020 г** | **2024 г.** | **Тенденции** |
| 1. **Промышленность:** | | | | |
| 1.1 | Численность работающих (чел.) | 76961 | 83031 | Рост на 8% |
| 1.2 | Потребность в кадрах (вакансии, чел.) | 2859 | 6070 | Рост на 112% |
| 1.3 | Средний уровень зарплаты (тыс.руб.) | 22,241 | 24,220 | Рост на 8,9% |
| 1. **Агропромышленный комплекс:** | | | | |
| 2.1 | Численность работающих (чел.) | 9710 | 10671 | Рост на 9% |
| 2.2 | Потребность в кадрах (вакансии, чел.) | 521 | 907 | Рост на 74% |
| 2.3 | Средний уровень зарплаты (тыс.руб.) | 23,060 | 25,827 | Рост на 12% |
| 1. **Строительство и ЖКХ** | | | | |
| 3.1 | Численность работающих (чел.) | 15752 | 19877 | Рост на 26% |
| 3.2 | Потребность в кадрах (вакансии, чел.) | 2450 | 4125 | Рост на 62% |
| 3.3 | Средний уровень зарплаты (тыс.руб.) | 32,980 | 34,299 | Рост на 4% |
| 1. **Транспорт и дорожное хозяйство:** | | | | |
| 4.1 | Численность работающих (чел.) | 13139 | 15506 | Рост на 19% |
| 4.2. | Потребность в кадрах (вакансии, чел.) | 3584 | 2367 | Снижение |
| 4.3 | Средний уровень зарплаты (тыс.руб.) | 23,069 | 28,150 | Рост на 22% |
| 1. **Торговля и сфера услуг:** | | | | |
| 5.1 | Численность работающих (чел.) | 30945 | 33290 | Рост на 7.5% |
| 5.2 | Потребность в кадрах (вакансии, чел.) | 5241 | 2345 | Снижение |
| 5.3 | Средний уровень зарплаты (тыс.руб.) | 26,993 | 29,749 | Рост на 12% |
| 1. **Образование:** | | | | |
| 6.1 | Численность работающих (чел.) | 76961 | 79781 | Рост |
| 6.2. | Дополнительная потребность в кадрах (вакансии, чел.): | 1145 | 2820 | Рост |
| Дошкольные образоват. организации | 583 | 1133 | Рост |
| Общеобразовательные организации | 308 | 994 | Рост |
| Организации СПО и ПО | 254 | 693 | Рост |
| Организации ВО | - | - | Без измен. |
| 6.3. | Средний уровень зарплаты в отрасли: |  |  |  |
| Дошкольные образовательные организации | 17,895 | 19,255 | Рост на 8% |
| Общеобразовательные организации | 19,700 | 21,220 | Рост на 7% |
| Организации СПО и ПО | 19,323 | 20,653 | Рост на 7% |
| Организации ВО | 21,355 | 23,4505 | Рост на 10% |
| 1. **Здравоохранение и социальная сфера:** | | | | |
| 7.1 | Численность работающих (чел.) | 33065 | 33850 | Рост на 2,4% |
| 7.2 | Потребность в кадрах (вакансии, чел.) | 597 | 785 | Рост на 31% |
| 7.3 | Средний уровень зарплаты (тыс.руб.) | 22,7 | 27,694 | Рост на 22% |
| 1. **Информатизация и связь:** | | | | |
| 8.1 | Численность работающих (чел.) | 5725 | 6399 | Рост на 11,7% |
| 8.2 | Потребность в кадрах для отрасли (вакансии, чел) | 547 | 674 | Рост на 23% |
| 8.3 | Дополнит. потребность для развития других отраслей (вакансии, чел.) | 336 | 467 | Рост на 40% |

## Основные проблемы кадрового обеспечения отраслей экономики Чувашской Республики

В результате проведенного анализа рынка труда и методов его регулирования можно констатировать следующее:

1. В настоящее время рынок труда характеризуется рядом противоречий между масштабами и структурой спроса и предложения рабочей силы.
2. Наибольшее количество заявленных вакансий приходится на организации обрабатывающего производства (22,7%), образования (15,8%), строительства и ЖКХ (13,9%).
3. В большинстве отраслей экономики республики наблюдается тенденция к росту спроса на рабочую силу.
4. Наиболее востребованными профессиями рабочих в 2020 году являлись: слесарь, водитель, швея, продавец, каменщик, повар, разнорабочий и другие.
5. Среди должностей служащих спросом пользовались такие профессии, как инженер, менеджер, воспитатель, врач, делопроизводитель, медицинская сестра.
6. В последние годы наметилась тенденция увеличения доли учащихся общеобразовательных школ, желающих продолжить обучение в учреждениях СПО.
7. Проведена оптимизация объемов и профилей подготовки по рабочим профессиям и специальностям в учебных заведениях, подведомственных органам исполнительной власти Чувашской Республики, реализующих программы СПО.
8. Одним из самых сильных ограничений в развитии начального профессионального образования в обозримом будущем является демографическая ситуация. По прогнозам экспертов, уже в ближайшие 2-3 года численность лиц в трудоспособном возрасте начнет достаточно быстро сокращаться. Такая тенденция сохранится вплоть до 2025 года.
9. После окончания пандемии и ликвидации его основных социально-экономических последствий дисгармоничность рынка труда проявится с новой силой, так как ни один из существенных факторов диспропорции не будет устранен.
10. Работодатели должны отдавать себе отчет в качественных изменениях сегодняшних молодых соискателей. Значительную их часть составляют представители т.н. «поколения Z», имеющего иные мировоззренческие и ментальные характеристики, а также иную мотивацию участия на рынке труда.

Характеристики поколения Z, касающиеся карьерного пути и рабочего процесса, как их описывают социологи, психологи и эйчар(hr) -эксперты:

* Уверены в собственной уникальности и требуют внимания к своим потребностям, интересам, особенностям. Это идеалисты, которые не понимают, почему нужно с чем-то мириться, на что-то закрывать глаза.
* Личные ценности «зетов» превалируют над корпоративными. Они спрашивают не «что я могу сделать для вашей компании», а «что ваша компания может дать мне». Успех для «зетов» – это ощущение счастья, удовольствие от жизни, а не карьера и большая зарплата.
* Тем не менее, главный критерий при выборе работодателя – заработная плата. Многие работодатели жалуются, что финансовые ожидания «зетов» неоправданно завышены.
* Им важно не быть привязанными к офису и конкретным часам работы.
* «Зеты» – индивидуалисты, им важна их личная «яркость». Поэтому командные игроки из них так себе.
* Никакой начальник не является для них авторитетом по умолчанию. Их уважение нужно заслужить. Авторитарная система управления «зетам» не подходит.

1. В целом, уровень конкуренции среди соискателей в Чувашии на данный момент эксперты расценивают как умеренный: на одну вакансию приходится 5 резюме. Однако в разрезе профессиональных областей ситуация серьезно отличается. Наиболее высокая конкуренция за рабочие места в регионе наблюдается среди начинающих специалистов, студентов, юристов и бухгалтеров – здесь на одну вакансию приходится от 7,5 до 9,5 резюме.
2. Большую финансовую стабильность демонстрируют средние и крупные компании с числом работников от 100 и более сотрудников. Об уменьшении зарплаты заявили 31% таких организаций, а в малых – 46%. В то же время 30% крупных компаниях ожидают неизбежных сокращений, а из малых – только 16%.
3. В связи с известным уровнем пенсий в стране, многие пенсионеры стремятся сохранить или найти новую работу. Среди достоинств пенсионеров отмечаются более ответственный подход к работе, ценный для компании и коллектива багаж знаний и опыта, заинтересованность в долгосрочной занятости, широкий круг профессиональных связей и полезных компании контактов, невысокие зарплатные ожидания по сравнению с молодежью.
4. Несмотря на то, что рынок предлагает возможности работы для пенсионеров, шансы на трудоустройство малы. Если ранее 57% пенсионеров испытывали те или иные сложности с поиском работы после выхода на пенсию, то сегодня таковых 80%. При рассмотрении кандидата на ту или иную должность работодатель учитывает не только стаж по необходимой должности, уровень заработной платы и личных качеств, но и на частоту смены рабочего места, удаленность от дома, достижения и состояние здоровья. Почти треть работодателей (30%) не рассматривают кандидатов пенсионного возраста в принципе.
5. Большинство респондентов-работодателей (79%) отметили, что в их компании работают сотрудники пенсионного или предпенсионного возраста. 38% всех работодателей принимают соискателей-пенсионеров на работу, еще 28% готовы, хотя пока не наняли ни одного из таких кандидатов. В среднем на компанию приходится 7% пенсионеров.
6. По данным Минэкономразвития Чувашии в республике насчитывается 43 тысячи субъектов МСП. В наиболее пострадавших от пандемии организациях МСП к октябрю 2020 г. работало 27 тысяч человек или более 22 %.
7. На фоне неуклонного сокращения среднесписочной численности работников в экономике Чувашской Республики вплоть до 2020 года росло число вакансий. Если среднесписочная численность с 2016 г. по 2019 г. сократилась на 5,8%, то количество вакансий за тот же период выросло на 22%. Это свидетельствует об обострении проблемы обеспечения предприятий и организаций кадрами.
8. Резкое сокращение среднесписочной численности персонала отмечено в строительстве – 29,7% и торговле -19,1%.
9. Самым негативным в отношении найма персонала и трудоустройства стал апрель, официально объявленный нерабочим месяцем. Весной рекрутеры отметили сильнейшее снижение активности как работодателей, так и соискателей. Отрицательная динамика по сравнению с аналогичным периодом прошлого года в Чувашии наблюдалась на протяжении двух месяцев: минус 7% в апреле и минус 10% в мае. К прошлогодним объемам найма рынок республики сумел вернуться в июне. Тогда число вакансий по сравнению с 2019 годом выросло на 22%. Не смотря на выросший спрос на сотрудников со стороны работодателей, размер предлагаемых ими зарплат снизился. В январе средний уровень зарплат составлял 39 267 рублей, в октябре – 37 955 рублей.
10. Популярной становится удаленная работа. В октябре на сайте hh.ru былоразмещено в 2,5 раза большечем в февралевакансий удаленной работы.
11. Около 22% компаний полагают, что до конца года точно, или скорее всего, численность сотрудников у них сократится, а 13% говорят, что ожидается уменьшение заработных плат.
12. Анализ профессионально-квалификационного состава безработных граждан показал, что доля служащих составляет 57,6% (9 911 чел.), специалистов высшего уровня квалификации – 13,5% (2 325 чел.), квалифицированных рабочих – 13,2% (2263 чел.), неквалифицированные рабочие – 8,1% (1384 чел.) и др.
13. В 2020 году в республиканском банке вакансий имелись сведения о наличии более 12,6 тыс. свободных рабочих мест. Среди вакансий преобладали рабочие профессии – 9 673 ед. (76,7% от общего числа заявленных вакансий). Доля должностей служащих не превышала 22,0 - 24,0%. Наиболее востребованными профессиями были подсобный рабочий, [швея](https://cheboksari.bezformata.com/word/shvei/32924/), разнорабочие, врач, водитель автомобиля, уборщик производственных и служебных помещений.
14. Несмотря на рост спроса и количества официальных безработных в текущий момент и в ближайшей перспективе, баланс этих составляющих рынка труда не будет гармонизирован ни по профессиональному составу, ни по интересам в области оплаты труда, ни по другим характеристикам. Частично этот дефицит интересов восполнит постепенный рост удаленной занятости.
15. Многие работники кадровых служб высказывают претензии, как к уровню и актуальности теоретической подготовки, так и к производственному опыту выпускников (особенно отмечается чрезмерная краткость производственных практик в организациях ВО).
16. Для многих молодых людей значимость диплома о высшем образовании и стремление получить его наиболее доступным способом оказывается значимее самой профессии. Этот фактор, а также низкий уровень заработной платы, неудовлетворительные условия труда, отсутствие перспектив карьерного роста является причинами того, что более 40% выпускников образовательных организаций ВО и 50% образовательных организаций СПО работают не по специальности. Как показали исследования, проведенные компанией HeadHunter в конце 2019 года, выше всего доля таких дипломированных «неспециалистов» занято в сфере продаж (70%) и среди административного персонала (64%). Среди респондентов с высшим образованием и не работающих по специальности 54% начали трудовой путь по профилю полученной специальности (прежде всего в производстве и транспортной сфере), но из-за низкой зарплаты нашли другую работу. 37% соискателей с высшим образованием по той же причине даже не начинали трудиться в своей сфере.
17. В настоящее время в республике действуют 30 государственных программ. Однако, лишь в 11 рассматривается вопрос о кадровом обеспечении. Наиболее точно потребность в кадрах отражена в региональном проекте Чувашской Республики «Кадры для цифровой экономики». Он включает мероприятия по обеспечению содействия гражданам в освоении ключевых компетенций цифровой экономики, проекты цифровой трансформации и примерное количество потенциальных вакансий, а также информацию о компаниях-работодателях, осуществляющих свою деятельность на территории Чувашской Республики и имеющих потребности в кадрах с компетенциями цифровой экономики, и информацию об образовательных организациях, реализующих дополнительные профессиональные программы повышения квалификации в сфере цифровой экономики.
18. Лишь в 7 муниципальных образованиях республики присутствует должность главного архитектора, лишь двое из которых имеют специализированное образование. Отсутствует и система повышения квалификации специалистов-архитекторов. Кадастровые инженеры, в начале 2000-х гг. первыми освоившие особенности земельных отношений, вытеснили архитекторов и начали первенствовать в формировании застройки, не обладая специальными знаниями. Часто формирование земельных участков происходит, игнорируя нормы, правила и принципы градостроительства. Необходимо повышать квалификацию архитекторов и проектировщиков.
19. За последние 5 лет положение на кадровом рынке в строительной отрасли характеризуется неуклонным снижением численности работников. Среднесписочная численность работников в 2015 г. составляла 22 364 чел., в 2019 г.- 15 725 чел., а в июле 2020 г. – 14 336 чел. Что соответствует 6,2% в 2015 г. и 5,2% в 2019 г. к общему количеству работников во всех отраслях. Уменьшение численности составило ­− 35,9% к 2015 году и 8,89% к 2019 году.
20. Предприятия строительного комплекса на сегодня не испытывают кадрового «голода». Возможно это связано с частичным оттоком рабочих строительных специальностей из строительных комплексов иных регионов, прежде всего Москвы и Подмосковья в результате противо-пандемийных мероприятий.
21. Промышленные предприятия-респонденты выделили в качестве дефицитных следующие специальности:

- инженер-конструктор,

- инженер-технолог,

- инженер-схемотехник,

- инженер по стандартизации,

- инженер по метрологии,

- инженер-химик,

- инженер по эксплуатации вентиляционных систем,

- инженер в области промышленной автоматики (инженеры-электроники),

- инженер-сметчик,

- инженер-проектировщик,

- инженер-наладчик,

- инженер по релейной защите и автоматике,

- инженер автоматизированных систем управления технологическими процессами,

- менеджер по внешнеэкономической деятельности,

- специалисты в области международной логистики и ВЭД,

- специалист по тендерной работе, специалист по маркетингу.

В число наиболее дефицитных рабочих специальностей по результатам анкетирования вошли:

- гальваник,

- дефектоскопист по магнитному и ультразвуковому контролю,

- зуборезчик, зубошлифовщик,

- красильщик,

- машинист холодильных установок,

- наладчик, автоматов, полуавтоматов и автоматических линий,

- обрубщик,

- оператор оборудования в текстильном производстве,

- оператор поточно-автоматической линии,

- оператор по управлению технологическими процессами в химическом производстве,

- помощник мастера,

- станочник широкого профиля,

- токарь 5-6 разрядов,

- фрезеровщик,

- формовщик,

- шлифовщик абразивными кругами сухим способом,

- электромеханик.

Перечисленные дефицитные специальности вошли в приведенные списки по разным основаниям:

* отсутствие подготовки по определенным специальностям в республике, что связано с малочисленностью работников этих профессий в структуре занятости региона;
* недостаточное количество специалистов, выпускаемых организациями СПО и ВО;
* миграция специалистов в регионы с более высоким уровнем оплаты труда.

32. Портрет hh- соискателя, рассчитанный за последний год, показывает следующее распределение кандидатов по полу, возрасту, опыту работы и образованию.

Среднее образование имеют 5% соискателей, среднее профессиональное - 17%, незаконченное высшее - 8% и высшее -70%.

Возраст: 23% женщин и 16% мужчин составляют 20−25 лет; 49% женщин и 52% мужчин − 26–35 лет; 20% как мужчин, так и женщин − 36−45 лет, 7% женщин и 8% мужчин − 46−55 лет и старше 55 лет − 1% женщин и 4% мужчин.

1. Подготовка рабочих кадров и специалистов в Чувашской Республике ведется в 23 профессиональных образовательных организациях (в том числе 18 техникумах и колледжах, находящихся в ведении Минобразования Чувашии) и 5 филиалах образовательных организаций высшего образования. Всего в них обучаются более 28 тыс. студентов по 34 профессиям и 94 специальностям среднего профессионального образования. 80,77% техникумов и колледжей ведут подготовку кадров по профессиям и специальностям, входящим в перечень 50 наиболее востребованных и перспективных на рынке труда профессий и специальностей, уже по новым федеральным государственным образовательным стандартам, в соответствии с международными требованиями и передовыми технологиями. При участии работодателей в республике созданы 14 ресурсных центров, оснащенных современным учебным и технологическим оборудованием в области машиностроения, электротехники и электроники, строительства, ЖКХ, транспорта, IT-технологий и др.
2. Служба «hh.ru» указывает актуальную среднюю предлагаемую зарплату в Чувашской Республике 37 842 рубля, что на 26% ниже средней предлагаемой на сайте по сране. Средняя ожидаемая соискателями зарплата ниже – 36 564 руб. Это на 31% ниже общероссийской.
3. В системе образования потребность в кадрах на 2020 – 2024 гг. составляет по разным оценкам от 1 716 до 2007 человек. При этом следует отметить, что по ежемесячным данным Чувашского республиканского института образования на 01 ноября 2020 г. общая потребность в кадрах в дошкольных образовательных учреждениях составляет 413,29 ставок (в 213 учреждениях).
   * Наибольшая текущая потребность на 01.08.2020 года наблюдалась в следующих специалистах:

- воспитатель – 32,9 % от общей потребности,

- младший воспитатель – 17,5 %,

- повар/шеф-повар – 12,1 %,

- музыкальный руководитель – 9,3 %.

* + Наибольшая текущая потребность на 01.08.2020 года наблюдалась в следующих учителях:

- математики (более 15 % от общей потребности кадрах 308 чел.);

- русского языка и литературы(14,6 %);

- английского языка (более 14 %);

- начальных классов (10 %);

- чувашского языка и литературы (2,3 %)

1. Диспропорции спроса и предложения связаны также с доминированием узкокорыстных интересов и не всегда недобросовестной конкуренцией как отдельных предприятий, так и целых сфер экономики. Например, работодатели в сфере торговли практически не ориентируются на профиль подготовки соискателей и часто «перетягивают» их из других отраслей экономики.
2. К отраслевым диспропорциям можно отнести различную степень дефицита кадров в различных областях:

* высокой текучестью, и в то же время нехваткой кадров отличается сфера торговля;
* наибольшие проблемы с заполнением вакансий имеет сфера производства, и прежде всего легкая промышленность, машиностроительный и электротехнический кластеры;
* если принять во внимание широкое распространение (особенно в сельской местности) совместительства, то высокий дефицит кадров испытывает система образования;
* похожая ситуация в системе здравоохранения, только место совместительства здесь занимает вторичная занятость.

1. В числе наиболее дефицитных специальностей в здравоохранении отмечены:

- терапевты,

- врачи-психиатры,

- провизоры-технологи,

- фармацевты,

- анестезиологи-реаниматологи,

- врачи скорой медицинской помощи,

- акушеры-гинекологи,

- неврологи,

- травматологи-ортопеды,

- оториноларингологии,

- хирурги,

- кардиологи,

- другие врачи узких специализаций,

- медсестры.

Отмечена также нехватка в медучреждениях слесарей-сантехников, электромонтеров и другого техперсонала.

* 1. **Выводы и рекомендации по гармонизации рынка труда в Чувашской Республике**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| № | **Выводы**  **(причины дисгармонии**  **на рынке труда)** | **Рекомендации по гармонизации рынка труда** |
| 1 | Отсутствие системной связи планов и программ развития разного уровня. | Организация обучения основам стратегического планирования руководителей государственных структур и предприятий, ответственных за составление планов развития различного уровня.  Регулярно проводить совместно с региональными объединениями работодателей исследования рынка труда в целях формирования регионального заказа по подготовке специалистов и рабочих кадров, отражающего реальные потребности отраслей экономики.  Проработать вопрос выработки стандартизированных методик проведения исследований рынков труда. |
| 2 | Высокий уровень миграции трудоспособного населения за пределы республики и трудности с привлечением квалифицированных кадров  Низкий уровень заработной платы и высокая текучесть персонала как важнейший фактор разбалансированности рынка труда  Будет увеличиваться общий спрос промышленных предприятий на трудовые ресурсы в связи с  оттоком квалифицированных работников в регионы с более высоким уровнем социально-экономического развития | Содействие росту социально-экономической привлекательности региона. Принятие мер по сохранению имеющихся и созданию новых рабочих мест.  Развитие социального партнерства на республиканском, территориальном и отраслевом уровнях на основе заключения тарифных соглашений между организациями профсоюзов, объединениями работодателей и органами государственной власти.    Выработка рекомендаций и распространение практики самооценки (диагностики) организаций и приведения их деятельности в соответствие с принципами социальной ответственности на основе положений международных и национальных стандартов.    Разработка действенной системы стимулирования труда на предприятиях (необходимо стремиться довести систему материального стимулирования работников до уровня, конкурентного в ПФО).  Развитие системы внутрипроизводственного обучения персонала, повышения квалификации и профессиональной переподготовки кадров за счёт предприятий. |
| 3 | Низкий уровень знаний руководителей предприятий и кадровых служб о механизмах функционирования и состоянии рынка труда. | Оцифровка и мониторинг рынка труда.  Организация обучения основам HR-менеджмента руководителей и работников кадровых служб предприятий |
| 4 | Сохранит актуальность проблема дисбаланса спроса и предложения на рынке труда в разрезе профессий  В течение 2021-2024 гг. предполагается увеличение дефицита рабочих профессий на обрабатывающих предприятиях, однако основная часть выпускников школ ориентирована на поступление в вузы | Регулировать с помощью количества бюджетных мест в организациях СПО, ВО и целевой подготовки специалистов предприятиями на коммерческой основе.  Обеспечение мобильности региональной системы СПО/ВО путем постоянного обновления профессий, усиление роли маркетинговых служб организаций СПО/ВО для ориентации их на потребности регионального рынка труда.  Дальнейшее развитие материально-технической базы учреждений СПО.  Организация системной работы по профессиональной ориентации.  Пропаганда рабочих профессий, в том числе WorldSkills Russia и др.  Построение эффективной системы взаимодействия со школами и СМИ по пропаганде рабочих профессий, используя современные методы профориентации.  Формирование позитивного имиджа предприятий. Создание собственных учебных центров предприятий |
| 5 | Будет возрастать потребность в укреплении связей системы образования с работодателями | **Организациям профессионального образования необходимо:**   * расширить временные рамки производственных практик; * открывать филиалы кафедр на предприятиях; * увеличивать долю специалистов практиков в профессорско- преподавательском составе; * согласовывать тематику курсовых и дипломных проектов с профильными предприятиями; * изучить и распространить опыт предприятий, выстраивающих интегрированную, сквозную систему подготовки кадров – от школы до послевузовского образования, а также оптимальные механизмы вовлечения в образовательные проекты финансовых ресурсов предпринимательского сектора |
| 6 | На республиканском рынке труда сохраняется дисбаланс по причине качественного несоответствия спроса и предложения рабочей силы | Проведение профессионально-общественной аккредитации образовательных программ в организациях СПО и ВО.  Проведение независимой оценки профессиональных квалификаций рабочих кадров и соискателей-выпускников организаций СПО и ПО для подтверждения соответствия их квалификации требованиям работодателей |
| 7 | Работодатели и организации профессионального образования не в состоянии самостоятельно решить в полном объеме проблему рабочих кадров без содействия и поддержки органов государственной и муниципальной власти | Разработка нормативной базы, стимулирующей участие предприятий/ организаций в подготовке и закреплении квалифицированных рабочих кадров, в том числе через взаимодействие с учебными заведениями СПО и ВО.  Организовать взаимодействие предприятий крупного, среднего и малого бизнеса в формировании целевых заказов на обучение кадров в организациях высшего и среднего профессионального образования, включая учреждение именных стипендий и грантов для поддержки одаренных студентов и лучших преподавателей |
| 8 | Несовершенство системы поиска и отбора талантливой молодежи.    Эволюция ментальности и ценностных ориентиров новых поколений работников и связанные с этим снижение эффективности адаптационных программ и рост текучести кадров. | Организовать работу по поиску талантливых представителей молодежи, выработать механизмы их поддержки и сопровождения до момента их становления как молодого специалиста.  Кадровым службам в формулировании требований к соискателям учитывать особенности новых поколений работников (поколения «x», «y», «z»). |
| 9 | Невысокий уровень привлекательности по ряду востребованных профессий | Разработать и осуществить программы создания и поддержки производственно-образовательных кластеров.  Направить усилия на формирование привлекательного образа специалистов научно-исследовательских областей, технического творчества, инженерной деятельности, формирование идеологии общественного престижа и ценности высококвалифицированного рабочего труда. |
| 10 | Недостаточное развитие в Чувашской Республике национальной системы квалификаций | Активизировать работу по развитию в Чувашской Республике Национальной системы квалификаций и внедрению Стандарта АСИ кадрового обеспечения промышленного(экономического) роста (в том числе во исполнение Соглашения между Кабинетом Министров Чувашской Республики, НАРК и ТПП Чувашской Республики) |

**ПРИЛОЖЕНИЯ К ДОКЛАДУ:**

**Отраслевые потребности в кадрах и обеспечение их подготовки (в разрезе профессий) на период 2021-2024 годы.**

Приложение 1а. Анкета работодателей по выявлению кадровой потребности отраслей экономики Чувашской Республики на период 2020 – 2024 гг.

Приложение 1. Текущая и прогнозная потребность в кадрах и обеспечение их подготовки для промышленности Чувашской Республики на 2021-2024 гг.

Приложение 2. Текущая и прогнозная потребность в кадрах и обеспечение их подготовки для АПК Чувашской Республики на 2021-2024 гг.

Приложение 3. Текущая и прогнозная потребность в кадрах и обеспечение их подготовки для строительства и ЖКХ Чувашской Республики на 2021-2024 гг.

Приложение 4. Текущая и прогнозная потребность в кадрах и обеспечение их подготовки для транспортной отрасли Чувашской Республики на 2021-2024 гг.

Приложение 5. Текущая и прогнозная потребность в кадрах и обеспечение их подготовки для сферы торговли и услуг Чувашской Республики на 2021-2024гг.

Приложение 6. Текущая и прогнозная потребность в кадрах и обеспечение их подготовки для системы образования Чувашской Республики на 2021-2024 гг.

Приложение 7. Текущая и прогнозная потребность в кадрах и обеспечение их подготовки для системы здравоохранения и социальной сферы Чувашской Республики на 2021-2024 гг.

Приложение 8. Текущая и прогнозная потребность в кадрах и обеспечение их подготовки для сферы информатизации и связи Чувашской Республики на 2021-2024 гг.

Приложение 9. Анализ потребности в кадрах высшей квалификации для ведущих промышленных предприятий (по данным Минпромэнерго Чувашии и ФГБОУ ВО «Чувашский государственный университет им. И.Н. Ульянова»)

Приложение 10. Наиболее востребованные профессии на рынке труда Чувашии

Приложение 1а.

**АНКЕТА РАБОТОДАТЕЛЕЙ**

**«Анализ и прогноз потребности в кадрах для отраслей экономики Чувашской Республики на 2020-2024 гг.»**

Полное наименование Вашего предприятия: **\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_**

Фамилия И.О. (полностью) и должность лица, заполнившего анкету **\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_**

Общее количество работников на предприятии: \_\_\_\_\_\_\_\_, в т.ч. АУП: \_\_\_\_\_\_\_, производственный персонал: \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_.

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| № | Вид по ОКВЭД  хх. хх.хх. | Профессия по ОКЗ | Образование | | | | | | Заработная плата | | | | Текущая потребность в кадрах (кол-во раб. мест на 01.11.20 | Дополнительная потребность в кадрах к 31.12.2024 в связи с | | | | | |
| основное общее | среднее обoщее | среднее  профессиональное | высшее | | | На 01.08.2020 | Прогнозы на 31.12.2024 | | | развитием производства | | естественным убытием | | убытием по др. причинам | |
| Бакалав-риат | Специ-алитет | Магистра-тура | рост | сниж. | без изм. |  | |  | |  | |  |
| 1. |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  | |  | |  | |
| 2. |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  | |  | |  | |
| 3. |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  | |  | |  | |
| … |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  | |  | |  | |
|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  | |  | |  | |
|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  | |  | |  | |
|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  | |  | |  | |

***Ответьте, пожалуйста, на следующие вопросы:***

1. **Определите реальный горизонт кадрового планирования на вашем предприятии:**

а. до 1 года;

б. до 2-х лет;

в. до 3-х лет;

г. более 3-х лет.

1. **Имеет ли место стратегическое планирование на вашем предприятии?**

а. Да

б. Нет

в. Формально

1. **Имеет ли место в последние годы сужение горизонта планирования на вашем предприятии?**

а. Да

б. Нет

1. **Какие вакансии вам сложно заполнить по причине дефицита специалистов на рынке труда ЧР?**

**\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_**\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

1. **Каких необходимых вам специалистов не готовят в учебных заведениях республики, региона?**

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

1. **Перечислите подготавливаемых в республике специалистов, формально соответствующих занимаемым должностям, но нуждающихся в дополнительном обучении**

**\_**\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

1. **Ориентируетесь ли вы при найме персонала на неформальный рейтинг учебных заведений республики и выпускников каких ссузов и вузов вы предпочитаете**

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

1. **Какой процент вакансий на Вашем предприятии закрывается выпускниками вузов и ссузов (в среднем по году)?**

**\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_**

**\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_**

1. **Какая зарплата предлагается на Вашем предприятии по вакансиям при остром дефиците специалистов:**

а. средняя по региону

б. выше средней по региону

в. ниже средней по региону

1. **Какими дополнительными стимулами кроме достойной заработной платы Вы готовы привлекать специалистов на рабочие места?**

**\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_**

**\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_**

1. **Имеет ли предприятие программу развития?**

а. Да

б. Нет

1. **Если да, то есть ли в программе специальный раздел по развитию персонала?**

а. Да

б. Нет

1. **Выберите приоритетные направления компетенций цифровой экономики (не более 5), которые, на ваш взгляд, необходимы для дальнейшего эффективного развития вашей организации в рамках всеобщей цифровизации отраслей экономики:**
2. Большие данные
3. Интернет вещей
4. Искусственный интеллект
5. Квантовые технологии
6. Новые и портативные источники энергии
7. Новые производственные технологии
8. Промышленный интернет
9. Распределенные и облачные вычисления
10. Сенсорика и компоненты робототехники
11. Системы распределенного реестра
12. Технологии беспроводной связи
13. Нейротехнологии, виртуальная и дополненная реальность
14. Технологии управления свойствами биологических объектов
15. Кибербезопасность и защита данных
16. Программирование и создание ИТ-продуктов
17. Промышленный дизайн и 3D-моделирование
18. Разработка компьютерных игр и мультимедиа приложений
19. Разработка мобильных приложений
20. Системное администрирование
21. Цифровой дизайн
22. Цифровой маркетинг и медиа
23. Электроника и радиотехника

1. **Существует ли в вашей организации потребность в кадрах с компетенциями цифровой экономики в настоящий момент:**

а. Да

б. Нет

в. Если да, укажите количество таких вакансий (занятых и свободных – общее количество) \_\_\_\_ чел.

1. **Имеются ли на вашем предприятии собственные центры обучения персонала?**

а. Да

б. Нет

1. **Если да, то какие:**

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

1. **Укажите, какие методы определения потребности в кадрах используются на вашем предприятии:**

а. нормативный (нормативов насыщенности, штатный, штатно-номенклатурный, штатно-нормативный),

б. балансовый,

в. экономико-математического моделирования,

г. экспертных оценок,

д. сравнительный (сравнение с предприятием-образцом, регионом или зарубежным аналогом).

е. другие\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

1. **Каков удельный вес сотрудников на Вашем предприятии имеют предпенсионный и пенсионный возраст (в %)?**

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ (\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_)

подпись лица, заполнившего Анкету

тел. для прямой связи и консультаций: \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_, E-mail: \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

**Благодарим Вас за сотрудничество!**

Приложение 1.

Текущая и прогнозная потребность в кадрах и обеспечение их подготовки для промышленности Чувашской Республики на 2021-2024 годы (в разрезе профессий – 2479 предприятий, 76961 работающих)

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **№** | **Профессия**  **по ОКЗ** | **Текущая потребность в кадрах на (01.08.2020)** | **Прогнозная потребность в кадрах на (31.12.2024)** | **План набора на обучение** | | |
| ВО \* | СПО\*\* | ДПО\*\*\* |
| **Специалисты и служащие:** | | | | | | | |
|  | Бухгалтер | 5 | 15 | 100 | 350 | + |
|  | Экономист | 10 | 20 | 100 | 350 | + |
|  | Специалист | 34 | 42 | 200 |  |  |
|  | Менеджер по продажам | 16 | 24 | 100 | 25 | + |
|  | Менеджер | 34 | 66 | 100 | 125 | + |
|  | Менеджер по ВЭД | 28 | 24 | 25 |  | + |
|  | Менеджер по логистике | 12 | 32 | 50 | 100 | + |
|  | Маркетолог | 10 | 12 | 50 |  | + |
|  | Закупщик | 4 | 42 |  |  | + |
|  | Мастер участка | 10 | 14 |  |  | + |
|  | Начальник участка | 12 | 12 |  |  | + |
|  | Мастер швейного цеха | 32 | 42 |  | 50 | + - |
|  | Главный энергетик | 24 | 80 | 155 |  |  |
|  | Инженер -электротехник | 36 | 158 | 45 |  |  |
|  | Инженер-электроник | 39 | 157 | 45 | 50 |  |
|  | Инженер - энергетик | 37 | 168 | 25 |  |  |
|  | Инженер - технолог | 194 | 313 | 100 |  |  |
|  | Инженер - конструктор | 54 | 157 | 25 |  |  |
|  | Инженер по наладке и испытаниям | 32 | 13 |  |  |  |
|  | Инженер-программист | 50 | 227 | 25 |  |  |
|  | Инженер - исследователь | 6 | 8 |  |  |  |
|  | Инженер - проектировщик | 13 | 55 | 15 |  |  |
|  | Инженер АСУП ТП | 30 | 142 | 50 | 100 |  |
|  | Инженер - строитель | 12 | 14 | 100 |  |  |
|  | Инженер - механик | 194 | 313 | 175 |  |  |
|  | Инженер - химик | 12 | 14 | 50 |  |  |
|  | Инженер по тестированию и наладке | 12 | 18 |  |  |  |
|  | Диспетчер произв. | 14 | 22 |  |  | + |
|  | Конструктор швейного оборудования | 35 | 157 | 25 |  |  |
|  | Специалист в области техники, не входящие в другие группы | 22 | 26 | 25 |  |  |
|  | Системный администратор | 14 | 47 | 35 |  | + |
|  | Мастер производства | 16 | 24 |  | 150 | + |
|  | Дизайнер промышленных изделий | 35 | 157 | 25 | 25 |  |
|  | Рук. спецподразделений | 14 | 18 | 50 |  | + |
|  | Специалист по базам данных и сетям | 20 | 79 | 45 | 25 |  |
|  | Испытатель деталей и приборов | 18 | 16 |  |  |  |
|  | Испытатель электрических машин, аппаратов и приборов | 14 | 14 | 20 |  |  |
|  | Контролер станочных и слесарных работ | 14 | 18 |  | 75 |  |
|  | Старший научный сотрудник | 4 | 2 |  |  |  |
| **Рабочие профессии:** | | | | | | | |
|  | Швея | 520 | 621 |  | 100 | + - |
|  | Электромонтер | 36 | 158 |  | 100 | + |
|  | Сварщики и газорезчики | 12 | 16 |  | 200 | + |
|  | Арматурщик | 6 | 12 |  | 275 | + |
|  | Закройщик | 24 | 36 |  | 100 | + - |
|  | Конструктор одежды | 18 | 24 |  | 50 |  |
|  | Слесари - сантехники и слесари трубопроводчики | 141 | 128 |  | 75 | + |
|  | Маляры и рабочие родственных занятий | 18 | 20 |  | 275 |  |
|  | Станочники и наладчики металлообрабатывающих станков | 76 | 97 |  | 200 |  |
|  | Электромонтажники и ремонтники электрического оборудования | 57 | 239 |  | 200 |  |
|  | Квалифицированные рабочие промышленности и рабочие родственных занятий, не входящие в другие группы |  | 323 |  |  |  |
|  | Сборщики электрического и электронного оборудования | 56 | 239 | 20 | 175 | + |
|  | Неквалифицированные работники, не входящие в другие группы | 3 | 10 |  |  |  |
|  | Фрезеровщик | 18 | 42 |  |  |  |
|  | Токарь | 26 | 54 |  |  |  |
|  | Зуборезчик | 4 | 12 |  |  |  |
|  | Шлифовщик | 8 | 14 |  |  |  |
|  | Оператор станков с ПУ | 26 | 127 | 35 | 75 |  |
|  | Прессовщик – вулканизаторщик | 12 | 19 |  |  |  |
|  | Транспортировщик | 4 | 12 | 0 |  | + |
|  | Столяр | 4 | 14 |  | 50 | + |
|  | Подсобный рабочий | 24 | 27 |  |  |  |
|  | Электрогазосварщик | 58 | 74 |  | 200 | + |
|  | Механик-наладчик | 16 | 52 |  | 100 |  |
|  | Комплектовщик | 4 | 12 |  |  |  |
|  | Кабельщик | 16 | 26 |  |  |  |
|  | Водитель погрузчика | 18 | 41 |  |  |  |
|  | Монтажник РЭА и приборов | 26 | 111 | 20 | 100 |  |
|  | Портной | 24 | 32 |  | 100 | + - |
|  | Программист | 17 | 69 |  | 25 |  |
|  | Наладчик станков и манипуляторов с ПУ | 26 | 127 | 20 | 50 |  |
|  | Чистильщик металла, отливок, изделий и деталей | 2 | 4 |  |  |  |
|  | Аппаратчик | 80 | 60 |  |  |  |
|  | Лаборант | 14 | 18 |  |  |  |
|  | Машинист | 24 | 13 |  | 75 |  |
|  | Уборщик производственных помещений | 65 | 45 |  |  |  |
|  | Физик, химик и специалисты родственных занятий | 4 | 14 | 65 | 75 |  |
|  | Оператор промышленных установок и машин, не входящие в другие группы | 40 | 70 |  | 150 |  |
|  | Техник в химическом производстве | 2 | 8 |  | 75 |  |
|  | Кладовщик | 4 | 16 |  |  |  |
|  | Техник – электрик | 4 | 13 |  |  | + |
|  | Контролер радиоэлектронной аппаратуры и приборов | 6 | 13 | 20 | 100 |  |
|  | Регулировщик, монтажник радиоэлектронной аппаратуры и приборов | 26 | 111 |  | 200 |  |
|  | Оператор полуавтоматической машины | 6 | 12 |  |  |  |
|  | Раскройщик материалов | 22 | 15 |  | - | + |
|  | Сборщик обуви | 60 | 80 |  | - |  |
|  | Оператор раскройной автоматической машины | 30 | 24 |  | - |  |
|  | **ИТОГО:** | **2859** | **6070** | **1840** | **4425** | **\*\*\*** |

\* Использованы контрольные цифры приема на обучение в вузах из официальных источников (на сайтах учреждений ВО);

\*\* Использованы опубликованные планы контрольных цифр приема в учреждениях СПО (по данным Министерства образования и молодежной политики Чувашской Республики);

\*\*\* Отмечены учебные программы, реализуемые в учреждениях ДПО Чувашской Республики по мере набора групп.

Приложение 2.

Текущая и прогнозная потребность в кадрах и обеспечение их подготовки для АПК Чувашской Республики на 2021-2024 годы (в разрезе профессий – 703 предприятия, 9710 работающих)

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **№** | **Профессия**  **по ОКЗ** | **Текущая потребность в кадрах на (01.08.2020)** | **Прогнозная потребность в кадрах на (31.12.2024)** | **Ежегодный набор на обучение** | | |
| ВО\* | СПО\*\* | ДПО\*\*\* |
| **Специалисты и служащие:** | | | | | | |
|  | Главный технолог производства | 5 | 7 | 70 |  |  |
|  | Бухгалтер | 21 | 24 | 70 | 300 |  |
|  | Ветеринарный врач | 20 | 14 | 56 |  | 15 |
|  | Зоотехник | 16 | 22 | 25 |  |  |
|  | Инженер | 1 | - | 50 |  |  |
|  | Инженер-механик | 4 | 30 | 100 | 200 |  |
|  | Инженер-технолог | 6 | 20 | 50 |  |  |
|  | Инженер-химик | 1 | 6 |  |  |  |
|  | Инженер-энергетик | 10 | 25 | 50 | 50 |  |
|  | Животновод | 20 | 40 | 50 | 100 |  |
|  | Агроном | 12 | 25 | 40 |  |  |
|  | Мерчендайзер | - | 2 |  |  |  |
|  | Механизатор | 8 | 14 |  |  | + |
|  | Механик | 10 | 12 | 15 |  | 120 |
|  | Микробиолог | 5 | 9 |  |  |  |
|  | Специалист по охране труда | 10 | 20 |  |  | 30 |
|  | Технолог по производству молока и молочных продуктов | 5 | 8 |  | 25 | + |
| **Рабочие профессии:** | | | | | | |
|  | Агент (по сопровождению грузов) | 5 | 10 |  |  | + |
|  | Аппаратчик мукомольного производства 5 разряда | 6 | 8 |  |  | 30 |
|  | Аппаратчик обработки зерна 5 разряда | 5 | 7 |  |  | 15 |
|  | Водитель | 45 | 82 |  |  | 2218 |
|  | Грузчик | 22 | 32 |  |  |  |
|  | Доярка | 30 | 40 |  |  | 10 |
|  | Кладовщик готовой продукции | 6 | 12 |  |  |  |
|  | Комбайнер | 15 | 40 |  | 50 | 20 |
|  | Кондитер | 10 | 18 |  | 150 |  |
|  | Контролер на КПП | 5 | 8 |  |  |  |
|  | Лаборант | 10 | 20 |  | 25 |  |
|  | Мастер цеха молочного производства | 7 | 10 |  |  |  |
|  | Обвальщик мяса | 4 | - |  |  |  |
|  | Оператор животноводческих комплексов и механизированных ферм | 2 | 6 |  |  |  |
|  | Оператор котельной | 5 | 9 |  |  | 70 |
|  | Оператор машинного доения | 21 | 35 |  |  | 15 |
|  | Оператор по искусственному осеменению | 1 | 1 |  |  | 15 |
|  | Пекарь | 10 | 10 |  |  |  |
|  | Разнорабочий | 10 | 17 |  |  |  |
|  | Рыбовод | 1 | - |  |  |  |
|  | Сварщик | 10 | 20 |  |  | 30 |
|  | Слесарь КИПиА | 5 | 10 |  | 50 |  |
|  | Слесарь по ремонту автомобилей | 10 | 25 |  |  |  |
|  | Слесарь-сантехник | 10 | 20 |  | 100 |  |
|  | Тестовод | 5 | 5 |  |  |  |
|  | Токарь | 8 | 12 |  | 50 |  |
|  | Тракторист-машинист | 46 | 83 |  |  | 1181 |
|  | Уборщик производственных и служебных помещений | 12 | 20 |  |  |  |
|  | Укладчик хлебобулочных изделий | 16 | 30 |  |  |  |
|  | Укладчик-упаковщик | 15 | 22 |  |  |  |
|  | Электромонтер по ремонту и обслуживанию электрооборудования | 10 | 17 |  | 125 | 30 |
|  | **ВСЕГО:** | **521** | **907** | **576** | **1125** | **\*\*\*** |

\* Использованы контрольные цифры приема на обучение в вузах из официальных источников (на сайтах учреждений ВО);

\*\* Использованы опубликованные планы контрольных цифр приема в учреждениях СПО (по данным Министерства образования и молодежной политики Чувашской Республики);

\*\*\* Отмечены учебные программы, реализуемые в учреждениях ДПО Чувашской Республики по мере набора групп.

Приложение 3.

Текущая и прогнозная потребность в кадрах и обеспечение их подготовки для строительства и ЖКХ Чувашской Республики на 2021-2024 годы (в разрезе профессий - 2842 предприятий, 15752 работающих)

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **№** | **Профессия**  **по ОКЗ** | **Текущая потребность в кадрах на (01.08.2020)** | **Прогнозная потребность в кадрах на (31.12.2024)** | **Ежегодный набор на обучение** | | |
| ВО\* | СПО\*\* | ДПО\*\*\* |
| **Специалисты и служащие:** | | | | | | |
| 1. | Инженер-строитель | 49 | 154 | 62 | 525 | + |
| 2. | Дорожное строительство | 42 | 118 |  | 100 | + |
| 3. | Проектант-конструктор | 9 | 16 | 22 |  |  |
| 4. | Технадзор в строительстве | 12 | 24 | 22 | 25 | + |
| 5. | Производитель работ | 9 | 227 |  | 125 |  |
| 6. | Инженер механик | 24 | 44 | 25 |  | + |
| 7. | Инженер энергетик | 45 | 76 | 155 | 25 |  |
| 8. | Инженер тепло-энергетик | 12 | 24 | 18 | 50 |  |
| 9. | Экономист | 16 | 24 | 21 | 300 | + |
| 10. | Юрист | 10 | 16 | 14 | 50 | + |
| **Рабочие профессии:** | | | | | | |
| 11. | Электромонтер по ремонту и обслуживан. электр. сетей, КИПиА | 20 | 34 | 24 | 6 | 4 |
| 12. | Слесарь по эксплуатации газовых сетей и оборуд. | 34 | 36 | 32 | 4 | - |
| 13. | Слесарь-ремонтник (АВР) | 18 | 32 | 24 | 8 | - |
|  | Слесарь-сантехник | 24 | 36 | 31 | 5 | - |
| 14. | Машинист автогрейдера | 28 | 128 | 9 | 5 | 4 |
| 16. | Дорожный рабочий | 54 | 396 | 384 | 12 | - |
| 17. | Водители категорий С, Д, Е | 42 | 154 | 132 | 20 | 2 |
| 18 | Заведующий сектором (жилого корпуса) | 96 | 108 | 86 | 16 | - |
| 19 | Мастер участка | 82 | 124 | 108 | 12 | 4 |
| 20 | Специалист по эксплуатации жилья | 148 | 172 | 132 | 38 | 2 |
| 21 | Специалист по водоснабжению | 84 | 144 | 123 | 18 | 3 |
| 22 | Специалист по теплоснабжению; | 106 | 149 | 115 | 32 | 2 |
| 23 | Специалист по газоснабжению; | 102 | 168 | 118 | 34 | 16 |
| 24 | Специалист по электроснабжению; | 447 | 484 | 308 | 74 | 102 |
| 25 | Специалист по благоустройству; | 495 | 683 | 643 | 38 | 2 |
| 26 | Подсобный рабочий (по спецтехнике) | 534 | 554 | 502 | 48 | 4 |
|  | **ИТОГО:** | **2542** | **4125** | **3110** | **1570** | **\*\*\*** |

\* Использованы контрольные цифры приема на обучение в вузах из официальных источников (на сайтах учреждений ВО);

\*\* Использованы опубликованные планы контрольных цифр приема в учреждениях СПО (по данным Министерства образования и молодежной политики Чувашской Республики);

\*\*\* Отмечены учебные программы, реализуемые в учреждениях ДПО Чувашской Республики по мере набора групп.

Приложение 4

Текущая и прогнозная потребность в кадрах и обеспечение их подготовки для транспорта и дорожного хозяйства Чувашской Республики на 2021-2024 гг. (в разрезе профессий - 1075 предприятий, 13139 работающих)

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **№** | **Профессия**  **по ОКЗ** | **Текущая потребность в кадрах на (01.08.2020)** | **Прогнозная потребность в кадрах на (31.12.2024)** | **Ежегодный набор на обучение** | | |
| ВО\* | СПО\*\* | ДПО\*\*\* |
| **Специалисты и служащие:** | | | | | | |
|  | Специалист по наземному обслуживанию воздушных судов | 10 | 12 |  |  | - |
|  | Инженер | 32 | 12 | 261 |  | - |
|  | Программист | 24 | 34 | 131 | 300 |  |
|  | Прораб | 42 | 36 |  | 50 |  |
|  | Ревизор по безопасности движения | 24 | 32 | 116 |  | + |
| **Рабочие профессии:** | | | | | | |
|  | Кассир | 48 | 42 |  |  |  |
|  | Водители легковых авт. | 280 | 97 |  | 116 | 1700 |
|  | Фельдшер | 28 | 14 |  | 25 |  |
|  | Пожарный (спасатель) | 22 | 11 |  | 50 |  |
|  | Авиационный техник по горюче-смазочным материалам | 2 | 4 |  |  |  |
|  | Водитель автобуса | 264 | 188 |  |  | 270 |
|  | Машинист спецмашин | 96 | 74 |  | 195 |  |
|  | Производитель работ | 148 | 170 |  |  |  |
|  | Геодезист | 12 | 12 |  | 25 | + |
|  | Механик | 62 | 64 | 168 | 275 | + |
|  | Строители зданий | 28 | 22 | 190 | 275 |  |
|  | Кладовщик | 272 | 174 |  |  |  |
|  | Аккумуляторщик | 32 | 38 |  |  | + |
|  | Водитель троллейбуса | 162 | 140 |  |  | + |
|  | Жестянщик | 32 | 28 |  | 75 |  |
|  | Кондуктор | 290 | 60 |  |  |  |
|  | Маляр | 32 | 24 |  |  |  |
|  | Мойщик-уборщик подвижного состава | 201 | 82 |  |  |  |
|  | Обмотчик элементов электрических машин | 24 | 22 |  | 86 | + |
|  | Обойщик | 22 | 20 |  |  |  |
|  | Обходчик путей и искусственных со-оружений | 8 | 6 |  | 69 | + |
|  | Оператор движения | 12 | 14 | 111 |  |  |
|  | Подсобный рабочий | 797 | 427 |  |  |  |
|  | Прессовщик-вулканизаторщик | 24 | 22 |  |  |  |
|  | Ремонтировщик резиновых изделий | 28 | 24 |  |  |  |
|  | Слесарь механосборочных работ | 92 | 78 |  | 164 |  |
|  | Слесарь по ремонту подвижного состава | 96 | 54 |  | 120 |  |
|  | Слесарь-сантехник | 79 | 82 |  |  |  |
|  | Слесарь по ремонту  электрооборудования | 54 | 58 |  | 250 | + |
|  | Столяр | 16 | 18 |  | 50 |  |
|  | Токарь | 24 | 28 |  | 50 |  |
|  | Уборщики | 54 | 62 |  |  |  |
|  | Шлифовщик 4 разряда | 24 | 22 |  |  |  |
|  | Электрогазосварщик | 48 | 42 |  | 75 | 80 |
|  | Электромонтер | 39 | 18 |  | 150 | 30 |
|  | **ИТОГО:** | **3584** | **2367** | **806** | **2150** | **\*\*\*** |

\* Использованы контрольные цифры приема на обучение в вузах из официальных источников (на сайтах учреждений ВО);

\*\* Использованы опубликованные планы контрольных цифр приема в учреждениях СПО (по данным Министерства образования и молодежной политики Чувашской Республики);

\*\*\* Отмечены учебные программы, реализуемые в учреждениях ДПО Чувашской Республики по мере набора групп.

Приложение 5.

Текущая и прогнозная потребность в кадрах и обеспечение их подготовки для сферы торговли и общественного питания Чувашии на 2021-2024 годы (в разрезе профессий - 6150 организаций, 30945 работающих)

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **№** | **Профессия**  **по ОКЗ** | **Текущая потребность в кадрах на (01.08.2020)** | **Прогнозная потребность в кадрах на (31.12.2024)** | **Ежегодный набор на обучение** | | |
| ВО\* | СПО\*\* | ДПО\*\*\* |
| **Специалисты и служащие:** | | | | | | |
|  | Руководители организаций | 56 | 35 | 60 |  | + |
|  | Специалисты по финан. деятельности | 112 | 63 | 60 | 75 | + |
|  | Менеджер по продажам | 1348 | 454 | 100 | 50 | + |
|  | Специалист по охране труда | 149 | 174 | 50 | 50 | + |
|  | Администратор | 156 | 98 | 50 |  |  |
|  | Зав. производством обществен. питания | 64 | 49 |  | 25 |  |
| **Рабочие профессии:** | | | | | | |
|  | Повар | 246 | 227 |  | 300 |  |
|  | Буфетчик | 338 | 246 |  | 50 | + |
|  | Водитель автомобиля | 42 | 48 |  |  | 1700 |
|  | Кладовщик | 54 | 27 |  |  | + |
|  | Сборщик | 10 | 16 |  | 50 |  |
|  | Продавец | 2570 | 1094 |  |  | + |
|  | Уборщики территорий и подсобные р. | 96 | 54 | - | - | + |
|  | **ИТОГО:** | **5241** | **2345** | **320** | **600** | **\*\*\*** |

\* Использованы контрольные цифры приема на обучение в вузах из официальных источников (на сайтах учреждений ВО);

\*\* Использованы опубликованные планы контрольных цифр приема в учреждениях СПО (по данным Министерства образования и молодежной политики Чувашской Республики);

\*\*\* Отмечены учебные программы, реализуемые в учреждениях ДПО Чувашской Республики по мере набора групп.

Приложение 6.

Текущая и прогнозная потребность в кадрах и обеспечение их подготовки для системы образования Чувашской Республики на 2021-2024 годы (в разрезе профессий - 2479 учреждений, 76961 работающих)

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **№** | **Профессия по ОКЗ** | **Текущая потребность в кадрах на (01.08.2020)** | **Прогнозная потребность в кадрах на (31.12.2024)** | **Ежегодный набор на обучение** | | |
| ВО\* | СПО\*\* | ДПО\*\*\* |
| **Специалисты и служащие:** | | | | | | |
|  | Заведующий хозяйством  (с функцией закупщика) | 18 | 37 |  |  |  |
|  | Заместитель директора | 4 | 8 |  |  |  |
|  | музыкальный руководитель | 58 | 108 | 20 | 25 |  |
|  | Учитель-логопед/дефектолог | 23 | 60 | 67 |  |  |
|  | инструктор по физкультуре/инструктор по плаванию | 27 | 62 | 35 | 75 |  |
|  | педагог психолог | 28 | 58 | 103 |  | + |
|  | Педагог дополнит.  образования | 48 | 62 | 60 |  | + |
|  | Воспитатель | 620 | 495,5 | 72 | 150 | + |
|  | Программист | 24 | 36 | 30 |  | + |
|  | специалист по ох.труда | 16 | 26 |  |  | + |
|  | специалист по кадрам/администратор | 8 | 28 |  |  | + |
|  | Учитель русского языка и литературы | 90 | 77 | 31 |  |  |
|  | Учитель математики | 114 | 128 | 30 |  |  |
|  | Учитель английского языка | 86 | 87 | 40 |  |  |
|  | Учитель немецкого языка | 14 | 32 | 40 |  |  |
|  | учитель физики | 14 | 26 | 55 |  |  |
|  | уч. физики-астрономии | 16 | 18 |  |  |  |
|  | Учитель нач. классов | 62 | 78 | 32 | 75 |  |
|  | Учитель чув.языка и литер | 14 | 26 | 30 |  |  |
|  | Учитель технологии | 26 | 21 | 15 |  |  |
|  | Учитель информатики | 8 | 34 | 100 |  |  |
|  | Учитель географии | 6 | 17 | 58 |  |  |
|  | Уч. биологии-химии | 32 | 70 | 70 |  |  |
|  | Учитель истории | 8 | 11 | 48 |  |  |
|  | Старший вожатый | 10 | 19 |  |  | + |
|  | Соц. Педагог | 6 | 16 |  |  |  |
|  | Инженер | 2 | 15 |  |  |  |
|  | Диспетчер | 2 | 16 |  |  | + |
|  | Мастер ПО | 12 | 30 |  |  | + |
|  | Ст. мастер | 4 | 6 |  |  | + |
|  | Преподаватель/учитель | 226 | 271 |  |  |  |
|  | Тренер-преподаватель | 10 | 59 |  |  |  |
|  | Руководитель физвоспитания | 10 | 11 |  |  |  |
|  | Педагог организатор | 12 | 12 |  |  | + |
|  | Методист | 36 | 43 |  |  |  |
|  | Делопроизводитель | 12 | 11 |  |  | + |
|  | Механик | 6 | 12 |  |  | 120 |
|  | Юрисконсульт | 6 | 8 | 40 |  | + |
|  | Нач. отдела контроля и управления персонал. | 6 | 10 |  |  | + |
| **Рабочие профессии:** | | | | | | |
|  | Слесарь ремонтник | 5 | 8 |  |  | 3 |
|  | Рабочий по обслужив. зданий | 8 | 26 |  |  |  |
|  | Настройщик музык инструментов | 5 | 8 |  |  |  |
|  | техник | 4 | 9 |  |  |  |
|  | Водитель | 4 | 31 |  |  | 1700 |
|  | Электромонтер | 4 | 13 |  |  | 30 |
|  | Сторож | 16 | 97 |  |  |  |
|  | Повар/шеф-повар | 210 | 219 |  | 300 | + |
|  | Кухонный работник | 62 | 56 |  |  | + |
|  | Подсобный рабочий | 24 | 36 |  |  |  |
|  | Машинист по стирке белья | 16 | 43 |  |  |  |
|  | Кастелянша | 12 | 27 |  |  |  |
|  | Оператор газов. Уст | 4 | 6 |  |  |  |
|  | Дворник | 8 | 19 |  |  |  |
|  | Рабочий по комплексн. обслуживанию зданий | 6 | 12 |  |  |  |
|  | Уборщик служебных помещений | 51 | 77 |  |  |  |
|  | Бухгалтер | 91 | 9 | 70 | 300 | + |
|  | Дежурный по общ. | 6 | 12 |  |  |  |
|  | Преподаватель-организатор ОБЖ | 6 | 19 |  |  | + |
|  | Секретарь | 4 | 9 |  | 25 | + |
|  | Социальный педагог | 6 | 9 |  |  |  |
|  | Дизайнер | 4 | 6 | 30 | 25 |  |
|  | Кассир-контролер | 16 | 10 |  |  | + |
|  | **ИТОГО:** | **2296** | **2905** | **1076** | **975** | **\*\*\*** |

\* Использованы контрольные цифры приема на обучение в вузах из официальных источников (на сайтах учреждений ВО);

\*\* Использованы опубликованные планы контрольных цифр приема в учреждениях СПО (по данным Министерства образования и молодежной политики Чувашской Республики);

\*\*\* Отмечены учебные программы, реализуемые в учреждениях ДПО Чувашской Республики по мере набора групп.

Приложение 7

Текущая и прогнозная потребность в кадрах и обеспечение их подготовки для системы здравоохранения и социальной сферы Чувашии на 2021-2024 годы (в разрезе профессий - 484 учреждений, 33065 работающих)

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **№** | **Профессия**  **по ОКЗ** | **Текущая потребность в кадрах на (01.08.2020)** | **Прогнозная потребность в кадрах на (31.12.2024)** | **Ежегодный набор на обучение** | | |
| ВО\* | СПО\*\* | ДПО\*\*\* |
| **Специалисты:** | | | | | | |
|  | Врач-терапевт | 18 | 34 | 100 |  |  |
|  | Врач-оториноларинголог | 10 | 18 | 12 |  |  |
|  | Врач-физиотерапевт | 10 | 20 |  |  |  |
|  | Провизоры | 23 | 17 | 25 |  |  |
|  | Фармацевты | 42 | 34 | 25 | 25 |  |
|  | Врач-психиатр | 35 | 28 | 12 |  |  |
|  | Врач судебно-психиатрический эксперт | 4 | 1 | 12 |  | + |
|  | Врач-психотерапевт | 7 | 12 |  |  |  |
|  | Специалист по клинингу | 12 | 12 |  |  |  |
|  | Юрист(делопроизводство) | 10 | 14 | 15 | 50 |  |
|  | Бухгалтер | 8 | 12 |  | 100 |  |
|  | Заведующий лечебным отделением | 4 | 4 |  |  |  |
|  | Врач-невролог | 4 | 10 | 22 |  |  |
|  | Врач-эндокринолог | 4 | 8 |  |  |  |
|  | Врач-косметолог | 8 | 10 |  |  |  |
|  | Врач-дерматовенеролог | 8 | 8 |  |  |  |
|  | Врач-диетолог | 8 | 8 |  |  |  |
|  | Врач-педиатр | 14 | 34 | 57 |  |  |
|  | Врач по медицинской реабилитации | 6 | 12 |  |  |  |
|  | Врач травмотолог-ортопед | 5 | 12 |  |  |  |
|  | Врач-пульмонолог | 8 | 8 | 9 |  |  |
|  | Врач-профпатолог | 4 | 6 |  |  |  |
|  | Врач-рефлексотерапевт | 6 | 8 |  |  |  |
|  | Врач-кардиолог | 12 | 22 | 14 |  |  |
|  | Врач функциональной диагностики | 8 | 12 |  |  |  |
|  | Медицинский психолог | 6 | 10 |  |  |  |
|  | Медицинский статистик | 4 | 4 |  |  |  |
|  | Логопед | 8 | 12 |  |  |  |
|  | Инструктор по лечебной физкультуре | 8 | 12 |  | 50 |  |
| 32 | Специалист по социальной работе | 38 | 42 |  |  |  |
| 33 | Психолог в социальной сфере | 10 | 15 |  |  |  |
| 34 | Экономист | 10 | 10 | 20 | 300 |  |
| 35 | Программист | 12 | 30 | 200 | 250 |  |
| 36 | Ведущий специалист-эксперт | 15 | - |  |  |  |
| 37 | Инженер | 4 | 18 | 200 | 150 |  |
| 38 | Делопроизводитель | 5 | 12 |  |  |  |
| 39 | Специалист по охране труда | 6 | 14 |  |  |  |
| 40 | Специалист в сфере закупок | 14 | 14 |  |  |  |
| **Рабочие профессии:** | | | | | | |
| 41 | Медицинская сестра | 43 | 52 |  | 175 |  |
| 42 | Старшая медсестра | 18 | 24 |  |  |  |
| 43 | Завхоз | 8 | 12 |  |  |  |
| 44 | Слесарь-сантехник | 16 | 24 |  | 75 |  |
| 45 | Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий | 14 | 16 |  | 25 |  |
| 46 | Дезинфектор | 10 | 14 |  |  |  |
| 47 | Уборщики производственных и служебных помещений | 24 | 28 |  |  |  |
| 48 | Сиделка | 18 | 22 |  |  |  |
| 49 | Сторож | 10 | 14 |  |  |  |
| 50 | Водитель автомобиля | 14 | 18 |  |  |  |
| 53 | Машинист по стирке и ремонту спецодежды | 4 | 4 |  |  |  |
|  | **ИТОГО:** | **597** | **785** | **723** | **1200** | **\*\*\*** |

\* Использованы контрольные цифры приема на обучение в вузах из официальных источников (на сайтах учреждений ВО, в т.ч. специализации по интернатуре);

\*\* Использованы опубликованные планы контрольных цифр приема в учреждениях СПО (по данным Министерства образования и молодежной политики Чувашской Республики и дополнительно на сайтах медучилищ);

\*\*\* Отмечены учебные программы, реализуемые в учреждениях ДПО Чувашской Республики по мере набора групп.

Приложение 8

Текущая и прогнозная потребность в кадрах и обеспечение их подготовки для сферы информатизации и связи Чувашской Республики на 2021-2024 годы (в разрезе профессий - 547 организаций, 5725 работающих)

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **№** | **Профессия**  **по ОКЗ** | **Текущая потребность в кадрах на (01.08.2020)** | **Прогнозная потребность в кадрах на (31.12.2024)** | **Ежегодный набор на обучение** | | |
| ВО\* | СПО\*\* | ДПО\*\*\* |
| 1 | Администратор | 18 | 26 |  | 25 |  |
| 2 | Аналитик программного обеспечения | 12 | 13 |  |  |  |
| 3 | Архитектор программного обеспечения | 12 | 13 | 5 |  |  |
| 4 | Веб-дизайнер | 18 | 23 | 70 |  | + |
| 5 | Веб-программист | 18 | 27 | 145 | 250 |  |
| 6 | Главный редактор | 8 | - |  |  |  |
| 7 | Дизайнер | 16 | 14 | 30 | 25 | + |
| 8 | Журналист | 12 | 11 | 28 |  |  |
| 10 | Инженер | 8 | 10 | 28 |  |  |
| 11 | Менеджер | 4 | 8 |  |  | + |
| 12 | Менеджер по рекламе | 8 | 12 |  | 25 | + |
| 14 | Редактор | 13 | 3 | 28 |  |  |
| 15 | Редактор музыкальный радиовещания | 4 | 4 | 7 | 25 |  |
| 16 | Редактор по выпуску | 4 | 4 | 28 |  |  |
| 17 | Режиссер монтажа | 5 | 4 |  |  |  |
| 18 | Режиссер телевидения | 4 | 4 |  |  |  |
| 20 | Системный аналитик | 16 | 12 | 5 |  |  |
| 21 | Специалист по кибербезопасности | 18 | 25 | 30 | 50 |  |
| 22 | Старший администратор | 14 | 18 | 72 |  |  |
| 23 | Старший редактор радиовещания | 5 | 8 | 30 |  |  |
| 24 | Старший редактор телевидения | 2 | 4 |  |  |  |
| 25 | Специалисты по информ (более 14 специализац.) | 114 | 467 |  |  |  |
| 26 | Консультант по кинотехнологическому оборудованию | 2 |  |  |  |  |
| 27 | Корреспондент | 20 |  | 28 |  |  |
| 28 | Тестировщик | 4 | 3 |  |  |  |
| 29 | Технический редактор | 4 | 4 | 28 |  |  |
| 30 | Тимлид | 3 | 3 | 5 |  | + |
| **Рабочие профессии:** | | | | | | |
| 31 | Водитель | 8 | 16 |  |  |  |
| 32 | Кассир | 20 |  |  |  |  |
| 33 | Кинооператор | 12 |  |  |  |  |
| 34 | Мобильный разработчик | 12 | 2 |  |  |  |
| 35 | Оператор игрового зала | 16 |  |  |  |  |
| 36 | Переплетчик | 8 | 2 |  |  |  |
| 37 | Печатник плоской печати | 8 | 2 |  |  |  |
| 38 | Продюсер телевизионных и радио-программ | 1 | 1 |  |  |  |
| 39 | Телеоператор | 5 | 5 |  |  |  |
|  | **ИТОГО:** | **547** | **674** | **567** | **400** | **\*\*\*** |

\* Использованы контрольные цифры приема на обучение в вузах из официальных источников (на сайтах учреждений ВО);

\*\* Использованы опубликованные планы контрольных цифр приема в учреждениях СПО (по данным Министерства образования и молодежной политики Чувашской Республики);

\*\*\* Отмечены учебные программы, реализуемые в учреждениях ДПО Чувашской Республики по мере набора групп.

Приложение 9.1

**Оценка потребности промышленности Чувашской Республики в бакалаврах**

(по данным Минпромэнерго Чувашии и ФГБОУ ВО «Чувашский государственный университет им. И.Н. Ульянова» на период с 01.09.2021 г. по 01.09.2025 г.)

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **№п/п** | **Код, наименование направления подготовки** | | **Наименование профиля** | | **Год** | | | | | | | | | |
| **2021** | | **2022** | | **2023** | | **2024** | | **2025** | |
|  | | 09.03.01 Информатика и вычислительная техника | | Вычислительные машины, комплексы, системы и сети | | 4 | | 9 | | 13 | | 17 | | 21 | |
|  | |  | | Программное обеспечение средств вычислительной техники и автоматизированных систем | | 16 | | 39 | | 58 | | 82 | | 107 | |
|  | |  | | Программное обеспечение автоматизированных систем электроэнергетики | | 17 | | 34 | | 51 | | 69 | | 87 | |
|  | | 09.03.03 Прикладная информатика | | Информатизация предприятий и организаций | | 13 | | 24 | | 36 | | 47 | | 63 | |
|  | |  | | Прикладная информатика в дизайне | |  | | 1 | | 2 | | 3 | | 4 | |
|  | | 09.03.04 Программная инженерия | | Управление разработкой программных проектов | | 13 | | 28 | | 38 | | 55 | | 70 | |
|  | | 10.03.01 Информационная безопасность | | Информационно-аналитические системы финансового мониторинга | | 4 | | 8 | | 11 | | 14 | | 18 | |
|  | | 11.03.01 Радиотехника | | Радиотехнические средства передачи, приема и обработки сигналов | | 14 | | 29 | | 44 | | 60 | | 76 | |
|  | | 11.03.04 Электроника и наноэлектроника | | Промышленная электроника | | 25 | | 54 | | 55 | | 106 | | 132 | |
|  | | 13.03.01 Теплоэнергетика и теплотехника | | Промышленная теплоэнергетика | | 10 | | 19 | | 42 | | 53 | | 68 | |
|  | | 13.03.02 Электроэнергетика и электротехника | | Электроснабжение | | 36 | | 75 | | 114 | | 158 | | 195 | |
|  | |  | | Релейная защита и автоматизация электроэнергетических систем | | 48 | | 97 | | 148 | | 184 | | 227 | |
|  | |  | | Электропривод и автоматика | | 21 | | 48 | | 71 | | 90 | | 108 | |
|  | |  | | Электротехнологические установки и процессы, установки и приборы электронагрева | | 7 | | 14 | | 18 | | 24 | | 30 | |
|  | |  | | Электрическое хозяйство и сети предприятий, организаций и учреждений; электрооборудование низкого и высокого напряжения | | 20 | | 43 | | 66 | | 85 | | 109 | |
|  | |  | | Электрические и электронные аппараты | | 20 | | 40 | | 64 | | 81 | | 99 | |
|  | |  | | Электроизоляционная кабельная и конденсаторная техника | | 5 | | 7 | | 12 | | 15 | | 20 | |
|  | |  | | Интеллектуальные электроэнергетические системы и сети | | 11 | | 23 | | 35 | | 49 | | 61 | |
|  | | 15.03.01 Машиностроение | | Технологии, оборудование и автоматизация машиностроительных производств | | 194 | | 232 | | 270 | | 313 | | 361 | |
|  | |  | | Машины и технология литейного производства | | 76 | | 83 | | 90 | | 97 | | 104 | |
|  | | 15.03.05 Конструкторско-технологическое обеспечение машиностроительных производств | | Конструкторско-технологическое обеспечение высокоэффективных процессов обработки материалов | | 35 | | 75 | | 116 | | 157 | | 210 | |
|  | | 15.03.06 Мехатроника и робототехника | | Мехатронные системы  ***– заочное обучение*** | | 2 | | 4 | | 6 | | 8 | | 10 | |
|  | | 23.03.02Наземные транспортно-технологические комплексы | | Автомобили и тракторы | | 12 | | 24 | | 36 | | 47 | | 58 | |
|  | | 27.03.01  Стандартизация и метрология | | Метрология и стандартизация в отраслях | | 2 | | 2 | | 4 | | 4 | | 4 | |
|  | | 27.03.02  Управление качеством | | Управление качеством в производственно-технологических системах | | 2 | | 2 | | 4 | | 4 | | 4 | |
|  | | 27.03.04 Управление в технических системах | | Автономные информационные и управляющие системы» | | 8 | | 15 | | 23 | | 34 | | 43 | |
|  | | **ИТОГО по бакалавриату:** | |  | | **615** | | **1029** | | **1427** | | **1856** | | **2289** | |

Приложение 9.2

**Оценка потребности промышленности Чувашской Республики в специалистах**

(по данным Минпромэнерго Чувашии и ФГБОУ ВО «Чувашский государственный

университет им. И.Н. Ульянова» на период с 01.09.2021 г. по 01.09.2025 г.)

|  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **№п/п** | **Код, наименование направления подготовки** | **Наименование профиля** | **Год** | | | | |
| **2021** | **2022** | **2023** | **2024** | **2025** |
| 1 | 10.05.03 Информационная безопасность автоматизированных систем | Безопасность открытых информационных систем | 4 | 8 | 13 | 19 | 27 |
| 2 | 11.05.01 Радиоэлектронные системы и комплексы» | Цифровые системы радиоуправления | 4 | 8 | 12 | 16 | 20 |
|  | **ИТОГО по специалитету:** |  | **8** | **16** | **25** | **35** | **47** |

Приложение 9.3

**Оценка потребности промышленности Чувашской Республики в магистрах**

(по данным Минпромэнерго Чувашии и ФГБОУ ВО «Чувашский государственный университет им. И.Н. Ульянова» на период с 01.09.2021 г. по 01.09.2025 г.)

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **№п/п** | **Код, наименование направления подготовки** | | **Наименование профиля** | | **Год** | | | | | | | | | |
| **2021** | | **2022** | | **2023** | | **2024** | | **2025** | |
|  | | 09.04.01 Информатика и вычислительная техника | | Программное и аппаратное обеспечение информационных и автоматизированных систем | | 17 | | 37 | | 56 | | 76 | | 98 | |
|  | | 09.04.03 Прикладная информатика | | Информатизация предприятий и организаций | | 7 | | 15 | | 24 | | 32 | | 42 | |
|  | | 09.04.04 Программная инженерия | | Методы и алгоритмы обработки данных в информационно-вычислительных системах | | 4 | | 11 | | 18 | | 25 | | 33 | |
|  | | 11.04.01 Радиотехника | | Системы и устройства передачи, приема и обработки информации | | 9 | | 16 | | 24 | | 32 | | 40 | |
|  | | 11.04.04 Электроника и наноэлектроника | | Силовая электроника | | 12 | | 25 | | 37 | | 51 | | 65 | |
|  | | 13.04.01 Теплоэнергетика и теплотехн. | | Технология производства электрической и тепловой энергии | | 5 | | 10 | | 15 | | 20 | | 26 | |
|  | | 13.04.02 Электроэнергетика и электротехника | | Менеджмент в электроэнергетике и электротехнике | | 24 | | 50 | | 64 | | 80 | | 86 | |
|  | |  | | Цифровые электроэнергетические системы и сети | | 16 | | 32 | | 49 | | 66 | | 82 | |
|  | |  | | Цифровой электропривод и преобразовательная техника | | 2 | | 4 | | 6 | | 7 | | 7 | |
|  | |  | | Общая теория электромеханического преобразования энергии | | 2 | | 4 | | 6 | | 8 | | 10 | |
|  | |  | | Электрические аппараты управления и распределения энергии | | 9 | | 18 | | 27 | | 37 | | 45 | |
|  | |  | | Автоматизированные электромеханические комплексы и системы | | 4 | | 8 | | 12 | | 15 | | 18 | |
|  | |  | | Автоматика энергосистем | | 27 | | 53 | | 79 | | 105 | | 130 | |
|  | |  | | Управление энергосберегающими режимами электрооборудования технологических установок, электротехнических комплексов и систем | | 3 | | 6 | | 9 | | 12 | | 15 | |
|  | | 15.04.04 Автоматиза-ция технологических процессов и произв-в | | Автоматизация производственных процессов в машиностроении | | 18 | | 41 | | 67 | | 93 | | 127 | |
|  | | 27.04.04 Управление в технич. системах | | Встраиваемые системы управления | | 8 | | 18 | | 31 | | 46 | | 63 | |
|  | | **ИТОГО по магистратуре:** | |  | | **167** | | **348** | | **524** | | **705** | | **887** | |

**Приложение 10.**

**Перечень наиболее дефицитных профессий на рынке труда Чувашии по отраслям**

Приложение 10.1

Наиболее востребованные профессии на рынке труда

для промышленности Чувашской Республики на 2021-2024 годы (в разрезе профессий – 2479 предприятий, 76961 работающих)

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **№** | **Профессия**  **по ОКЗ** | | **Текущая потребность в кадрах на (01.08.2020)** | | **Прогнозная потребность в кадрах на (31.12.2024)** | | | **План набора на обучение** | | |
| ВО \* | СПО\*\* | ДПО\*\*\* |
| **Самые востребованные профессии** | | | | | | | | | | |
|  | Инженер - технолог | | 194 | | 313 | | | 100 |  |  |
|  | Инженер - механик | | 194 | | 313 | | | 175 |  |  |
| 3. | | Инженер -электротехник | | 36 | | 158 | 45 | |  |  |
| 4. | | Инженер-электроник | | 39 | | 157 | 45 | | 50 |  |
| 5. | | Инженер - энергетик | | 37 | | 168 | 25 | |  |  |
| 6. | | Инженер - технолог | | 194 | | 313 | 100 | |  |  |
| 7. | | Инженер - конструктор | | 54 | | 157 | 25 | |  |  |
| 8. | | Инженер-программист | | 50 | | 227 | 25 | |  |  |
| 9. | | Инженер - механик | | 194 | | 313 | 175 | |  |  |
| 10 | Швея | | 520 | | 621 | | |  | 100 | + - |
| 11 | Слесари - сантехники и слесари трубопроводчики | | 141 | | 128 | | |  | 75 | + |
| 12 | Аппаратчик | | 80 | | 60 | | |  |  |  |
| 13 | Станочники и наладчики металлообрабатывающих станков | | 76 | | 97 | | |  | 200 |  |
| 14 | Уборщик производственных помещений | | 65 | | 45 | | |  |  |  |
| 15 | Сборщик обуви | | 60 | | 80 | | |  | - |  |
| 16 | | Сборщики электрического и электронного оборудования | | 56 | | 239 | 20 | | 175 | + |
| 17 | | Токарь | | 26 | | 54 |  | |  |  |
| 18 | | Электрогазосварщик | | 58 | | 74 |  | | 200 | + |
| 19 | | Механик-наладчик | | 16 | | 52 |  | | 100 |  |
| 20 | | Монтажник РЭА и приборов | | 26 | | 111 | 20 | | 100 |  |
| 21 | | Регулировщик, монтажник радиоэлектронной аппаратуры и приборов | | 26 | | 111 |  | | 200 |  |
| 22 | Электромонтажники и ремонтники электрического оборудования | | 57 | | 239 | | |  | 200 |  |

Приложение 10.2

Наиболее востребованные профессии на рынке труда

для АПК Чувашской Республики на 2021-2024 годы (в разрезе профессий – 703 предприятия, 9710 работающих)

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **№** | **Профессия**  **по ОКЗ** | **Текущая потребность в кадрах на (01.08.2020)** | | **Прогнозная потребность в кадрах на (31.12.2024)** | **Ежегодный набор на обучение** | | | |
| ВО\* | СПО\*\* | ДПО\*\*\* | |
| **Самые востребованные профессии** | | | | | | | |
|  | Тракторист-машинист | 46 | 83 | |  |  | 1181 |
|  | Водитель | 45 | 82 | |  |  | 2218 |
|  | Доярка | 30 | 40 | |  |  | 10 |
|  | Грузчик | 22 | 32 | |  |  |  |
|  | Оператор машинного доения | 21 | 35 | |  |  | 15 |
|  | Бухгалтер | 21 | 24 | | 70 | 300 |  |
|  | Ветеринарный врач | 20 | 14 | | 56 |  | 15 |
|  | Животновод | 20 | 40 | | 50 | 100 |  |
|  | Зоотехник | 16 | 22 | | 25 |  |  |
|  | Укладчик хлебобулочных изделий | 16 | 30 | |  |  |  |
|  | Комбайнер | 15 | 40 | |  | 50 | 20 |

.

Приложение 10.3

Текущая и прогнозная потребность в кадрах и обеспечение их подготовки для строительства и ЖКХ Чувашской Республики (2021-2024 гг.).

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **№** | | **Профессия**  **по ОКЗ** | **Текущая потребность в кадрах на (01.08.2020)** | | **Прогнозная потребность в кадрах на (31.12.2024)** | | **Ежегодный набор на обучение** | | | |
| ВО\* | СПО\*\* | | ДПО\*\*\* |
| **Самые востребованные профессии** | | | | | | | | | | |
|  | Подсобный рабочий (по спецтехнике) | | | 534 | | 554 | 502 | | 48 | 4 |
|  | Специалист по благоустройству; | | | 495 | | 683 | 643 | | 38 | 2 |
|  | Специалист по электроснабжению; | | | 447 | | 484 | 308 | | 74 | 102 |
|  | Специалист по эксплуатации жилья | | | 148 | | 172 | 132 | | 38 | 2 |
|  | Специалист по теплоснабжению; | | | 106 | | 149 | 115 | | 32 | 2 |
|  | Специалист по газоснабжению; | | | 102 | | 168 | 118 | | 34 | 16 |
|  | Заведующий сектором (жилого корпуса) | | | 96 | | 108 | 86 | | 16 | - |
|  | Специалист по водоснабжению | | | 84 | | 144 | 123 | | 18 | 3 |
|  | Мастер участка | | | 82 | | 124 | 108 | | 12 | 4 |
|  | Дорожный рабочий | | | 54 | | 396 | 384 | | 12 | - |
|  | Инженер-строитель | | | 49 | | 154 | 62 | | 525 | + |
|  | Инженер энергетик | | | 45 | | 76 | 155 | | 25 |  |
|  | Машинист автогрейдера | | | 28 | | 128 | 9 | | 5 | 4 |
|  | Водители категорий С, Д, Е | | | 42 | | 154 | 132 | | 20 | 2 |

Приложение 10.4

Текущая и прогнозная потребность в кадрах и обеспечение их подготовки для транспорта и дорожного хозяйства Чувашской Республики (2021-2024 гг.).

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **№** | | **Профессия**  **по ОКЗ** | | **Текущая потребность в кадрах на (01.08.2020)** | **Прогнозная потребность в кадрах на (31.12.2024)** | | **Ежегодный набор на обучение** | | | |
| ВО\* | СПО\*\* | ДПО\*\*\* | |
| **Самые востребованные профессии** | | | | | | | | | | |
|  | Подсобный рабочий | | 797 | | | 427 |  |  | |  |
|  | Кондуктор | | 290 | | | 60 |  |  | |  |
|  | Водители легковых авт. | | 280 | | | 97 |  | 116 | | 1700 |
|  | Кладовщик | | 272 | | | 174 |  |  | |  |
|  | Водитель автобуса | | 264 | | | 188 |  |  | | 270 |
|  | Мойщик-уборщик подвижного состава | | 201 | | | 82 |  |  | |  |
|  | Водитель троллейбуса | | 162 | | | 140 |  |  | |  |
|  | Производитель работ | | 148 | | | 170 |  |  | |  |
|  | Слесарь по ремонту подвижного состава | | 96 | | | 54 |  | + | |  |
|  | Машинист спецмашин | | 96 | | | 74 |  |  | |  |
|  | Механик | | 62 | | | 64 | 168 | 275 | | + |
|  | Слесарь механосборочных работ | | 92 | | | 78 |  | 164 | |  |
|  | Слесарь-сантехник | | 79 | | | 82 |  |  | |  |
|  | Слесарь по ремонту  электрооборудования | | 54 | | | 58 |  | 250 | | + |

Приложение 10.5

Текущая и прогнозная потребность в кадрах и обеспечение их подготовки для сферы торговли и общественного питания Чувашии на 2021-2024 годы (в разрезе профессий - 6150 организаций, 30945 работающих)

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **№** | | **Профессия**  **по ОКЗ** | | **Текущая потребность в кадрах на (01.08.2020)** | | **Прогнозная потребность в кадрах на (31.12.2024)** | **Ежегодный набор на обучение** | | | | |
| ВО\* | СПО\*\* | | ДПО\*\*\* | |
| **Самые востребованные профессии** | | | | | | | | | | | |
|  | Продавец | | 2570 | | 1094 | |  | |  | | + |
|  | Менеджер по продажам | | 1348 | | 454 | | 100 | |  | | + |
|  | Буфетчик | | 338 | | 246 | |  | |  | | + |
|  | Повар | | 246 | | 227 | |  | | 300 | |  |
|  | Администратор | | 156 | | 98 | | 50 | |  | |  |
|  | Специалисты по финан. деятельности | | 112 | | 63 | | 60 | | 75 | | + |
|  | Специалист по охране труда | | 149 | | 174 | | 50 | | 50 | | + |
|  | Зав. производством обществен. питания | | 64 | | 49 | |  | | 25 | |  |
|  | Кладовщик | | 54 | | 27 | |  | |  | | + |

Приложение 10.6

Текущая и прогнозная потребность в кадрах и обеспечение их подготовки для системы образования Чувашской Республики на 2021-2024 годы (в разрезе профессий - 2479 учреждений, 76961 работающих)

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **№** | | **Профессия**  **по ОКЗ** | | **Текущая потребность в кадрах на (01.08.2020)** | | **Прогнозная потребность в кадрах на (31.12.2024)** | | **Ежегодный набор на обучение** | | | |
| ВО\* | СПО\*\* | | ДПО\*\*\* |
| **Самые востребованные профессии** | | | | | | | | | | | |
| 1 | Воспитатель | | 620 | | 495,5 | | 72 | | 150 | + | |
| 2 | Преподаватель/учитель | | 226 | | 271 | |  | |  |  | |
| 3 | Повар/шеф-повар | | 210 | | 219 | |  | | 300 | + | |
| 4 | Учитель математики | | 114 | | 128 | | 30 | |  |  | |
| 5 | Бухгалтер | | 91 | | 9 | | 70 | | 300 | + | |
| 6 | Учитель русского языка и литературы | | 90 | | 77 | | 31 | |  |  | |
| 7 | Учитель английского языка | | 86 | | 87 | | 40 | |  |  | |
| 8 | Кухонный работник | | 62 | | 56 | |  | |  | + | |
| 9 | Учитель нач. классов | | 62 | | 78 | | 32 | | 75 |  | |
| 10 | Музыкальный руководитель | | 58 | | 108 | | 20 | | 25 |  | |

Приложение 10.7

Текущая и прогнозная потребность в кадрах и обеспечение их подготовки для системы здравоохранения и социальной сферы Чувашии на 2021-2024 годы (в разрезе профессий - 484 учреждений, 33065 работающих)

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **№** | **Профессия**  **по ОКЗ** | | | **Текущая потребность в кадрах на (01.08.2020)** | **Прогнозная потребность в кадрах на (31.12.2024)** | | **Ежегодный набор на обучение** | | | | | |
| ВО\* | | СПО\*\* | | ДПО\*\*\* | |
| **Самые востребованные профессии** | | | | | | | | | | | | |
|  | | Медицинская сестра | 43 | | | 52 | |  | | 100 | |  |
|  | | Фармацевты | 42 | | | 34 | | 25 | | 25 | |  |
|  | | Специалист по социальной работе | 38 | | | 42 | |  | |  | |  |
|  | | Врач-психиатр | 35 | | | 28 | |  | |  | |  |
|  | | Уборщики производственных и служебных помещений | 24 | | | 28 | |  | |  | |  |
|  | | Провизоры | 23 | | | 17 | |  | |  | |  |
|  | | Сиделка | 18 | | | 22 | |  | |  | |  |
|  | | Старшая медсестра | 18 | | | 24 | |  | |  | |  |
|  | | Слесарь-сантехник | 16 | | | 24 | |  | | 75 | |  |
|  | | Ведущий специалист-эксперт | 15 | | | - | |  | |  | |  |
|  | | Врач-терапевт | 18 | | | 34 | | 100 | |  | |  |
|  | | Врач-педиатр | 14 | | | 34 | | 57 | |  | |  |
|  | | Врач-кардиолог | 12 | | | 22 | | 14 | |  | |  |
|  | | Специалист в сфере закупок | 14 | | | 14 | |  | |  | |  |

Приложение 10.8

Наиболее востребованные профессии на рынке труда

для сферы информатизации и связи Чувашской Республики на 2021-2024 годы (в разрезе профессий - 547 организаций, 5725 работающих)

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **№** | | **Профессия**  **по ОКЗ** | **Текущая потребность в кадрах на (01.08.2020)** | | **Прогнозная потребность в кадрах на (31.12.2024)** | **Ежегодный набор на обучение** | | |
| ВО\* | СПО\*\* | ДПО\*\*\* |
| **Самые востребованные профессии** | | | | | | | | |
|  | Специалисты по информатизации (более 14 специализаций) | | 114 | 467 | |  |  |  |
|  | Корреспондент | | 20 |  | |  |  |  |
|  | Кассир | | 20 |  | |  |  |  |
|  | Администратор | | 18 | 26 | |  | 25 |  |
|  | Веб-дизайнер | | 18 | 23 | |  |  | + |
|  | Веб-программист | | 18 | 27 | | 100 | 250 |  |
|  | Специалист по кибербезопасности | | 18 | 25 | | 30 | 50 |  |
|  | Дизайнер | | 16 | 14 | |  | 25 | + |
|  | Системный аналитик | | 16 | 12 | |  |  |  |
|  | Оператор игрового зала | | 16 |  | |  |  |  |
|  | Аналитик программного обеспечения | | 12 | 13 | |  |  |  |
|  | Архитектор программного обеспечения | | 12 | 13 | | 5 |  |  |
|  | Старший администратор | | 14 | 18 | | 72 |  |  |

1. Здесь и в табл. 5.2 – 5.7, 5.11 – 5.18, 5.21, 5.22 до 2017 г. население в возрасте 15-72 лет, с 2017 г. – в возрасте 15 лет и старше. [↑](#footnote-ref-1)
2. Данные приведены по «чистым» видам экономической деятельности в соответствии с группировками ОКВЭД2, сформированными на основании сведений организаций, представляемых по каждому осуществляе- мому ими виду деятельности. [↑](#footnote-ref-2)