

# В России планируют подготовить миллион новых рабочих специалистов

[ng.ru/economics/2023-02-21/1\\_8666\\_salary.html](https://ng.ru/economics/2023-02-21/1_8666_salary.html)

Различия в зарплатах в частном и государственном секторе не удовлетворяют граждан

**На рынке труда уже происходят заметные перемены, а в ближайшие годы они должны стать, как ожидается, просто грандиозными. Перемены анонсировал в своем выступлении перед Федеральным собранием президент Владимир Путин. В экономику, в том числе в систему госуправления, вольются тысячи молодых ветеранов, прошедших огонь реальных боев, новую экономику должны создавать высокооплачиваемые ученые и сотни тысяч современных рабочих.**

Офицеры и сержанты, которые показали себя грамотными, современными и решительными командирами, будут кадровым резервом не только для армии, но и должны быть востребованы «на гражданке», в органах власти всех уровней, сказал Владимир Путин в Послании во вторник. Он также поручил подготовить миллион профессиональных рабочих в предстоящие пять лет для ключевых отраслей по обеспечению безопасности и конкурентоспособности страны.

«Задача конкретная – за ближайшие пять лет подготовить порядка миллиона специалистов рабочих профессий для электронной промышленности, индустрии робототехники, машиностроения, металлургии, фармацевтики, сельского хозяйства и оборонно-промышленного комплекса, строительства, транспорта, атомной и других отраслей – ключевых для обеспечения безопасности, суверенитета и конкурентоспособности России», – сказал Путин

«За последние годы ощутимо вырос престиж, авторитет среднего профессионального образования. Спрос на выпускников техникумов и колледжей просто огромный, колоссальный», – отметил глава государства. Количество зарегистрированных безработных в России на конец 2022 года составило 564 тыс. человек, что почти на 30% ниже аналогичного показателя годом ранее, сообщили в секретариате вице-премьера Татьяны Голиковой.

Причем не делается различий, для какой части экономики будут готовиться кадры – для частных компаний, государственных или со смешанной формой собственности. Огромную роль в преодолении возникших рисков и проблем сыграла частная инициатива, малое и среднее предпринимательство, отметил президент.

Удовлетворенность работой в частном и госсекторах примерно одинаковая, следует из доклада «Не хлебом единым: удовлетворенность работой бюджетников в сравнении с работниками частного сектора» Лаборатории исследований рынка труда (ЛИРТ) и Центра трудовых исследований (ЦеТИ) Высшей школы экономики. На фоне более низких зарплат на удовлетворенность работой у бюджетников влияет более широкий спектр предоставляемых в госсекторе социальных льгот – оплата путевок в санатории, расходы на медицинское обслуживание, дотации на транспорт и питание, содержание детей в дошкольных учреждениях.

Во вторник президент Путин предложил запустить программу льготного арендного жилья для работников предприятий оборонно-промышленного комплекса (ОПК) и поручил оперативно приступить к строительству таких объектов. Ставка аренды там будет существенно ниже рыночной, так как значительную часть платы за жилье возьмет на себя государство, пояснил президент. «Обязательно будем укреплять гарантии для трудовых коллективов, это касается и зарплат, и социального обеспечения», – заявил глава государства. По данным Минпромторга, на июль 2020 года в сводный реестр организаций ОПК России была включена 1,28 тыс. организаций, в них было занято около 2 млн человек.

Поручения и решения, которые в ходе Послания обнародовал президент, будут профинансированы в полном объеме, заявил министр финансов Антон Силуанов. Работодатели с начала этого года должны ежемесячно отчитываться Минтруду о зарплате работников бюджетной сферы, сообщил в середине января министр труда и социальной защиты Антон Котяков. Речь в первую очередь о работниках образования, культуры, здравоохранения, социальной сферы, зарплаты которых должны соответствовать уровням, определенным в так называемых майских указах президента, но часто не дотягивают до них.

По данным Росстата, различия в зарплатах государственного и частного сектора видны именно в сырьевых отраслях, а на обрабатывающих предприятиях их значительно меньше. Среднемесячная номинальная начисленная зарплата работников в целом по экономике в 2021 году составляла 57,2 тыс. руб., а в 3 квартале 2022 года – 61,4 тыс. руб.

Но есть и противоположные примеры. В частности, предпринимательский сектор науки в РФ отстает от государственного по уровню зарплат персонала, занятого исследованиями и разработками, на 15–20%. Медиана предлагаемых зарплат научным работникам и исследователям в вакансиях госучреждений в 2021 году составила 70 тыс. руб. против 60 тыс. руб. в вакансиях от бизнеса, а в 2022-м – 75 тыс. руб. в госсекторе против 65 тыс. руб., показали исследования рекрутинговых компаний и ВШЭ (см. «НГ» от 16.02.23).

«Удовлетворенность людей работой и мотивация при смене работодателя зависит от степени соответствия приоритетов конкретного человека ценностям и корпоративной культуре конкретного работодателя, – считает замглавы группы Апсорг Татьяна Баскина. – Это необязательно подразумевает противопоставление

коммерческого и государственного секторов. Если для сотрудника важны гарантии занятости и социальные льготы, ему может быть комфортно как в госструктуре, так и в стабильной коммерческой компании с достойным соцпакетом. Сейчас заметно возрос интерес соискателей к коммерческим компаниям с государственным участием, сочетающим в себе и стабильность, и динамичное развитие – а значит, возможности развития карьеры и роста вознаграждения».

Сейчас переходы из государственного в частный сектор носят хаотичный характер, отмечают эксперты. «Выпускникам вузов госструктуры, как правило, предлагают более внятный механизм начала трудовой деятельности, – сказал «НГ» первый вице-президент Российского союза инженеров и председатель совета директоров Инжиниринговой компании «2К» Иван Андриевский. – Набравшись определенного опыта работы в течение нескольких лет, в поисках топовых позиций и более высоких зарплат работники переходят в частные компании, так как и уровень зарплаты, и назначение на интересную должность, а также условия реализации как специалиста, в более широком смысле этого слова, имеет там менее регламентированный характер. При этом на определенном этапе приходит понимание, что в госструктурах больше стабильности на рабочем месте, есть социальная политика трудовых кадров, что становится актуальным, когда есть семья или работник находится в предпенсионном возрасте».

«Большой проблемой бюджетников являются относительно невысокие зарплаты по сравнению с аналогичными устойчивыми компаниями частного сектора, которые используют механизмы дополнительных бонусов для отдельных эффективных специалистов, что в свою очередь, стимулирует переход высококлассных кадров из госсектора в крупные компании частного бизнеса», - поясняет Андриевский.

«Государство обещало индексировать зарплаты бюджетникам, силовикам, а за зарплатами в госсекторе потянутся и зарплаты в коммерческом секторе. Однако динамика будет зависеть от уровня инфляции и общего состояния экономики, - сказал «НГ» основатель и президент онлайн-платформы SuperJob Алексей Захаров. - Госсектор сегодня достаточно объемно представлен на рынке труда в России, впрочем, как и во всех развитых странах. Даже если госсектор предлагает зарплату чуть ниже, чем в коммерческом секторе, работать в госсекторе всегда будет намного больше желающих, поскольку там помимо зарплаты предлагается большое количество социальных льгот. Чем выше должность, тем больше льгот».

Мотивировать сотрудника к переходу из коммерческого сектора в государственный и обратно может не отдельно взятый элемент, а совокупность важных лично для него факторов, говорит Баскина. «Например, если коммерческая компания предлагает зарплату выше, чем на аналогичной должности в государственной структуре, но не может предложить интересных задач, а руководитель демонстрирует авторитарный стиль управления, вознаграждение может и не перевесить такие издержки рабочей среды. У каждого человека свои критерии выбора работы, и это необходимо учитывать работодателям, стремящимся привлечь и удержать лучшие кадры», - говорит эксперт.

«По результатам наших исследований, для профессионалов в сфере продаж самое важное – уровень должности, вознаграждение, личность руководителя, гибкий график, прозрачность коммуникаций. А для руководителей в сфере IT важен уровень вознаграждения, качество задач, уважение, уровень цифровизации/автоматизации, отсутствие гиперконтроля», - поясняет Баскина.