

АНАЛИТИЧЕСКИЙ ОТЧЕТ ПО РЕЗУЛЬТАТАМ IV ЕЖЕГОДНОГО ЭКСПЕРТНОГО ОПРОСА ПО МОНИТОРИНГУ РЫНКА ТРУДА, ПРОВЕДЕННОГО НАЦИОНАЛЬНЫМ АГЕНТСТВОМ РАЗВИТИЯ КВАЛИФИКАЦИЙ СОВМЕСТНО С СОВЕТАМИ ПО ПРОФЕССИОНАЛЬНЫМ КВАЛИФИКАЦИЯМ ПРИ ПОДДЕРЖКЕ МИНТРУДА РОССИИ

СОДЕРЖАНИЕ

ВВЕДЕНИЕ	3
РЕЗЮМЕ	5
ПЕРЕЧЕНЬ ИЛЛЮСТРАЦИЙ.....	7
ГЛАВА 1. ПОТРЕБНОСТИ РАБОТОДАТЕЛЕЙ В РАБОТНИКАХ.....	10
1.1. Проблемы работодателей при заполнении вакансий	10
1.2. Наиболее востребованные профессиональные группы работников	15
1.3. Наиболее востребованные профессии, специальности и квалификации в ближайшие три года	19
ГЛАВА 2. НАИБОЛЕЕ ВОСТРЕБОВАННЫЕ КОМПЕТЕНЦИИ РАБОТНИКОВ	25
2.1. Наиболее востребованные общепрофессиональные и личностные компетенции	25
2.2. Профессиональные компетенции, необходимые работникам в условиях цифровой трансформации.....	29
ГЛАВА 3. СПОСОБЫ ПОВЫШЕНИЯ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ КВАЛИФИКАЦИИ СОТРУДНИКОВ	32
3.1. Варианты решения проблемы недостатка профессиональных компетенций.....	32
3.2. Наиболее востребованные мероприятия по восполнению дефицита профессиональных компетенций	35
3.3. Потребность в дополнительном профессиональном обучении работников	38
3.4. Основные ограничения и препятствия при организации дополнительного профессионального обучения работников	41
3.5. Наиболее предпочтительные для работодателей виды обучения персонала	45
3.6. Наиболее востребованные программы обучения персонала.....	48
ГЛАВА 4. НЕЗАВИСИМАЯ ОЦЕНКА КВАЛИФИКАЦИИ (НОК)	53
4.1. Способы оценки профессиональных компетенций работников.....	53
4.2. Применение НОК.....	57
4.3. Цели применения НОК.....	60
4.4. Причины отказа от применения НОК.....	63

4.5. Оценка эффектов от применения НОК	70
ПРИЛОЖЕНИЕ	74
Приложение 1. Характеристика участников.....	74
Приложение 2. Анкета для мониторинга рынка труда 2023 года	79

ВВЕДЕНИЕ

Настоящий аналитический отчет подготовлен по результатам IV ежегодного экспертного опроса по мониторингу рынка труда (далее – Мониторинг), проведенного в течение июля – августа 2023 года Национальным агентством развития квалификаций совместно с советами по профессиональным квалификациям при поддержке Минтруда России (далее – Организаторы Мониторинга) в соответствии со ст. 6 Федерального закона от 3 июля 2016 г. № 238-ФЗ «О независимой оценке квалификации».

Целью Мониторинга являлось наблюдение за изменениями, происходящими в квалификационной структуре рынка труда для выявления текущих и перспективных потребностей работодателей в работниках, установления квалификационных требований, предъявляемых к работникам работодателями, определения востребованности независимой оценки квалификации, а также определения влияния различных экономических и социальных факторов на развитие рынка квалификаций.

Участниками Мониторинга стали 6 786 организаций и индивидуальных предпринимателей из 83 субъектов Российской Федерации. Суммарная численность персонала Участников Мониторинга составила свыше 2,1 млн чел., что соответствовало 2,9% от среднегодовой численности занятых в Российской Федерации по итогам 2022 года в размере 71,2 млн чел.¹.

Краткая характеристика участников Мониторинга, в том числе по форме собственности, численности персонала и территориальному расположению, представлена в Приложении 1 к настоящему отчету. Анкета, предложенная для заполнения участникам Мониторинга, представлена в Приложении 2.

Мониторинг позволил получить оперативную актуальную информацию о краткосрочных прогнозных трендах потребностей рынка труда, которая может быть использована:

- в аналитической деятельности советов по профессиональным квалификациям (далее – СПК), федеральных и региональных органов исполнительной власти, работодателей;
- при корректировке планов по развитию кадровой политики на региональном уровне;
- для определения потребности в различных формах образования и переподготовки работников и последующей корректировки программ обучения под требования работодателя в изменяющихся экономических условиях;
- для совершенствования содержания профессиональных стандартов и квалификаций, механизмов независимой оценки квалификации.

Мониторинг проводился с соблюдением следующих условий, ограничений и допущений:

- участие в Мониторинге осуществлялось на добровольной основе, в том числе в части количества вопросов, на которые были даны ответы, а также полноты и глубины детализации представленных ответов;
- вся информация, представленная участниками Мониторинга, была принята Организаторами Мониторинга к анализу без какой-либо дополнительной проверки ее достоверности;
- все результаты Мониторинга в соответствии с предоставленными Организаторами Мониторинга его участникам гарантиями полной

¹ https://rosstat.gov.ru/labour_force

конфиденциальности информации публикуются исключительно в обобщенном виде.

Организаторы Мониторинга с благодарностью примут замечания и предложения по формату, условиям и порядку проведения Мониторинга, равно как и по содержанию настоящего отчета, на электронную почту mrt@nark.ru.

РЕЗЮМЕ

По результатам проведенного анализа ответов участников Мониторинга были получены нижеследующие основные выводы, более подробная аргументация которых представлена в последующих разделах отчета.

- Три четверти участников Мониторинга, в том числе более 90% организаций машиностроения и электроэнергетики, испытывают проблемы при заполнении вакансий, при этом тип проблем напрямую зависит от вида экономической деятельности: если в организациях ЖКХ главной проблемой является несоответствие предлагаемого уровня оплаты труда ожиданиям соискателей, то в машиностроительных организациях наиболее острой проблемой является отсутствие соискателей по требуемым профессиям и специальностям. В наименьшей степени испытывают проблемы при поиске работников органы исполнительной власти субъектов Российской Федерации и органы местного самоуправления, что, очевидно, предопределено сочетанием широкой распространенности мест обучения по образовательной программе «Государственное и муниципальное управление» с большим количеством желающих работать в органах власти.
- Наиболее востребованной группой работников в целом для всех участников Мониторинга являлись квалифицированные рабочие. Для учреждений культуры и спорта, а также организаций, предоставляющих услуги информации и связи, наиболее востребованной профессиональной группой работников являлись исполнители и специалисты высшей квалификации. Работники на руководящие должности наиболее востребованы в региональных и местных органах власти. Организации сферы услуг чаще, чем организации прочих видов экономической деятельности, сообщали об отсутствии проблемы нехватки персонала.
- В пятерку самых востребованных рабочих профессий входят операторы металлообрабатывающих станков, электромонтеры, слесари-ремонтники, сварщики и машинисты дорожно-строительных машин. Среди специалистов высшей квалификации наиболее востребованы специалисты в области здравоохранения, инженеры по гражданскому строительству и инженеры на производстве, педагогические работники в средней школе и разработчики программного обеспечения.
- Наиболее востребованными профессиональными и личностными компетенциями в целом по всем участникам Мониторинга стали навыки исполнительской работы: наиболее высоко респонденты оценили наличие у работников ответственного подхода к выполнению поставленных задач и внимательность и четкость выполнения поставленных задач. Существенно менее востребованными были навыки работников по руководству и управлению, такие как оценка последствий принимаемых решений, инициативность, умение обучать других, лидерские качества. Невысоким оказался спрос на креативные навыки работников, к числу которых относятся открытость новым идеям и умение находить неординарные решения, навыки работы в режиме высокой неопределенности и быстрой смены условий задач, а также аналитические способности. Наименее необходимой компетенцией работника для участников Мониторинга стали навыки кризис-менеджмента.
- Подавляющее большинство респондентов сообщило, что при недостатке профессиональных компетенций работодатель старается обучить работника, чтобы повысить его профессиональные умения. Десятая часть респондентов

сообщила, что в случае недостатка у работника профессиональных компетенций ему ищут замену. Наиболее часто такое решение выбирают организации сельского хозяйства, ЖКХ и сферы услуг, из которых наиболее часто расстаются с работниками в организациях общественного питания и гостеприимства.

- Лишь треть участников Мониторинга указали, что в их организациях нет потребности в дополнительном профессиональном обучении работников, причем представители организаций с численностью персонала до 15 чел. выбирали этот вариант ответа в два раза чаще, чем представители крупных организаций с численностью персонала свыше 250 чел.
- Основными препятствиями при организации дополнительного профессионального обучения работников стали слишком большие финансовые затраты на обучение, а также необходимость отрыва работников от работы. Организации машиностроения и обрабатывающих производств чаще, чем организации прочих видов экономической деятельности, указывали на отсутствие нужных программ для обучения, для транспортных и логистических организаций ограничением являлось отсутствие дистанционных форм обучения, организации сельского хозяйства и ЖКХ в полтора раза чаще остальных указывали на то, что помехой является возраст работников, не подходящий для обучения.
- Наиболее популярным среди всех участников Мониторинга способом оценки профессиональных компетенций работников являлась аттестация, проводимая по инициативе работодателя. Более пятой части участников Мониторинга уже направляют или планируют отправлять своих работников на НОК, при этом востребованность этого способа оценки профессиональных компетенций выше у частных организаций и организаций со значительной численностью персонала.
- Основной эффект от применения НОК заключается в повышении производительности труда – так полагало более половины участников Мониторинга, причем вне зависимости как от формы собственности организации-работодателя, так и от вида экономической деятельности.

ПЕРЕЧЕНЬ ИЛЛЮСТРАЦИЙ

Таблица 1.1.1 – Актуальность проблем работодателей при заполнении вакансий в целом по всем участникам Мониторинга	10
Таблица 1.1.2 – Актуальность проблем работодателей при заполнении вакансий в зависимости от вида экономической деятельности участника Мониторинга	12
Таблица 1.1.3 – Актуальность проблем работодателей при заполнении вакансий для участников Мониторинга одного вида экономической деятельности	13
Таблица 1.2.1 – Наиболее востребованные профессиональные группы работников в целом по всем участникам Мониторинга	15
Таблица 1.2.2 – Наиболее востребованные профессиональные группы работников для участников Мониторинга одного вида экономической деятельности	17
Таблица 1.2.3 – Наиболее востребованные профессиональные группы работников в зависимости от вида экономической деятельности участника Мониторинга	18
Таблица 1.3.1 – Группировка наиболее востребованных профессий, специальностей и квалификаций в ближайшие три года в целом по всем участникам Мониторинга	19
Таблица 1.3.2 – Группировка наиболее востребованных профессий, специальностей и квалификаций в ближайшие три года для участников Мониторинга одного вида экономической деятельности	21
Таблица 1.3.3 – Группировка наиболее востребованных профессий, специальностей и квалификаций в ближайшие три года в зависимости от вида экономической деятельности участника Мониторинга	22
Таблица 1.3.4 – Двадцать наиболее востребованных профессий, специальностей и квалификаций в целом по всем участникам Мониторинга	23
Таблица 2.1.1 – Приоритетность общепрофессиональных и личностных компетенций в целом по всем участникам Мониторинга	25
Таблица 2.1.2 – Приоритетность общепрофессиональных и личностных компетенций в зависимости от вида экономической деятельности участника Мониторинга	27
Таблица 2.1.3 – Приоритетность общепрофессиональных и личностных компетенций для участников Мониторинга одного вида экономической деятельности	28
Таблица 2.2.1 – Приоритетность профессиональных компетенций работников в условиях цифровой трансформации, в целом по всем участникам Мониторинга	29
Таблица 2.2.2 – Приоритетность профессиональных компетенций, необходимых работникам в условиях цифровой трансформации, в зависимости от вида экономической деятельности участника Мониторинга	30
Таблица 2.2.3 – Приоритетность профессиональных компетенций, необходимых работникам в условиях цифровой трансформации, по участникам Мониторинга одного вида экономической деятельности	31
Таблица 3.1.1 – Варианты решения проблемы недостатка профессиональных компетенций работников в целом по всем участникам Мониторинга	32
Таблица 3.1.2 – Приоритетность вариантов решения проблемы недостатка профессиональных компетенций работников в зависимости от вида экономической деятельности участника Мониторинга	33
Таблица 3.1.3 – Приоритетность вариантов решения проблемы недостатка профессиональных компетенций работников по участникам Мониторинга одного вида экономической деятельности	34
Таблица 3.2.1 – Приоритетность мероприятий по восполнению дефицита профессиональных компетенций работников в целом по всем участникам Мониторинга	35

Таблица 3.2.2 – Приоритетность мероприятий по восполнению дефицита профессиональных компетенций работников в зависимости от вида экономической деятельности участника Мониторинга.....	36
Таблица 3.2.3 – Приоритетность мероприятий по восполнению дефицита профессиональных компетенций работников для участников Мониторинга одного вида экономической деятельности.....	37
Таблица 3.3.1 – Потребность в дополнительном профессиональном обучении работников в целом по всем участникам Мониторинга.....	38
Таблица 3.3.2 – Потребность в дополнительном профессиональном обучении работников в зависимости от вида экономической деятельности участника Мониторинга.....	39
Таблица 3.3.3 – Основные ограничения и препятствия при организации дополнительно профессионального обучения работников для участников Мониторинга одного вида экономической деятельности.....	40
Таблица 3.4.1 – Основные ограничения и препятствия при организации дополнительно профессионального обучения работников в целом по всем участникам Мониторинга.....	41
Таблица 3.4.2 – Основные ограничения и препятствия при организации дополнительно профессионального обучения работников в зависимости от вида экономической деятельности участника Мониторинга.....	43
Таблица 3.4.3 – Основные ограничения и препятствия при организации дополнительно профессионального обучения работников для участников Мониторинга одного вида экономической деятельности.....	44
Таблица 3.5.1 – Наиболее предпочтительные виды обучения персонала в целом по всем участникам Мониторинга.....	45
Таблица 3.5.2 – Наиболее предпочтительные виды обучения персонала в зависимости от вида экономической деятельности участника Мониторинга.....	46
Таблица 3.5.3 – Наиболее предпочтительные виды обучения персонала для участников Мониторинга одного вида экономической деятельности.....	47
Таблица 3.6.1 – Востребованность программ обучения персонала в целом по всем участникам Мониторинга.....	48
Таблица 3.6.2 – Востребованность программ обучения персонала в зависимости от вида экономической деятельности участника Мониторинга.....	51
Таблица 3.6.3 – Востребованность программ обучения персонала для участников Мониторинга одного вида экономической деятельности.....	52
Таблица 4.1.1 – Приоритетность способов оценки профессиональных компетенций работников в целом по всем участникам Мониторинга.....	53
Таблица 4.1.2 – Приоритетность способов оценки профессиональных компетенций работников в зависимости от вида экономической деятельности участника Мониторинга.....	55
Таблица 4.1.3 – Приоритетность способов оценки профессиональных компетенций работников для участников Мониторинга одного вида экономической деятельности.....	56
Таблица 4.2.1 – Использование НОК для оценки профессиональных компетенций работников в целом по всем участникам Мониторинга.....	57
Таблица 4.2.2 – Использование НОК для оценки профессиональных компетенций работников в зависимости от вида экономической деятельности участника Мониторинга.....	58
Таблица 4.2.3 – Использование НОК для оценки профессиональных компетенций работников по участникам Мониторинга одного вида экономической деятельности.....	59
Таблица 4.3.1 – Цели применения НОК в целом по всем участникам Мониторинга.....	60
Таблица 4.3.2 – Цели применения НОК в зависимости от вида экономической деятельности участника Мониторинга.....	61

Таблица 4.3.3 – Цели применения НОК по участникам Мониторинга одного вида экономической деятельности.....	62
Таблица 4.4.1 – Причины отказа от применения НОК в целом по всем участникам Мониторинга .	63
Таблица 4.4.2 – Причины отказа от применения НОК в зависимости от вида экономической деятельности участника Мониторинга.....	67
Таблица 4.4.3 – Причины отказа от применения НОК по участникам Мониторинга одного вида экономической деятельности	69
Таблица 4.5.1 – Оценка эффектов от применения НОК в целом по всем участникам Мониторинга	70
Таблица 4.5.2 – Оценка эффектов от применения НОК в зависимости от вида экономической деятельности участника Мониторинга.....	72
Таблица 4.5.3 – Оценка эффектов от применения НОК по участникам Мониторинга одного вида экономической деятельности	73
Рисунок П-1.1 – Группировка субъектов Российской Федерации по количеству участников Мониторинга, ед.....	74
Рисунок П-1.2 – Десять субъектов Российской Федерации с наибольшим количеством участников Мониторинга, ед.....	74
Таблица П-1.1 – Распределение участников Мониторинга по форме собственности и численности персонала	75
Таблица П-1.2 – Распределение участников Мониторинга по видам экономической деятельности	76

ГЛАВА 1. ПОТРЕБНОСТИ РАБОТОДАТЕЛЕЙ В РАБОТНИКАХ

1.1. ПРОБЛЕМЫ РАБОТОДАТЕЛЕЙ ПРИ ЗАПОЛНЕНИИ ВАКАНСИЙ

На вопрос 11 Анкеты «Укажите основные проблемы, с которыми ваша организация сталкивается при заполнении вакансий» ответило 6 730 участников Мониторинга. Допускалось несколько вариантов ответа на вопрос.

Результаты обработки ответов представлены в нижеследующих таблицах 1.1.1–1.1.3.

О наличии проблем при заполнении вакансий сообщило 74% участников Мониторинга. Наиболее часто возникающей проблемой стало несоответствие уровня оплаты труда ожиданиям соискателей, о чем сообщило 48% участников Мониторинга, в том числе 53% по организациям публичной формы собственности и 58% по организациям с численностью персонала свыше 250 чел. (см. табл. 1.1.).

Таблица 1.1.1 – Актуальность проблем работодателей при заполнении вакансий в целом по всем участникам Мониторинга

Вариант ответа	Средняя доля	Форма собственности		Численность персонала, чел.			
		П	Ч	До 15	От 16 до 100	От 101 до 250	Более 250
Имелась одна или несколько нижеперечисленных проблем при заполнении вакансий:	74%	71%	78%	55%	71%	80%	89%
уровень оплаты труда не устраивает соискателей	48%	53%	41%	35%	46%	52%	58%
тяжелые условия труда являются непривлекательными для соискателей	11%	8%	15%	6%	8%	13%	20%
отсутствие соискателей по требуемым профессиям, специальностям	40%	33%	51%	22%	35%	46%	59%
недостаточный уровень профессиональной подготовки соискателей для работы в организации	22%	14%	32%	15%	17%	23%	35%
отсутствие у соискателей «soft skills» (общие профессионально-личностные характеристики, которые оказывают влияние на осуществление профессиональной деятельности и ее результаты)	3%	2%	5%	3%	3%	4%	4%
необходимость переобучения под программы импортозамещения	0%	0%	0%	0%	0%	0%	1%
другие варианты	2%	1%	2%	1%	1%	2%	2%
Проблем не возникает	18%	20%	16%	34%	20%	13%	8%
Затрудняюсь ответить	8%	9%	6%	11%	9%	7%	3%

Примечание: сумма по столбцу может превышать 100% в связи с тем, что участники могли дать несколько вариантов ответа

Второй по степени остроты проблемой являлось отсутствие соискателей по требуемым профессиям и специальностям, о чем сообщило 40% участников Мониторинга, в том числе 51% по организациям частной формы собственности и 59% по организациям с численностью персонала свыше 250 чел.

Немногим более пятой части участников Мониторинга отметило, что проблемой является недостаточный уровень профессиональной подготовки соискателей для работы в организации, при этом представители организаций частной формы собственности испытывали указанную проблему в два раза чаще, чем работодатели из организаций публичной формы собственности (32% и 14% соответственно при 22% в среднем по всем участникам Мониторинга).

Менее пятой части участников Мониторинга сообщило об отсутствии проблем при заполнении вакансий, в том числе более трети участников из организаций с численностью персонала до 15 чел. и в четыре раза меньшая доля из организаций с численностью персонала свыше 250 чел.

В разрезе укрупненных групп по видам экономической деятельности с проблемами при заполнении вакансий сталкивались от 61% работодателей – органов власти до более чем 90% организаций машиностроения и электроэнергетики (см. табл. 1.1.2).

Проблема *несоответствия предложений по оплате труда ожиданиям соискателей* остра у предприятий всех видов экономической деятельности, о чем сообщило от 33% участников Мониторинга из строительных организаций до 61% из организаций, занятых добычей полезных ископаемых.

Можно предположить, что при схожести остроты проблемы ее причины в организациях различных видов экономической деятельности отличаются: в организациях образования и науки (о наличии проблемы сообщило 48% респондентов), здравоохранения (48%), жилищно-коммунального хозяйства (55%) причиной является низкая заработная плата в сравнении с ее средним уровнем в целом по экономике, тогда как в организациях, связанных с добычей полезных ископаемых (о наличии проблемы сообщило 61%, в том числе 66% организаций по добыче и транспортировке нефти и газа), причиной являются чрезмерно высокие ожидания соискателей.

Минимальная острота проблемы несоответствия предлагаемого уровня оплаты труда ожиданиям соискателей зафиксирована в строительстве (о наличии проблемы сообщило 33% респондентов), а также у организаций сферы услуг (38%), в том числе у четверти организаций общественного питания, оптовой и розничной торговли, и лишь у 5% респондентов из организаций, предоставляющих услуги гостеприимства и туризма. Можно предположить, что низкая острота проблемы у организаций указанных видов экономической деятельности, в числе прочего, связана с изначально более низкими требованиями к квалификации работников, что увеличивает предложение со стороны соискателей.

Проблема *отсутствия претендентов на вакантные места* вне зависимости от предлагаемого уровня оплаты труда наиболее остра у организаций машиностроения (74%), прочих обрабатывающих производств (66%, в том числе от 50% организаций деревообработки до 80% фармацевтических организаций) и электроэнергетики (61%).

Наименее остра эта проблема у работодателей – органов исполнительной власти субъектов Российской Федерации и органов местного самоуправления, что предопределено сочетанием большого широкой распространенности мест обучения по образовательной программе «Государственное и муниципальное управление» с большим количеством желающих работать в органах власти.

Таблица 1.1.2 – Актуальность проблем работодателей при заполнении вакансий в зависимости от вида экономической деятельности участника Мониторинга

Вариант ответа	Сельское хозяйство	Добыча полезных ископаемых	Машиностроение	Обрабатывающие производства	Электроэнергетика	Жилищно-коммунальное хозяйство	Строительство	Транспорт и логистика	Оказание услуг	Информация и связь	Органы власти	Образование и наука	Здравоохранение и социальные услуги	Культура и спорт
Имелась одна или несколько нижеперечисленных проблем при заполнении вакансий:	70%	87%	92%	90%	91%	79%	71%	81%	72%	82%	61%	66%	73%	62%
уровень оплаты труда не устраивает соискателей	40%	61%	51%	41%	55%	55%	33%	53%	38%	56%	52%	48%	48%	41%
тяжелые условия труда являются непривлекательными для соискателей	23,2%	23,1%	13,9%	22,6%	18,3%	15%	11%	11%	7%	2%	6%	5%	9%	2%
отсутствие соискателей по требуемым профессиям, специальностям	40%	50%	74%	66%	61%	43%	47%	51%	35%	42%	17%	32%	39%	27%
недостаточный уровень профессиональной подготовки соискателей для работы в организации	10%	25%	50%	40%	45%	18%	37%	26%	29%	36%	15%	10%	15%	20%
отсутствие у соискателей «soft skills» (общие профессионально-личностные характеристики, которые оказывают влияние на осуществление профессиональной деятельности и ее результаты)	2%	3%	6%	7%	1%	2%	6%	4%	9%	8%	2%	1%	2%	2%
необходимость переобучения под программы импортозамещения	0%	1%	2%	0%	0%	0%	1%	2%	0%	1%	0%	0%	1%	0%
другие варианты ответа	2%	3%	2%	4%	3%	0%	1%	0%	2%	1%	0%	2%	2%	2%
Проблем не возникает	19%	8%	5%	7%	7%	16%	18%	13%	20%	14%	29%	25%	15%	28%
Затрудняюсь ответить	11%	5%	3%	3%	2%	5%	11%	6%	8%	4%	10%	9%	12%	10%

Примечание: цветом выделены ячейки с тремя наибольшими (зеленый цвет) и наименьшими (желтый цвет) значениями по строке

Таблица 1.1.3 – Актуальность проблем работодателей при заполнении вакансий для участников Мониторинга одного вида экономической деятельности

Укрупненные группы по видам экономической деятельности	Уровень оплаты труда не устраивает соискателей	Тяжелые условия труда являются непривлекательными для соискателей	Отсутствие соискателей по требуемым профессиям, специальностям	Недостаточный уровень профессиональной подготовки соискателей для работы в организации	Отсутствие у соискателей «soft skills»	Необходимость переобучения под программы импортозамещения	Проблем не возникает	Затрудняюсь ответить	Другие варианты ответа
Сельское хозяйство	40%	23%	40%	10%	2%	0%	19%	11%	2%
Добыча полезных ископаемых	61%	23%	50%	25%	3%	1%	8%	5%	3%
Машиностроение	51%	14%	74%	50%	6%	2%	5%	3%	2%
Обрабатывающие производства	41%	23%	66%	40%	7%	0%	7%	3%	4%
Электроэнергетика	55%	18%	61%	45%	1%	0%	7%	2%	3%
Жилищно-коммунальное хозяйство	55%	15%	43%	18%	2%	0%	16%	5%	0%
Строительство	33%	11%	47%	37%	6%	1%	18%	11%	1%
Транспорт и логистика	53%	11%	51%	26%	4%	2%	13%	6%	0%
Оказание услуг	38%	7%	35%	29%	9%	0%	20%	8%	2%
Информация и связь	56%	2%	42%	36%	8%	1%	14%	4%	1%
Органы власти	52%	6%	17%	15%	2%	0%	29%	10%	0%
Образование и наука	48%	5%	32%	10%	1%	0%	25%	9%	2%
Здравоохранение и социальные услуги	48%	9%	39%	15%	2%	1%	15%	12%	2%
Культура и спорт	41%	2%	27%	20%	2%	0%	28%	10%	2%

Примечание: цветом выделены ячейки с наибольшим (зеленый цвет) и наименьшим (желтый цвет) значениями по строке

Проблема *недостаточного уровня профессиональной подготовки соискателей* является существенной лишь для некоторых видов экономической деятельности: если в обрабатывающих производствах, машиностроении, электроэнергетике о ее наличии заявил каждый второй респондент, то в сельском хозяйстве, организациях образования и науки с ним сталкивался лишь каждый десятый работодатель.

Недостаточный уровень необходимых профессионально-личностных характеристик у соискателей является проблемой преимущественно у организаций из сферы услуг, а *необходимость переобучения под программы импортозамещения* и вовсе не является сколь-нибудь существенной проблемой при заполнении вакансий в организациях всех видов экономической деятельности.

В числе прочих вариантов ответов на вопрос о проблемах и ограничениях при заполнении вакансий были предложены следующие:

- непривлекательность места расположения организации (регионы Крайнего Севера, сельская местность, регионы в непосредственной близости от зоны проведения СВО);
- отсутствие жилья для новых работников;
- сложный график работы, необходимость командировок;
- необходимость долгого ожидания окончания проверочных мероприятий по оформлению допуска к гостайне;
- отсутствие у соискателей, особенно у молодых кадров, желания обучаться на производстве и работать.

Некоторые из предложенных ответов:

- *«Наша компания занимается производством ПВХ и алюминиевых конструкций, а также производит строительно-монтажные работы данных конструкций, отрасль существует более 30 лет, но в учебных заведениях не ведется подготовка, профессии производства в принципе отсутствуют, профессиональный стандарт монтажника светопрозрачных конструкций появился, но обучение в учебных заведениях среднего профессионального образования нашего года отсутствует»;*
- *«Отсутствие у потенциальных кандидатов желания работать по предлагаемым специальностям (молодые специалисты, получив диплом об образовании по направлению "Технология машиностроения", идут работать по совершенно другим направлениям - системы общепита, торговые точки и др.)»*
- *«наш ОКВЭД попал под самозанятость, найти мастеров очень сложно. Салоны на грани вымирания»;*
- *«Отсутствие соискателей с нужным профессиональным уровнем в регионе, где находится организация»*
- *«конкуренция на территории МО г. Норильск в лице компании "Норильский никель"»;*
- *«электромонтеры иногда увольняются на вахты за более высоким уровнем оплаты (необходимо гасить кредиты по ипотеке и др.)»;*
- *«большая часть сотрудников административно-управленческого персонала сидят в подвале с неудовлетворительными условиями труда. Соискатели, видя, в каких условиях им нужно находиться, отказываются от работы».*

1.2. НАИБОЛЕЕ ВОСТРЕБОВАННЫЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНЫЕ ГРУППЫ РАБОТНИКОВ

На вопрос 10.1 Анкеты «*Каких профессиональных групп работников чаще всего не хватает вашей организации?*» ответило 6 729 участников Мониторинга. Допускалось несколько вариантов ответа на вопрос.

Результаты обработки ответов представлены в нижеследующих таблицах 1.2.1–1.2.3.

Таблица 1.2.1 – Наиболее востребованные профессиональные группы работников в целом по всем участникам Мониторинга

Вариант ответа	Средняя доля	Форма собственности		Численность персонала, чел.			
		П	Ч	До 15	От 16 до 100	От 101 до 250	Более 250
Руководители высшего звена, топ-менеджеры (в т. ч. заместитель руководителя предприятия, главные специалисты)	3%	3%	2%	5%	3%	2%	1%
Руководители подразделений, ответственных за основную производственную деятельность	5%	4%	6%	3%	4%	6%	6%
Исполнители и специалисты высшей квалификации, занятые в подразделениях основной производственной деятельности	25%	27%	22%	15%	24%	27%	30%
Специалисты среднего звена (начальник отдела, участка, цеха)	12%	8%	16%	8%	8%	14%	18%
Технический и обслуживающий персонал	29%	29%	29%	25%	31%	27%	30%
Руководители функциональных подразделений (финансовой, плановой, кадровой и других служб)	1%	1%	1%	1%	1%	1%	1%
Специалисты функциональных подразделений (бухгалтерия, финансовый, кадровый и другие отделы)	10%	12%	8%	12%	10%	11%	11%
Квалифицированные рабочие	41%	27%	62%	30%	31%	46%	67%
Неквалифицированные рабочие	17%	11%	25%	12%	14%	20%	24%
Затрудняюсь с ответом	1%	1%	0%	1%	1%	1%	0%
Нет проблемы с нехваткой персонала	4%	5%	3%	10%	4%	1%	1%

Примечание: сумма по столбцу может превышать 100% в связи с тем, что участники могли дать несколько вариантов ответа

Наиболее часто респонденты указывали на то, что самой востребованной профессиональной группой работников являются квалифицированные рабочие – так ответил 41% участников Мониторинга (см. табл. 1.2.1), в том числе более 50% респондентов из организаций ЖКХ, строительства и транспорта и более 75% респондентов из

организаций обрабатывающих производств, машиностроения и электроэнергетики (см. табл. 1.2.2).

Второй по степени востребованности профессиональной группой работников является технический и обслуживающий персонал, о чем сообщило 29% участников Мониторинга, в том числе около трети респондентов из организаций сферы услуг, учреждений образования и науки, а также здравоохранения и социальных услуг.

Для учреждений культуры и спорта, а также организаций, предоставляющих услуги информации и связи, наиболее востребованной профессиональной группой работников стали исполнители и специалисты высшей квалификации подразделений основной производственной деятельности.

Участники Мониторинга, представляющие региональные органы исполнительной власти и органы местного самоуправления, указали, что их организации в наибольшей степени испытывают потребность в специалистах функциональных подразделений (бухгалтерии, финансовой и кадровой службы, отдела закупок и т. д.).

Среди всех организаций, принявших участие в Мониторинге, потребность в неквалифицированных рабочих наиболее высока у организаций обрабатывающих производств: 36% при среднем уровне в целом по всем участникам Мониторинга, равном 17% (см. табл. 1.2.3). Потребность в руководителях высшего звена наиболее высока в органах власти (9% при среднем уровне 3%), в строительных организациях наиболее высока в сравнении с другими укрупненными группами по видам экономической деятельности потребность в руководителях подразделений, ответственных за основную производственную деятельность, а также в специалистах среднего звена (10% и 24% соответственно).

Организации сферы услуг чаще, чем организации прочих видов экономической деятельности, сообщали об отсутствии проблемы нехватки персонала.

Таблица 1.2.2 – Наиболее востребованные профессиональные группы работников для участников Мониторинга одного вида экономической деятельности

Укрупненные группы по видам экономической деятельности	Руководители высшего звена, топ-менеджеры	Руководители подразделений основной производственной деятельности	Исполнители и специалисты высшей квалификации подразделений основной производственной деятельности	Специалисты среднего звена (начальник отдела, участка, цеха)	Технический и обслуживающий персонал	Руководители функциональных подразделений	Специалисты функциональных подразделений	Квалифицированные рабочие	Неквалифицированные рабочие	Затрудняюсь с ответом	Нет проблемы с нехваткой персонала
Сельское хозяйство	3%	10%	21%	17%	16%	1%	7%	48%	26%	0%	2%
Добыча полезных ископаемых	0%	9%	16%	13%	18%	2%	4%	81%	16%	0%	1%
Машиностроение	1%	9%	41%	16%	22%	0%	13%	88%	11%	0%	0%
Обрабатывающие производства	1%	5%	24%	20%	33%	1%	7%	79%	36%	0%	2%
Электроэнергетика	1%	7%	34%	15%	27%	1%	5%	76%	10%	0%	0%
Жилищно-коммунальное хозяйство	1%	3%	9%	13%	36%	1%	5%	58%	30%	0%	2%
Строительство	2%	10%	31%	24%	15%	1%	6%	62%	19%	0%	3%
Транспорт и логистика	3%	7%	16%	17%	34%	1%	8%	61%	19%	0%	0%
Оказание услуг	2%	4%	19%	11%	30%	2%	16%	29%	21%	1%	8%
Информация и связь	3%	5%	52%	14%	14%	2%	19%	24%	7%	0%	4%
Органы власти	9%	4%	21%	9%	14%	2%	28спе%	15%	6%	3%	7%
Образование и наука	3%	2%	30%	2%	39%	1%	7%	20%	6%	1%	8%
Здравоохранение и социальные услуги	2%	5%	31%	11%	31%	1%	17%	19%	12%	2%	2%
Культура и спорт	4%	5%	29%	8%	26%	1%	11%	18%	10%	1%	6%

Примечание: цветом выделены ячейки с наибольшим (зеленый цвет) и наименьшим (желтый цвет) значениями по строке (за исключением варианта «Затрудняюсь с ответом»)

Таблица 1.2.3 – Наиболее востребованные профессиональные группы работников в зависимости от вида экономической деятельности участника Мониторинга

Вариант ответа	Сельское хозяйство	Добыча полезных ископаемых	Машиностроение	Обрабатывающие производства	Электроэнергетика	Жилищно-коммунальное хозяйство	Строительство	Транспорт и логистика	Оказание услуг	Информация и связь	Органы власти	Образование и наука	Здравоохранение и социальные услуги	Культура и спорт
Руководители высшего звена, топ-менеджеры (в т. ч. заместитель руководителя предприятия, главные специалисты)	3%	0%	1%	1%	1%	1%	2%	3%	2%	3%	9%	3%	2%	4%
Руководители подразделений, ответственных за основную производственную деятельность	10%	9%	9%	5%	7%	3%	10%	7%	4%	5%	4%	2%	5%	5%
Исполнители и специалисты высшей квалификации, занятые в подразделениях основной производственной деятельности	21%	16%	41%	24%	34%	9%	31%	16%	19%	52%	21%	30%	31%	29%
Специалисты среднего звена (начальник отдела, участка, цеха)	17%	13%	16%	20%	15%	13%	24%	17%	11%	14%	9%	2%	11%	8%
Технический и обслуживающий персонал	16%	18%	22%	33%	27%	36%	15%	34%	30%	14%	14%	39%	31%	26%
Руководители функциональных подразделений (финансовой, плановой, кадровой и других служб)	1%	2%	0%	1%	1%	1%	1%	1%	2%	2%	2%	1%	1%	1%
Специалисты функциональных подразделений (бухгалтерия, финансовый, кадровый и другие отделы)	7%	4%	13%	7%	5%	5%	6%	8%	16%	19%	28%	7%	17%	11%
Квалифицированные рабочие	48%	81%	88%	79%	76%	58%	62%	61%	29%	24%	15%	20%	19%	18%
Неквалифицированные рабочие	26%	16%	11%	36%	10%	30%	19%	19%	21%	7%	6%	6%	12%	10%
Затрудняюсь с ответом	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	1%	0%	3%	1%	2%	1%
Нет проблемы с нехваткой персонала	2%	1%	0%	2%	0%	2%	3%	0%	8%	4%	7%	8%	2%	6%

Примечание: цветом выделены ячейки с наибольшим (зеленый цвет) и наименьшим (желтый цвет) значениями по строке

1.3. НАИБОЛЕЕ ВОСТРЕБОВАННЫЕ ПРОФЕССИИ, СПЕЦИАЛЬНОСТИ И КВАЛИФИКАЦИИ В БЛИЖАЙШИЕ ТРИ ГОДА

На вопрос 08 Анкеты «*Работники каких квалификаций (уровня квалификации или категории должности), связанных непосредственно со спецификой области профессиональной деятельности, будут наиболее востребованы в вашей организации в ближайшие 1–3 года?*» ответило 4 363 участника Мониторинга, указавших 15 373 наименований профессий, специальностей и квалификаций, которые для целей анализа были объединены в группы в соответствии с Общероссийским классификатором занятий ОК 010-2014².

Результаты обработки ответов представлены в нижеследующих таблицах 1.3.1–1.3.3.

Таблица 1.3.1 – Группировка наиболее востребованных профессий, специальностей и квалификаций в ближайшие три года в целом по всем участникам Мониторинга

Основные группы занятий в соответствии с Общероссийским классификатором занятий ОКЗ 010-2014	Средняя доля	Форма собственности		Численность персонала, чел.				Справочно ³ : структура потребности для замещения вакантных мест в целом по Российской Федерации на 31.10.2022
		ГОС	ЧАС	До 15	От 16 до 100	От 101 до 250	Более 250	
1. Руководители	1%	2%	1%	3%	2%	2%	1%	5%
2. Специалисты высшего уровня квалификации	36%	55%	23%	41%	47%	37%	27%	23%
3. Специалисты среднего уровня квалификации	7%	9%	6%	10%	8%	9%	6%	11%
4. Служащие, занятые подготовкой и оформлением документации, учетом и обслуживанием	1%	1%	1%	1%	1%	1%	0%	4%
5. Работники сферы обслуживания и торговли, охраны граждан и собственности	3%	5%	2%	6%	5%	3%	1%	14%
6. Квалифицированные работники сельского и лесного хозяйства, рыбоводства и рыболовства	1%	1%	0%	0%	1%	0%	0%	1%
7. Квалифицированные рабочие промышленности, строительства, транспорта и рабочие родственных занятий	37%	18%	49%	26%	23%	33%	48%	17%
8. Операторы производственных установок и машин, сборщики и водители	12%	8%	14%	4%	8%	12%	15%	14%
9. Неквалифицированные рабочие	3%	3%	3%	9%	5%	3%	2%	12%

² <https://docs.cntd.ru/document/1200121893>

³ <https://rosstat.gov.ru/storage/mediabank/trud2022.pdf>

Как видно из таблицы 1.3.1, участники Мониторинга ожидают в предстоящие три года сохранение наиболее высокой потребности в специалистах высшей квалификации (36% от суммарной потребности в работниках) и квалифицированных рабочих (37%), что в целом соответствует структуре потребности в кадрах в целом по Российской Федерации по данным Росстата на конец октября 2022 года (см. таблицу 1.3.1, крайний правый столбец).

Минимальная потребность ожидается участниками Мониторинга в работниках руководящих должностей, служащих, занятых подготовкой и оформлением документации, а также квалифицированных работников сельского и лесного хозяйства – по каждой из трех перечисленных групп занятий потребность участников Мониторинга не превышает 1%.

В разрезе видов экономической деятельности (см. табл. 1.3.2) потребность в квалифицированных рабочих наиболее значительна в отраслях добычи, машиностроения и обрабатывающих производствах, электроэнергетике, транспорте, строительстве и ЖКХ – во всех перечисленных укрупненных группах видов экономической деятельности на квалифицированных рабочих приходится от трети до двух третей суммарной потребности в работниках. В остальных укрупненных группах видов экономической деятельности основная потребность приходится на специалистов высшего уровня квалификации.

Среди всех видов экономической деятельности работники руководящих должностей наиболее востребованы в региональных и муниципальных органах власти (8% от суммарной потребности по этому виду экономической деятельности, см. табл. 1.3.3), специалисты среднего уровня квалификации – в учреждениях здравоохранения и социальных услуг (21%), неквалифицированные рабочие – в организациях жилищно-коммунального хозяйства (8%).

Таблица 1.3.2 – Группировка наиболее востребованных профессий, специальностей и квалификаций в ближайшие три года для участников Мониторинга одного вида экономической деятельности

Вид экономической деятельности	1. Руководители	2. Специалисты высшего уровня квалификации	3. Специалисты среднего уровня квалификации	4. Служащие, занятые подготовкой и оформлением документации, учетом и обслуживанием	5. Работники сферы обслуживания и торговли, охраны граждан и собственности	6. Квалифицированные работники сельского и лесного хозяйства, рыболовства и рыболовства	7. Квалифицированные рабочие промышленности, строительства, транспорта и рабочие родственных занятий	8. Операторы производственных установок и машин, сборщики и водители	9. Неквалифицированные рабочие
Сельское хозяйство	0%	26%	20%	1%	3%	10%	15%	23%	3%
Добыча полезных ископаемых	1%	17%	3%	1%	0%	0%	45%	29%	3%
Машиностроение	0%	24%	2%	0%	0%	0%	67%	6%	1%
Обрабатывающие производства	1%	22%	4%	1%	0%	0%	55%	15%	2%
Электроэнергетика	2%	19%	4%	0%	0%	0%	59%	15%	0%
Жилищно-коммунальное хозяйство	1%	14%	5%	0%	0%	0%	53%	18%	8%
Строительство	3%	32%	9%	0%	0%	0%	35%	18%	3%
Транспорт и логистика	4%	11%	11%	0%	3%	0%	34%	33%	3%
Оказание услуг	3%	33%	13%	4%	20%	0%	16%	6%	4%
Информация и связь	2%	67%	14%	1%	0%	0%	13%	2%	1%
Органы власти	8%	76%	10%	2%	0%	1%	1%	2%	1%
Образование и наука	1%	81%	2%	1%	7%	0%	4%	1%	2%
Здравоохранение и социальные услуги	1%	64%	21%	1%	9%	0%	2%	1%	1%
Культура и спорт	3%	79%	7%	0%	5%	0%	3%	1%	1%

Примечание: цветом выделены ячейки с наибольшим (зеленый цвет) и наименьшим (желтый цвет) значениями по строке

Таблица 1.3.3 – Группировка наиболее востребованных профессий, специальностей и квалификаций в ближайшие три года в зависимости от вида экономической деятельности участника Мониторинга

Вариант ответа	Сельское хозяйство	Добыча полезных ископаемых	Машиностроение	Обрабатывающие производства	Электроэнергетика	Жилищно-коммунальное хозяйство	Строительство	Транспорт и логистика	Оказание услуг	Информация и связь	Органы власти	Образование и наука	Здравоохранение и социальные услуги	Культура и спорт
1. Руководители	0%	1%	0%	1%	2%	1%	3%	4%	3%	2%	8%	1%	1%	3%
2. Специалисты высшего уровня квалификации	26%	17%	24%	22%	19%	14%	32%	11%	33%	67%	76%	81%	64%	79%
3. Специалисты среднего уровня квалификации	20%	3%	2%	4%	4%	5%	9%	11%	13%	14%	10%	2%	21%	7%
4. Служащие, занятые подготовкой и оформлением документации, учетом и обслуживанием	1%	1%	0%	1%	0%	0%	0%	0%	4%	1%	2%	1%	1%	0%
5. Работники сферы обслуживания и торговли, охраны граждан и собственности	3%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	3%	20%	0%	0%	7%	9%	5%
6. Квалифицированные работники сельского и лесного хозяйства, рыбоводства и рыболовства	10%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	1%	0%	0%	0%
7. Квалифицированные рабочие промышленности, строительства, транспорта и рабочие родственных занятий	15%	45%	67%	55%	59%	53%	35%	34%	16%	13%	1%	4%	2%	3%
8. Операторы производственных установок и машин, сборщики и водители	23%	29%	6%	15%	15%	18%	18%	33%	6%	2%	2%	1%	1%	1%
9. Неквалифицированные рабочие	3%	3%	1%	2%	0%	8%	3%	3%	4%	1%	1%	2%	1%	1%

Примечание: цветом выделены ячейки с наибольшим (зеленый цвет) и наименьшим (желтый цвет) значениями по строке

В нижеследующей таблице 1.3.4 перечислены двадцать наиболее востребованных профессий, специальностей и квалификаций, на которые в сумме приходится 50,0% от суммарной потребности в работниках участников Мониторинга. Информация представлена в соответствии с группировкой, используемой в Общероссийском классификаторе занятий, с указанием количества видов экономической деятельности, к которым относились участники Мониторинга, заявившие о наличии потребности в этих работниках.

Как видно из таблицы, все наиболее востребованные у участников Мониторинга профессии, специальности и квалификации относятся к категориям специалистов высшей или средней квалификации, а также к квалифицированным рабочим.

Двумя самыми востребованными профессиями являются станочники и электромонтеры, на которых приходится десятая часть от суммарной потребности участников Мониторинга в работниках всех профессий и специальностей.

Таблица 1.3.4 – Двадцать наиболее востребованных профессий, специальностей и квалификаций в целом по всем участникам Мониторинга

Код ОКЗ	Наименование группы занятий и входящие в ее состав профессии, специальности и квалификации	Количество групп ВЭД, в которых есть потребность в этой группе занятий	Количество участников Мониторинга, указавших потребность в группе занятий	Доля от суммарной потребности в работниках участников Мониторинга
7223	Станочники и наладчики металлообрабатывающих станков (токарь, фрезеровщик, оператор станков)	36	882	5,7%
7412	Электромеханики и монтеры электрического оборудования (электромеханик, электромонтер)	33	780	5,1%
7233	Механики и ремонтники сельскохозяйственного и производственного оборудования (слесарь-ремонтник, слесарь механосборочных работ, механик строительных машин)	34	621	4,0%
7126	Слесари-сантехники и слесари-трубопроводчики (слесарь-сантехник, трубопроводчик)	22	594	3,9%
22	Специалисты в области здравоохранения (врачи, ветеринарные врачи)	17	591	3,8%
7212	Сварщики и газорезчики (сварщик, газорезчик)	29	569	3,7%
2142	Инженеры по гражданскому строительству (инженер-строитель, инженер по эксплуатации зданий и сооружений промышленного и гражданского назначения)	26	482	3,1%
2330	Педагогические работники в средней школе (учитель по программам основного и среднего общего образования)	8	443	2,9%

Код ОКЗ	Наименование группы занятий и входящие в ее состав профессии, специальности и квалификации	Количество групп ВЭД, в которых есть потребность в этой группе занятий	Количество участников Мониторинга, указавших потребность в группе занятий	Доля от суммарной потребности в работниках участников Мониторинга
2141	Инженеры в промышленности и на производстве (инженер-технолог, инженер на производстве)	38	338	2,2%
2144	Инженеры-механики (инженер-конструктор, инженер-механик)	28	317	2,1%
2512	Разработчики программного обеспечения (инженер-программист, программист-аналитик, разработчик программного обеспечения)	37	265	1,7%
2342	Педагогические работники в дошкольном образовании (воспитатель, музыкальный руководитель)	8	262	1,7%
8342	Операторы землеройных и аналогичных машин (бульдозерист, экскаваторщик, оператор дорожного катка)	21	229	1,5%
2151	Инженеры-электрики (инженер-электрик, инженер-электромеханик)	25	228	1,5%
8343	Операторы (машинисты) кранов, подъемников и аналогичного оборудования (машинист крана, машинист подъемника)	24	195	1,3%
8182	Операторы паровых машин и бойлерных установок (оператор паровых и водогрейных котлов, оператор котельной)	13	190	1,2%
32	Средний медицинский персонал (медицинская сестра, медицинский массажист, фельдшер, фармацевт)	9	187	1,2%
3123	Мастера (бригадиры) в строительстве (мастер дорожный, прораб)	14	175	1,1%
2341	Педагогические работники в начальном образовании (учитель по программам начального общего образования)	5	172	1,1%
2152	Инженеры-электроники (инженер по компьютерному аппаратному обеспечению, инженер-по контрольно-измерительным приборам)	30	166	1,1%

ГЛАВА 2. НАИБОЛЕЕ ВОСТРЕБОВАННЫЕ КОМПЕТЕНЦИИ РАБОТНИКОВ

2.1. НАИБОЛЕЕ ВОСТРЕБОВАННЫЕ ОБЩЕПРОФЕССИОНАЛЬНЫЕ И ЛИЧНОСТНЫЕ КОМПЕТЕНЦИИ

Участникам был предложен перечень из 20 общепрофессиональных и личностных компетенций работника с предложением оценить его по шкале от 1 до 5, где 1 – нет необходимости в наличии такой компетенции, а 5 – очень высокая необходимость в наличии такой компетенции.

Ответы были получены от 6 730 респондентов. По результатам анализа ответов была сформирована нижеследующая таблица приоритетности общепрофессиональных и личностных компетенций в целом по всем участникам Мониторинга, а также в разрезе формы собственности организации и численности персонала (см. табл. 2.1.1).

Таблица 2.1.1 – Приоритетность общепрофессиональных и личностных компетенций в целом по всем участникам Мониторинга

Компетенция	Средний балл	Форма собственности		Численность персонала, чел.			
		П	Ч	До 15	От 16 до 100	От 101 до 250	Более 250
1. Ответственный подход к выполнению поставленных задач	4,04	3,95	4,16	3,81	3,94	4,14	4,31
2. Внимательность и четкость выполнения поставленных задач	4,00	3,91	4,11	3,78	3,90	4,10	4,27
3. Стрессоустойчивость	3,86	3,87	3,86	3,61	3,82	3,93	4,08
4. Знание отрасли	3,86	3,80	3,95	3,59	3,77	4,01	4,11
5. Нацеленность на высокий результат	3,83	3,75	3,94	3,57	3,70	3,95	4,17
6. Работа в команде	3,81	3,76	3,88	3,53	3,73	3,94	4,07
7. Умение расставлять приоритеты	3,63	3,57	3,73	3,34	3,52	3,75	4,00
8. Навыки саморазвития	3,61	3,64	3,56	3,40	3,55	3,71	3,79
9. Оценка последствий принимаемых решений	3,57	3,48	3,70	3,30	3,44	3,70	3,96
10. Инициативность	3,57	3,59	3,54	3,36	3,53	3,64	3,74
11. Деловая коммуникация	3,55	3,57	3,52	3,28	3,49	3,66	3,80
12. Умение обучать других	3,55	3,58	3,52	3,24	3,52	3,65	3,76
13. Способность организовывать самостоятельно собственную деятельность	3,55	3,56	3,53	3,33	3,49	3,62	3,75
14. Открытость к новым идеям, креативность, умение находить неординарные решения	3,50	3,54	3,45	3,30	3,47	3,57	3,65
15. Работа в режиме высокой неопределенности и быстрой смены условий задач	3,32	3,26	3,40	3,15	3,18	3,38	3,67
16. Поиск и структурирование информации	3,26	3,31	3,20	3,06	3,18	3,36	3,50
17. Навыки работы с информацией и вычислениями (аналитические способности)	3,25	3,26	3,24	3,03	3,17	3,37	3,49
18. Лидерские качества	3,21	3,21	3,21	2,99	3,14	3,28	3,47
19. Работа в цифровой среде	3,16	3,28	3,00	2,96	3,11	3,22	3,36
20. Кризис-менеджмент	2,32	2,25	2,43	2,12	2,21	2,38	2,66

Примечание: цветом выделены ячейки с наибольшим (зеленый) и наименьшим (желтый) значениями по столбцу. Варианты ответа ранжированы по среднему значению балла в целом по всем респондентам

Наиболее востребованными профессиональными и личностными компетенциями в целом по всем участникам Мониторинга стали навыки исполнительской работы: наиболее высоко респонденты оценили наличие у работников *ответственного подхода к выполнению поставленных задач* (п. 1 таблицы 2.1.1, средний балл 4,04) и *внимательность и четкость выполнения поставленных задач* (п. 2 таблицы 2.1.1, средний балл 4,00).

Существенно менее востребованными у участников Мониторинга были навыки работников по руководству и управлению, такие как *оценка последствий принимаемых решений* (средний балл 3,57), *инициативность* (средний балл 3,57), *умение обучать других* (средний балл 3,55), *лидерские качества* (средний балл 3,21).

Анализ ответов участников Мониторинга выявил невысокий спрос на креативные навыки работников, к числу которых относятся *открытость новым идеям и умение находить неординарные решения* (средний балл 3,50), *навыки работы в режиме высокой неопределенности и быстрой смены условий задач* (средний балл 3,32), а также аналитические способности (средний балл 3,25).

Минимально востребованы в организациях участников Мониторинга компетенции работников, необходимые для работы в условиях цифровой трансформации, такие как *поиск и структурирование информации* (средний балл 3,26) и *навыки работы в цифровой среде* (средний балл 3,16).

Наименее необходимой компетенцией работника для организаций участников Мониторинга стали навыки *кризис-менеджмента* (средний балл 2,32).

Предложенный для оценки перечень профессиональных и личностных компетенций в наибольшей степени соответствовал потребностям организаций электроэнергетики – по 17 из 20 вариантов представители организаций электроэнергетики поставили наивысшие оценки в сравнении с организациями всех прочих укрупненных групп по видам экономической деятельности (см. табл. 2.1.2).

Научные и образовательные организации поставили в сравнении с другими наивысший балл навыкам *креативности, открытости к новым идеям и умению находить неординарные решения*, организации из сферы информации и связи – навыкам *работы в цифровой среде*, а наличие у работников навыков *кризис-менеджмента* наиболее высоко в сравнении с другими (но, тем не менее, ниже всех прочих навыков) оценили в машиностроительных организациях.

Организации 9 из 14 укрупненных групп по видам экономической деятельности определили главным навыком работника *наличие у него ответственного подхода к выполнению поставленных задач* (см. табл. 2.1.3), в транспортных, научных и образовательных организациях – *стрессоустойчивость*, в остальных укрупненных группах по видам экономической деятельности наиболее важным навыком была определена *внимательность и четкость выполнения поставленных задач*.

Таблица 2.1.2 – Приоритетность общепрофессиональных и личностных компетенций в зависимости от вида экономической деятельности участника Мониторинга

Компетенция	Сельское хозяйство	Добыча полезных ископаемых	Машиностроение	Обрабатывающие производства	Электроэнергетика	Жилищно-коммунальное хозяйство	Строительство	Транспорт и логистика	Оказание услуг	Информация и связь	Органы власти	Образование и наука	Здравоохранение и социальные услуги	Культура и спорт
1. Ответственный подход к выполнению поставленных задач	3,97	4,18	4,30	4,37	4,53	3,97	4,13	4,07	4,18	4,31	3,92	3,87	4,02	3,85
2. Внимательность и четкость выполнения поставленных задач	3,96	4,23	4,21	4,34	4,54	3,90	4,08	4,11	4,13	4,16	3,96	3,82	4,01	3,78
3. Стрессоустойчивость	3,61	3,88	3,90	3,93	4,20	3,78	3,82	4,11	3,92	3,78	3,89	3,88	4,01	3,72
4. Знание отрасли	3,91	4,07	4,02	4,09	4,51	3,79	3,94	3,92	3,80	4,01	3,80	3,75	3,85	3,65
5. Нацеленность на высокий результат	3,72	4,08	4,24	4,23	4,27	3,61	3,97	3,94	3,89	4,08	3,74	3,78	3,81	3,60
6. Работа в команде	3,71	3,98	4,02	4,15	4,26	3,68	3,88	3,75	3,87	3,87	3,76	3,74	3,83	3,70
7. Умение расставлять приоритеты	3,49	3,85	3,97	3,92	4,20	3,43	3,82	3,73	3,65	3,84	3,67	3,54	3,69	3,41
8. Навыки саморазвития	3,48	3,77	3,77	3,74	3,89	3,30	3,60	3,55	3,51	3,76	3,66	3,78	3,71	3,56
9. Оценка последствий принимаемых решений	3,50	3,84	3,99	3,82	4,33	3,46	3,82	3,64	3,63	3,74	3,63	3,40	3,59	3,18
10. Инициативность	3,39	3,76	3,77	3,74	3,79	3,35	3,59	3,58	3,47	3,66	3,53	3,70	3,55	3,65
11. Деловая коммуникация	3,34	3,75	3,78	3,70	3,90	3,29	3,53	3,55	3,51	3,62	3,73	3,62	3,65	3,48
12. Умение обучать других	3,46	3,65	3,75	3,87	3,79	3,33	3,53	3,45	3,34	3,54	3,48	3,77	3,54	3,42
13. Способность организовывать собственную деятельность	3,32	3,69	3,76	3,69	3,83	3,30	3,59	3,44	3,50	3,76	3,60	3,64	3,64	3,47
14. Открытость к новым идеям, креативность, умение находить неординарные решения	3,24	3,53	3,65	3,72	3,65	3,13	3,55	3,49	3,44	3,55	3,49	3,76	3,50	3,68
15. Работа в режиме высокой неопределенности и быстрой смены условий задач	3,25	3,61	3,60	3,54	3,69	3,23	3,53	3,56	3,13	3,49	3,49	3,13	3,37	3,12
16. Поиск и структурирование информации	3,02	3,34	3,46	3,32	3,64	2,92	3,32	3,12	3,18	3,59	3,52	3,39	3,34	3,20
17. Навыки работы с информацией и вычислениями (аналитические способности)	3,15	3,51	3,46	3,34	3,73	2,96	3,41	3,24	3,16	3,71	3,56	3,25	3,24	3,14
18. Лидерские качества	3,11	3,36	3,46	3,38	3,61	2,96	3,38	3,17	3,09	3,10	3,32	3,32	3,11	3,25
19. Работа в цифровой среде	2,94	3,28	3,23	3,09	3,46	2,66	3,12	2,93	2,94	3,61	3,48	3,52	3,26	3,24
20. Кризис-менеджмент	2,22	2,58	2,76	2,66	2,67	2,07	2,47	2,43	2,45	2,42	2,46	2,30	2,24	2,14

Примечание: цветом выделены ячейки с наибольшим (зеленый цвет) и наименьшим (желтый цвет) значениями по строке

Таблица 2.1.3 – Приоритетность общепрофессиональных и личностных компетенций для участников Мониторинга одного вида экономической деятельности

Укрупненные группы по видам экономической деятельности	1. Ответственный подход к выполнению поставленных задач	2. Внимательность и четкость выполнения поставленных задач	3. Стрессоустойчивость	4. Знание отрасли	5. Нацеленность на высокий результат	6. Работа в команде	7. Умение расставлять приоритеты	8. Навыки саморазвития	9. Оценка последствий принимаемых решений	10. Инициативность	11. Деловая коммуникация	12. Умение обучать других	13. Способность организовывать самостоятельно собственную деятельность	14. Открытость к новым идеям, креативность, умение находить нестандартные решения	15. Работа в режиме высокой неопределенности и быстрой смены условий задач	16. Поиск и структурирование информации	17. Навыки работы с информацией и вычислениями (аналитические способности)	18. Лидерские качества	19. Работа в цифровой среде	20. Кризис-менеджмент
Сельское хозяйство	3,97	3,96	3,61	3,91	3,72	3,71	3,49	3,48	3,50	3,39	3,34	3,46	3,32	3,24	3,25	3,02	3,15	3,11	2,94	2,22
Добыча полезных ископаемых	4,18	4,23	3,88	4,07	4,08	3,98	3,85	3,77	3,84	3,76	3,75	3,65	3,69	3,53	3,61	3,34	3,51	3,36	3,28	2,58
Машиностроение	4,30	4,21	3,90	4,02	4,24	4,02	3,97	3,77	3,99	3,77	3,78	3,75	3,76	3,65	3,60	3,46	3,46	3,46	3,23	2,76
Обрабатывающие производства	4,37	4,34	3,93	4,09	4,23	4,15	3,92	3,74	3,82	3,74	3,70	3,87	3,69	3,72	3,54	3,32	3,34	3,38	3,09	2,66
Электроэнергетика	4,53	4,54	4,20	4,51	4,27	4,26	4,20	3,89	4,33	3,79	3,90	3,79	3,83	3,65	3,69	3,64	3,73	3,61	3,46	2,67
ЖКХ	3,97	3,90	3,78	3,79	3,61	3,68	3,43	3,30	3,46	3,35	3,29	3,33	3,30	3,13	3,23	2,92	2,96	2,96	2,66	2,07
Строительство	4,13	4,08	3,82	3,94	3,97	3,88	3,82	3,60	3,82	3,59	3,53	3,53	3,59	3,55	3,53	3,32	3,41	3,38	3,12	2,47
Транспорт и логистика	4,07	4,11	4,11	3,92	3,94	3,75	3,73	3,55	3,64	3,58	3,55	3,45	3,44	3,49	3,56	3,12	3,24	3,17	2,93	2,43
Оказание услуг	4,18	4,13	3,92	3,80	3,89	3,87	3,65	3,51	3,63	3,47	3,51	3,34	3,50	3,44	3,13	3,18	3,16	3,09	2,94	2,45
Информация и связь	4,31	4,16	3,78	4,01	4,08	3,87	3,84	3,76	3,74	3,66	3,62	3,54	3,76	3,55	3,49	3,59	3,71	3,10	3,61	2,42
Органы власти	3,92	3,96	3,89	3,80	3,74	3,76	3,67	3,66	3,63	3,53	3,73	3,48	3,60	3,49	3,49	3,52	3,56	3,32	3,48	2,46
Образование и наука	3,87	3,82	3,88	3,75	3,78	3,74	3,54	3,78	3,40	3,70	3,62	3,77	3,64	3,76	3,13	3,39	3,25	3,32	3,52	2,30
Здравоохранение и социальные услуги	4,02	4,01	4,01	3,85	3,81	3,83	3,69	3,71	3,59	3,55	3,65	3,54	3,64	3,50	3,37	3,34	3,24	3,11	3,26	2,24
Культура и спорт	3,85	3,78	3,72	3,65	3,60	3,70	3,41	3,56	3,18	3,65	3,48	3,42	3,47	3,68	3,12	3,20	3,14	3,25	3,24	2,14

Примечание: цветом выделены ячейки с наибольшим (зеленый цвет) и наименьшим (желтый цвет) значениями по строке

2.2. ПРОФЕССИОНАЛЬНЫЕ КОМПЕТЕНЦИИ, НЕОБХОДИМЫЕ РАБОТНИКАМ В УСЛОВИЯХ ЦИФРОВОЙ ТРАНСФОРМАЦИИ

На вопрос 13 Анкеты «*Какие профессиональные компетенции (знания, умения, навыки) необходимы работникам в условиях цифровой трансформации (цифровизации)?*» ответило 6 730 участников Мониторинга. Допускалось несколько вариантов ответа на вопрос.

Результаты обработки ответов представлены в нижеследующих таблицах 2.2.1–2.2.3.

Указанный вопрос вызвал наибольшие сложности у участников Мониторинга: около половины респондентов затруднились с ответом (см. табл. 2.2.1), в том числе более половины респондентов из организаций сельского хозяйства, ЖКХ, здравоохранения и социальных услуг (см. табл. 2.2.2).

Респонденты, определившиеся с приоритетностью компетенций для цифровой трансформации, наиболее часто (треть от общего количества ответов на вопрос) указывали на необходимость наличия у работников знаний, умений и навыков в области цифровой грамотности и безопасности. Для организаций обрабатывающих производств наиболее востребованной компетенцией стали знания в области бережливого производства, тогда как для машиностроительных организаций наиболее важными оказались навыки работников по разработке инженерных решений (см. табл. 2.2.3). Наименее востребованной цифровой компетенцией для участников Мониторинга стало создание интеллектуальной собственности – этот вариант ответа выбрали лишь 3% респондентов.

Таблица 2.2.1 – Приоритетность профессиональных компетенций работников в условиях цифровой трансформации, в целом по всем участникам Мониторинга

Вариант ответа	Средняя доля	Форма собственности		Численность персонала, чел.			
		П	Ч	До 15	От 16 до 100	От 101 до 250	Более 250
Развитие организационной культуры	17%	18%	16%	14%	16%	18%	21%
Создание интеллектуальной собственности	3%	3%	4%	2%	3%	4%	5%
Управление цифровым развитием организации	14%	13%	14%	9%	11%	15%	21%
Управление и использование данных	6%	5%	7%	5%	5%	7%	9%
Развитие ИТ-инфраструктуры	13%	11%	14%	8%	9%	14%	22%
Разработка, тестирование и внедрение ИТ-решений/цифровых технологий	10%	7%	13%	5%	7%	10%	18%
Использование и защита данных	10%	10%	11%	8%	8%	11%	15%
Цифровая грамотность и безопасность	32%	34%	29%	27%	31%	31%	37%
Бережливое производство	14%	8%	22%	9%	9%	16%	27%
Разработка инженерных решений	12%	6%	21%	8%	7%	14%	24%
Затрудняюсь ответить	47%	48%	45%	55%	51%	45%	34%

Примечание: цветом выделены ячейки с наибольшим (зеленый цвет) и наименьшим (желтый цвет) значениями по столбцу. Сумма по столбцу может превышать 100% в связи с тем, что участники могли дать несколько вариантов ответа

Таблица 2.2.2 – Приоритетность профессиональных компетенций, необходимых работникам в условиях цифровой трансформации, в зависимости от вида экономической деятельности участника Мониторинга

Вариант ответа	Сельское хозяйство	Добыча полезных ископаемых	Машиностроение	Обрабатывающие производства	Электроэнергетика	Жилищно-коммунальное хозяйство	Строительство	Транспорт и логистика	Оказание услуг	Информация и связь	Органы власти	Образование и наука	Здравоохранение и социальные услуги	Культура и спорт
Развитие организационной культуры	12%	17%	24%	19%	28%	9%	15%	19%	16%	21%	19%	23%	15%	24%
Создание интеллектуальной собственности	1%	4%	8%	7%	1%	1%	1%	2%	4%	5%	3%	6%	2%	5%
Управление цифровым развитием организации	10%	13%	22%	17%	28%	7%	13%	13%	16%	17%	17%	15%	12%	15%
Управление и использование данных	6%	9%	11%	10%	12%	3%	5%	6%	9%	7%	9%	7%	5%	4%
Развитие ИТ-инфраструктуры	9%	23%	22%	18%	26%	7%	12%	10%	17%	17%	14%	13%	9%	13%
Разработка, тестирование и внедрение ИТ-решений/цифровых технологий	7%	18%	18%	15%	15%	6%	10%	8%	17%	19%	6%	10%	6%	8%
Использование и защита данных	6%	12%	16%	11%	21%	5%	11%	16%	14%	17%	13%	9%	12%	8%
Цифровая грамотность и безопасность	30%	33%	33%	31%	48%	23%	28%	25%	31%	38%	34%	40%	32%	32%
Бережливое производство	16%	28%	35%	38%	30%	11%	18%	21%	14%	12%	9%	6%	12%	3%
Разработка инженерных решений	6%	21%	43%	26%	22%	15%	27%	10%	9%	20%	4%	4%	3%	3%
Затрудняюсь ответить	52%	42%	24%	37%	26%	61%	48%	44%	48%	34%	46%	42%	51%	47%

Примечание: цветом выделены ячейки с наибольшим (зеленый цвет) и наименьшим (желтый цвет) значениями по строке.

Сумма по столбцу может превышать 100% в связи с тем, что участники могли дать несколько вариантов ответа

Таблица 2.2.3 – Приоритетность профессиональных компетенций, необходимых работникам в условиях цифровой трансформации, по участникам Мониторинга одного вида экономической деятельности

Укрупненные группы по видам экономической деятельности	Развитие организационной культуры	Создание интеллектуальной собственности	Управление цифровым развитием организации	Управление и использование данных	Развитие ИТ-инфраструктуры	Разработка, тестирование и внедрение ИТ-решений/цифровых технологий	Использование и защита данных	Цифровая грамотность и безопасность	Бережливое производство	Разработка инженерных решений	Затрудняюсь ответить
Сельское хозяйство	12%	1%	10%	6%	9%	7%	6%	30%	16%	6%	52%
Добыча полезных ископаемых	17%	4%	13%	9%	23%	18%	12%	33%	28%	21%	42%
Машиностроение	24%	8%	22%	11%	22%	18%	16%	33%	35%	43%	24%
Обрабатывающие производства	19%	7%	17%	10%	18%	15%	11%	31%	38%	26%	37%
Электроэнергетика	28%	1%	28%	12%	26%	15%	21%	48%	30%	22%	26%
Жилищно-коммунальное хозяйство	9%	1%	7%	3%	7%	6%	5%	23%	11%	15%	61%
Строительство	15%	1%	13%	5%	12%	10%	11%	28%	18%	27%	48%
Транспорт и логистика	19%	2%	13%	6%	10%	8%	16%	25%	21%	10%	44%
Оказание услуг	16%	4%	16%	9%	17%	17%	14%	31%	14%	9%	48%
Информация и связь	21%	5%	17%	7%	17%	19%	17%	38%	12%	20%	34%
Органы власти	19%	3%	17%	9%	14%	6%	13%	34%	9%	4%	46%
Образование и наука	23%	6%	15%	7%	13%	10%	9%	40%	6%	4%	42%
Здравоохранение и социальные услуги	15%	2%	12%	5%	9%	6%	12%	32%	12%	3%	51%
Культура и спорт	24%	5%	15%	4%	13%	8%	8%	32%	3%	3%	47%

Примечание: цветом выделены ячейки с двумя наибольшими (зеленый цвет) и наименьшими (желтый цвет) значениями по строке.

Сумма по столбцу может превышать 100% в связи с тем, что участники могли дать несколько вариантов ответа

ГЛАВА 3. СПОСОБЫ ПОВЫШЕНИЯ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ КВАЛИФИКАЦИИ СОТРУДНИКОВ

3.1. ВАРИАНТЫ РЕШЕНИЯ ПРОБЛЕМЫ НЕДОСТАТКА ПРОФЕССИОНАЛЬНЫХ КОМПЕТЕНЦИЙ

На вопрос 15 Анкеты «Как в вашей организации чаще всего решается проблема недостатка профессиональных компетенций (знаний, умений и навыков) у работников?» ответило 6 730 участников Мониторинга. Результаты обработки ответов представлены в нижеследующих таблицах 3.1.1–3.1.3.

Таблица 3.1.1 – Варианты решения проблемы недостатка профессиональных компетенций работников в целом по всем участникам Мониторинга

Вариант ответа	Средняя доля	Форма собственности		Численность персонала, чел.			
		П	Ч	До 15	От 16 до 100	От 101 до 250	Более 250
Ищем замену работнику	10%	9%	10%	9%	11%	10%	7%
Стараемся обучить, повысить профессиональные умения	72%	72%	73%	60%	69%	76%	85%
Ничего не предпринимаем	1%	1%	1%	2%	1%	1%	1%
Нет проблемы недостатка профессиональных компетенций (знаний, умений и навыков у работников)	11%	11%	10%	19%	12%	8%	4%
Затрудняюсь ответить	6%	6%	6%	10%	6%	6%	3%
Другое	0%	0%	1%	1%	0%	1%	0%

Подавляющее большинство респондентов сообщило, что при недостатке профессиональных компетенций работодатель старается обучить работника, чтобы повысить его профессиональные умения (72% ответов, см. табл. 3.1.1). Наиболее часто данный подход к решению проблемы применяется организациями электроэнергетики, машиностроения и обрабатывающих производств (92%, 87% и 84% ответов соответственно, см. табл. 3.1.2 и 3.1.3).

Десятая часть респондентов сообщила, что в случае недостатка у работника профессиональных компетенций ему ищут замену. Наиболее часто такое решение выбирают организации сельского хозяйства (14% ответов), ЖКХ (14% ответов), сферы услуг (13% ответов), из которых наиболее часто расстаются с работниками в организациях общественного питания (39% ответов), гостеприимства (21% ответов) и ритуальных услуг (25% ответов).

Об отсутствии проблемы сообщило 11% участников Мониторинга, в т. ч. 15% респондентов из организаций ЖКХ и 14% представителей региональных и местных органов власти.

Несколько респондентов выбрали ответ «Другое решение проблемы», среди вариантов ответа:

- «распределение нагрузки между работниками» (организация ЖКХ);
- «руководитель проводит всю деятельность, которая непонятна сотрудникам» (организация из сферы культуры);
- «сокращаем выпуск производимых изделий, отказываемся от новых заказов» (организация из сферы легкой промышленности).

Таблица 3.1.2 – Приоритетность вариантов решения проблемы недостатка профессиональных компетенций работников в зависимости от вида экономической деятельности участника Мониторинга

Вариант ответа	Сельское хозяйство	Добыча полезных ископаемых	Машиностроение	Обрабатывающие производства	Электроэнергетика	Жилищно-коммунальное хозяйство	Строительство	Транспорт и логистика	Оказание услуг	Информация и связь	Органы власти	Образование и наука	Здравоохранение и социальные услуги	Культура и спорт
Ищем замену работнику	14%	6%	5%	7%	4%	14%	10%	11%	13%	4%	11%	9%	8%	6%
Стараемся обучить, повысить профессиональные умения	68%	80%	87%	84%	92%	64%	73%	75%	66%	81%	63%	74%	76%	72%
Ничего не предпринимаем	1%	2%	1%	1%	0%	1%	1%	0%	2%	1%	1%	0%	1%	1%
Нет проблемы недостатка профессиональных компетенций (знаний, умений и навыков у работников)	11%	6%	4%	5%	2%	15%	9%	8%	13%	10%	14%	11%	9%	13%
Затрудняюсь ответить	5%	7%	3%	3%	1%	7%	7%	5%	6%	3%	10%	6%	6%	8%
Другое	0%	0%	0%	1%	0%	0%	0%	0%	1%	1%	1%	0%	0%	1%

Примечание: цветом выделены ячейки с наибольшим (зеленый цвет) и наименьшим (желтый цвет) значениями по строке

Таблица 3.1.3 – Приоритетность вариантов решения проблемы недостатка профессиональных компетенций работников по участникам Мониторинга одного вида экономической деятельности

Укрупненные группы по видам экономической деятельности	Ищем замену работнику	Стараемся обучить, повысить профессиональные умения	Ничего не предпринимаем	Нет проблемы недостатка профессиональных компетенций (знаний, умений и навыков у работников)	Затрудняюсь ответить	Другое
Сельское хозяйство	14%	68%	1%	11%	5%	0%
Добыча полезных ископаемых	6%	80%	2%	6%	7%	0%
Машиностроение	5%	87%	1%	4%	3%	0%
Обрабатывающие производства	7%	84%	1%	5%	3%	1%
Электроэнергетика	4%	92%	0%	2%	1%	0%
Жилищно-коммунальное хозяйство	14%	64%	1%	15%	7%	0%
Строительство	10%	73%	1%	9%	7%	0%
Транспорт и логистика	11%	75%	0%	8%	5%	0%
Оказание услуг	13%	66%	2%	13%	6%	1%
Информация и связь	4%	81%	1%	10%	3%	1%
Органы власти	11%	63%	1%	14%	10%	1%
Образование и наука	9%	74%	0%	11%	6%	0%
Здравоохранение и социальные услуги	8%	76%	1%	9%	6%	0%
Культура и спорт	6%	72%	1%	13%	8%	1%

Примечание: цветом выделены ячейки с наибольшим (зеленый цвет) и наименьшим (желтый цвет) значениями по строке

3.2. НАИБОЛЕЕ ВОСТРЕБОВАННЫЕ МЕРОПРИЯТИЯ ПО ВОСПОЛНЕНИЮ ДЕФИЦИТА ПРОФЕССИОНАЛЬНЫХ КОМПЕТЕНЦИЙ

На вопрос 16 Анкеты «*Какие мероприятия по восполнению дефицита профессиональных компетенций (знаний, умений и навыков) работников используются в вашей организации?*» ответило 4 900 участника Мониторинга. Допускалось несколько вариантов ответа на вопрос.

Результаты обработки ответов представлены в нижеследующих таблицах 3.2.1–3.2.3.

Таблица 3.2.1 – Приоритетность мероприятий по восполнению дефицита профессиональных компетенций работников в целом по всем участникам Мониторинга

Вариант ответа	Средняя доля	Форма собственности		Численность персонала, чел.			
		П	Ч	До 15	От 16 до 100	От 101 до 250	Более 250
Краткосрочные тренинги и семинары	33%	32%	35%	26%	29%	34%	43%
Обмен опытом, мастер-классы	35%	36%	32%	38%	38%	31%	31%
Повышение квалификации	78%	84%	69%	62%	76%	80%	86%
Профессиональная переподготовка	56%	60%	49%	28%	54%	59%	68%
Система наставничества	46%	40%	54%	29%	41%	45%	63%
Целевое обучение во внешних организациях (кроме профессиональной переподготовки и повышения квалификации)	16%	11%	22%	8%	8%	14%	32%
Корпоративное обучение	15%	6%	28%	8%	7%	13%	34%
Стажировки в подразделениях организации или других организациях	14%	11%	18%	4%	9%	16%	26%
Затрудняюсь ответить	3%	2%	3%	5%	3%	1%	1%
Другое	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%

Наиболее популярным вариантом ответа стала организация повышения квалификации работников, о чем сообщило 78% респондентов (см. табл. 3.2.1), причем это самый частый ответ как в среднем по всем респондентам, так и по каждой из анализируемых укрупненных групп по видам экономической деятельности (см. табл. 3.2.2–3.2.3).

Степень использования иных мероприятий восполнения дефицита профессиональных компетенций работников существенно различается в зависимости от профиля деятельности организации респондента: так, стажировки чаще, чем в организациях иных видов экономической деятельности, применяют в организациях по добыче полезных ископаемых (33%), корпоративное обучение – в организациях электроэнергетики (52%), систему наставничества – в организациях машиностроения (77%), обмен опытом и мастер-классы – в научных и образовательных учреждениях (52).

Помимо вариантов, перечисленных в анкете, респонденты также упомянули самообучение, «коммуникацию с более квалифицированными коллегами», а также «использование справочно-информационных систем».

Таблица 3.2.2 – Приоритетность мероприятий по восполнению дефицита профессиональных компетенций работников в зависимости от вида экономической деятельности участника Мониторинга

Вариант ответа	Сельское хозяйство	Добыча полезных ископаемых	Машиностроение	Обрабатывающие производства	Электроэнергетика	Жилищно-коммунальное хозяйство	Строительство	Транспорт и логистика	Оказание услуг	Информация и связь	Органы власти	Образование и наука	Здравоохранение и социальные услуги	Культура и спорт
Краткосрочные тренинги и семинары	28%	42%	44%	39%	44%	22%	22%	30%	42%	36%	33%	32%	43%	36%
Обмен опытом, мастер-классы	22%	29%	30%	34%	32%	23%	32%	24%	39%	35%	28%	52%	30%	44%
Повышение квалификации	72%	82%	85%	70%	90%	61%	70%	70%	56%	79%	80%	93%	90%	80%
Профессиональная переподготовка	47%	64%	64%	53%	72%	44%	44%	50%	36%	53%	37%	72%	70%	53%
Система наставничества	29%	57%	77%	70%	60%	34%	47%	48%	46%	52%	31%	54%	43%	21%
Целевое обучение во внешних организациях (кроме профессиональной переподготовки и повышения квалификации)	9%	28%	44%	31%	31%	10%	14%	26%	17%	14%	6%	11%	17%	8%
Корпоративное обучение	10%	47%	33%	32%	52%	8%	13%	30%	32%	25%	7%	6%	7%	5%
Стажировки в подразделениях организации или других организациях	17%	33%	22%	29%	26%	11%	9%	21%	15%	15%	6%	11%	13%	6%
Затрудняюсь ответить	3%	5%	0%	3%	0%	5%	4%	1%	4%	1%	5%	1%	2%	2%
Другое	0%	1%	0%	1%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%

Примечание: цветом выделены ячейки с наибольшим (зеленый цвет) и наименьшим (желтый цвет) значениями по строке

Таблица 3.2.3 – Приоритетность мероприятий по восполнению дефицита профессиональных компетенций работников для участников Мониторинга одного вида экономической деятельности

Укрупненные группы по видам экономической деятельности	Краткосрочные тренинги и семинары	Обмен опытом, мастер-классы	Повышение квалификации	Профессиональная переподготовка	Система наставничества	Целевое обучение во внешних организациях (кроме профессиональной переподготовки и повышения квалификации)	Корпоративное обучение	Стажировки в подразделениях организации или других организациях	Затрудняюсь ответить	Другое
Сельское хозяйство	28%	22%	72%	47%	29%	9%	10%	17%	3%	0%
Добыча полезных ископаемых	42%	29%	82%	64%	57%	28%	47%	33%	5%	1%
Машиностроение	44%	30%	85%	64%	77%	44%	33%	22%	0%	0%
Обрабатывающие производства	39%	34%	70%	53%	70%	31%	32%	29%	3%	1%
Электроэнергетика	44%	32%	90%	72%	60%	31%	52%	26%	0%	0%
Жилищно-коммунальное хозяйство	22%	23%	61%	44%	34%	10%	8%	11%	5%	0%
Строительство	22%	32%	70%	44%	47%	14%	13%	9%	4%	0%
Транспорт и логистика	30%	24%	70%	50%	48%	26%	30%	21%	1%	0%
Оказание услуг	42%	39%	56%	36%	46%	17%	32%	15%	4%	0%
Информация и связь	36%	35%	79%	53%	52%	14%	25%	15%	1%	0%
Органы власти	33%	28%	80%	37%	31%	6%	7%	6%	5%	0%
Образование и наука	32%	52%	93%	72%	54%	11%	6%	11%	1%	0%
Здравоохранение и социальные услуги	43%	30%	90%	70%	43%	17%	7%	13%	2%	0%
Культура и спорт	36%	44%	80%	53%	21%	8%	5%	6%	2%	0%

Примечание: цветом выделены ячейки с наибольшим значением по строке

3.3. ПОТРЕБНОСТЬ В ДОПОЛНИТЕЛЬНОМ ПРОФЕССИОНАЛЬНОМ ОБУЧЕНИИ РАБОТНИКОВ

На вопрос 25 Анкеты «*Существует ли в вашей организации потребность в дополнительном профессиональном обучении работников?*» ответило 6 730 участников Мониторинга. Результаты обработки ответов представлены в нижеследующих таблицах 3.3.1–3.3.3.

Лишь треть участников Мониторинга указали, что в их организациях нет потребности в дополнительном профессиональном обучении работников (см. табл. 3.3.1), причем представители организаций с численностью персонала до 15 чел. выбирали этот вариант ответа в два раза чаще, чем представители крупных организаций с численностью персонала свыше 250 чел. (44% и 20% соответственно).

Таблица 3.3.1 – Потребность в дополнительном профессиональном обучении работников в целом по всем участникам Мониторинга

Вариант ответа	Средняя доля	Форма собственности		Численность персонала, чел.			
		П	Ч	До 15	От 16 до 100	От 101 до 250	Более 250
Да, существует потребность в дополнительном профессиональном обучении	46%	48%	44%	34%	39%	53%	65%
Нет потребности в дополнительном профессиональном обучении	34%	34%	35%	44%	40%	27%	20%
Затрудняюсь ответить	20%	19%	21%	22%	21%	20%	15%

В разрезе укрупненных групп по видам экономической деятельности наибольшую заинтересованность в дополнительном профессиональном обучении работников проявили представители организаций машиностроения, электроэнергетики и добычи полезных ископаемых, в наименьшей – жилищно-коммунального хозяйства, образования и науки, а также сферы услуг (см. табл. 3.3.2–3.3.3).

Таблица 3.3.2 – Потребность в дополнительном профессиональном обучении работников в зависимости от вида экономической деятельности участника Мониторинга

Вариант ответа	Сельское хозяйство	Добыча полезных ископаемых	Машиностроение	Обрабатывающие производства	Электроэнергетика	Жилищно-коммунальное хозяйство	Строительство	Транспорт и логистика	Оказание услуг	Информация и связь	Органы власти	Образование и наука	Здравоохранение и социальные услуги	Культура и спорт
Да, существует потребность в дополнительном профессиональном обучении	43%	61%	68%	58%	64%	38%	36%	44%	34%	49%	52%	39%	56%	55%
Нет потребности в дополнительном профессиональном обучении	31%	22%	18%	24%	29%	40%	36%	38%	45%	32%	27%	43%	27%	27%
Затрудняюсь ответить	26%	17%	14%	18%	7%	22%	28%	18%	21%	19%	20%	18%	17%	18%

Примечание: цветом выделены ячейки с тремя наибольшими значениями по строке

Таблица 3.3.3 – Основные ограничения и препятствия при организации дополнительно профессионального обучения работников для участников Мониторинга одного вида экономической деятельности

Укрупненные группы по видам экономической деятельности	Да, существует потребность в дополнительном профессиональном обучении	Нет потребности в дополнительном профессиональном обучении	Затрудняюсь ответить
Сельское хозяйство	43%	31%	26%
Добыча полезных ископаемых	61%	22%	17%
Машиностроение	68%	18%	14%
Обрабатывающие производства	58%	24%	18%
Электроэнергетика	64%	29%	7%
Жилищно-коммунальное хозяйство	38%	40%	22%
Строительство	36%	36%	28%
Транспорт и логистика	44%	38%	18%
Оказание услуг	34%	45%	21%
Информация и связь	49%	32%	19%
Органы власти	52%	27%	20%
Образование и наука	39%	43%	18%
Здравоохранение и социальные услуги	56%	27%	17%
Культура и спорт	55%	27%	18%

3.4. ОСНОВНЫЕ ОГРАНИЧЕНИЯ И ПРЕПЯТСТВИЯ ПРИ ОРГАНИЗАЦИИ ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБУЧЕНИЯ РАБОТНИКОВ

На вопрос 26 Анкеты «*Какие основные ограничения и препятствия возникают у вашей организации с реализацией планов по направлению сотрудников на дополнительное профессиональное обучение?*» ответило 3 108 участников Мониторинга. Допускалось несколько вариантов ответа на вопрос.

Результаты обработки ответов представлены в нижеследующих таблицах 3.4.1–3.4.3.

Двумя наиболее существенными препятствиями при организации дополнительного профессионального обучения работников стали (см. табл. 3.4.1):

- *слишком большие финансовые затраты на обучение* – наиболее часто упоминаемый вариант ответа в среднем по всем участникам Мониторинга (47%), а также среди организаций публичной формы собственности (51%) и организаций с численностью персонала до 250 чел. (от 46% до 53%);
- *отрыв работников от работы* – второй по частоте упоминания вариант ответа в среднем по всем участникам Мониторинга (41%), но первый для организаций частной формы собственности и крупных организаций с численностью персонала свыше 250 чел.

Таблица 3.4.1 – Основные ограничения и препятствия при организации дополнительно профессионального обучения работников в целом по всем участникам Мониторинга

Вариант ответа	Средняя доля	Форма собственности		Численность персонала, чел.			
		П	Ч	До 15	От 16 до 100	От 101 до 250	Более 250
Нет ограничений и препятствий	23%	22%	24%	17%	20%	26%	28%
Отсутствие нужных программ для обучения	15%	11%	20%	8%	12%	15%	19%
Слишком большие финансовые затраты на обучение	47%	51%	41%	53%	51%	46%	41%
Отсутствие информации о формах обучения	4%	3%	6%	5%	4%	5%	4%
Отсутствие дистанционных форм обучения	10%	9%	12%	13%	10%	9%	10%
Удаленность мест обучения	20%	20%	19%	23%	21%	19%	17%
Отрыв работников от работы	40%	35%	48%	35%	37%	41%	46%
Нежелание сотрудников проходить обучение в свободное от работы время	17%	14%	21%	11%	16%	17%	20%
Возраст сотрудников, не подходящий для обучения	8%	9%	5%	7%	9%	6%	7%
Отсутствие мотивации у сотрудников пройти обучение	10%	9%	11%	5%	10%	10%	11%
Затрудняюсь ответить	4%	5%	3%	4%	5%	4%	3%
Другие причины	0%	0%	1%	1%	0%	0%	1%

Примечание: цветом выделены ячейки с наибольшим значением по столбцу

Сумма по столбцу может превышать 100% в связи с тем, что участники могли дать несколько вариантов ответа

Третий по частоте выбора вариант ответа зависел от вида экономической деятельности организации, которую представлял участник Мониторинга (см. табл. 3.4.3):

- для сельскохозяйственных организаций, а также организаций ЖКХ им стала *удаленность мест обучения* (30% и 25% ответов соответственно);
- для строительных и транспортных организаций таким вариантом ответа стало *нежелание сотрудников проходить обучение в свободное от работы время* (24% и 26% ответов соответственно);
- для организаций всех прочих видов экономической деятельности третьим по частоте упоминания вариантом ответа на вопрос стало указание на *отсутствие ограничений и препятствий при организации дополнительного профессионального обучения работников*.

Отраслевая специфика проявилась и при выборе участниками Мониторинга прочих предлагаемых вариантов ответа (см. табл. 3.4.2):

- организации машиностроения и обрабатывающих производств чаще, чем организации прочих видов экономической деятельности, указывали на *отсутствие нужных программ для обучения* (26% ответов при том, что среди организаций по добыче полезных ископаемых доля таких ответов была в три раза меньше – 8%);
- строительные организации чаще других указывали на *отсутствие информации о формах обучения* (12% ответов при 4% в среднем по всем респондентам);
- для транспортных и логистических организаций ограничением являлось *отсутствие дистанционных форм обучения* (19% ответов при 10% ответов в среднем по всем участникам Мониторинга);
- организации сельского хозяйства и ЖКХ в полтора раза чаще остальных указывали на то, что помехой является *возраст работников, не подходящий для обучения* (12% и 8% соответственно);
- для машиностроительных организаций чаще, чем для остальных, препятствием для организации дополнительного профессионального обучения являлось *отсутствие мотивации у сотрудников пройти обучение* (14% при 10% в среднем по всем респондентам).

Среди других препятствий для организации обучения работников участники Мониторинга указали:

- «отсутствие желания руководства»;
- «малочисленность групп для профессионального обучения требуемой профессии»;
- «формальность предлагаемых программ обучения»;
- «отсутствие оплаты расходов по командировке на обучение».

Таблица 3.4.2 – Основные ограничения и препятствия при организации дополнительно профессионального обучения работников в зависимости от вида экономической деятельности участника Мониторинга

Вариант ответа	Сельское хозяйство	Добыча полезных ископаемых	Машиностроение	Обрабатывающие производства	Электроэнергетика	Жилищно-коммунальное хозяйство	Строительство	Транспорт и логистика	Оказание услуг	Информация и связь	Органы власти	Образование и наука	Здравоохранение и социальные услуги	Культура и спорт
Нет ограничений и препятствий	21%	35%	23%	26%	35%	12%	17%	17%	30%	33%	21%	26%	28%	21%
Отсутствие нужных программ для обучения	13%	8%	26%	26%	18%	12%	22%	21%	16%	16%	11%	11%	11%	11%
Слишком большие финансовые затраты на обучение	47%	33%	41%	33%	42%	63%	48%	36%	37%	44%	56%	42%	45%	53%
Отсутствие информации о формах обучения	6%	2%	4%	6%	2%	5%	12%	4%	6%	3%	3%	2%	2%	4%
Отсутствие дистанционных форм обучения	11%	10%	8%	14%	6%	12%	15%	19%	10%	10%	8%	8%	9%	8%
Удаленность мест обучения	30%	14%	18%	16%	25%	25%	17%	17%	16%	18%	20%	15%	19%	19%
Отрыв работников от работы	45%	35%	55%	49%	47%	43%	57%	51%	42%	30%	32%	37%	36%	27%
Нежелание сотрудников проходить обучение в свободное от работы время	18%	16%	22%	24%	17%	20%	24%	26%	19%	11%	9%	16%	12%	10%
Возраст сотрудников, не подходящий для обучения	12%	0%	6%	4%	4%	12%	5%	11%	3%	7%	4%	10%	8%	9%
Отсутствие мотивации у сотрудников пройти обучение	11%	13%	14%	12%	11%	11%	12%	13%	7%	7%	7%	11%	6%	5%
Затрудняюсь ответить	2%	8%	3%	4%	1%	5%	3%	0%	3%	2%	6%	5%	6%	5%
Другие причины	0%	3%	0%	1%	1%	0%	1%	4%	1%	0%	1%	0%	0%	1%

Примечание: цветом выделены ячейки с тремя наибольшими (зеленый цвет) значениями по строке

Таблица 3.4.3 – Основные ограничения и препятствия при организации дополнительно профессионального обучения работников для участников Мониторинга одного вида экономической деятельности

Укрупненные группы по видам экономической деятельности	Нет ограничений и препятствий	Отсутствие нужных программ для обучения	Слишком большие финансовые затраты на обучение	Отсутствие информации о формах обучения	Отсутствие дистанционных форм обучения	Удаленность мест обучения	Отрыв работников от работы	Нежелание сотрудников проходить обучение в свободное от работы время	Возраст сотрудников, не подходящий для обучения	Отсутствие мотивации у сотрудников пройти обучение	Загруженность ответить	Другие причины
Сельское хозяйство	21%	13%	47%	6%	11%	30%	45%	18%	12%	11%	2%	0%
Добыча полезных ископаемых	35%	8%	33%	2%	10%	14%	35%	16%	0%	13%	8%	3%
Машиностроение	23%	26%	41%	4%	8%	18%	55%	22%	6%	14%	3%	0%
Обрабатывающие производства	26%	26%	33%	6%	14%	16%	49%	24%	4%	12%	4%	1%
Электроэнергетика	35%	18%	42%	2%	6%	25%	47%	17%	4%	11%	1%	1%
Жилищно-коммунальное хозяйство	12%	12%	63%	5%	12%	25%	43%	20%	12%	11%	5%	0%
Строительство	17%	22%	48%	12%	15%	17%	57%	24%	5%	12%	3%	1%
Транспорт и логистика	17%	21%	36%	4%	19%	17%	51%	26%	11%	13%	0%	4%
Оказание услуг	30%	16%	37%	6%	10%	16%	42%	19%	3%	7%	3%	1%
Информация и связь	33%	16%	44%	3%	10%	18%	30%	11%	7%	7%	2%	0%
Органы власти	21%	11%	56%	3%	8%	20%	32%	9%	4%	7%	6%	1%
Образование и наука	26%	11%	42%	2%	8%	15%	37%	16%	10%	11%	5%	0%
Здравоохранение и социальные услуги	28%	11%	45%	2%	9%	19%	36%	12%	8%	6%	6%	0%
Культура и спорт	21%	11%	53%	4%	8%	19%	27%	10%	9%	5%	5%	1%

Примечание: цветом выделены ячейки с тремя наибольшими значениями по строке

3.5. НАИБОЛЕЕ ПРЕДПОЧТИТЕЛЬНЫЕ ДЛЯ РАБОТОДАТЕЛЕЙ ВИДЫ ОБУЧЕНИЯ ПЕРСОНАЛА

На вопрос 27 Анкеты «Укажите, какие виды обучения, по вашему мнению, предпочтительнее для развития персонала в вашей организации» ответило 3 108 участников Мониторинга. Допускалось несколько вариантов ответа на вопрос.

Результаты обработки ответов представлены в нижеследующих таблицах 3.5.1–3.5.3.

Тройку наиболее предпочтительных видов обучения составили (см. табл. 3.5.1):

- повышение квалификации – выбор 79% респондентов, в том числе 95% участников Мониторинга из организаций электроэнергетики (см. табл. 3.5.2–3.5.3);
- профессиональная переподготовка – выбор 52% респондентов, в том числе более 60% участников Мониторинга из организаций машиностроения, обрабатывающих производств, электроэнергетики, добычи полезных ископаемых;
- обучение на рабочем месте (наставничество) – выбор 46% респондентов, в том числе более двух третей участников Мониторинга из организаций машиностроения, обрабатывающих производств и электроэнергетики.

Прочие виды обучения востребованы лишь в некоторых укрупненных группах организаций по видам экономической деятельности. Так, онлайн курсы наиболее популярны в организациях культуры и спорта, электроэнергетики и сферы услуг, а на обучение в корпоративном университете направляют преимущественно в организациях электроэнергетики, транспорта и добычи полезных ископаемых.

Таблица 3.5.1 – Наиболее предпочтительные виды обучения персонала в целом по всем участникам Мониторинга

Вариант ответа	Средняя доля	Форма собственности		Численность персонала, чел.			
		П	Ч	До 15	От 16 до 100	От 101 до 250	Более 250
Профессиональная подготовка	33%	26%	44%	21%	26%	34%	46%
Профессиональная переподготовка	52%	52%	53%	35%	48%	55%	62%
Повышение квалификации	79%	80%	79%	60%	78%	80%	88%
Обучение на рабочем месте (наставничество)	46%	35%	62%	31%	36%	45%	64%
Обучение в корпоративном университете (институте)	13%	6%	23%	4%	5%	11%	26%
Онлайн курсы	38%	38%	39%	38%	36%	36%	41%
Затрудняюсь ответить	2%	2%	2%	4%	3%	3%	1%
Другие варианты	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%

Примечание: цветом выделены ячейки с наибольшим значением по столбцу

Сумма по столбцу может превышать 100% в связи с тем, что участники могли дать несколько вариантов ответа

Таблица 3.5.2 – Наиболее предпочтительные виды обучения персонала в зависимости от вида экономической деятельности участника Мониторинга

Вариант ответа	Сельское хозяйство	Добыча полезных ископаемых	Машиностроение	Обрабатывающие производства	Электроэнергетика	Жилищно-коммунальное хозяйство	Строительство	Транспорт и логистика	Оказание услуг	Информация и связь	Органы власти	Образование и наука	Здравоохранение и социальные услуги	Культура и спорт
Профессиональная подготовка	31%	51%	53%	54%	60%	33%	35%	40%	27%	28%	17%	26%	26%	26%
Профессиональная переподготовка	43%	60%	61%	61%	65%	52%	44%	57%	40%	42%	41%	52%	56%	56%
Повышение квалификации	75%	89%	88%	79%	95%	68%	77%	77%	76%	83%	76%	83%	86%	77%
Обучение на рабочем месте (наставничество)	46%	56%	79%	80%	67%	40%	49%	57%	53%	53%	29%	43%	33%	23%
Обучение в корпоративном университете	6%	33%	26%	28%	48%	5%	13%	32%	18%	12%	7%	6%	6%	6%
Онлайн курсы	33%	43%	38%	39%	44%	29%	32%	40%	44%	43%	41%	43%	34%	44%
Затрудняюсь ответить	4%	2%	1%	0%	0%	5%	3%	2%	5%	1%	4%	1%	2%	1%
Другие варианты	0%	2%	1%	0%	0%	0%	0%	0%	1%	0%	0%	0%	0%	0%

Примечание: цветом выделены ячейки с тремя наибольшими (зеленый цвет) значениями по строке

Таблица 3.5.3 – Наиболее предпочтительные виды обучения персонала для участников Мониторинга одного вида экономической деятельности

Укрупненные группы по видам экономической деятельности	Профессиональная подготовка	Профессиональная переподготовка	Повышение квалификации	Обучение на рабочем месте (наставничество)	Обучение в корпоративном университете (институте)	Онлайн курсы	Затрудняюсь ответить	Другие варианты
Сельское хозяйство	31%	43%	75%	46%	6%	33%	4%	0%
Добыча полезных ископаемых	51%	60%	89%	56%	33%	43%	2%	2%
Машиностроение	53%	61%	88%	79%	26%	38%	1%	1%
Обрабатывающие производства	54%	61%	79%	80%	28%	39%	0%	0%
Электроэнергетика	60%	65%	95%	67%	48%	44%	0%	0%
Жилищно-коммунальное хозяйство	33%	52%	68%	40%	5%	29%	5%	0%
Строительство	35%	44%	77%	49%	13%	32%	3%	0%
Транспорт и логистика	40%	57%	77%	57%	32%	40%	2%	0%
Оказание услуг	27%	40%	76%	53%	18%	44%	5%	1%
Информация и связь	28%	42%	83%	53%	12%	43%	1%	0%
Органы власти	17%	41%	76%	29%	7%	41%	4%	0%
Образование и наука	26%	52%	83%	43%	6%	43%	1%	0%
Здравоохранение и социальные услуги	26%	56%	86%	33%	6%	34%	2%	0%
Культура и спорт	26%	56%	77%	23%	6%	44%	1%	0%

Примечание: цветом выделены ячейки с двумя наибольшими значениями по строке

3.6. НАИБОЛЕЕ ВОСТРЕБОВАННЫЕ ПРОГРАММЫ ОБУЧЕНИЯ ПЕРСОНАЛА

На вопрос 28 Анкеты «*Приведите примерные наименования программ обучения, которые необходимы для обучения (переобучения/повышения квалификации) работников вашей организации*» ответило 1 174 участника Мониторинга, указавших 3 499 наименований программ. Допускалось несколько вариантов ответа на вопрос.

Результаты обработки ответов представлены в нижеследующих таблицах 3.6.1–3.6.3.

Таблица 3.6.1 –Востребованность программ обучения персонала в целом по всем участникам Мониторинга

Вариант ответа	Средняя доля	Форма собственности		Численность персонала, чел.			
		П	Ч	До 15	От 16 до 100	От 101 до 250	Более 250
Программы обучения работников подразделений основной производственной деятельности	78%	74%	81%	65%	75%	78%	81%
Программы обучения персонала функциональных подразделений (бухгалтерии, кадровой службы и др.)	5%	7%	2%	8%	8%	4%	2%
Программы обучения персонала по вопросам, связанным с обеспечением безопасности деятельности и охраной труда	9%	9%	10%	8%	9%	9%	10%
Программы повышения компьютерной грамотности персонала и обучения работе с цифровыми технологиями	4%	5%	3%	13%	4%	4%	3%
Программы повышения личностных компетенций персонала	4%	4%	4%	6%	3%	5%	4%

Более трех четвертей предложенных наименований (2 726 ед.) относились к программам обучения работников подразделений основной производственной деятельности, и этот тип программ обучения был наиболее востребованным для организаций всех рассматриваемых видов экономической деятельности (см. табл. 3.6.2–3.6.3).

Почти десятая часть (326 ед.) предложенных наименований программ имела своей целью обучение персонала по вопросам, связанным с обеспечением безопасности, в том числе по следующим направлениям:

- охрана труда – 105 наименований программ обучения, предложенных организациями из всех 14 укрупненных групп по видам экономической деятельности;
- промышленная безопасность – 48 предложений образовательных программ по вопросам эксплуатации опасных производственных объектов, обращения с опасными грузами, отходами, источниками загрязнения и др.;
- информационная безопасность – 47 предложений наименований программ по защите информации от несанкционированных действий, технической защите информации, в том числе персональных данных и сведений, составляющих государственную тайну;

- противодействие коррупции – 33 предложения программ обучения по вопросам разработки и реализации антикоррупционных мероприятий, преимущественно в образовательных организациях и учреждениях здравоохранения, региональных органах исполнительной власти и органах местного самоуправления;
- пожарная безопасность – 33 предложения;
- гражданская оборона и действия при чрезвычайных ситуациях – 29 предложений, из них треть – по применению средств индивидуальной защиты;
- оказание первой помощи пострадавшим – 24 предложения, преимущественно от образовательных учреждений, организаций электроэнергетики и ЖКХ;
- антитеррористическая защищенность и противодействие терроризму – 7 предложений от организаций ЖКХ, культуры, образования, социального обслуживания населения.

Каждое двадцатое предложение (161 ед.) содержало наименование программ обучения персонала функциональных подразделений:

- отдел закупок – 84 предложения программ по вопросам управления корпоративными закупками, организации закупок для государственных и муниципальных нужд и др.;
- бухгалтерия – 44 предложения образовательных программ по вопросам организации и ведения бухгалтерского учета;
- кадровая служба – 33 наименования программ по вопросам кадрового менеджмента, ведения миграционного и воинского учета, организации мобилизационной работы и др.

В группу программ повышения личностных компетенций (148 ед.) вошли предложения по следующим направлениям:

- развитие управленческих навыков – 56 предложений программ развития лидерских компетенций, обучения проектному менеджменту, управлению ответственностью, командообразованию, совершенствованию личной эффективности руководителей и др.;
- юридическая грамотность – 26 предложений;
- этика делового общения и эффективные коммуникации – 23 предложения, в том числе таких программ, как «Этика делового общения», «Деловой этикет в цифровой среде», «Навыки бесконфликтного общения», «Навыки уверенной коммуникации», «Деловой русский язык», «Язык и стиль нормативно-правовых актов», «Корпоративная этика» и др.;
- управление эмоциями – 11 предложений программ развития стрессоустойчивости, профилактики эмоционального и профессионального выгорания (преимущественно от учреждений образования и здравоохранения);
- финансовая грамотность – 11 предложений;
- взаимодействие с клиентами – 6 предложений программ по темам «Клиентоцентричность», «Клиентоориентированность» и др.;
- планирование работы и тайм-менеджмент – 6 предложений;

- прочие программы – 9 предложений программ обучения креативному мышлению, ораторскому искусству и развития иных навыков.

Организации из всех укрупненных групп по видам экономической деятельности, кроме добычи полезных ископаемых и оказания услуг, предложили программы повышения компьютерной грамотности персонала и обучения работе с цифровыми технологиями (138 ед.), в том числе по работе с офисными программами и информационно-справочными системами, разработке и ведению сайта организации, организации онлайн-мероприятий и др.

Таблица 3.6.2 – Востребованность программ обучения персонала в зависимости от вида экономической деятельности участника Мониторинга

Вариант ответа	Сельское хозяйство	Добыча полезных ископаемых	Машиностроение	Обрабатывающие производства	Электроэнергетика	Жилищно-коммунальное хозяйство	Строительство	Транспорт и логистика	Оказание услуг	Информация и связь	Органы власти	Образование и наука	Здравоохранение и социальные услуги	Культура и спорт
Программы обучения работников подразделений основной производственной деятельности	82%	78%	80%	88%	84%	79%	79%	87%	65%	69%	57%	74%	81%	76%
Программы обучения персонала функциональных подразделений (бухгалтерии, кадровой службы и др.)	8%	2%	2%	2%	1%	5%	2%	3%	5%	8%	14%	2%	7%	6%
Программы обучения персонала по вопросам, связанным с обеспечением безопасности деятельности и охраной труда	8%	9%	10%	5%	11%	13%	10%	6%	11%	13%	14%	7%	8%	4%
Программы повышения компьютерной грамотности персонала и обучения работе с цифровыми технологиями	0%	2%	4%	2%	2%	1%	4%	0%	5%	6%	7%	10%	1%	9%
Программы повышения личностных компетенций персонала	2%	9%	3%	3%	2%	2%	4%	3%	14%	5%	7%	6%	3%	5%

Примечание: цветом выделены ячейки с наибольшим (зеленый цвет) и наименьшим (желтый цвет) значениями по строке

Таблица 3.6.3 – Востребованность программ обучения персонала для участников Мониторинга одного вида экономической деятельности

Укрупненные группы по видам экономической деятельности	Программы обучения работников подразделений основной производственной деятельности	Программы обучения работников функциональных подразделений (бухгалтерии, кадровой службы и др.)	Программы обучения персонала по вопросам, связанным с обеспечением безопасности деятельности	Программы повышения компьютерной грамотности персонала и обучения работе с цифровыми технологиями	Программы повышения личностных компетенций персонала
Сельское хозяйство	82%	8%	8%	0%	2%
Добыча полезных ископаемых	78%	2%	9%	2%	9%
Машиностроение	80%	2%	10%	4%	3%
Обрабатывающие производства	88%	2%	5%	2%	3%
Электроэнергетика	84%	1%	11%	2%	2%
Жилищно-коммунальное хозяйство	79%	5%	13%	1%	2%
Строительство	79%	2%	10%	4%	4%
Транспорт и логистика	87%	3%	6%	0%	3%
Оказание услуг	65%	5%	11%	5%	14%
Информация и связь	69%	8%	13%	6%	5%
Органы власти	57%	14%	14%	7%	7%
Образование и наука	74%	2%	7%	10%	6%
Здравоохранение и социальные услуги	81%	7%	8%	1%	3%
Культура и спорт	76%	6%	4%	9%	5%

Примечание: цветом выделены ячейки с двумя наибольшими значениями по строке

ГЛАВА 4. НЕЗАВИСИМАЯ ОЦЕНКА КВАЛИФИКАЦИИ (НОК)

4.1. СПОСОБЫ ОЦЕНКИ ПРОФЕССИОНАЛЬНЫХ КОМПЕТЕНЦИЙ РАБОТНИКОВ

На вопрос 18 Анкеты «*Какие способы оценки профессиональных компетенций (умений, знаний, навыков) работников используются в вашей организации?*» ответило 6 730 участников Мониторинга. Допускалось несколько вариантов ответа на вопрос.

Результаты обработки ответов представлены в нижеследующих таблицах 4.1.1–4.1.3.

Таблица 4.1.1 – Приоритетность способов оценки профессиональных компетенций работников в целом по всем участникам Мониторинга

Варианты ответа	Средняя доля	Форма собственности		Численность персонала, чел.			
		П	Ч	До 15	От 16 до 100	От 101 до 250	Более 250
Независимая оценка квалификации (НОК) работников, проводимая в центрах оценки квалификации	15%	14%	16%	12%	15%	12%	17%
Оценка квалификации работников на право допуска к работе (за исключением НОК), проводимая в соответствии с НПА уполномоченным органом (работа на высоте, сварочные работы, допуск по электробезопасности и др.)	25%	16%	39%	10%	18%	29%	48%
Обязательная периодическая аттестация некоторых категорий работников, определенных законодательством (медицинские работники, научные и педагогические работники, летчики, железнодорожники, лица, обеспечивающие безопасность на транспорте и др.)	38%	46%	28%	18%	40%	44%	45%
Аттестация работников, проводимая по инициативе работодателя	40%	39%	41%	32%	36%	44%	50%
Корпоративная система оценки компетенций работников	14%	7%	24%	10%	10%	12%	27%
Оценка персонала не проводится	17%	15%	20%	35%	17%	13%	9%
Другие способы оценки	1%	1%	0%	0%	0%	0%	1%

Примечание: цветом выделены ячейки с наибольшим значением по столбцу

Наиболее популярным среди всех участников Мониторинга способом оценки профессиональных компетенций работников (см. табл. 4.1.1) являлась аттестация, проводимая по инициативе работодателя – о ее применении сообщило 40% участников Мониторинга, причем популярность этого способа оценки почти не зависела от формы собственности организации (39% у организаций публичной собственности, 41% у частных организаций).

Использование двух следующих по уровню популярности способов оценки профессиональных компетенций, напротив, зависит от формы собственности организации существенным образом: обязательная периодическая аттестация применялась почти половиной публичных организаций и лишь немногим более чем четвертью частных организаций (46% и 28% соответственно, 38% в среднем по всем участникам), тогда как востребованность оценки квалификации работников на право допуска к работе у частных

организаций в 2,5 раза выше, чем у публичных организаций (39% и 16% соответственно, 25% в среднем по всем участникам).

НОК заняла лишь четвертое место в условном перечне наиболее популярных способов оценки профессиональных компетенций и применялась менее чем каждым шестым участником Мониторинга.

В числе других применяемых способов оценки профессиональных компетенций работников участники Мониторинга указали:

- квалификационный экзамен комиссией предприятия (предприятие по производству электронного и оптического оборудования);
- ежегодное собеседование (предприятие по добыче, переработке и транспортировке нефти и газа);
- оценка компетентности персонала (организация метеорологического обслуживания авиации);
- периодическое проведение конкурсов (учреждения высшего образования).

Востребованность оценки профессиональных компетенций персонала находится в прямой зависимости от размера организации: какие-либо способы оценки использовали 65% участников Мониторинга с численностью персонала до 15 чел. и 91% участников Мониторинга с численностью персонала свыше 250 чел.

В разрезе укрупненных групп по видам экономической деятельности (см. табл. 4.1.2) уровень применения рассмотренных способов оценки составил от 69% в организациях сферы услуг до 96% в образовательных и научных организациях.

Уровень востребованности НОК как способа оценки профессиональных компетенций работников составил от 3% в организациях сельского хозяйства до 30% в строительных организациях.

Наиболее востребованный способ оценки профессиональных компетенций работников в зависимости от вида экономической деятельности (см. табл. 4.1.3):

- обязательная периодическая аттестация – в образовательных и научных учреждениях, организациях здравоохранения и социальных услуг, а также транспорта и логистики;
- оценка квалификации на право допуска к работе – в организациях электроэнергетики, ЖКХ и строительства;
- аттестация, проводимая по инициативе работников – в организациях всех остальных видов экономической деятельности.

НОК является вторым по популярности способом оценки профессиональных компетенций работников в строительстве, третьим – в учреждениях образования, науки, здравоохранения, социальных услуг, культуры и спорта, четвертым – в региональных органах исполнительной власти и органах местного самоуправления. В организациях прочих видов экономической деятельности НОК является наименее популярным способом оценки профессиональных компетенций работников.

Таблица 4.1.2 – Приоритетность способов оценки профессиональных компетенций работников в зависимости от вида экономической деятельности участника Мониторинга

Варианты ответа	Сельское хозяйство	Добыча полезных ископаемых	Машиностроение	Обрабатывающие производства	Электроэнергетика	Жилищно-коммунальное хозяйство	Строительство	Транспорт и логистика	Оказание услуг	Информация и связь	Органы власти	Образование и наука	Здравоохранение и социальные услуги	Культура и спорт
Независимая оценка квалификации (НОК) работников, проводимая в центрах оценки квалификации	3%	28%	23%	9%	25%	8%	30%	10%	8%	9%	6%	21%	16%	18%
Оценка квалификации работников на право допуска к работе (за исключением НОК), проводимая в соответствии нормативными правовыми актами уполномоченным органом (работа на высоте, сварочные работы, допуск по электробезопасности и др.)	18%	56%	57%	45%	68%	37%	35%	33%	16%	22%	5%	12%	13%	10%
Обязательная периодическая аттестация некоторых категорий работников, определенных законодательством (медицинские работники, научные и педагогические работники, летчики, железнодорожники, лица, обеспечивающие безопасность на транспорте и др.)	19%	45%	38%	33%	39%	25%	21%	48%	14%	19%	23%	74%	57%	27%
Аттестация работников, проводимая по инициативе работодателя	47%	60%	62%	52%	48%	36%	30%	42%	33%	40%	46%	30%	40%	49%
Корпоративная система оценки компетенций работников	12%	30%	30%	35%	30%	10%	17%	25%	31%	24%	8%	5%	7%	8%
Оценка персонала не проводится	29%	8%	9%	19%	6%	25%	21%	22%	31%	24%	24%	4%	10%	17%
Другие способы оценки	0%	1%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	1%	2%	1%	2%	0%

Примечание: цветом выделены ячейки с наибольшим (зеленый цвет) и наименьшим (желтый цвет) значениями по строке

Таблица 4.1.3 – Приоритетность способов оценки профессиональных компетенций работников для участников Мониторинга одного вида экономической деятельности

Укрупненные группы по видам экономической деятельности	Независимая оценка квалификации (НОК)	Оценка квалификации работников на право допуска к работе (за исключением НОК)	Обязательная периодическая аттестация	Аттестация работников, проводимая по инициативе работодателя	Корпоративная система оценки компетенций работников	Оценка персонала не проводится	Другие способы оценки
Сельское хозяйство	3%	18%	19%	47%	12%	29%	0%
Добыча полезных ископаемых	28%	56%	45%	60%	30%	8%	1%
Машиностроение	23%	57%	38%	62%	30%	9%	0%
Обрабатывающие производства	9%	45%	33%	52%	35%	19%	0%
Электроэнергетика	25%	68%	39%	48%	30%	6%	0%
Жилищно-коммунальное хозяйство	8%	37%	25%	36%	10%	25%	0%
Строительство	30%	35%	21%	30%	17%	21%	0%
Транспорт и логистика	10%	33%	48%	42%	25%	22%	0%
Оказание услуг	8%	16%	14%	33%	31%	31%	0%
Информация и связь	9%	22%	19%	40%	24%	24%	1%
Органы власти	6%	5%	23%	46%	8%	24%	2%
Образование и наука	21%	12%	74%	30%	5%	4%	1%
Здравоохранение и социальные услуги	16%	13%	57%	40%	7%	10%	2%
Культура и спорт	18%	10%	27%	49%	8%	17%	0%

Примечание: цветом выделены ячейки с наибольшим (зеленый цвет) и наименьшим (желтый цвет) значениями по строке

4.2. ПРИМЕНЕНИЕ НОК

На вопрос 19 Анкеты «*Направляет ли ваша организация своих работников на независимую оценку квалификации (НОК)?*» ответило 6 730 участников Мониторинга. Допускался один вариант ответа.

Результаты обработки ответов представлены в нижеследующих таблицах 4.2.1–4.2.3.

Таблица 4.2.1 – Использование НОК для оценки профессиональных компетенций работников в целом по всем участникам Мониторинга

Варианты ответа	Средняя доля	Форма собственности		Численность персонала, чел.			
		П	Ч	До 15	От 16 до 100	От 101 до 250	Более 250
Да, направляет	13%	11%	17%	11%	13%	11%	18%
Нет, не направляет, но планирует направлять	9%	9%	10%	10%	9%	9%	9%
<i>Справочно: суммарная доля ответов «Да, направляет» и «Нет, не направляет, но планирует отправлять»</i>	22%	20%	27%	21%	22%	20%	27%
Нет, и не планирует направлять	45%	45%	44%	51%	43%	45%	43%
Затрудняюсь ответить	33%	35%	29%	28%	35%	35%	30%

Более пятой части участников Мониторинга уже направляют или планируют отправлять своих работников на НОК, при этом востребованность этого способа оценки профессиональных компетенций выше у частных организаций и организаций со значительной численностью персонала (см. табл. 4.2.1).

Уровень востребованности НОК в разрезе укрупненных групп по видам экономической деятельности (см. табл. 4.2.2 и 4.2.3):

- фактическая востребованность (используют НОК в настоящее время) – от 3% у организаций сельского хозяйства до 28% у организаций электроэнергетики;
- потенциальная востребованность (используют НОК в настоящее время или планируют его использовать) – от 8% у организаций сельского хозяйства до 43% у строительных организаций.

У организаций трех видов экономической деятельности доля ответов «Нет, и не планирует отправлять» превысила 70%:

- деревообрабатывающая промышленность, мебельное производство (укрупненная группа «Обрабатывающие производства») – 71%;
- торговля (укрупненная группа «Оказание услуг») – 72%;
- гидрометеорология (укрупненная группа «Информация и связь») – 78%.

Таблица 4.2.2 – Использование НОК для оценки профессиональных компетенций работников в зависимости от вида экономической деятельности участника Мониторинга

Варианты ответа	Сельское хозяйство	Добыча полезных ископаемых	Машиностроение	Обрабатывающие производства	Электроэнергетика	Жилищно-коммунальное хозяйство	Строительство	Транспорт и логистика	Оказание услуг	Информация и связь	Органы власти	Образование и наука	Здравоохранение и социальные услуги	Культура и спорт
Да, направляет	3%	24%	21%	11%	28%	12%	28%	10%	7%	11%	6%	15%	11%	14%
Нет, не направляет, но планирует направлять	5%	13%	11%	8%	7%	9%	15%	11%	6%	7%	7%	10%	8%	8%
<i>Справочно: суммарная доля ответов «Да, направляет» и «Нет, не направляет, но планирует направлять»</i>	8%	37%	32%	19%	35%	21%	43%	21%	13%	18%	13%	25%	19%	22%
Нет, и не планирует направлять	52%	25%	40%	52%	39%	49%	31%	42%	60%	61%	52%	36%	42%	44%
Затрудняюсь ответить	40%	38%	28%	29%	25%	31%	26%	36%	26%	22%	35%	38%	39%	33%

Примечание: цветом выделены ячейки с наибольшим (зеленый цвет) и наименьшим (желтый цвет) значениями по строке

Таблица 4.2.3 – Использование НОК для оценки профессиональных компетенций работников по участникам Мониторинга одного вида экономической деятельности

Укрупненные группы по видам экономической деятельности	Да, направляет	Нет, не направляет, но планирует направлять	Нет, и не планирует направлять	Затрудняюсь ответить
Сельское хозяйство	3%	5%	52%	40%
Добыча полезных ископаемых	24%	13%	25%	38%
Машиностроение	21%	11%	40%	28%
Обработывающие производства	11%	8%	52%	29%
Электроэнергетика	28%	7%	39%	25%
Жилищно-коммунальное хозяйство	12%	9%	49%	31%
Строительство	28%	15%	31%	26%
Транспорт и логистика	10%	11%	42%	36%
Оказание услуг	7%	6%	60%	26%
Информация и связь	11%	7%	61%	22%
Органы власти	6%	7%	52%	35%
Образование и наука	15%	10%	36%	38%
Здравоохранение и социальные услуги	11%	8%	42%	39%
Культура и спорт	14%	8%	44%	33%

Примечание: цветом выделены ячейки с наибольшим (зеленый цвет) и наименьшим (желтый цвет) значениями по строке

4.3. ЦЕЛИ ПРИМЕНЕНИЯ НОК

На вопрос 20 Анкеты «Укажите, для каких целей в вашей организации используются результаты независимой оценки квалификации (НОК)» ответило 903 участника Мониторинга. Допускалось несколько вариантов ответа на вопрос.

Результаты обработки ответов представлены в нижеследующих таблицах 4.3.1–4.3.3.

Таблица 4.3.1 – Цели применения НОК в целом по всем участникам Мониторинга

Вариант ответа	Средняя доля	Форма собственности		Численность персонала, чел.			
		П	Ч	До 15	От 16 до 100	От 101 до 250	Более 250
Прием на работу	13%	17%	10%	13%	12%	13%	15%
Допуск работника к определенным видам работ	52%	37%	67%	42%	47%	58%	63%
Перемещение работника на другую квалификацию или должность	22%	21%	24%	13%	19%	24%	32%
Подтверждение уровня квалификации работника	70%	70%	70%	66%	69%	71%	72%
Изменение системы (условий) оплаты труда	9%	12%	6%	8%	11%	6%	7%
Затрудняюсь ответить	4%	7%	2%	5%	7%	2%	2%
Другие	1%	1%	1%	0%	1%	1%	1%

Наибольшее количество участников Мониторинга (70% от общего количества участников, ответивший на данный вопрос) вне зависимости от формы собственности организации и численности персонала определило целью применения НОК подтверждение уровня квалификации (см. табл. 4.3.1).

Наименее часто респонденты указывали на то, что применяли НОК в целях принятия решений о приеме претендента на работу или об изменении условий оплаты труда (13% и 9% соответственно от общего количества ответивших на вопрос), при этом оба варианта чаще выбирали участники Мониторинга из организаций публичной формы собственности.

В разрезе укрупненных групп по видам экономической деятельности (см. табл. 4.3.2) наиболее часто об использовании НОК при принятии решения о приеме на работу сообщали представители организаций здравоохранения и социальных услуг (35% ответов), изменение условий оплаты труда по результатам НОК наиболее часто в сравнении с организациями прочих видов экономической деятельности реализуется сельскохозяйственными организациями (22% ответов).

Немногим более половины респондентов преимущественно из организаций частной формы собственности указало на применение НОК при оформлении допуска работник к определенным видам работ. Использование НОК в этой цели наиболее распространено в сельскохозяйственных организациях, в жилищно-коммунальном хозяйстве, обрабатывающих производствах, а также в сфере услуг информации и связи (см. табл. 4.3.3)

Лишь пятая часть респондентов использовала НОК для принятия решения о перемещении работника на другую квалификацию или должность.

Таблица 4.3.2 – Цели применения НОК в зависимости от вида экономической деятельности участника Мониторинга

Вариант ответа	Сельское хозяйство	Добыча полезных ископаемых	Машиностроение	Обрабатывающие производства	Электроэнергетика	Жилищно-коммунальное хозяйство	Строительство	Транспорт и логистика	Оказание услуг	Информация и связь	Органы власти	Образование и наука	Здравоохранение и социальные услуги	Культура и спорт
Прием на работу	22%	16%	6%	10%	9%	7%	12%	9%	16%	8%	13%	13%	35%	18%
Допуск работника к определенным видам работ	78%	68%	72%	73%	53%	69%	67%	64%	56%	72%	30%	28%	50%	25%
Перемещение работника на другую квалификацию или должность	56%	36%	32%	35%	21%	20%	19%	9%	20%	8%	27%	20%	28%	18%
Подтверждение уровня квалификации работника	56%	80%	80%	69%	79%	53%	74%	82%	76%	64%	80%	77%	67%	58%
Изменение системы (условий) оплаты труда	22%	16%	12%	2%	4%	4%	5%	0%	0%	8%	13%	15%	8%	10%
Затрудняюсь ответить	0%	0%	2%	0%	0%	6%	3%	0%	0%	0%	7%	5%	6%	12%
Другие	0%	4%	2%	0%	0%	1%	1%	0%	0%	0%	3%	0%	0%	0%

Примечание: цветом выделены ячейки с наибольшим (зеленый цвет) и наименьшим (желтый цвет) значениями по строке

Таблица 4.3.3 – Цели применения НОК по участникам Мониторинга одного вида экономической деятельности

Укрупненные группы по видам экономической деятельности	Прием на работу	Допуск работника к определенным видам работ	Перемещение работника на другую квалификацию или должность	Подтверждение уровня квалификации работника	Изменение системы (условий) оплаты труда	Затрудняюсь ответить	Другие
Сельское хозяйство	22%	78%	56%	56%	22%	0%	0%
Добыча полезных ископаемых	16%	68%	36%	80%	16%	0%	4%
Машиностроение	6%	72%	32%	80%	12%	2%	2%
Обрабатывающие производства	10%	73%	35%	69%	2%	0%	0%
Электроэнергетика	9%	53%	21%	79%	4%	0%	0%
Жилищно-коммунальное хозяйство	7%	69%	20%	53%	4%	6%	1%
Строительство	12%	67%	19%	74%	5%	3%	1%
Транспорт и логистика	9%	64%	9%	82%	0%	0%	0%
Оказание услуг	16%	56%	20%	76%	0%	0%	0%
Информация и связь	8%	72%	8%	64%	8%	0%	0%
Органы власти	13%	30%	27%	80%	13%	7%	3%
Образование и наука	13%	28%	20%	77%	15%	5%	0%
Здравоохранение и социальные услуги	35%	50%	28%	67%	8%	6%	0%
Культура и спорт	18%	25%	18%	58%	10%	12%	0%

Примечание: цветом выделены ячейки с наибольшим (зеленый цвет) и наименьшим (желтый цвет) значениями по строке

4.4. ПРИЧИНЫ ОТКАЗА ОТ ПРИМЕНЕНИЯ НОК

На вопрос 23 Анкеты «По каким причинам ваша организация не использует процедуру независимой оценки квалификации (НОК) для оценки уровня квалификации своих работников» ответило 3 006 участников Мониторинга. Допускалось несколько вариантов ответа на вопрос.

Результаты обработки ответов представлены в нижеследующих таблицах 4.4.1–4.4.3. В целях упрощения анализа все варианты ответа были объединены в 6 групп, обобщающих причины отказа организации от применения НОК

Таблица 4.4.1 – Причины отказа от применения НОК в целом по всем участникам Мониторинга

Вариант ответа	Средняя доля	Форма собственности		Численность персонала, чел.			
		ГОС	ЧАС	До 15	От 16 до 100	От 101 до 250	Более 250
1. Организация применяет иные способы оценки квалификации	44%	50%	36%	30%	45%	47%	51%
1.1. Применяются процедуры обязательной аттестации в соответствии с законодательством	28%	33%	20%	14%	28%	30%	37%
1.2. Аттестация работников, проводимая работодателем, наиболее точный способ оценки	23%	23%	24%	19%	23%	24%	26%
2. Организация не имеет возможности применить НОК	33%	31%	36%	31%	31%	34%	38%
2.1. Дополнительная финансовая нагрузка на организацию	25%	26%	24%	23%	25%	25%	27%
2.2. Сложно отвлекать специалистов от текущей деятельности для прохождения НОК	12%	9%	17%	12%	10%	14%	16%
2.3. Слишком сложная процедура для работника	6%	5%	7%	5%	6%	4%	8%
3. У организации нет потребности в оценке квалификации	28%	24%	34%	32%	26%	27%	29%
3.1. Уверены в высокой квалификации своих сотрудников	12%	11%	13%	12%	11%	10%	13%
3.2. Не видим преимуществ в использовании оценки квалификации	11%	9%	15%	12%	10%	11%	13%
3.3. Непонятно, как можно использовать результаты НОК	10%	8%	12%	12%	9%	11%	9%
4. Возможности НОК не соответствуют потребностям организации	24%	21%	29%	24%	22%	28%	25%
4.1. Нет оценочных инструментов по конкретному виду профессиональной деятельности	9%	8%	10%	11%	9%	9%	8%
4.2. Функционал сотрудников не в полной мере соответствует трудовым функциям профессиональных стандартов	6%	5%	9%	3%	6%	9%	9%
4.3. Квалификационные требования не в полной мере соответствуют реальной деятельности работников	5%	4%	6%	4%	4%	6%	6%
4.4. Отсутствие доступной и достаточной инфраструктуры	5%	4%	5%	6%	4%	6%	5%

Вариант ответа	Средняя доля	Форма собственности		Численность персонала, чел.			
		ГОС	ЧАС	До 15	От 16 до 100	От 101 до 250	Более 250
(центров оценки квалификаций (ЦОК), экспертов и др.)							
4.5. Перечень наименований квалификаций не соответствует организационно-штатной структуре и бизнес-процессам организации	3%	2%	3%	2%	3%	2%	4%
4.6. Постоянно изменяется содержание профессии	2%	2%	3%	4%	2%	3%	2%
4.7. Нет доверия к специалистам, проводящим НОК, к оценочным средствам НОК	1%	1%	2%	1%	1%	2%	2%
4.8. Недостаточная скорость обновления профессиональных стандартов и квалификационных требований	1%	1%	1%	0%	1%	2%	2%
5. Затрудняюсь ответить	18%	17%	20%	21%	18%	18%	17%
6. Другие причины	1%	1%	2%	1%	1%	2%	2%

Примечание: сумма по столбцу может превышать 100% в связи с тем, что участники могли дать несколько вариантов ответа.

Варианты ответов ранжированы по величине средней доли участников, выбравших указанный вариант, в общем количестве участников Мониторинга, ответивших на вопрос

Основной причиной отказа от применения НОК стало *использование организацией иных способов оценки квалификации*, в том числе обязательной аттестации, проводимой в соответствии с требованиями законодательства, а также аттестации, проводимой по инициативе работодателя. Об этом сообщило 44% респондентов, в том числе половина представителей организаций публичной формы собственности и немногим более трети представителей организаций частной формы собственности (см. табл. 4.4.1).

Второй по частоте упоминания причиной отказа стало *отсутствие у организации возможности применения НОК* (вариант ответа 33% респондентов), в том числе из-за слишком процедуры прохождения НОК для работника (6% респондентов), наличия сложностей с отвлечением специалистов от текущей деятельности (12% респондентов) и связанной с НОК дополнительной финансовой нагрузкой на организацию (25% респондентов).

Немногим более четверти участников Мониторинга, в том числе 24% респондентов из организаций публичной формы собственности и 34% из организаций частной формы собственности, сообщили, что у их организаций *нет потребности в оценке квалификации работников* вследствие того, что они изначально уверены в ее высоком уровне (12% респондентов), не видят преимуществ в использовании оценки квалификации (11% респондентов) или не понимают, как они могут использовать результаты НОК (10% респондентов).

Почти четверть респондентов выбрали варианты ответа, связанные с *несоответствием возможностей НОК потребностям организации*. К этим вариантам относятся отсутствие оценочных инструментов по конкретному виду профессиональной деятельности (9% респондентов), несоответствие фактического функционала сотрудников трудовым функциям, определенным профессиональными стандартами (6% респондентов), отсутствие

доступной и достаточной инфраструктуры (центров оценки квалификаций, экзаменационных площадок, экспертов и др.) и т. д.

Около пятой части респондентов затруднились с ответом, 1% респондентов указал на наличие других причин отказа организации от использования процедуры независимой оценки квалификации, в числе которых:

- «кадровый голод в регионе не позволяет отказывать ни кандидатам, ни работникам в работе» (организация электроэнергетики);
- «кадровый дефицит влияет на частичную лояльность к профессиональным навыкам работников» (строительная организация);
- «низкий уровень оплаты у сотрудников, нет возможности заменить работника в процедуре и нет стимулирующих факторов» (организация, предоставляющая услуги по содержанию и обслуживанию жилищного фонда);
- «от уровня квалификации работников не зависит заработная плата» (бюджетное учреждение социального обслуживания населения);
- «только из анкеты узнал о такой системе оценки» (учреждение культуры);
- «руководству это не нужно» (организация, предоставляющая услуги в области обеспечения безопасности);
- «оценка квалификации не предусмотрена» (орган местного самоуправления);
- «нужны специалисты, желающие работать и обучаться на рабочем месте» (малое предприятие легкой промышленности);
- «высокая текучесть кадров» (предприятие машиностроения);
- «производственный процесс и компетенции специалистов специфичны конкретно для нашей организации – сторонняя организация не сможет полноценно провести адекватную оценку квалификации персонала. В нашем случае только сами руководители и специалисты высшей квалификации смогут полноценно оценить работника» (малое предприятие, предоставляющее услуги в области информации и связи).

В таблице 4.4.2 представлено распределение ответов о причинах отказа от использования НОК в зависимости от вида экономической деятельности участника Мониторинга.

Так, доля респондентов, применяющих иные способы оценки квалификации, наиболее высока среди организаций образования и науки (70%), а также здравоохранения и социальных услуг (62%).

Доля респондентов, не имеющих возможности применить НОК, наиболее высока среди организаций ЖКХ и строительства (43% по обеим укрупненным группам по видам экономической деятельности).

Об отсутствии потребности в оценке квалификации чаще всего сообщали организации транспорта и логистики (40%), а также информации и связи (38%).

В сельском хозяйстве и электроэнергетике оказалась наибольшая доля респондентов, затруднившихся с ответом (по 24%).

На недостатки существующей системы независимой оценки квалификации и несоответствие ее возможностей потребностям организации чаще всего обращали внимание представители предприятия транспорта и логистики (38%) и строительные организации (37%).

В части конкретных недостатков существующей системы НОК:

- строительные организации чаще, чем респонденты других видов экономической деятельности, указывали на отсутствие доступной достаточной инфраструктуры (18% респондентов),
- транспортные организации чаще других указывали на отсутствие оценочных инструментов (16%) и несоответствие квалификационных требований реальной деятельности работников (18%),
- предприятия машиностроения в наибольшей степени по сравнению с другими респондентами не доверяют специалистам, проводящим НОК, и оценочным средствам НОК (5% респондентов этого вида экономической деятельности при 1% в среднем по всем участникам Мониторинга).

В таблице 4.4.3 представлена информация о наиболее частых причинах отказа от использования НОК среди организаций одного вида экономической деятельности. Как видно из таблицы:

- в 10 из 14 укрупненных групп по видам экономической деятельности самым частым объяснением отказа от использования НОК стало применение организацией иных способов оценки квалификации;
- в организациях ЖКХ, а также информации и связи самым частым объяснением стало то, что НОК несет дополнительную финансовую нагрузку на организацию;
- строительные организации не применяют НОК чаще всего из-за того, что им сложно отвлекать работников от текущей деятельности;
- сельскохозяйственные организации чаще всего затруднялись с ответом.

Таблица 4.4.2 – Причины отказа от применения НОК в зависимости от вида экономической деятельности участника Мониторинга

Вариант ответа	Сельское хозяйство	Добыча полезных ископаемых	Машиностроение	Обрабатывающие производства	Электроэнергетика	Жилищно-коммунальное хозяйство	Строительство	Транспорт и логистика	Оказание услуг	Информация и связь	Органы власти	Образование и наука	Здравоохранение и социальные услуги	Культура и спорт
1. Организация применяет иные способы оценки квалификации	26%	58%	58%	38%	44%	30%	22%	40%	28%	43%	46%	70%	62%	45%
1.1. Применяются процедуры обязательной аттестации в соответствии с законодательством	9%	38%	36%	20%	34%	18%	9%	29%	11%	19%	25%	59%	45%	18%
1.2. Аттестация работников, проводимая работодателем, наиболее точный способ оценки	19%	35%	41%	29%	22%	16%	18%	18%	21%	28%	28%	22%	27%	32%
2. Организация не имеет возможности применить НОК	35%	27%	42%	35%	33%	43%	43%	36%	26%	40%	23%	21%	29%	33%
2.1. Дополнительная финансовая нагрузка на организацию	24%	8%	26%	24%	22%	38%	21%	22%	17%	36%	17%	18%	22%	28%
2.2. Сложно отвлекать специалистов от текущей деятельности для прохождения НОК	16%	23%	25%	20%	11%	11%	28%	18%	10%	14%	6%	8%	8%	9%
2.3. Слишком сложная процедура для работника	8%	0%	11%	8%	10%	8%	14%	7%	5%	2%	2%	3%	6%	4%
3. Нет потребности в оценке квалификации	32%	35%	31%	36%	27%	29%	30%	40%	32%	38%	24%	23%	18%	27%
3.1. Уверены в высокой квалификации своих сотрудников	11%	23%	15%	12%	13%	9%	10%	11%	15%	17%	11%	12%	9%	13%
3.2. Не видим преимуществ в использовании оценки квалификации	13%	8%	15%	13%	11%	14%	15%	20%	13%	17%	8%	6%	6%	13%
3.3. Непонятно, как можно использовать результаты НОК	14%	8%	6%	16%	8%	11%	9%	18%	9%	12%	6%	8%	8%	7%
4. Возможности НОК не соответствуют потребностям организации	27%	23%	31%	29%	28%	23%	37%	38%	33%	35%	19%	13%	15%	28%
4.1. Нет оценочных инструментов по конкретному виду профессиональной деятельности	11%	12%	8%	12%	8%	7%	9%	16%	13%	15%	8%	6%	5%	12%

Вариант ответа	Сельское хозяйство	Добыча полезных ископаемых	Машиностроение	Обрабатывающие производства	Электроэнергетика	Жилищно-коммунальное хозяйство	Строительство	Транспорт и логистика	Оказание услуг	Информация и связь	Органы власти	Образование и наука	Здравоохранение и социальные услуги	Культура и спорт
4.2. Функционал сотрудников не в полной мере соответствует трудовым функциям профессиональных стандартов	7%	4%	13%	10%	10%	7%	8%	9%	9%	7%	3%	3%	4%	6%
4.3. Квалификационные требования не в полной мере соответствуют реальной деятельности работников	5%	4%	9%	5%	8%	6%	8%	18%	6%	8%	2%	1%	1%	6%
4.4. Отсутствие доступной и достаточной инфраструктуры (центров оценки квалификаций (ЦОК), экспертов и др.)	5%	4%	4%	7%	10%	3%	18%	4%	3%	6%	3%	3%	3%	4%
4.5. Перечень наименований квалификаций не соответствует организационно-штатной структуре и бизнес-процессам организации	1%	8%	4%	2%	6%	2%	5%	7%	5%	7%	2%	0%	1%	4%
4.6. Постоянно изменяется содержание профессии	3%	0%	0%	3%	0%	2%	2%	2%	4%	3%	3%	2%	3%	4%
4.7. Нет доверия к специалистам, проводящим НОК, к оценочным средствам НОК	1%	0%	5%	2%	1%	1%	2%	0%	2%	3%	0%	1%	1%	1%
4.8. Недостаточная скорость обновления профессиональных стандартов и квалификационных требований	0%	0%	0%	1%	3%	1%	1%	0%	3%	4%	1%	0%	1%	2%
5. Затрудняюсь ответить	24%	19%	17%	19%	24%	21%	21%	20%	21%	12%	20%	13%	15%	18%
6. Другие причины	1%	0%	2%	1%	1%	1%	2%	0%	3%	2%	2%	1%	1%	1%

Примечание: цветом выделены ячейки с наибольшим (зеленый цвет) и наименьшим (желтый цвет) значениями по строке

Таблица 4.4.3 – Причины отказа от применения НОК по участникам Мониторинга одного вида экономической деятельности

Вид экономической деятельности	1.1. Применяется обязательная аттестация в соотв. с зак-вом	1.2. Аттестация – наиболее точный способ оценки	2.1. Дополнительная финансовая нагрузка на организацию	2.2. Сложно отвлекать специалистов от текущей деятельности	2.3. Слишком сложная процедура для работника	3.1. Уверены в высокой квалификации своих сотрудников	3.2. Не видим преимуществ в использовании оценки квалификации	3.3. Непонятно, как можно использовать результаты НОК	4.1. Нет оценочных инструментов по конкретному ВПД	4.2. Функционал не в полной мере соотв. трудовым функциям ПС	4.3. Квал. требования не в полной мере соотв. деятельности работников	4.4. Отсутствие доступной и достаточной инфраструктуры	4.5. Перечень наименований квалификаций не соотв. орг.-штатной структуре и бизнес-процессам орг.	4.6. Постоянно изменяется содержание профессии	4.7. Нет доверия к специалистам, проводящим НОК, к оценочным средствам НОК	4.8. Недостаточная скорость обновления ПС и квал.требований	5. Затрудняюсь ответить	6. Другие причины
Сельское хозяйство	9%	19%	24%	16%	8%	11%	13%	14%	11%	7%	5%	5%	1%	3%	1%	0%	24%	1%
Добыча полезных ископаемых	38%	35%	8%	23%	0%	23%	8%	8%	12%	4%	4%	4%	8%	0%	0%	0%	19%	0%
Машиностроение	36%	41%	26%	25%	11%	15%	15%	6%	8%	13%	9%	4%	4%	0%	5%	0%	17%	2%
Обработывающие производства	20%	29%	24%	20%	8%	12%	13%	16%	12%	10%	5%	7%	2%	3%	2%	1%	19%	1%
Электроэнергетика	34%	22%	22%	11%	10%	13%	11%	8%	8%	10%	8%	10%	6%	0%	1%	3%	24%	1%
Жилищно-коммунальное хозяйство	18%	16%	38%	11%	8%	9%	14%	11%	7%	7%	6%	3%	2%	2%	1%	1%	21%	1%
Строительство	9%	18%	21%	28%	14%	10%	15%	9%	9%	8%	8%	18%	5%	2%	2%	1%	21%	2%
Транспорт и логистика	29%	18%	22%	18%	7%	11%	20%	18%	16%	9%	18%	4%	7%	2%	0%	0%	20%	0%
Оказание услуг	11%	21%	17%	10%	5%	15%	13%	9%	13%	9%	6%	3%	5%	4%	2%	3%	21%	3%
Информация и связь	19%	28%	36%	14%	2%	17%	17%	12%	15%	7%	8%	6%	7%	3%	3%	4%	12%	2%
Органы власти	25%	28%	17%	6%	2%	11%	8%	6%	8%	3%	2%	3%	2%	3%	0%	1%	20%	2%
Образование и наука	59%	22%	18%	8%	3%	12%	6%	8%	6%	3%	1%	3%	0%	2%	1%	0%	13%	1%
Здравоохранение и социальные услуги	45%	27%	22%	8%	6%	9%	6%	8%	5%	4%	1%	3%	1%	3%	1%	1%	15%	1%
Культура и спорт	18%	32%	28%	9%	4%	13%	13%	7%	12%	6%	6%	4%	4%	4%	1%	2%	18%	1%

Примечание: цветом выделены ячейки с наибольшим (зеленый цвет) и наименьшим (желтый цвет) значениями по строке

4.5. ОЦЕНКА ЭФФЕКТОВ ОТ ПРИМЕНЕНИЯ НОК

На вопрос 24 Анкеты «*Какие возможные эффекты вы видите для своей организации от использования независимой оценки квалификации (НОК)*» ответило 1 513 участников Мониторинга. Допускалось несколько вариантов ответа на вопрос.

Результаты обработки ответов представлены в нижеследующих таблицах 4.5.1–4.5.3.

Таблица 4.5.1 – Оценка эффектов от применения НОК в целом по всем участникам Мониторинга

Вариант ответа	Средняя доля	Форма собственности		Численность персонала, чел.			
		П	Ч	До 15	От 16 до 100	От 101 до 250	Более 250
Снижение несчастных случаев на производстве	23%	17%	30%	17%	21%	26%	30%
Снижение сроков поиска сотрудника	13%	13%	13%	12%	14%	17%	10%
Сокращение срока обучения сотрудника на рабочем месте	17%	14%	21%	13%	16%	16%	23%
Уменьшение текучести кадров	26%	27%	24%	19%	29%	22%	26%
Повышение производительности и качества труда	59%	59%	59%	49%	60%	60%	63%
Облегчение поиска сотрудников для работ, требующих допуска	14%	10%	19%	13%	12%	15%	19%
Уменьшение количества трудовых споров	9%	10%	8%	11%	8%	10%	10%
Затрудняюсь ответить	19%	19%	18%	26%	19%	14%	16%
Другое	1%	0%	3%	3%	1%	2%	2%

Примечание: сумма по столбцу может превышать 100% в связи с тем, что участники могли дать несколько вариантов ответа

Основной эффект от применения НОК заключается в повышении производительности труда – так полагало более половины участников Мониторинга, причем вне зависимости как от формы собственности организации-работодателя (см. табл. 4.5.1), так и от вида экономической деятельности (см. табл. 4.5.3).

Различия между работодателями из организаций публичной и частной форм собственности проявились в оценке приоритетности двух следующих по популярности эффектов от применения НОК: для работодателей из организаций публичной формы собственности вторым по значимости эффектом стало уменьшение текучести кадров, тогда как для частных работодателей таким эффектом являлось снижение несчастных случаев на производстве.

Наиболее ярко различия в оценке приоритетности эффектов от применения НОК проявились при анализе ответов в разрезе укрупненных групп по видам экономической деятельности (см. табл. 4.5.2). Так, доля участников Мониторинга, отметивших снижение срока поиска сотрудников при применении НОК, среди транспортных и логистических компаний почти в три раза больше, чем среди добывающих компаний (22% и 8% соответственно). Для более чем четверти организаций машиностроения, обрабатывающих производств, а также сферы услуг применение НОК сокращает срок обучения сотрудника

на рабочем месте, тогда как среди организаций, предоставляющих услуги в области информации и связи, это подтвердил лишь каждый десятый участник Мониторинга.

Помимо вариантов ответа, предложенных в анкете и представленных в таблицах 4.5.1–4.5.3, участники Мониторинга предлагали свои варианты ответа, в число которых вошли:

- стимулирование специалиста к профессиональному росту (организация электроэнергетики);
- повышение качества выпускаемой продукции и предоставляемых услуг (предприятие металлообработки и образовательные учреждения);
- исполнение требований заказчика (энергосервисная организация).

Таблица 4.5.2 – Оценка эффектов от применения НОК в зависимости от вида экономической деятельности участника Мониторинга

Вариант ответа	Сельское хозяйство	Добыча полезных ископаемых	Машиностроение	Обрабатывающие производства	Электроэнергетика	Жилищно-коммунальное хозяйство	Строительство	Транспорт и логистика	Оказание услуг	Информация и связь	Органы власти	Образование и наука	Здравоохранение и социальные услуги	Культура и спорт
Снижение несчастных случаев на производстве	54%	36%	25%	35%	35%	33%	25%	43%	19%	15%	13%	13%	13%	15%
Снижение сроков поиска сотрудника	21%	8%	12%	12%	11%	14%	10%	22%	21%	10%	10%	15%	12%	15%
Сокращение срока обучения сотрудника на рабочем месте	21%	18%	29%	26%	21%	20%	18%	13%	23%	12%	13%	13%	14%	13%
Уменьшение текучести кадров	38%	26%	27%	23%	21%	32%	19%	30%	17%	12%	38%	25%	31%	16%
Повышение производительности и качества труда	50%	59%	64%	64%	54%	64%	57%	74%	38%	49%	60%	62%	54%	56%
Облегчение поиска сотрудников для работ, требующих допуска	13%	23%	24%	15%	18%	18%	23%	9%	10%	12%	6%	8%	13%	7%
Уменьшение количества трудовых споров	8%	8%	11%	7%	10%	11%	5%	17%	6%	5%	11%	11%	9%	6%
Затрудняюсь ответить	13%	23%	17%	17%	15%	14%	24%	4%	21%	27%	21%	20%	15%	22%
Другое	0%	0%	1%	5%	6%	0%	2%	0%	8%	5%	2%	1%	0%	0%

Примечание: цветом выделены ячейки с наибольшим (зеленый цвет) и наименьшим (желтый цвет) значениями по строке

Таблица 4.5.3 – Оценка эффектов от применения НОК по участникам Мониторинга одного вида экономической деятельности

Укрупненные группы по видам экономической деятельности	Снижение несчастных случаев на производстве	Снижение сроков поиска сотрудника	Сокращение срока обучения сотрудника на рабочем месте	Уменьшение текучести кадров	Повышение производительности и качества труда	Облегчение поиска сотрудников для работ, требующих допуска	Уменьшение количества трудовых споров	Затрудняюсь ответить	Другое
Сельское хозяйство	54%	21%	21%	38%	50%	13%	8%	13%	0%
Добыча полезных ископаемых	36%	8%	18%	26%	59%	23%	8%	23%	0%
Машиностроение	25%	12%	29%	27%	64%	24%	11%	17%	1%
Обрабатывающие производства	35%	12%	26%	23%	64%	15%	7%	17%	5%
Электроэнергетика	35%	11%	21%	21%	54%	18%	10%	15%	6%
Жилищно-коммунальное хозяйство	33%	14%	20%	32%	64%	18%	11%	14%	0%
Строительство	25%	10%	18%	19%	57%	23%	5%	24%	2%
Транспорт и логистика	43%	22%	13%	30%	74%	9%	17%	4%	0%
Оказание услуг	19%	21%	23%	17%	38%	10%	6%	21%	8%
Информация и связь	15%	10%	12%	12%	49%	12%	5%	27%	5%
Органы власти	13%	10%	13%	38%	60%	6%	11%	21%	2%
Образование и наука	13%	15%	13%	25%	62%	8%	11%	20%	1%
Здравоохранение и социальные услуги	13%	12%	14%	31%	54%	13%	9%	15%	0%
Культура и спорт	15%	15%	13%	16%	56%	7%	6%	22%	0%

Примечание: цветом выделены ячейки с наибольшим (зеленый цвет) и наименьшим (желтый цвет) значениями по строке

ПРИЛОЖЕНИЕ

ПРИЛОЖЕНИЕ 1. ХАРАКТЕРИСТИКА УЧАСТНИКОВ

Региональное распределение

Участники Мониторинга представляли 83 из 89 субъектов Российской Федерации. Группировка субъектов Российской Федерации по количеству участников Мониторинга представлена на нижеследующем рисунке П-1.1.

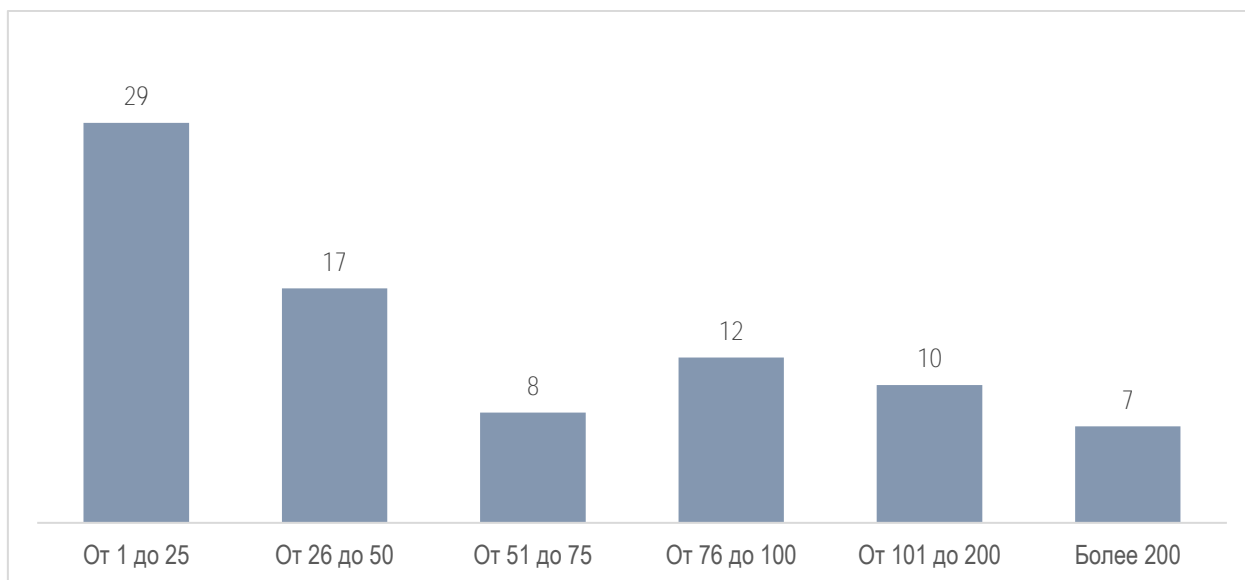


Рисунок П-1.1 – Группировка субъектов Российской Федерации по количеству участников Мониторинга, ед.

Субъекты Российской Федерации с наибольшим количеством участников Мониторинга представлены на рисунке П-1.2.

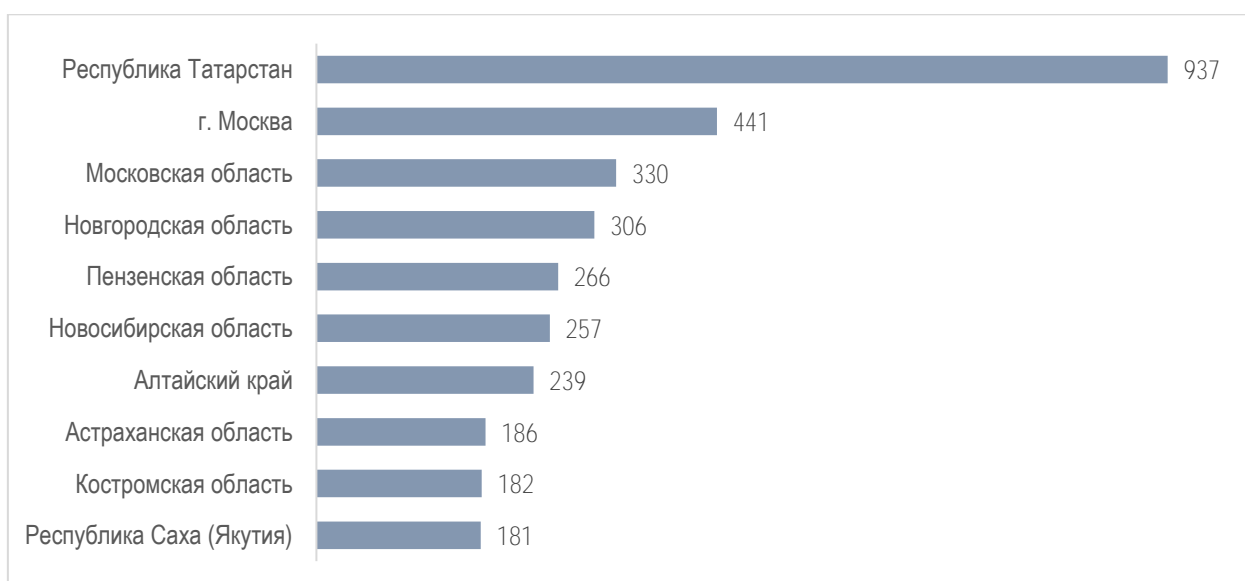


Рисунок П-1.2 – Десять субъектов Российской Федерации с наибольшим количеством участников Мониторинга, ед.

Распределение по форме собственности организации и численности персонала

В целях упрощения анализа все участники Мониторинга были объединены в две группы по форме собственности их организации:

- организации публичной формы собственности – группа, включающая государственные унитарные предприятия, муниципальные предприятия, бюджетные учреждения, автономные некоммерческие организации, общественные организации (за исключением региональных и местных отделений Российского союза промышленников и предпринимателей и Торгово-промышленной палаты Российской Федерации), общественные фонды, региональные органы исполнительной власти и органы местного самоуправления;
- организации частной формы собственности – группа, объединяющая акционерные общества, общества с ограниченной ответственностью, товарищества собственников жилья, региональные и местные отделения Торгово-промышленной палаты Российской Федерации и Российского союза промышленников и предпринимателей, а также индивидуальных предпринимателей.

Распределение участников Мониторинга по форме собственности и численности персонала представлено в нижеследующей таблице П-1.1

Таблица П-1.1 – Распределение участников Мониторинга по форме собственности и численности персонала

	Всего, ед.	в том числе по численности персонала, ед.			
		До 15 чел.	От 16 до 100 чел.	От 100 до 250 чел.	Свыше 250 чел.
Всего	6 786 (100,0%)	1 058 (15,6%)	3 098 (45,7%)	1 103 (16,3%)	1 527 (22,5%)
в том числе по форме собственности:					
П – публичная собственность	3 970 (58,5%)	596 (8,8%)	2 172 (32,0%)	662 (9,8%)	540 (8,0%)
Ч – частная собственность	2 816 (41,5%)	462 (6,8%)	926 (13,6%)	441 (6,5%)	987 (14,5%)

Примечание: в скобках указана доля от суммарного количества участников Мониторинга, равного 6 786 ед.

Распределение по видам экономической деятельности

В нижеследующей таблице П-1.2 представлено распределение количества участников Мониторинга по укрупненным группам и подгруппам видов экономической деятельности

Таблица П-1.2 – Распределение участников Мониторинга по видам экономической деятельности

Укрупненные группы и подгруппы видов экономической деятельности	Всего	Форма собственности		Численность персонала, чел.			
		П	Ч	До 15	От 16 до 100	От 101 до 250	Более 250
Сельское хозяйство	295	136	159	42	156	56	41
Растениеводство и животноводство	203	52	151	37	81	49	36
Лесное хозяйство	61	56	5	2	51	6	2
Рыболовство и рыбоводство	4	1	3	0	1	0	3
Ветеринария	27	27	0	3	23	1	0
Добыча полезных ископаемых	105	2	103	0	13	17	75
Добыча угля, металлических руд и прочих полезных ископаемых	31	1	30	0	6	8	17
Добыча нефти и природного газа	74	1	73	0	7	9	58
Машиностроение	240	3	237	7	35	34	164
Авиастроение	45	0	45	1	1	4	39
Автомобилестроение	24	1	23	0	2	7	15
Судостроение	31	0	31	0	5	1	25
Прочее машиностроение	140	2	138	6	27	22	85
Обрабатывающие производства	445	10	435	30	89	91	235
Химическое и химико-технологическое производство	53	3	50	0	10	9	34
Пищевая промышленность	81	1	80	6	21	26	28
Легкая и текстильная промышленность	40	0	40	6	16	8	10
Целлюлозно-бумажная промышленность	7	0	7	0	2	1	4
Деревообрабатывающая промышленность, мебельное производство	22	0	22	9	2	3	8
Производство строительных материалов	35	0	35	1	8	14	12
Полиграфическая промышленность	8	2	6	3	5	0	0
Фармация	10	1	9	1	2	3	4
Металлургическое производство	76	0	76	1	16	10	49
Производство электрооборудования, электронного и оптического оборудования	106	0	106	3	7	17	79
Прочие обрабатывающие производства	7	3	4	0	0	0	7

Укрупненные группы и подгруппы видов экономической деятельности	Всего	Форма собственности		Численность персонала, чел.			
		П	Ч	До 15	От 16 до 100	От 101 до 250	Более 250
Электроэнергетика	209	21	188	4	20	39	146
Жилищно-коммунальное хозяйство	1 382	648	734	234	661	202	285
Водоснабжение и водоотведение	471	330	141	49	198	80	144
Теплоснабжение	253	131	122	20	110	54	69
Благоустройство	75	64	11	8	44	11	12
Содержание и обслуживание жилищного фонда	532	104	428	154	290	44	44
Сбор и утилизация отходов	51	19	32	3	19	13	16
Строительство	430	38	392	99	179	64	88
Дорожное строительство	57	19	38	0	22	16	19
Строительство объектов недвижимости	373	19	354	99	157	48	69
Транспорт и логистика	106	32	74	9	29	19	49
Транспорт	86	29	57	7	22	15	42
Складское хозяйство, логистика	20	3	17	2	7	4	7
Услуги	369	65	304	98	150	53	68
Общественное питание	23	4	19	12	7	2	2
Управление недвижимостью	22	6	16	4	15	3	0
Торговля оптовая и розничная	110	2	108	39	41	17	13
Услуги гостеприимства и туризм	19	2	17	5	6	5	3
Ритуальные услуги	12	10	2	2	10	0	0
Финансовые услуги	76	2	74	8	26	13	29
Обеспечение безопасности	51	34	17	11	23	8	9
Прочие услуги	56	5	51	17	22	5	12
Информация и связь	239	139	100	39	98	36	66
Средства массовой информации	16	13	3	11	4	0	1
Информационные технологии	42	13	29	5	22	8	7
Электросвязь и телекоммуникации	17	2	15	2	4	4	7
Стандартизация и метрология	10	8	2	1	4	3	2
Гидрометеорология	52	52	0	0	16	10	26
Инженерные изыскания, архитектурно-строительное проектирование	51	24	27	6	24	8	13
Прочая деятельность в области информации и связи	51	27	24	14	24	3	10
Органы власти	491	491	0	222	192	58	19
Региональные органы исполнительной власти	102	102	0	12	44	31	15

Укрупненные группы и подгруппы видов экономической деятельности	Всего	Форма собственности		Численность персонала, чел.			
		П	Ч	До 15	От 16 до 100	От 101 до 250	Более 250
Органы местного самоуправления	389	389	0	210	148	27	4
Образование и наука	1 329	1 280	49	97	963	161	108
Дошкольное образование	363	362	1	34	313	16	0
Среднее общее образование	564	560	4	32	461	62	9
Среднее профессиональное образование	131	131	0	3	73	52	3
Высшее образование	77	73	4	0	7	12	58
Дополнительное образование	126	126	0	27	92	5	2
Научная деятельность	68	28	40	1	17	14	36
Здравоохранение и социальные услуги	669	637	32	30	276	209	154
Здравоохранение	255	231	24	5	49	76	125
Социальные услуги	414	406	8	25	227	133	29
Культура и спорт	477	468	9	147	237	64	29
Культура и искусство	376	368	8	139	166	55	16
Физическая культура и спорт	101	100	1	8	71	9	13

ПРИЛОЖЕНИЕ 2. АНКЕТА ДЛЯ МОНИТОРИНГА РЫНКА ТРУДА 2023 ГОДА

АНКЕТА

«МОНИТОРИНГ РЫНКА ТРУДА 2023»

Уважаемый респондент!

Национальное агентство развития квалификаций совместно с советами по профессиональным квалификациям при поддержке Минтруда России проводит ежегодный опрос по мониторингу рынка труда.

Целью исследования является регулярное наблюдение за изменениями, происходящими в квалификационной структуре рынка труда для выявления текущих и перспективных потребностей работодателей в работниках, установления квалификационных требований, предъявляемых к работникам работодателями, определения востребованности независимой оценки квалификации, а также определения влияния различных экономических и социальных факторов на развитие «рынка» квалификаций.

Результаты исследования мониторинга рынка труда позволяют получать оперативную актуальную информацию о краткосрочных прогнозных трендах потребностей рынка труда в разрезе квалификаций и могут быть использованы для аналитической деятельности Советов по профессиональным квалификациям, федеральных и региональных органов исполнительной власти, работодателей, корректировки планов по развитию кадровой политики на региональном уровне, определения потребности в различных формах образования и переподготовки работников, корректировке программ обучения под требования работодателя в изменившихся экономических условиях, совершенствования содержания профессиональных стандартов и квалификаций, механизмов независимой оценки квалификации.

Анкета может быть заполнена руководителем организации или подразделения, руководителем или специалистом управления персоналом, кадровой службы и др.

Опрос проводится **до 8 августа 2023 года**.

При проведении опроса осуществляется консультационная поддержка участников анкетирования по рабочим дням с 10 до 18 часов по московскому времени по e-mail: mrt@nark.ru.

Для корректного отображения анкеты рекомендуется использовать актуальные версии браузеров: Яндекс.Браузер, Google Chrome, Microsoft Edge, Firefox.

Мы гарантируем обеспечение полной конфиденциальности информации, полученной в результате опроса. Информация будет использована исключительно в обобщенном виде.

Благодарим Вас за участие в опросе!

С общими результатами настоящего опроса можно будет ознакомиться в декабре 2023 года на сайте Национального агентства развития квалификаций в разделе «Мониторинг рынка труда».

I. ОБЩАЯ ИНФОРМАЦИЯ ОБ ОРГАНИЗАЦИИ

1. УКАЖИТЕ НАИМЕНОВАНИЕ ВАШЕЙ ОРГАНИЗАЦИИ (ФИЛИАЛА)

Впишите ответ. При вводе в поле ответа 4-х и более букв активируется подсказка ввода

Если Вы не смогли найти Вашу организацию по наименованию, то введите номер ИНН организации

Выбор организации из справочника

2. УКАЖИТЕ, В КАКОМ СУБЪЕКТЕ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ РАСПОЛОЖЕНА ВАША ОРГАНИЗАЦИЯ (ФИЛИАЛ)

Впишите ответ. При вводе в поле ответа 4-х и более букв активируется подсказка ввода

3. УКАЖИТЕ К КАКОМУ ТИПУ ОТНОСИТСЯ ОРГАНИЗАЦИЯ

Выберите один ответ

- Государственное учреждение, органы управления (бюджетная организация)
- Государственное унитарное предприятие, муниципальное предприятие
- Частное предприятие (открытое, публичное или закрытое акционерное общество, общество с ограниченной ответственностью, частное индивидуальное)
- Предприниматель без образования юридического лица, кооператив
- Общественная или некоммерческая организация (автономная некоммерческая организация, фонд, общественное движение, профсоюз)
- Другой (укажите) _____

4. УКАЖИТЕ ОСНОВНУЮ ОБЛАСТЬ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ОРГАНИЗАЦИИ

Выберите один ответ

- Авиастроение
- Автомобилестроение
- Административно-управленческая и офисная деятельность
- Атомная промышленность
- Добыча, переработка, транспортировка нефти и газа
- Добыча, переработка угля, руд и других полезных ископаемых
- Деревообрабатывающая промышленность, мебельное производство
- Жилищно-коммунальное хозяйство
- здравоохранение
- Инженерные изыскания, архитектурно-строительное проектирование (геодезия/гидрометеорология/топография)
- Издательство и полиграфия
- Информационные технологии
- Культура и искусство
- Легкая и текстильная промышленность
- Лесное хозяйство, охота
- Лифтовая отрасль, сфера подъемных сооружений и вертикального транспорта
- Логистика, почтовая связь
- Metallургическое производство
- Нанотехнологии
- Обеспечение безопасности
- Образование и наука
- Общественное питание
- Пищевая промышленность
- Производство электрооборудования
- Производство электронного и оптического оборудования
- Производство машин и оборудования
- Рыбоводство и рыболовство
- Сельское хозяйство
- Социальное обслуживание
- Средства массовой информации и реклама
- Строительство
- Судостроение
- Сервис, оказание услуг (техническое обслуживание, ремонт, предоставление персональных услуг и др.)
- Сварка, сварочное производство, неразрушающий контроль, диагностика
- Торговля (оптовая и розничная)
- Транспорт
- Услуги гостеприимства и туризм
- Фармация
- Физическая культура и спорт
- Финансы и кредит
- Химическое и химико-технологическое производство
- Целлюлозно-бумажная промышленность
- Электроэнергетика
- Электросвязь и телекоммуникации
- Юриспруденция
- Другое (укажите, какая) _____

<<<Респонденту показывается Вопрос 4.1, если в Вопросе 4 указан вариант ответа «Культура и искусство» >>>

4.1 К КАКОЙ ОБЛАСТИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ В СФЕРЕ КУЛЬТУРЫ ОТНОСИТСЯ ВАША ОРГАНИЗАЦИЯ?

Выберите один ответ

- Сохранение объектов культурного наследия
- Использование объектов культурного наследия
- Кинематография и анимационное кино
- Музейное дело
- Библиотечное дело
- Архивное дело

5. УКАЖИТЕ ЧИСЛЕННОСТЬ РАБОТНИКОВ ВАШЕЙ ОРГАНИЗАЦИИ (ФИЛИАЛА)

Выберите один ответ

- до 15 работников
- от 16 до 100 работников
- от 101 до 250 работников
- от 251 до 1 000 работников
- более 1 001 работника
- Затрудняюсь ответить

II. ИЗМЕНЕНИЯ В ПРОФЕССИОНАЛЬНО-КВАЛИФИКАЦИОННОЙ СТРУКТУРЕ ОРГАНИЗАЦИИ

6. УКАЖИТЕ КВАЛИФИКАЦИИ (УРОВЕНЬ КВАЛИФИКАЦИИ ИЛИ КАТЕГОРИЮ ДОЛЖНОСТИ), ПО КОТОРЫМ ПРОИЗОШЛО ВЫСВОБОЖДЕНИЕ РАБОТНИКОВ ЗА ПОСЛЕДНИЕ 6 МЕСЯЦЕВ?

УРОВЕНЬ квалификации в соответствии с профессиональным стандартом (приказ Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 12 апреля 2013 г. № 148н «Об утверждении уровней квалификации в целях разработки проектов профессиональных стандартов»).

КАТЕГОРИЯ ДОЛЖНОСТИ по штатному расписанию

Впишите до 15-ти квалификаций.

При вводе в поле ответа 4-х и более букв активизируется подсказка ввода

Список в соответствии с Реестром квалификаций НАРК + свободный ввод
1.
2.
...
15.

- Не было сокращений работников → ПЕРЕХОД К ВОПРОСУ 8
- Затрудняюсь ответить → ПЕРЕХОД К ВОПРОСУ 8

7. УКАЖИТЕ ОСНОВНУЮ ПРИЧИНУ ВЫСВОБОЖДЕНИЯ РАБОТНИКОВ В ВАШЕЙ ОРГАНИЗАЦИИ ПО КВАЛИФИКАЦИИ < ___ > ?

Респонденту показывается список причин отдельно для каждой квалификации, указанной им в Вопросе № 6

Вы можете выбрать не более трех ответов по каждой квалификации

- Переезд сотрудников на новое место жительства (без релокации компании)
- Автоматизация труда и в связи с этим отсутствие необходимости в работниках данной квалификации
- Развитие и внедрение новых технологий (в том числе цифровых) в организации, требующих переподготовки/повышения компетенций работников
- Оптимизация численности персонала в связи с сокращением финансирования
- Перепрофилирование производства, требующее найма работников других отраслевых направлений
- Стратегия, направленная на омоложение коллектива
- Смена штата работников в связи со сменой руководства и политикой/стратегией организации
- Другая причина (укажите, какая именно) _____
- Затрудняюсь ответить

8. РАБОТНИКИ КАКИХ КВАЛИФИКАЦИЙ (УРОВНЯ КВАЛИФИКАЦИИ ИЛИ КАТЕГОРИИ ДОЛЖНОСТИ), СВЯЗАННЫХ НЕПОСРЕДСТВЕННО СО СПЕЦИФИКОЙ ОБЛАСТИ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ, БУДУТ НАИБОЛЕЕ ВОСТРЕБОВАНЫ В ВАШЕЙ ОРГАНИЗАЦИИ В БЛИЖАЙШИЕ 1–3 ГОДА?

Внимание!

*Пожалуйста, укажите **ТОЛЬКО** те квалификации, которые являются **СПЕЦИФИЧНЫМИ** для области профессиональной деятельности организации (**НЕ УКАЗЫВАЙТЕ** квалификации персонала, не отражающие специфику профессиональной деятельности (административные, вспомогательные работники), например: бухгалтер, водитель, уборщица, грузчик, менеджер по закупкам, и другие не указываются).*

Впишите не более 15 наименований квалификаций.

Список в соответствии с Реестром квалификаций НАРК + свободный ввод
1.
2.
...
15.

- Затрудняюсь ответить

9. РАБОТНИКОВ КАКИХ КВАЛИФИКАЦИЙ, ОТНОСЯЩИХСЯ К ФИНАНСОВОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ОРГАНИЗАЦИИ (УРОВНЯ КВАЛИФИКАЦИИ ИЛИ КАТЕГОРИИ ДОЛЖНОСТИ), ВАША ОРГАНИЗАЦИЯ ИЩЕТ НА ДАННЫЙ МОМЕНТ ДЛЯ ТРУДОУСТРОЙСТВА НА СВОБОДНЫЕ РАБОЧИЕ МЕСТА (ВАКАНТНЫЕ ДОЛЖНОСТИ)?

*Внимание! Пожалуйста, укажите те квалификации, которые являются **НЕСПЕЦИФИЧНЫМИ** для области профессиональной деятельности организации из представленного ниже списка*

- Главный бухгалтер
- Главный бухгалтер организации бюджетной сферы
- Главный бухгалтер финансовой организации
- Главный бухгалтер с функцией внутреннего контроля
- Главный бухгалтер финансовой организации с функцией внутреннего контроля
- Главный бухгалтер с функцией налогообложения
- Главный бухгалтер с функцией управления финансами
- Главный бухгалтер организации бюджетной сферы с функцией управления финансами
- Главный бухгалтер финансовой организации с функцией управления финансами
- Главный бухгалтер с функцией составления и представления бухгалтерской (финансовой) отчетности экономического субъекта, имеющего обособленные подразделения
- Главный бухгалтер организации бюджетной сферы с функцией составления и представления бухгалтерской (финансовой) отчетности экономического субъекта, имеющего обособленные подразделения
- Главный бухгалтер финансовой организации с функцией составления и представления бухгалтерской (финансовой) отчетности экономического субъекта, имеющего обособленные подразделения
- Главный бухгалтер с функцией составления и представления консолидированной финансовой отчетности
- Главный бухгалтер организации бюджетной сферы с функцией составления и представления консолидированной финансовой отчетности
- Главный бухгалтер финансовой организации с функцией составления и представления консолидированной финансовой отчетности
- Главный бухгалтер с функцией оказания экономическим субъектам услуг по ведению бухгалтерского учета, включая составление бухгалтерской (финансовой) отчетности
- Внутренний контролер
- Специалист по внутреннему контролю
- Руководитель структурного подразделения внутреннего контроля
- Руководитель самостоятельного подразделения внутреннего контроля
- Руководитель экономического субъекта по внутреннему контролю
- Главный аудитор
- Эксперт по внутреннему аудиту
- Методолог по внутреннему аудиту
- Внутренний аудитор-консультант
- Специалист по внутреннему аудиту
- Аудитор
- Контролер качества оказания аудиторских и прочих услуг, связанных с аудиторской деятельностью
- Методолог аудиторской организации
- Руководитель подразделения аудиторской организации
- Руководитель аудиторской организации

- Помощник оценщика
- Оценщик объектов I категории сложности
- Оценщик культурных ценностей I категории сложности
- Оценщик объектов II категории сложности
- Оценщик интеллектуальной собственности I и II категории сложности
- Оценщик культурных ценностей II категории сложности
- Кадастровый оценщик
- Эксперт-оценщик объектов III категории сложности
- Эксперт-оценщик интеллектуальной собственности III категории сложности
- Эксперт-оценщик культурных ценностей III категории сложности
- Оценщик-методолог
- Другие (укажите, какие именно) _____
- Нет таких квалификаций в организации

10. РАБОТНИКОВ КАКИХ СПЕЦИФИЧНЫХ ДЛЯ ОБЛАСТИ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ КВАЛИФИКАЦИЙ (УРОВНЯ КВАЛИФИКАЦИИ ИЛИ КАТЕГОРИИ ДОЛЖНОСТИ) ВАША ОРГАНИЗАЦИЯ ИЩЕТ НА ДАННЫЙ МОМЕНТ ДЛЯ ТРУДОУСТРОЙСТВА НА СВОБОДНЫЕ РАБОЧИЕ МЕСТА (ВАКАНТНЫЕ ДОЛЖНОСТИ)?

Внимание!

Пожалуйста, укажите **ТОЛЬКО** те квалификации, которые являются **СПЕЦИФИЧНЫМИ** для области профессиональной деятельности организации.

НЕ УКАЗЫВАЙТЕ квалификации работников, не отражающие специфику профессиональной деятельности (административные, вспомогательные работники), например: бухгалтер, водитель, уборщица, грузчик, менеджер по закупкам, специалист отдела кадров и другие), а также квалификации финансовой сферы, отмеченные в предшествующем вопросе.

Впишите не более 15-ти квалификаций.

При вводе в поле ответа 4-х и более букв активируется подсказка ввода

Список в соответствии с Реестром квалификаций НАРК + свободный ввод
1.
2.
...
15.

- Нет свободных рабочих мест в организации на данный момент
- Затрудняюсь ответить

10.1. КАКИХ ПРОФЕССИОНАЛЬНЫХ ГРУПП РАБОТНИКОВ ЧАЩЕ ВСЕГО НЕ ХВАТАЕТ ВАШЕЙ ОРГАНИЗАЦИИ?

Выберите до 3-х профессиональных групп работников, которых постоянно ищут в вашей организации на вакантные места

- Руководители высшего звена, топ-менеджеры (в т. ч. заместитель руководителя предприятия, главные специалисты)
- Руководители подразделений, ответственных за основную производственную деятельность
- Руководители функциональных подразделений (финансовой, плановой, кадровой и других служб)

- Исполнители и специалисты высшей квалификации, занятые в подразделениях, ответственных за основную производственную деятельность
- Специалисты, занятые в функциональных подразделениях (например, бухгалтерия, финансовый, кадровый, маркетинговый и другие отделы)
- Специалисты среднего звена (начальник отдела, участка (смены), цеха)
- Технический и обслуживающий персонал
- Квалифицированные рабочие
- Неквалифицированные рабочие
- Другие (укажите) _____

11. УКАЖИТЕ ОСНОВНЫЕ ПРОБЛЕМЫ, С КОТОРЫМИ ВАША ОРГАНИЗАЦИЯ СТАЛКИВАЕТСЯ ПРИ ЗАПОЛНЕНИИ ВАКАНСИЙ?

Выберите не более 3-х наиболее важных проблем

- Уровень оплаты труда не устраивает соискателей
- Тяжелые условия труда являются непривлекательными для соискателей
- Отсутствие соискателей по требуемым профессиям, специальностям
- Недостаточный уровень профессиональной подготовки соискателей для работы в организации
- Отсутствие у соискателей «soft skills» (общие профессионально-личностные характеристики, которые оказывают влияние на осуществление профессиональной деятельности и ее результаты)
- Необходимость переобучения под программы импортозамещения
- Проблем не возникает
- Другие проблемы (уточните, какие именно): _____
- Затрудняюсь ответить

12. ЕСТЬ ЛИ В ОРГАНИЗАЦИИ НОВЫЕ КВАЛИФИКАЦИИ, СВЯЗАННЫЕ С ВНЕДРЕНИЕМ СОВРЕМЕННЫХ ТЕХНОЛОГИЙ, ПО КОТОРЫМ ВАМ СЛОЖНО НАЙТИ ПОДХОДЯЩИХ СОИСКАТЕЛЕЙ НА ВАКАНСИИ, ТРЕБУЮЩИЕ ОСОБЫХ ЗНАНИЙ? ЕСЛИ «ДА», УКАЖИТЕ, КАКИЕ ИМЕННО КВАЛИФИКАЦИИ

Впишите не более 15-ти квалификаций

1.
2.
...
15.

- Нет таких квалификаций
- Затрудняюсь ответить

13. КАКИЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНЫЕ КОМПЕТЕНЦИИ (ЗНАНИЯ, УМЕНИЯ И НАВЫКИ) НЕОБХОДИМЫ РАБОТНИКАМ В УСЛОВИЯХ ЦИФРОВОЙ ТРАНСФОРМАЦИИ (ЦИФРОВИЗАЦИИ)?

Вы можете выбрать 5 наиболее значимых вариантов ответа

- Развитие организационной культуры (применение технологий формирования, управления, изменения функциональных процессов и системы цифровых ценностей, норм и правил поведения персонала, нацеленных на повышение результативности организации в условиях цифровой трансформации)

- Создание интеллектуальной собственности (научные исследования в области интеллектуальной собственности, создание инновационных продуктов, РИД)
- Управление цифровым развитием организации (применение методов и инструментов стратегического, тактического и оперативного управления внедрением и развитием цифровых технологий, услуг, инфраструктуры)
- Управление и использование данных (применение методов и технологий разработки, выполнения и контроля выполнения политик, программ и практик предоставления, проверки, защиты и повышения ценности данных и информационных активов на протяжении всего их жизненного цикла)
- Развитие ИТ-инфраструктуры (применение методов и инструментов, направленных на развитие совокупности информационных центров, подсистем, банков данных и знаний, систем связи, центров управления, аппаратно-программных средств и технологий обеспечения сбора, хранения, обработки и передачи информации организации)
- Разработка, тестирование и внедрение ИТ-решений/цифровых технологий
- Использование и защита данных (применение методов и технологий разработки, выполнения и контроля выполнения политик, программ и практик предоставления, проверки, защиты и повышения ценности)
- Цифровая грамотность и безопасность (знание как устроены современные технологии и умение безопасно ими пользоваться)
- Бережливое производство (управление производственным процессом, основанное на постоянном стремлении к устранению всех видов потерь, что предполагает вовлечение в процесс оптимизации бизнеса каждого сотрудника и максимальную ориентацию на потребителя)
- Разработка инженерных решений (способность применять необходимые теоретические и практические методы, а также достижения передовой инженерной мысли при решении комплексных инженерных проблем).
- Другие (укажите, какие именно) _____
- Затрудняюсь ответить → ПЕРЕХОД К ВОПРОСУ 15

<<<Респонденту показывается для оценки в Вопросе 14 варианты ответов, выбранные в Вопросе 13>>>

14. ОЦЕНИТЕ НЕОБХОДИМОСТЬ НАЛИЧИЯ ПРОФЕССИОНАЛЬНЫХ КОМПЕТЕНЦИЙ (ЗНАНИЙ, УМЕНИЙ И НАВЫКОВ) ДЛЯ РАБОТНИКОВ ВАШЕЙ ОРГАНИЗАЦИИ, СВЯЗАННЫХ ПРЕИМУЩЕСТВЕННО С ЦИФРОВОЙ ТРАНСФОРМАЦИЕЙ?

Оцените по шкале от 1 до 5, где 1 – практически нет необходимости в наличии такой компетенции, в 5 – очень высокая необходимость в наличии такой компетенции.

Компетенции	1 – практически нет необходимости в наличии такой компетенции	2	3	4	5 – очень высокая необходимость в наличии такой компетенции
<_КОМПЕТЕНЦИЯ_1>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
<_КОМПЕТЕНЦИЯ_2>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
<_КОМПЕТЕНЦИЯ_3>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
<_КОМПЕТЕНЦИЯ_4>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
<_КОМПЕТЕНЦИЯ_5>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

15. КАК В ВАШЕЙ ОРГАНИЗАЦИИ ЧАЩЕ ВСЕГО РЕШАЕТСЯ ПРОБЛЕМА НЕДОСТАТКА ПРОФЕССИОНАЛЬНЫХ КОМПЕТЕНЦИЙ (ЗНАНИЙ, УМЕНИЙ И НАВЫКОВ) У РАБОТНИКОВ?

- Ищем замену работнику → ПЕРЕХОД К ВОПРОСУ 17
- Стараемся обучить, повысить профессиональные умения
- Ничего не предпринимаем → ПЕРЕХОД К ВОПРОСУ 17
- Другое (укажите, как именно) _____
- Нет проблемы недостатка профессиональных компетенций (знаний, умений и навыков у работников) → ПЕРЕХОД К ВОПРОСУ 17
- Затрудняется ответить → ПЕРЕХОД К ВОПРОСУ 17

16. КАКИЕ МЕРОПРИЯТИЯ ПО ВОСПОЛНЕНИЮ ДЕФИЦИТА ПРОФЕССИОНАЛЬНЫХ КОМПЕТЕНЦИЙ (ЗНАНИЙ, УМЕНИЙ И НАВЫКОВ) РАБОТНИКОВ ИСПОЛЗУЮТСЯ В ВАШЕЙ ОРГАНИЗАЦИИ?

Отметьте все подходящие варианты

- Краткосрочные тренинги и семинары
- Обмен опытом, мастер-классы
- Повышение квалификации
- Профессиональная переподготовка
- Реализуется система наставничества
- Целевое обучение во внешних организациях (кроме профессиональной переподготовки и повышения квалификации)
- Корпоративное обучение
- Организация стажировок в подразделениях организации или других организациях
- Другие мероприятия по восполнению дефицита знаний и умений (уточните, какие именно) _____
- Затрудняюсь ответить

17. ОЦЕНИТЕ НЕОБХОДИМОСТЬ НАЛИЧИЯ СЛЕДУЮЩИХ ОБЩЕПРОФЕССИОНАЛЬНЫХ И ЛИЧНОСТНЫХ КОМПЕТЕНЦИЙ ДЛЯ РАБОТНИКОВ ВАШЕЙ ОРГАНИЗАЦИИ?

Оцените по шкале от 1 до 5, где 1 – нет необходимости в наличии такой компетенции, а 5 – очень высокая необходимость в наличии такой компетенции.

Компетенции	1 – нет необходимости и в наличии такой компетенции	2	3	4	5 – очень высокая необходимость в наличии такой компетенции
Нацеленность на высокий результат	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Кризис-менеджмент	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Оценивать последствия принимаемых решений	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Умение расставлять приоритеты	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Лидерские качества	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Работа в режиме высокой неопределенности и быстрой смены условий задач	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Компетенции	1 – нет необходимость и в наличии такой компетенции	2	3	4	5 – очень высокая необходимость в наличии такой компетенции
Инициативность	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Знание отрасли	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Поиск и структурирование информации	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Работа в цифровой среде	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Работа в команде	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Деловая коммуникация	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Навыки саморазвития	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Умение обучать других	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Стрессоустойчивость	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Внимательность и четкость выполнения поставленных задач	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Способность организовывать самостоятельно собственную деятельность	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Открытость к новым идеям, креативность, умение искать и находить неординарные решения	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ответственный подход к выполнению поставленных задач	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Навыки работы с количественной информацией и вычислениями (аналитические способности)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

III. ВОСТРЕБОВАННОСТЬ НЕЗАВИСИМОЙ ОЦЕНКИ КВАЛИФИКАЦИИ

Независимая оценка квалификации (НОК) – это процедура подтверждения соответствия квалификации соискателя положениям профессионального стандарта или иным квалификационным требованиям, установленным федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, проводимая центром оценки квалификаций в соответствии с Федеральным законом от 03.07.2016 № 238-ФЗ «О независимой оценке квалификации».

Аттестация – это определение текущей квалификации, знаний и умений работников организации. Процедура помогает оценить соответствие работника занимаемой должности, а также уровень профессиональной подготовки с дальнейшим присвоением квалификационного уровня, разряда. Процедура проведения аттестации регламентируется внутренним локальным нормативным актом организации.

18. КАКИЕ СПОСОБЫ ОЦЕНКИ ПРОФЕССИОНАЛЬНЫХ КОМПЕТЕНЦИЙ (УМЕНИЙ, ЗНАНИЙ, НАВЫКОВ) РАБОТНИКОВ ИСПОЛЬЗУЮТСЯ В ВАШЕЙ ОРГАНИЗАЦИИ?

Отметьте все подходящие варианты

- Независимая оценка квалификации (НОК) работников, проводимая в центрах оценки квалификации
- Оценка квалификации работников на право допуска к работе (за исключением НОК), проводимая в соответствии нормативными правовыми актами уполномоченным органом (работа на высоте, сварочные работы, допуск по электробезопасности и др.)
- Обязательная периодическая аттестация некоторых категорий работников, определенных законодательством (медицинские работники, научные и педагогические работники, летчики, железнодорожники, лица, обеспечивающие безопасность на транспорте и др.)
- Аттестация работников, проводимая по инициативе работодателя
- Корпоративная система оценки компетенций работников
- Оценка персонала не проводится
- Другие способы оценки (укажите, какие именно): _____

19. НАПРАВЛЯЕТ ЛИ ВАША ОРГАНИЗАЦИЯ СВОИХ РАБОТНИКОВ НА НЕЗАВИСИМУЮ ОЦЕНКУ КВАЛИФИКАЦИИ (НОК)?

Выберите один из следующих ответов

- Да, направляет
- Нет, не направляет, но планирует направлять → **ПЕРЕХОД К ВОПРОСУ № 22**
- Нет и не планируем направлять → **ПЕРЕХОД К ВОПРОСУ № 23**
- Затрудняюсь ответить → **ПЕРЕХОД К ВОПРОСУ № 24**

20. УКАЖИТЕ, ДЛЯ КАКИХ ЦЕЛЕЙ В ВАШЕЙ ОРГАНИЗАЦИИ ИСПОЛЬЗУЮТСЯ РЕЗУЛЬТАТЫ НЕЗАВИСИМОЙ ОЦЕНКИ КВАЛИФИКАЦИИ (НОК)?

Отметьте все подходящие варианты

- Прием на работу
- Допуск работника к определенным видам работ
- Перемещение работника на другую квалификацию или должность
- Подтверждение уровня квалификации работника
- Изменение системы (условий) оплаты труда
- Другие (укажите, какие именно): _____
- Затрудняюсь ответить

21. РАБОТНИКОВ КАКИХ КВАЛИФИКАЦИЙ ВАША ОРГАНИЗАЦИЯ НАПРАВЛЯЛА НА НЕЗАВИСИМУЮ ОЦЕНКУ КВАЛИФИКАЦИИ (НОК)?

Ввод в поле ответа 4-х и более букв активирует подсказку. Если Вы не нашли подходящего варианта - напишите свой

Впишите не более 15-ти квалификаций (категорий должностей)

Список в соответствии с Реестром квалификаций НАРК + свободный ввод
1.
2.
...
15.

- Затрудняюсь ответить

22. РАБОТНИКОВ КАКИХ КВАЛИФИКАЦИЙ ВАША ОРГАНИЗАЦИЯ ПЛАНИРУЕТ НАПРАВЛЯТЬ НА НЕЗАВИСИМУЮ ОЦЕНКУ КВАЛИФИКАЦИИ (НОК)?

Ввод в поле ответа 4-х и более букв активирует подсказку. Если Вы не нашли подходящего варианта - впишите свой

Впишите не более 15-ти квалификаций

Список в соответствии с Реестром квалификаций НАРК + свободный ввод
1.
2.
...
15.

Затрудняюсь ответить

<<<Респонденту показывается Вопрос 23, если в Вопросе 19 выбран вариант ответа < «Нет и не планируем направлять» >>>

23. ПО КАКИМ ПРИЧИНАМ ВАША ОРГАНИЗАЦИЯ НЕ ИСПОЛЬЗУЕТ ПРОЦЕДУРУ НЕЗАВИСИМОЙ ОЦЕНКИ КВАЛИФИКАЦИИ (НОК) ДЛЯ ОЦЕНКИ УРОВНЯ КВАЛИФИКАЦИИ СВОИХ РАБОТНИКОВ?

Выберите от 3-х до 5-ти наиболее важных причин

- Нет оценочных инструментов по конкретному виду профессиональной деятельности
- Уверены в высокой квалификации своих сотрудников
- Аттестация работников, проводимая работодателем, наиболее точный способ оценки
- Применяются процедуры обязательной аттестации в соответствии с законодательством
- Постоянно изменяется содержание профессии
- Функционал сотрудников не в полной мере соответствует трудовым функциям профессиональных стандартов
- Дополнительная финансовая нагрузка на организацию
- Перечень наименований квалификаций не соответствует организационно-штатной структуре и бизнес-процессам организации
- Недостаточная скорость обновления профессиональных стандартов и квалификационных требований
- Квалификационные требования не в полной мере соответствуют реальной деятельности работников
- Слишком сложная процедура для работника
- Нет доверия к специалистам, проводящим НОК, к оценочным средствам НОК
- Сложно отвлекать специалистов от текущей деятельности для прохождения НОК
- Не видим преимуществ в использовании оценки квалификации
- Отсутствие доступной и достаточной инфраструктуры (центров оценки квалификаций (ЦОК), экспертов и др.)
- Не понятно, как можно использовать результаты НОК
- Другие причины (уточните, какие именно): _____
- Затрудняюсь ответить

24. КАКИЕ ВОЗМОЖНЫЕ ЭФФЕКТЫ ВЫ ВИДИТЕ ДЛЯ СВОЕЙ ОРГАНИЗАЦИИ ОТ ИСПОЛЬЗОВАНИЯ НЕЗАВИСИМОЙ ОЦЕНКИ КВАЛИФИКАЦИИ (НОК)?

Выберите любое количество ответов

- Снижение несчастных случаев на производстве
- Снижение сроков поиска сотрудника
- Сокращение срока обучения сотрудника на рабочем месте
- Уменьшение текучести кадров
- Повышение производительности и качества труда
- Облегчение поиска сотрудников для работ, требующих допуска
- Уменьшение количества трудовых споров
- Другие (укажите, какие именно) _____
- Затрудняюсь ответить

25. СУЩЕСТВУЮТ ЛИ В ВАШЕЙ ОРГАНИЗАЦИИ ПОТРЕБНОСТЬ В ДОПОЛНИТЕЛЬНОМ ПРОФЕССИОНАЛЬНОМ ОБУЧЕНИИ РАБОТНИКОВ?

- Да, существует потребность в дополнительном профессиональном обучении
- Нет потребности в дополнительном профессиональном обучении → **ЗАКОНЧИТЬ ОПРОС/ЛИБО ПЕРЕХОД К БЛОКУ ВОПРОСОВ IV**
- Затрудняюсь ответить → **ЗАКОНЧИТЬ ОПРОС/ЛИБО ПЕРЕХОД К БЛОКУ ВОПРОСОВ IV**

26. КАКИЕ ОСНОВНЫЕ ОГРАНИЧЕНИЯ И ПРЕПЯТСТВИЯ ВОЗНИКАЮТ У ВАШЕЙ ОРГАНИЗАЦИИ С РЕАЛИЗАЦИЕЙ ПЛАНОВ ПО НАПРАВЛЕНИЮ СОТРУДНИКОВ НА ДОПОЛНИТЕЛЬНОЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЕ ОБУЧЕНИЕ?

Выберите от 3-х до 5-ти наиболее важных ограничений

- Нет ограничений и препятствий
- Отсутствие нужных программ для обучения
- Слишком большие финансовые затраты на обучение
- Отсутствие информации о формах обучения
- Отсутствие дистанционных форм обучения
- Удаленность мест обучения
- Отрыв работников от работы
- Нежелание проходить обучение сотрудниками в свободное время от работы
- Возраст сотрудников, не подходящий для обучения
- Отсутствие мотивации у сотрудников пройти обучение
- Другие причины (укажите какие) _____
- Затрудняюсь ответить

27. УКАЖИТЕ, КАКОЙ ВИД(-Ы) ОБУЧЕНИЯ, ПО ВАШЕМУ МНЕНИЮ, ПРЕДПОЧТИТЕЛЬНЕЕ ДЛЯ РАЗВИТИЯ ПЕРСОНАЛА В ВАШЕЙ ОРГАНИЗАЦИИ

Вы можете выбрать все подходящие варианты

- Профессиональная подготовка
- Профессиональная переподготовка
- Повышение квалификации
- Обучение на рабочем месте (наставничество)
- Обучение в корпоративном университете (институте)
- Он-лайн курсы

- Другие (укажите, какие именно) _____
- Затрудняюсь ответить → **ЗАКОНЧИТЬ ОПРОС/ЛИБО ПЕРЕХОД К БЛОКУ ВОПРОСОВ IV**

28. ПРИВЕДИТЕ ПРИМЕРНЫЕ НАИМЕНОВАНИЯ ПРОГРАММ ОБУЧЕНИЯ, КОТОРЫЕ НЕОБХОДИМЫ ДЛЯ ОБУЧЕНИЯ (ПЕРЕОБУЧЕНИЯ/ПОВЫШЕНИЯ КВАЛИФИКАЦИИ) РАБОТНИКОВ ВАШЕЙ ОРГАНИЗАЦИИ

Впишите не более 15-ти наименований программ обучения

1	
...	
15	

- Затрудняюсь ответить