

## Кадры и достойный труд: опрос РСПП

Более 85% компаний осуществляли расходы в сфере образования в 2018-2020 годы; в 2021 году их доля немного снизилась – до 79,2%, но компаний, поддерживающих образовательный процесс, по-прежнему большинство.

Ожидаемо, главный приоритет у организаций – образовательные программы для сотрудников по профилю компании, включая программы повышения квалификации. Их вели в течение четырёх лет почти все компании из числа ответивших на вопрос.

### Расходы компании в сфере образования, 2018-2021 годы, %



*Данные по 2018 году уточнены. Вопрос предполагал возможность множественного выбора ответов, поэтому общее число ответов не сводится к 100%.*

Две трети компаний в 2018-2020 годах и половина организаций в 2021 году занимались организацией производственной практики для студентов профильных учреждений профессионального образования. Расходы на обучение лиц, которые

могут не иметь закрепленных в договоре обязательств по последующей работе в компании, и/или расходы на производство, подготовку и реализацию профессиональных стандартов были у четверти компаний. Также около четверти предприятий направляли средства на развитие организаций профессионального образования – сюда включены оплата ремонта и приобретение зданий для учреждений, закупка оборудования, разработка программ профессионального обучения.

Расходы на независимую оценку квалификации кадров в 2020-2021 годах осуществляли чуть меньше пятой части организаций. В 2018-2019 годах их доля была немного ниже.

Около десятой части компаний оплачивали образовательные программы, не связанные со сферой деятельности организации. Гранты преподавателям учреждений профессионального образования, в том числе на стажировки и повышение квалификации, предоставляли 6% предприятий.

Результаты опроса из года в год сохраняют преемственность, значимых статистических различий между долями ответов не наблюдается.

Больше всего компаниям на рынке труда не хватает квалифицированных рабочих, и ситуация не меняется. Начиная с 2007 года, когда РСПП запустил ежегодный опрос о деловом климате, 60% и более респондентов жалуются на дефицит работников этой категории.

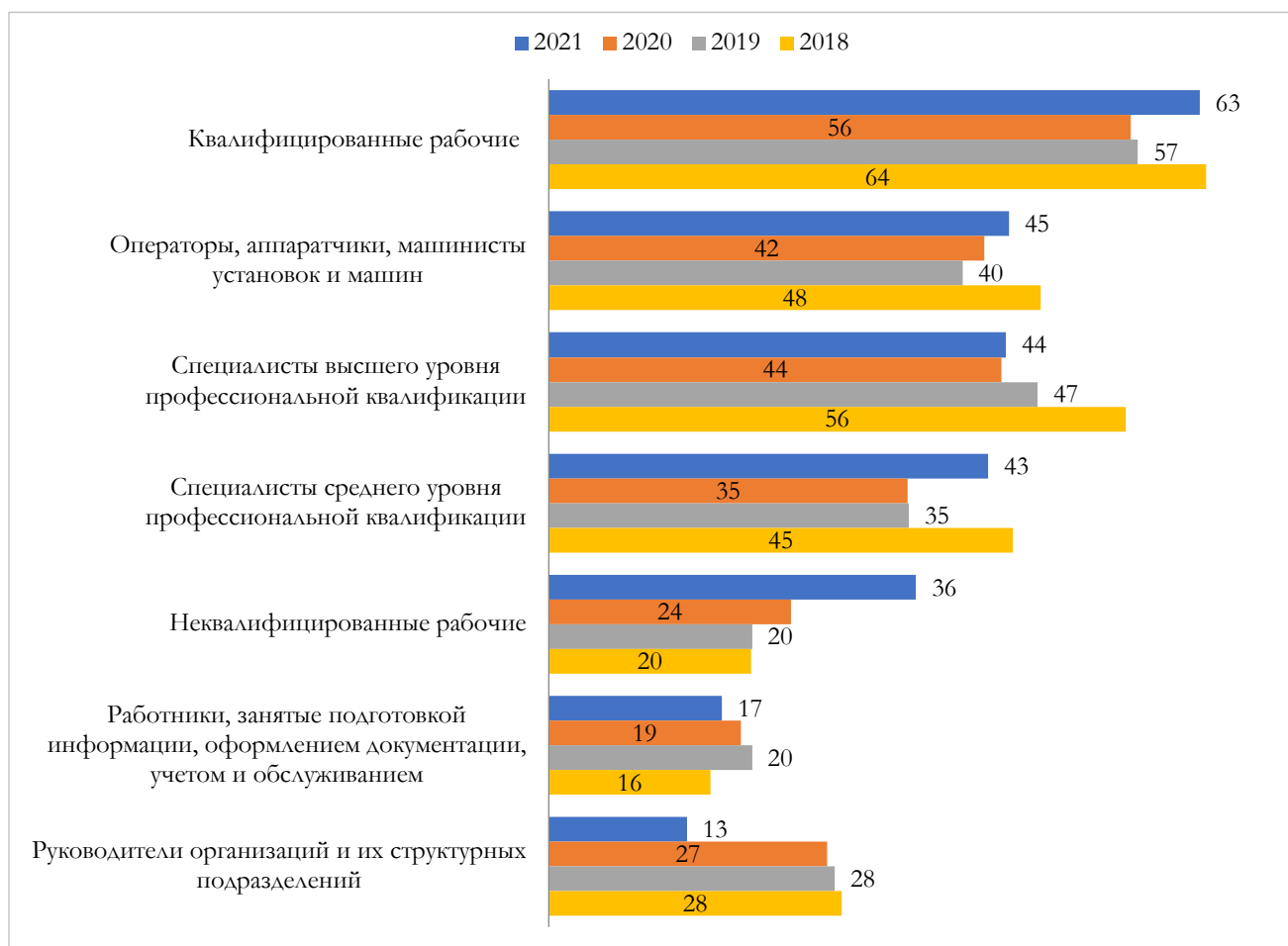
Примерно в 45% компаний полностью не закрыты позиции операторов, аппаратчиков, машинистов установок, а также специалистов высшего и среднего уровня квалификации. С 2018 года у организаций немного снизилась потребность в дополнительном найме специалистов высшего уровня квалификации, а по сравнению с 2019-2020 годом вырос дефицит специалистов среднего уровня квалификации.

В 2021 году более трети опрошенных заявили, что хотели бы дополнительно нанять квалифицированных рабочих. Ранее только пятой части компаний не хватало этих работников.

По двум профессиональным категориям – «руководители организаций и их структурных подразделений» и «работники, занятые оформлением документации, учётом и обслуживанием» – дефицита, скорее, нет. В 2021 году в два раза снизилась доля компаний, которые хотели бы дополнительно нанять руководителей структурных подразделений, – с 28% в 2018-2020 годах до 13,5%.

## Дефицит специалистов в следующих категориях работников в 2018-2021

годах, %



Причём отличия в ответах крупных и средних компаний от оценок субъектов малого бизнеса проявляются со временем всё больше. К примеру, если в 2018-2019 году квалифицированных рабочих не хватало всем компаниям в равной степени, то в 2021 году работники этой категории были нужны около 75% крупных и средних компаний и только 45% малых предприятий.

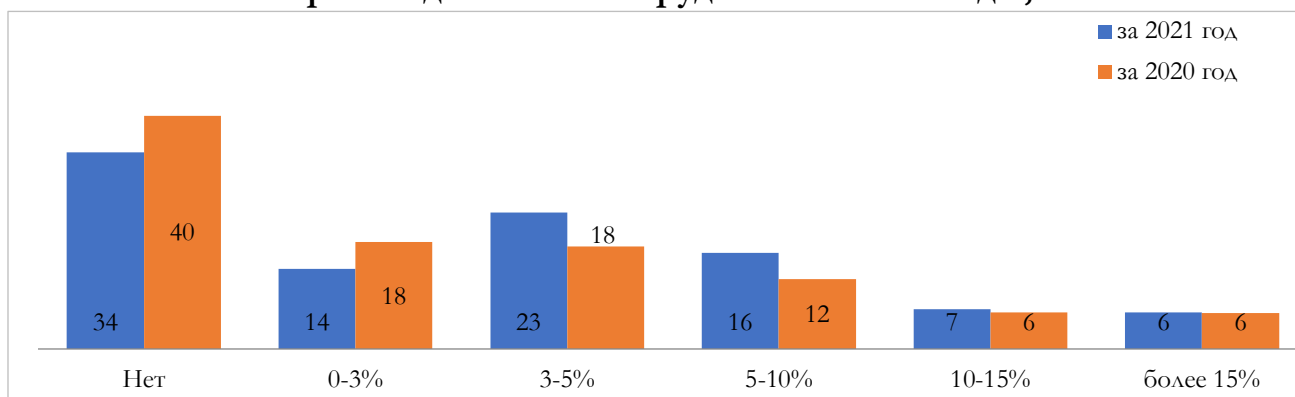
Несмотря на сложную экономическую обстановку, компании продолжают наращивать производительность труда<sup>1</sup>. В кризисный год об этом сообщили 60% участников опроса, в 2021 году их доля фактически не изменилась.

У четверти организаций рост производительности труда составил от 3% до 5%. В прошлом, 2020 году в этот интервал попали 17% компаний.

Также за год немного выросла доля предприятий, в которых производительность труда увеличилась на 5-10%.

<sup>1</sup> Вопрос о темпах роста производительности труда добавлен в анкету в 2020 году.

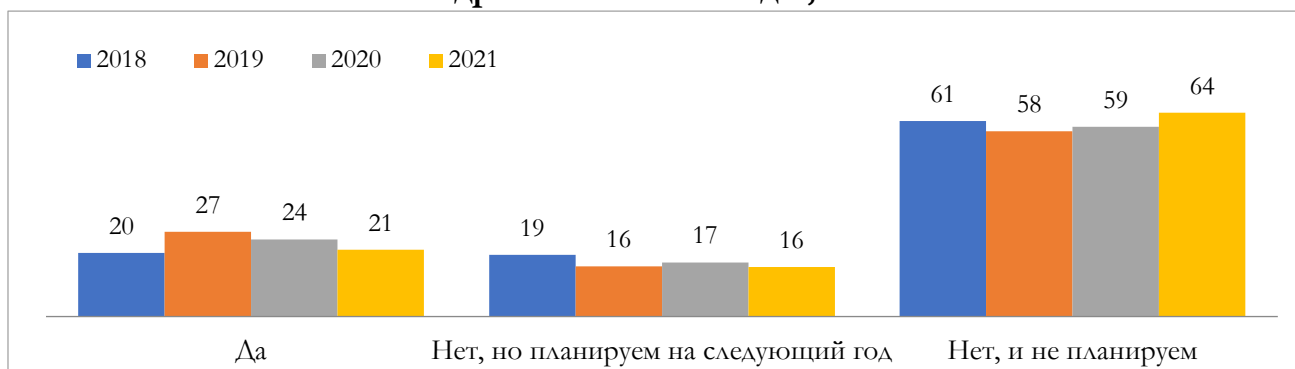
### Рост производительности труда за 2020-2021 годы, %



В отчётный период примерно от 20% до 25% компаний проводили независимую оценку квалификации кадров. Порядка двух третей организаций из года в год заявляют, что не планируют заниматься оценкой квалификации своих работников.

Остальные респонденты – их доля варьировалась уже от 15% до 20% – были готовы запустить процедуру оценки на следующий год.

### Использование механизма независимой оценки квалификации кадров в 2018-2021 годы, %



*Значения округлены до целого числа*

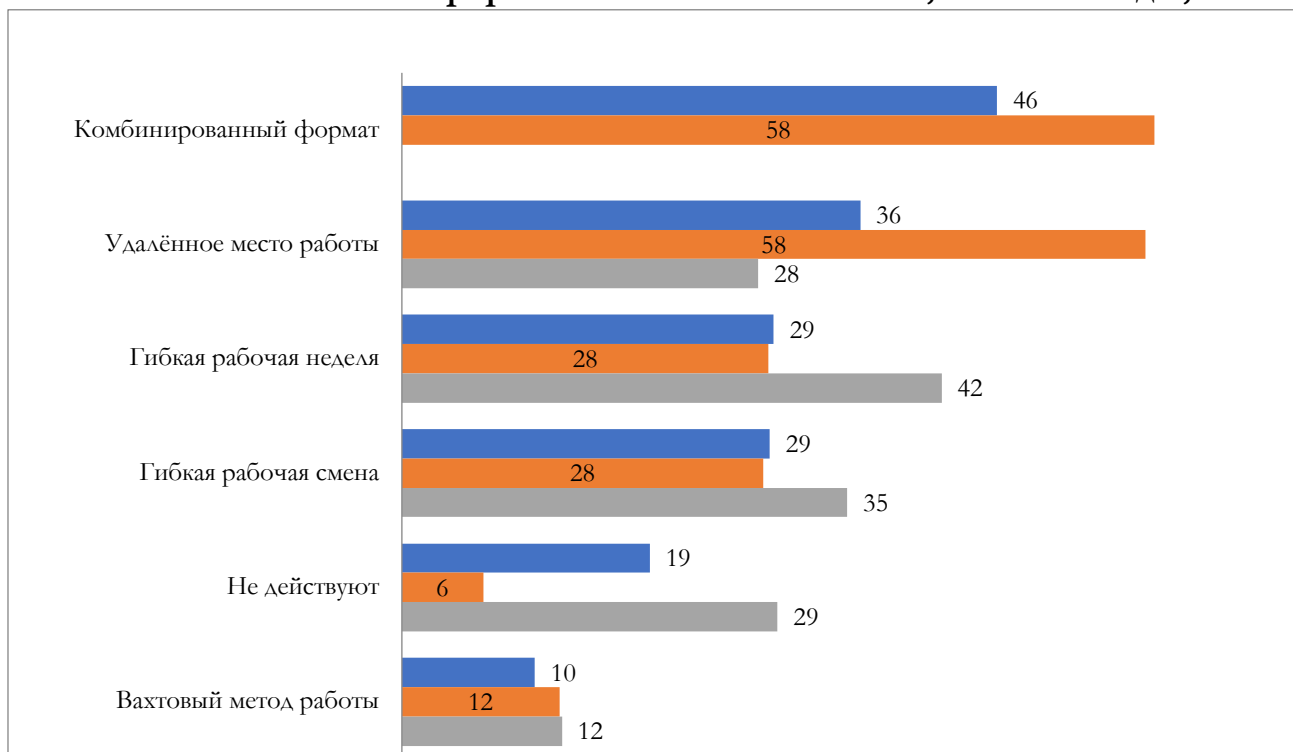
В 2019 году мы впервые попросили уточнить, какие именно гибкие формы занятости, предусмотренные ТК РФ, компании применяли в работе за год. Тогда 30% организаций не использовали нетрадиционные формы занятости. Пандемия 2020 года сильно изменила организацию работы, и только 6,3% респондентов ответили отрицательно на вопрос о применении гибких режимов. В последний, 2021 год ситуация несколько нормализовалась, и доля ответа «нет» выросла до 19,9%.

В связи с распространением новой коронавирусной инфекции компаниям пришлось чаще использовать удалённый формат работы. Если три года назад 28,6% организаций применяли дистанционный режим занятости, то в 2020 году их

стало уже 58,4%. Также пандемия привела к появлению комбинированного формата – сочетания очного и удалённого режимов. Порядка 60% участников опроса сообщили, что сотрудники их компаний были переведены на работу в этом формате.

Год спустя, в 2021 году компании значительно реже использовали и удалённую форму занятости, и комбинированную – в первом случае доля снизилась на 22 п.п. до 35,5%, во втором – на 12 п.п. до 46,1%.

### Использование гибких форм занятости в компаниях, 2019-2021 годы, %



*Вопрос предполагал возможность множественного выбора ответов, поэтому общая доля не сводится к 100%.*

Гибкую рабочую неделю и гибкую рабочую смену применяли в последние два года около 29% предприятий. Эти режимы труда несколько потеряли в своей популярности – в 2019 году ими пользовались 41,8% и 34,5% компаний, соответственно.

Вахтовый режим распространён примерно в десятой части компаний, в этом случае ничего за три года не изменилось.

В первый год масштабного распространения Covid-19 не было понятно, насколько затянется пандемия, и как она скажется на укладе компаний в перспективе. Половина участников опроса в 2020 году предполагала, что потребность в удалённой работе сохранится и в будущем.

Год спустя прогноз почти сбылся – режим дистанционной (удалённой) занятости был востребован в 2021 году в 44,1% компаний именно в связи с пандемией.

Согласно данным за 2021 год, коллективный договор заключён в 62,3% опрошенных организаций.

Три четверти опрошенных компаний занимались в 2021 году улучшением условий труда на рабочих местах.

В 2021 году улучшение условий труда на рабочих местах в результате реализации мер после специальной оценки условий труда (СОУТ) произошло на половине предприятий. Примерно столько же компаний реализовали комплекс мер по профилактике профзаболеваний и несчастных случаев на производстве. Пятая часть организаций сумела снизить численность работников, занятых на работах с вредными и/или опасными условиями труда.

#### Улучшение условий труда в компаниях, 2019-2021 год, %



*Вопрос предполагал возможность множественного выбора ответов, поэтому общая доля не сводится к 100%.*