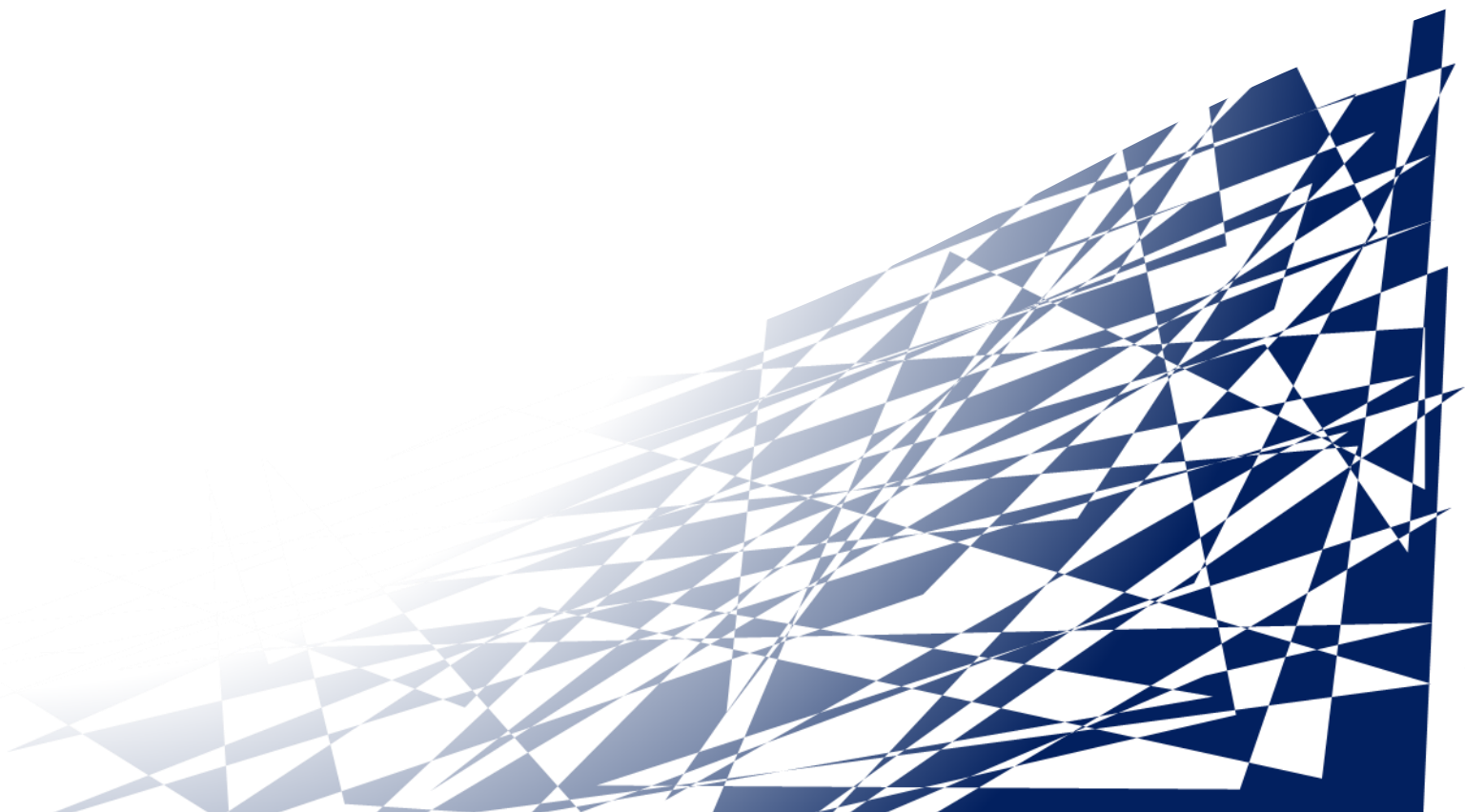




Национальное агентство
развития квалификаций

Аналитические материалы

о результатах проведения мониторинга рынка
труда по 3 регионам в целях развития
национальной системы квалификаций
в 2023 году



ОГЛАВЛЕНИЕ

АНАЛИТИЧЕСКИЙ МАТЕРИАЛ «МОНИТОРИНГ РЫНКА ТРУДА В РЕСПУБЛИКЕ ТАТАРСТАН, НОВГОРОДСКОЙ ОБЛАСТИ И Г. МОСКВЕ В ЦЕЛЯХ РАЗВИТИЯ НСК В 2023 ГОДУ: КРАТКИЕ ИТОГИ»	2
АНАЛИТИЧЕСКИЙ МАТЕРИАЛ «ПРАКТИКИ ВОСПОЛНЕНИЯ КВАЛИФИКАЦИОННОГО ДЕФИЦИТА, ВОСТРЕБОВАННОСТЬ НЕЗАВИСИМОЙ ОЦЕНКИ КВАЛИФИКАЦИИ И ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ В РЕСПУБЛИКЕ ТАТАРСТАН, НОВГОРОДСКОЙ ОБЛАСТИ И Г. МОСКВЕ»	14
АНАЛИТИЧЕСКИЙ МАТЕРИАЛ «ИЗМЕНЕНИЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНО-КВАЛИФИКАЦИОННОЙ СТРУКТУРЫ ОРГАНИЗАЦИИ И ПОТРЕБНОСТИ В КАДРАХ В РЕСПУБЛИКЕ ТАТАРСТАН, НОВГОРОДСКОЙ ОБЛАСТИ И Г. МОСКВЕ»	26

Аналитический материал

«Мониторинг рынка труда в Республике Татарстан, Новгородской области и г. Москве в целях развития НСК в 2023 году: краткие итоги»

Для дальнейшего развития национальной системы квалификаций в Российской Федерации необходимо наличие информации об изменениях профессий и квалификаций, о влиянии новых технологий на развитие профессионально-квалификационной структуры рынка труда, динамике востребованности квалификаций, а также о соответствии системы образования спросу на подготовку квалифицированных кадров по новым профессиям, удовлетворенности работодателей уровнем квалификации работников.

Одним из инструментов, позволяющим получить такую информацию, является мониторинг рынка труда в отраслевом и региональном разрезе, проводимый начиная с 2018 года Национальным агентством совместно с советами по профессиональным квалификациям при поддержке Минтруда России, РСПП, ФНПР, региональных органов исполнительной власти субъектов Российской Федерации.

Основанием для проведения мониторинговых исследований АНО «Национальное агентство развития квалификаций» (далее – Национальное агентство) является ст. 6 Федерального закона от 3 июля 2016 г. № 238-ФЗ «О независимой оценке квалификации», предусматривающая ежегодное проведение мониторинга рынка труда в целях оказания содействия советам по профессиональным квалификациям в реализации их полномочий по его проведению и обеспечению его потребностей в квалификациях и профессиональном образовании.

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 развития 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.

В соответствии с целью исследования определены следующие задачи регионального мониторинга рынка труда:

- выявление изменений в квалификационной структуре рынка труда, а также выявление основных тенденций развития рынка труда в региональном разрезе в краткосрочном и среднесрочном периодах;

- определение и оценка квалификационных требований (знаний / умений / компетенций), предъявляемых работодателями к работникам в связи с изменениями на рынке труда;

- определение потребности работодателей в мероприятиях по восполнению квалификационного дефицита кадров, а также потребности в различных формах образования для развития и улучшения кадровых ресурсов;

- определение востребованности независимой оценки квалификации и анализ практик ее применения работодателями.

В результате участия в мониторинге рынка труда, проводимого Национальным агентством развития квалификаций, субъекты Российской Федерации могут получить информацию, необходимую для стратегии

социально-экономического развития региона в части развития рынка труда, в том числе:

- о востребованных и невостребованных в регионе квалификациях в настоящий момент;
- изменениях спроса на квалификации в среднесрочной перспективе (в т. ч. для планирования распределения КЦП в СПО и ВО);
- удовлетворенности работодателей качеством подготовки выпускников и мерах, принимаемых работодателями для восполнения квалификационных дефицитов;
- новых и специфичных требованиях к работникам, обладающим определенной квалификацией;
- взаимодействии работодателей и системы профессионального образования и обучения;
- потребности в развитии системы независимой оценки квалификации в регионе;
- ходе исполнения постановления Правительства Российской Федерации от 27 июня 2016 г. № 584.

В 2023 году с использованием актуализированного инструментария был проведен мониторинг рынка труда, который является продолжением ежегодных системных исследований по мониторингу рынка труда в различных областях профессиональной деятельности в региональном разрезе с помощью социологического опроса.

Социологический опрос работодателей в субъектах Российской Федерации проведен с использованием модуля «Мониторинг рынка труда (жизненного цикла квалификаций)» программно-методического комплекса «Разработка квалификаций».

Респондентами стали руководители и специалисты по управлению персоналом организаций различных форм собственности, органы исполнительной власти субъектов Российской Федерации, образовательные, научные и другие заинтересованные организации.

Основной блок инструментария (анкеты) для проведения социологического опроса включает вопросы о возможных изменениях в структуре организаций, а именно: о высвобождении работников, планах по найму работников, появлении новых квалификаций в связи с внедрением современных технологий, а также о необходимых цифровых компетенциях у работников.

Для понимания изменения потребностей работодателей в актуализированный инструментарий был включен вопрос о произошедшем высвобождении работников за последние 6 месяцев.

У работодателей – участников опроса спрашивали о направлении их работников на НОК, а также о способах использования результатов прохождения их работниками НОК с целью определения степени ее распространенности и востребованности среди работодателей.

Заключительный блок вопросов мониторинга рынка труда посвящен определению основных практик восполнения дефицита знаний, умений и навыков работников, принимаемых работодателями на работу, а также необходимости в дополнительном профессиональном обучении работников организаций.

В 2023 году в мониторинге рынка труда с использованием единого инструментария приняли 6700 организаций из 83 субъектов Российской Федерации.

В региональном разрезе участниками мониторинга рынка труда стали организации из следующих субъектов Российской Федерации: Республика Татарстан (937), г. Москва (441), Московская область (330), Новгородская область (306), Пензенская область (266), Новосибирская область (257) и др. (рисунок 1).



Рисунок 1. Распределение организаций, принявших участие в мониторинге, по субъектам Российской Федерации

По формам собственности организации – участницы опроса распределились следующим образом: преимущественно приняли участие государственные организации (40,9 %), 36,6 % приходится на частные организации (рисунок 2).



Рисунок 2. Распределение организаций, принявших участие в мониторинге, по форме собственности (в %)

По критерию среднесписочной численности занятых (в соответствии с пунктом 2 статьи 4 Федерального закона «О развитии малого и среднего предпринимательства в Российской Федерации» от 24 июля 2007 г. № 209-ФЗ) подавляющее большинство организаций – участниц опроса представлены малыми предприятиями, включая микропредприятия, и средними предприятиями (численность от 1 до 250 человек) – 77,2 % (рисунок 3).

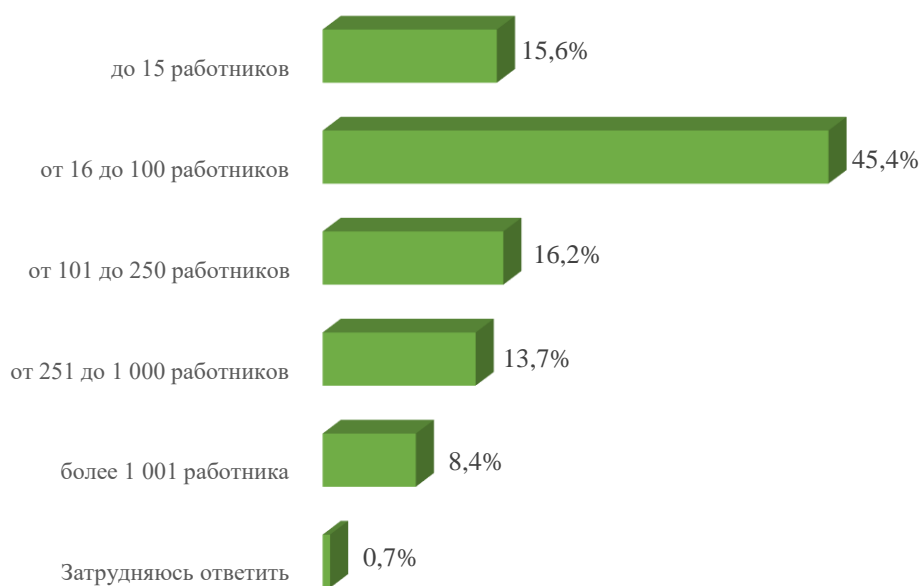


Рисунок 3. Распределение по численности организаций, принявших участие в мониторинге (в %)

Дальнейший подробный анализ результатов опроса для получения наиболее репрезентативных результатов проводился по трем регионам, принявшим наиболее активное участие в мониторинге рынка труда, расположенным в трех федеральных округах (Приволжском, Центральном и Северо-Западном), а именно: по Республике Татарстан, г. Москве и Новгородской области.

В Республике Татарстан в мониторинге рынка труда приняли участие в основном организации следующих отраслей: образование и наука (40,7 %), культура и искусство (6,4 %), социальное обслуживание (5,7 %) (рисунок 4).



Рисунок 4. Распределение по отраслям для Республики Татарстан (в %)

Организации г. Москвы, которые приняли участие в мониторинге рынка труда, в основном представлены отраслями: строительство (21%), образование и наука (12,5%), финансы и кредит (10,3%) (рисунок 5).



Рисунок 5. Распределение по отраслям для г. Москвы (в %)

В Новгородской области больше всего работодателей – участников опроса в отраслях: административно-управленческая и офисная деятельность (19,9 %), образование и наука (19 %), культура и искусство (14,1 %) (рисунок 6).



Рисунок 6. Распределение по отраслям для Новгородской области (в %)

В целом во всех регионах – участниках опроса по результатам мониторинга рынка труда существенных изменений в квалификационной структуре рынка труда и массовых высвобождений работников не выявлено.

Среди высвобождаемых основная доля работников относится к неквалифицированным рабочим (водители, уборщики) либо к сквозным (бухгалтеры, юристы) и отраслевым (специфическим) квалификациям (трактористы, инженеры ПТО).

На вакантные места будут наниматься в ближайшей перспективе высвобождаемые работники, что говорит о постоянном спросе на них в целом и по всем регионам.

Самыми востребованными профессиональными группами по всем регионам – участникам опроса являются квалифицированные рабочие, технический обслуживающий персонал и специалисты высшей квалификации,

занятые в подразделениях, отвечающих за основную деятельность. Таких работников сложнее всего найти работодателю как в целом по всем регионам – участникам мониторинга рынка труда, так и в трех исследуемых регионах.

В Республике Татарстан имеется наибольшая потребность в техническом и обслуживающем персонале (36,7 %), затем идут квалифицированные рабочие (36,2 %).

В г. Москве на первом месте по кадровой потребности отмечаются специалисты высшей квалификации, занятые в подразделениях, отвечающих за основную деятельность (38 %), на втором месте – потребность в квалифицированных рабочих (33,5 %).

Для работодателей Новгородской области, как и для г. Москвы, главным дефицитом в кадрах являются специалисты высшей квалификации, занятые в подразделениях, отвечающих за основную деятельность (24,2 %), и квалифицированные рабочие (22,9 %).

Работодатели по всем регионам – участникам мониторинга рынка труда наиболее высоко оценили наличие цифровых компетенций, связанных с развитием компьютерных технологий и цифровизацией, а именно: бережливое производство, использование и защиту данных, разработку инженерных решений.

В Республике Татарстан на первом месте по значимости отмечена компетенция, связанная с развитием ИТ-инфраструктуры (3,80 балла), затем бережливое производство (3,73 балла) и использование и защита данных (3,73 балла).

Работодатели г. Москвы высоко оценили необходимость наличия у работников компетенции по использованию и защите данных (4,00 балла) и разработке инженерных решений (3,84 балла). Равноценную оценку наряду с бережливым производством получила цифровая грамотность и безопасность (по 3,83 балла).

В Новгородской области работодатели считают наиболее важным наличие у работников компетенций, связанных с разработкой инженерных решений (4,04 балла) и использованием и защитой данных (4,00 балла).

Во всех регионах – участниках мониторинга рынка труда в первую очередь используется повышение квалификации работников для восполнения дефицита знаний и умений работников, этот вид обучения считается и самым предпочтительным.

В Республике Татарстан также используется профессиональная переподготовка (53,3 %), обмен опытом и мастер-классы (43,3 %), реализация системы наставничества (41,8 %).

В г. Москве на второе место выходит такой способ восполнения компетенций работников, как реализация системы наставничества (51,2 %), а уже затем идет профессиональная переподготовка (48,8 %).

В Новгородской области работодатели используют профессиональную переподготовку (50 %) и реализуют систему наставничества (43,8 %) для восполнения дефицита компетенций работников.

По мнению работодателей 3 рассматриваемых регионов, ответственный подход к выполнению поставленных задач, внимательность и четкость их выполнения являются основными ценными общепрофессиональными и личностными компетенциями работников.

В Республике Татарстан также высоко оценивается работа в команде (3,7 балла), а в г. Москве – нацеленность на высокий результат (4,1 балла).

По результатам опроса работодателей всех регионов – участников мониторинга рынка труда самыми популярными способами проверки профессиональных компетенций (умений, знаний, навыков) работников в организациях остается аттестация работников, инициированная работодателем, и обязательная периодическая аттестация некоторых категорий работников.

Главными причинами неиспользования независимой оценки квалификации по результатам опроса работодатели назвали использование

обязательной аттестации работников в соответствии с законодательством и полное доверие к такой форме оценки квалификации работника. Некоторые работодатели отмечали наличие дополнительной финансовой нагрузки на работодателя, связанной с проведением независимой оценки квалификации.

Таким образом, можно сделать следующие основные выводы по результатам мониторинга рынка труда в Республике Татарстан, Новгородской области и г. Москве.

Основными проблемами, связанными с трудностями поиска работников на свободные рабочие места (вакантные должности), в большинстве организаций являются отсутствие соискателей по требуемым профессиям/специальностям и низкий уровень оплаты труда, который не устраивает соискателей.

Мониторинг рынка труда позволил определить не только востребованные квалификации, но и отследить появление новых квалификаций.

Постоянное развитие современных технологий на протяжении последних нескольких лет повышает спрос на квалификации, связанные с компьютерными технологиями, программированием, о чем также свидетельствуют востребованные цифровые компетенции (знания, умения и навыки). Цифровизация трудового процесса, разработка новых программ и приложений требует от работников отрасли наличия компетенций, связанных с цифровым развитием организации и разработкой, тестированием и внедрением ИТ-решений / цифровых технологий.

Мониторинг рынка труда 2023 года выявил потребность не только в специфичных для отраслей квалификациях, но и в «сквозных» межотраслевых квалификациях, связанных с развитием и использованием цифровых и компьютерных технологий (программистов, разработчиков, специалистов по информационной безопасности).

Важным инструментом оценки профессиональных компетенций (умений, знаний, навыков) потенциального работника при приеме на работу по-прежнему преимущественно остается аттестация работников.

Отсутствие широкого использования среди работодателей НОК связано не только со сложившейся спецификой оценки компетенций работников в регионах, но и с субъективным восприятием оценочных механизмов работодателями. Система аттестации, установленная регулятором, по мнению работодателей, представляет собой наиболее точный способ оценки квалификации работников.

Кроме того, некоторые работодатели отмечали необходимость финансовых затрат на направление работников на независимую оценку квалификации, что не способствует применению такого рода оценки квалификации персонала.

Поскольку проведенный мониторинг рынка труда в региональном разрезе – это комплексный подход к анализу рынка труда, основывающийся на сборе качественной информации о квалификациях, то одной из его задач является накопление информации о кадровых потребностях работодателей и востребованных квалификациях в модуле «Мониторинг рынка труда (жизненного цикла квалификаций)». В связи с этим сбор информации по отраслям экономики в региональном разрезе должен быть продолжен и в дальнейшем для получения более обширных и подробных результатов.

Аналитический материал
«Практики восполнения квалификационного дефицита,
востребованность независимой оценки квалификации и
дополнительного профессионального образования в Республике
Татарстан, Новгородской области и г. Москве»

В 2023 году Национальным агентством развития квалификаций проведен мониторинг рынка труда в региональном разрезе в целях развития национальной системы квалификаций.

Целью мониторинга рынка труда является регулярное наблюдение за изменениями, происходящими в квалификационной структуре рынка труда для выявления текущих и перспективных потребностей работодателей в работниках, потребности в образовательных программах, наблюдение за влиянием различных экономических и социальных факторов на развитие рынка квалификаций, а также определение востребованности независимой оценки квалификации.

Определение потребности работодателей в мероприятиях по восполнению квалификационного дефицита кадров, востребованности независимой оценки квалификации, а также потребности в различных формах образования для развития и улучшения кадровых ресурсов стали одними из задач мониторинга рынка труда в 2023 году.

Создание равных возможностей для доступа к системе образования и повышения квалификации обеспечивает работодателям возможности актуализации знаний и навыков персонала.

В опросе работодателям был задан вопрос о мероприятиях по восполнению дефицита профессиональных компетенций (знаний, умений и навыков) работников, которые используются в организациях.

Большинство работодателей решают проблему недостатка профессиональных компетенций (знаний, умений и навыков) у работников при помощи обучения, повышения профессиональных умений работников (72,4 %). Каждая десятая организация (10,7 %) отметила отсутствие проблем,

связанных с недостатком профессиональных компетенций (знаний, умений и навыков) у работников, а замену некомпетентному работнику ищут 9,5 % работодателей.

В целом работодатели чаще всего используют такие мероприятия по восполнению дефицита знаний и умений работников, как повышение квалификации (78,3 %), профессиональная переподготовка (56 %) и реализация системы наставничества (46,2 %) (таблица 1). В Республике Татарстан, Новгородской области и г. Москве мероприятия по восполнению дефицита знаний и умений работников распределились почти таким же образом.

Во всех рассматриваемых регионах – участниках мониторинга рынка труда в первую очередь используется повышение квалификации в качестве основного способа восполнения дефицита компетенций работников (77,4 % – Республика Татарстан; 77,3 % – г. Москва; 83,1 % – Новгородская область).

В Республике Татарстан после профессиональной переподготовки (53,3 %), используемой в организациях, идут обмен опытом и мастер-классы (43,3 %), затем реализация системы наставничества (41,8 %).

В г. Москве на второе место выходит такой способ восполнения компетенций работников, как реализация системы наставничества (51,2 %), а следом идет профессиональная переподготовка (48,8 %).

Таблица 1. Мероприятия по восполнению дефицита профессиональных компетенций (знаний, умений и навыков) работников, которые используются в организациях (в %)

	В целом	Республика Татарстан	г. Москва	Новгородская область
Повышение квалификации	78,3	77,4	77,3	83,1
Профессиональная переподготовка	56,0	53,3	48,8	50,0
Реализуется система наставничества	46,2	41,8	51,2	43,8
Обмен опытом, мастер-классы	35,0	43,3	35,2	33,9
Краткосрочные тренинги и семинары	33,5	31,0	45,8	38,0

	В целом	Республика Татарстан	г. Москва	Новгородская область
Целевое обучение во внешних организациях (кроме профессиональной переподготовки и повышения квалификации)	15,7	13,2	21,2	11,2
Корпоративное обучение	15,4	12,8	30,9	10,3
Организация стажировок в подразделениях организации или других организациях	14,0	10,5	15,2	12,4
Затрудняюсь ответить	2,7	2,4	1,2	2,1
Другие мероприятия по восполнению дефицита знаний и умений	0,3	0,2	0,6	-

Оценка необходимости наличия общепрофессиональных и личностных компетенций для работников организации в опросе проводилась по шкале от 1 до 5, где 1 – нет необходимости в наличии такой компетенции, а 5 – очень высокая необходимость в наличии такой компетенции (таблица 2).

Ответственный подход к выполнению поставленных задач (4,0 балла), внимательность и четкость выполнения поставленных задач (4,0 балла), стрессоустойчивость (3,9 балла) и знание отрасли (3,9 балла) названы работодателями среди основных востребованных общепрофессиональных и личностных компетенций у работников как в целом по всему опросу, так и по всем рассматриваемым регионам.

В Республике Татарстан также высоко оценивается работа в команде (3,7 балла), а в г. Москве – нацеленность на высокий результат (4,1 балла).

Таблица 2. Оценка необходимости наличия общепрофессиональных и личностных компетенций у работников (среднее значение по шкале от 1 до 5)

	В целом	Республика Татарстан	г. Москва	Новгородская область
Ответственный подход к выполнению поставленных задач	4,00	3,80	4,20	4,10
Внимательность и четкость выполнения поставленных задач	4,00	3,80	4,10	4,10
Стрессоустойчивость	3,90	3,80	3,80	4,00

	В целом	Республика Татарстан	г. Москва	Новгородская область
Знание отрасли	3,90	3,60	4,00	3,90
Нацеленность на высокий результат	3,80	3,60	4,10	3,90
Работа в команде	3,80	3,70	4,00	3,90
Умение расставлять приоритеты	3,60	3,40	3,90	3,80
Навыки саморазвития	3,60	3,60	3,70	3,70
Умение оценивать последствия принимаемых решений	3,60	3,30	3,80	3,70
Инициативность	3,60	3,50	3,70	3,70
Деловая коммуникация	3,60	3,40	3,70	3,70
Способность организовывать самостоятельно собственную деятельность	3,60	3,50	3,70	3,80
Умение обучать других	3,60	3,50	3,50	3,60
Открытость новым идеям, креативность, умение искать и находить неординарные решения	3,50	3,50	3,60	3,70
Работа в режиме высокой неопределенности и быстрой смены условий задач	3,32	3,12	3,50	3,68
Поиск и структурирование информации	3,27	3,17	3,54	3,42
Навыки работы с количественной информацией и вычислениями (аналитические способности)	3,26	3,18	3,51	3,52
Лидерские качества	3,22	3,21	3,31	3,34
Работа в цифровой среде	3,17	3,15	3,46	3,45
Кризис-менеджмент	2,33	2,38	2,55	2,44

В целом почти половина организаций – участниц мониторинга рынка труда (46 %) отмечали, что в организации существует потребность в дополнительном профессиональном обучении работников. 19 % респондентов отметили, что не нуждаются в их обучении. При этом треть респондентов (34 %) затруднилась ответить на вопрос о необходимости дополнительного профессионального обучения своих работников.

Среди основных ограничений и препятствий, возникающих у организаций – участниц мониторинга рынка труда, связанных с реализацией планов направления сотрудников на дополнительное профессиональное обучение, были названы: слишком большие финансовые затраты на обучение (46,9 %), отрыв работников от работы (40,4 %) и удаленность мест обучения

(18,6 %). Почти четверть (23,2 %) организаций отметили, что не имеют ограничений и препятствий для направления работников на дополнительное обучение (рисунок 1).

В Республике Татарстан основным препятствием для направления работников на дополнительные профессиональное обучение опрошенные называли отрыв работников от работы (40,9 %), затем указывались слишком большие финансовые затраты на обучение (39,6 %). Далее отмечались удаленность мест обучения (18 %) и отсутствие нужных программ для обучения (19,7 %).

По результатам опроса работодателей г. Москвы, кроме двух основных причин – таких же, как в Республике Татарстан, среди препятствий для направления работников на дополнительное обучение было названо нежелание сотрудников проходить обучение в свободное от работы время (21,2 %). Чуть больше трети работодателей московского региона (35,8 %) указывали, что не имеют ограничений и препятствий в этом вопросе.

Для Новгородской области основные причины по иерархии ответов совпадают с результатами в целом по всем регионам – участникам мониторинга рынка труда.



Рисунок 1. Основные ограничения и препятствия, мешающие реализации планов направления сотрудников на дополнительное профессиональное обучение в целом и в разрезе регионов (в %)

В целом по мониторингу рынка труда наиболее предпочтительными формами обучения персонала для работодателей в организациях являются повышение квалификации (79 %), профессиональная переподготовка (46,2 %) и обучение на рабочем месте (наставничество) (45,3 %) (таблица 3).

В г. Москве сразу после повышения квалификации по предпочтительности идет обучение на рабочем месте (наставничество) (54,9 %) и обучение посредством онлайн-курсов (50,3 %).

В Новгородской области второй предпочтительной формой обучения работников в организациях являются онлайн-курсы (47,4 %).

Таблица 3. Виды обучения, которые, по мнению работодателей, предпочтительнее для развития персонала в организации (в %)

	В целом	Республика Татарстан	г. Москва	Новгородская область
Повышение квалификации	79,0	73,5	86,5	80,9
Профессиональная переподготовка	46,2	47,9	43,0	43,9
Обучение на рабочем месте (наставничество)	45,3	46,0	54,9	38,7
Онлайн-курсы	41,9	34,8	50,3	47,4
Профессиональная подготовка	29,0	34,8	27,5	20,2
Обучение в корпоративном университете (институте)	13,6	11,9	22,3	9,2
Затрудняюсь ответить	0,5	0,3	1,6	0,0

Наиболее часто работодатели – участники мониторинга рынка труда отмечали такие востребованные в целом основные наименования программ обучения (переобучения / повышения квалификации) работников, как охрана труда, информационная безопасность, пожарная безопасность, противодействие коррупции.

В Республике Татарстан наиболее востребованы программы по пожарной безопасности, бухгалтерскому учету, музейному делу.

В г. Москве наиболее часто назывались программы по охране труда, информационной безопасности, противодействию коррупции.

В Новгородской области в основном востребованы программы: лесное дело, охрана труда, сестринское дело.

Востребованность независимой оценки квалификации

С целью определения степени распространенности и востребованности среди работодателей независимой оценки квалификации (далее – НОК), которая является одним из важнейших инструментов оценки профессиональных компетенций работников и позволяет стимулировать работников к профессиональному росту, работодателям – участникам мониторинга рынка труда были заданы вопросы о направлении их работников на НОК, а также о способах использования работодателями результатов прохождения работниками НОК.

По результатам опроса самыми популярными способами проверки профессиональных компетенций (умений, знаний, навыков) работников в организациях являются аттестация работников, инициированная работодателем (39,7 %), и обязательная периодическая аттестация некоторых категорий работников (38,6 %), далее по частоте использования идет оценка квалификации работников на право допуска к работе (за исключением НОК) (25 %). Независимая оценка квалификации находится на четвертом месте по популярности. 16,9 % работодателей ответили, что не проводят оценку квалификации персонала (рисунок 2).

Та же тенденция по градации способов проверки профессиональных компетенций работников характерна и для 3 рассматриваемых регионов.

В Республике Татарстан чаще всего используется обязательная периодическая аттестация некоторых категорий работников (45 %), следующая по популярности – аттестация работников, инициированная работодателем (36,9 %).

В г. Москве чаще используется корпоративная система оценки компетенций работников (27,1 %).



Рисунок 2. Способы проверки профессиональных компетенций работников в целом и в разрезе регионов (в %)

Основными причинами, которые называли работодатели, не использующие НОК, являются применение процедуры обязательной аттестации в соответствии с законом (12,4 %) и дополнительная финансовая нагрузка на организацию (11,2 %). Частым вариантом ответа на вопрос о причинах неиспользования процедуры НОК было указание на то, что аттестация работников, проводимая работодателем, является наиболее точным способом оценки (10,5 %) (рисунок 3).

В Республике Татарстан и г. Москве преимущественно применяются процедуры обязательной аттестации в соответствии с законодательством (12,5 и 11,8 % соответственно). Это, по мнению работодателей данных регионов, наиболее точный способ оценки компетенций работников (9,6 и 11,8 % соответственно).

В Новгородской области отмечают, что главным препятствием для использования НОК является дополнительная финансовая нагрузка на организацию (13,7 %).



Рисунок 3. Причины, по которым организация не использует процедуру независимой оценки квалификации (НОК) для оценки уровня квалификации своих работников, в целом и в разрезе регионов (в %)

На вопрос о целях направления работников на НОК работодатели – участники опроса ответили, что в организации используются результаты ее прохождения для подтверждения уровня квалификации работника (71,7 %) (таблица 4).

Далее по популярности целей использования результатов НОК идут такие варианты ответов, как допуск работника к определенным видам работ (47,4 %) и перемещение работника на другую квалификацию или должность (19,8 %).

В Республике Татарстан НОК часто используют для изменения системы (условий) оплаты труда (15,5 %). В г. Москве НОК используют при приеме на работу (25,3 %).

Таблица 4. Распределение ответа на вопрос «Укажите, для каких целей в вашей организации используются результаты независимой оценки квалификации (НОК)» (в %)

	В целом	Республика Татарстан	г. Москва	Новгородская область
Подтверждение уровня квалификации работника	71,7	97,2	68,1	48,1
Допуск работника к определенным видам работ	47,4	66,2	52,7	25,9
Перемещение работника на другую квалификацию или должность	19,8	21,1	24,2	7,4
Прием на работу	15,8	14,1	25,3	7,4
Изменение системы (условий) оплаты труда	9,3	15,5	2,2	7,4
Затрудняюсь ответить	4,5	12,7	2,2	-

По результатам мониторинга рынка труда в 2023 году стало возможным определить востребованные квалификации по регионам, отследить появление новых компетенций, а также выяснить, как нынешняя экономическая ситуация влияет на рынок труда.

Предположения о возможных серьезных изменениях в организациях и высвобождении сотрудников в связи с экономической ситуацией и курсом на импортозамещение не подтвердились.

Постоянное развитие современных технологий способствует появлению новых востребованных цифровых компетенций (знаний, умений и навыков) для существующих квалификаций, трансформируя их с течением времени.

Аналитический материал
«Изменение профессионально-квалификационной структуры
организации и потребности в кадрах в Республике Татарстан,
Новгородской области и г. Москве»

В 2023 году Национальным агентством развития квалификаций проведен мониторинг рынка труда в региональном разрезе в целях развития национальной системы квалификаций.

Целью мониторинга рынка труда является регулярное наблюдение за изменениями, происходящими в квалификационной структуре рынка труда для выявления текущих и перспективных потребностей работодателей в работниках, потребности в образовательных программах, наблюдение за влиянием различных экономических и социальных факторов на развитие рынка квалификаций, а также определение востребованности независимой оценки квалификации.

Выявление изменений в квалификационной структуре рынка труда, а также основных тенденций развития рынка труда в региональном разрезе в краткосрочном и среднесрочном периодах; определение и оценка квалификационных требований, предъявляемых работодателями к работникам в связи с изменениями на рынке труда, стали одними из задач мониторинга рынка труда в 2023 году.

Потребность в работниках является важной составляющей рынка труда и обеспечения занятости населения в регионах России, в том числе и в Республике Татарстан, Новгородской области и г. Москве. Это определило перечень вопросов для получения актуальной информации о потребности в квалифицированных кадрах работодателей, которым было предложено ответить на вопросы, дающие представление о кадровой потребности организации, а именно: о возможных изменениях в структуре организации, высвобождении работников, спросе на кадры различных квалификаций, появлении новых квалификаций в связи с внедрением современных технологий, а также о необходимых цифровых компетенциях у работников.

Для получения данных о возможном влиянии складывающейся экономической ситуации, обусловленной внешними экономическими вызовами, был задан вопрос об высвобождении работников за последние 6 месяцев.

Полученные данные свидетельствуют о том, что за 6 месяцев до начала опроса не наблюдалось высвобождение работников в 77,8 % организаций. Около четверти работодателей 22,2 % отметили, что сокращения работников в организации были.

По результатам опроса среди работодателей, которые отметили высвобождение работников, сокращения затронули как неквалифицированных (водитель, уборщик), так и квалифицированных работников, относящихся к сквозным (межотраслевым) (бухгалтер, юрист), а также специфическим для отраслей квалификациям (тракторист, инженер, учитель) (таблица 1).

В Республике Татарстан работодатели отмечали, что за последние 6 месяцев из организаций было высвобождено больше всего работников с квалификациями, относящимися к обслуживающему персоналу – «Водитель транспортного средства» (14,3 %), «Уборщик производственных и служебных помещений» (5,9 %), а также работников сферы образования – «Учитель (по программам основного и среднего общего образования)» 5-го и 6-го уровня квалификации (5,9 %).

В городе Москве высвобождение преимущественно затронуло квалифицированных работников и специалистов высшей квалификации: «Ведущий инженер / инженер» (12,1 %), «Инженер производственно-технического отдела (ПТО)» (10,6 %) и «Начальник отдела/службы» (7,6 %), а также рабочих из сферы обслуживания – «Водитель транспортного средства» (14,3 %).

В организациях в Новгородской области чаще высвобождались работники сферы образования – «Учитель (по программам основного и среднего общего образования)» 5-го и 6-го уровня квалификации (12,5 %) и

неквалифицированные рабочие с квалификацией «Водитель транспортного средства» (6,3 %).

Таблица 1. Распределение квалификаций, по которым произошло высвобождение работников за последние 6 месяцев (в %)

	В целом	Республика Татарстан	г. Москва	Новгородская область
Водитель транспортного средства	6,0	5,0	7,6	6,3
Воспитатель / младший воспитатель	5,7	14,3	3,0	-
Бухгалтер (5-й уровень квалификации)	4,9	1,7	6,1	3,1
Ведущий инженер / инженер	4,6	2,5	12,1	3,1
Учитель (по программам основного и среднего общего образования) (5-й, 6-й уровень квалификации)	4,1	5,0	1,5	12,5
Тракторист-машинист сельскохозяйственного производства (3-й уровень квалификации)	3,9	1,7	-	3,1
Уборщик производственных и служебных помещений	3,2	5,9	1,5	3,1
Начальник отдела/службы	3,1	1,7	7,6	3,1
Юрист/юрисконсульт	3,1	3,4	3,0	-
Главный специалист / ведущий эксперт отдела	3,0	-	6,1	3,1
Инженер производственно-технического отдела (ПТО)	3,0	-	10,6	-
Специалист (инженер) по охране труда (6-й уровень квалификации)	2,8	0,8	4,5	3,1
Сторож/охранник/вахтер	2,7	2,5	-	3,1
Главный бухгалтер (6-й уровень квалификации)	2,2	-	3,0	3,1
Подсобный рабочий	2,1	2,5	-	0,0
Электрогазосварщик	2,0	0,8	1,5	3,1

В качестве основных причин высвобождения работников работодатели – участники опроса назвали: увольнение по собственному желанию в связи с низким уровнем заработной платы и выход работников на пенсию.

Данные результаты подтверждаются основными проблемами, которые возникают у работодателей всех регионов – участников мониторинга рынка труда при найме работников на вакантные места. Основной проблемой, по которой работодатели длительное время ищут работников, является недостаточный уровень оплаты труда, не устраивающий соискателей (47,8 %). Далее следует проблема отсутствия соискателей по требуемым профессиям, специальностям (40,3 %) и недостаточный уровень профессиональной подготовки соискателей для работы в организации (21,8 %) (рисунок 1).

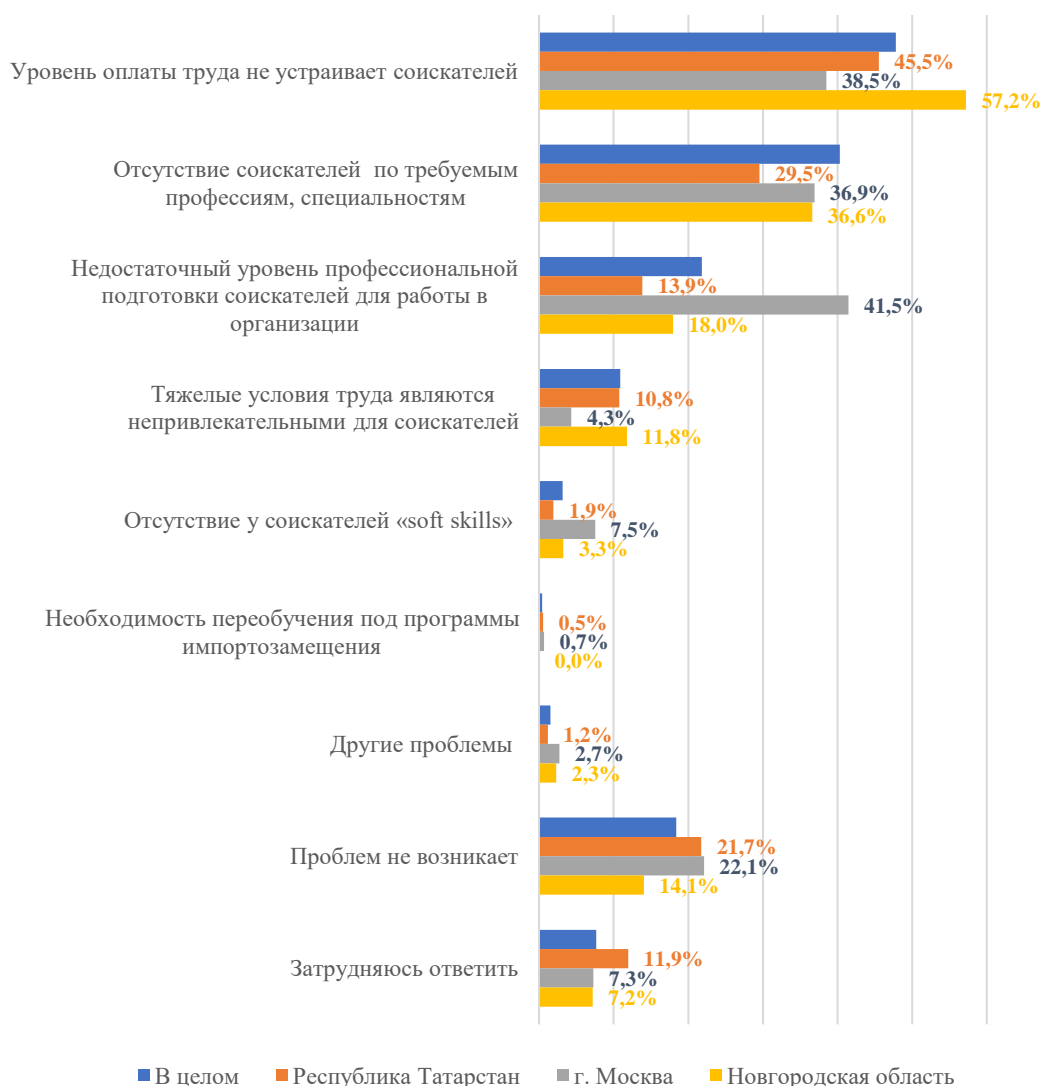


Рисунок 1. Основные проблемы при заполнении вакансий в целом и в разрезе регионов (в %)

Для выявления планируемой потребности работодателей в квалифицированных кадрах в регионе организациям – участницам

мониторинга рынка труда предлагалось указать квалификации, по которым они планируют нанимать работников в ближайшей перспективе.

В целом к найму в ближайшей перспективе (1–3 года) в организациях планируется привлекать преимущественно квалифицированных работников по квалификациям как сквозного характера (программист, бухгалтер, повар), так и специфичным для отраслей (ветеринарный врач, учитель, мастер леса) (таблица 2).

Список востребованных квалификаций в ближайшей перспективе (1–3 года) пересекается со списком квалификаций, высвобожденных за последние полгода, что может говорить о текучести данных кадров и постоянном спросе на них (учителя, воспитатели, специалисты по охране труда и пр.).

Для работодателей Республики Татарстан наиболее востребованными являются работники сферы образования «Воспитатель / младший воспитатель» (12,6 %) и «Учитель (по программам основного и среднего общего образования)» 5-го и 6-го уровня квалификации (6,1 %), а также неквалифицированные рабочие с квалификацией «Водитель транспортного средства» (5,0 %).

Для г. Москвы наряду со спросом на неквалифицированные рабочие кадры с квалификацией «Водитель транспортного средства» (7,6 %) также востребованными являются квалифицированные специалисты – «Ведущий инженер / инженер» (7,9 %) и «Программист» (4-й уровень квалификации) (6,8 %).

В Новгородской области на втором месте по востребованности после квалификации «Водитель транспортного средства» (6,3 %) идет квалификация «Учитель (по программам основного и среднего общего образования)» 5-го и 6-го уровня квалификации (5,8 %).

Таблица 2. Востребованность в организации в ближайшие 1–3 года работников квалификаций (уровня квалификации или категории должности), связанных непосредственно со спецификой области профессиональной деятельности (в %)

	В целом	Республика Татарстан	г. Москва	Новгородская область
Воспитатель / младший воспитатель	5,9	12,6	0,4	2,3
Водитель транспортного средства	5,8	5,0	7,6	6,3
Учитель (по программам основного и среднего общего образования) (5-й, 6-й уровень квалификации)	4,8	6,1	1,5	5,8
Ведущий инженер / инженер	3,2	1,6	7,9	2,9
Программист (4-й уровень квалификации)	2,3	0,4	6,8	-
Специалист (инженер) по охране труда (6-й уровень квалификации)	2,2	1,8	3,4	1,2
Повар (4-й уровень квалификации)	2,0	3,9	0,4	0,6
Тракторист-машинист сельскохозяйственного производства (3-й уровень квалификации)	1,9	3,6	-	0,6
Учитель-логопед / педагог-дефектолог	1,8	1,4	0,4	1,2
Токарь 6-го разряда (4-й уровень квалификации)	1,8	1,4	3,0	2,3
Ветеринарный врач (7-й уровень квалификации)	1,7	2,2	-	2,3
Бухгалтер (5-й уровень квалификации)	1,6	0,8	0,8	1,2
Мастер леса	1,6	0,2	-	6,4
Токарь 5-го разряда (4-й уровень квалификации)	1,6	2,4	2,3	1,2
Электрогазосварщик	1,5	3,7	1,5	0,6
Программист-разработчик / инженер-программист	1,5	1,0	3,4	1,2
Музыкальный руководитель	1,4	1,8	-	-

Если рассматривать потребность в кадрах по профессиональным группам в целом, то серьезной проблемой является дефицит квалифицированных рабочих (32,5 %). На втором месте в кадровом обеспечении отмечается потребность в техническом и обслуживающем

персонале (29,5 %). На долю специалистов высшей квалификации, занятых в подразделениях, отвечающих за основную деятельность, приходится немногим меньше (21,3 %) (рисунок 2).



Рисунок 2. Профессиональные группы работников, востребованные в организациях, в целом и в разрезе регионов (в %)

На потребность в неквалифицированных рабочих приходится 14,2 %. Что касается специалистов, занятых в функциональных подразделениях и специалистов среднего звена (начальник отдела, участка (смены), цеха), то потребность в них находится на среднем уровне (10,1 и 9 % соответственно). В руководящем составе не наблюдается значительной текучести кадров, что может определяться уровнем заработной платы и возможностями карьерного роста.

Об отсутствии каких-либо проблем с подбором персонала, требуемого для осуществления различных видов профессиональной деятельности, заявили 14,1 % организаций – участниц мониторинга рынка труда.

Тенденция потребности в кадрах по профессиональным группам в рассматриваемых регионах имеет отличия.

В Республике Татарстан наблюдается наибольшая потребность в техническом и обслуживающем персонале (36,7 %), затем идут квалифицированные рабочие (36,2 %). Далее в кадровом обеспечении отмечается потребность в неквалифицированном персонале (14,7 %). И затем указана потребность в специалистах высшей квалификации, занятых в подразделениях, отвечающих за основную деятельность (11,9 %) и специалистах среднего звена (начальник отдела, участка (смены), цеха) (7,2 %).

В г. Москве на первом месте по кадровой потребности отмечены специалисты высшей квалификации, занятые в подразделениях, отвечающих за основную деятельность (38 %), и только далее идет потребность в квалифицированных рабочих (33,5 %), затем потребность в техническом и обслуживающем персонале (20,3 %) и в специалистах среднего звена (начальник отдела, участка (смены), цеха) (13 %).

Работодатели г. Москвы в одинаковой степени отмечают, что существует нехватка неквалифицированных рабочих и специалистов, занятых в функциональных подразделениях (по 12,8 %).

Для работодателей Новгородской области, как и для работодателей г. Москвы, наиболее дефицитными являются специалисты высшей квалификации, занятые в подразделениях, отвечающих за основную деятельность (24,2 %), и квалифицированные рабочие (22,9 %). Меньше этого в данном регионе ощущается потребность в специалистах, занятых в функциональных подразделениях (14,1 %), неквалифицированных рабочих (11,8 %) и специалистах среднего звена (начальник отдела, участка (смены), цеха) (9,5 %).

В связи с активным развитием цифровизации растет спрос на специалистов IT-сферы.

В целом по всем регионам работодатели – участники мониторинга рынка труда отметили, что среди новых квалификаций, по которым им сложно найти подходящих работников, имеются квалификации, связанные с развитием и разработкой современных информационных технологий (программисты, специалисты (эксперты) по информационной безопасности, специалисты по информационным технологиям и др.) (таблица 3).

В Республике Татарстан к таким квалификациям относили в первую очередь работников с квалификациями «Специалист (эксперт) по информационной безопасности» (6,7 %) и «Инженер АСУиТП (автоматизации)» (6,7 %). Последняя квалификация относится к развитию технологий в производственной сфере.

В г. Москве кроме специалистов, связанных с информационными технологиями и программированием, – «Специалист (эксперт) по информационной безопасности» (10,2 %), «Программист 1С» (10,2 %), «Data-аналитик / BI-аналитик» (10,2 %), также часто упоминалось появление такой квалификации в строительной сфере, как «BIM-проектировщик (моделирование зданий)» (14,3 %).

В Новгородской области работодатели часто упоминали такую квалификацию, как «Специалист по информационным технологиям» (13,6 %).

Таблица 3. Новые квалификации, связанные с внедрением современных технологий, по которым сложно найти подходящих соискателей на вакансии, требующие особых знаний (в %)

	В целом	Республика Татарстан	г. Москва	Новгородская область
Программист	6,3	5,0	8,2	-
Специалист (эксперт) по информационной безопасности	6,0	6,7	10,2	4,5
Специалист по информационным технологиям	5,7	-	4,1	13,6
ВМ-проектировщик (моделирование зданий)	5,4	1,7	14,3	-
Программист 1С	4,3	3,3	10,2	-
Инженер АСУиТП (автоматизации)	3,6	6,7	-	4,5
Data-аналитик / BI-аналитик	3,6	0,0	10,2	-
Разработчик (разные языки программирования) ПО	3,5	3,3	8,2	-
Специалист по защите информации	3,5	-	-	4,5
Системный аналитик	3,0	1,7	4,1	-
Продакт-менеджер	3,0	1,7	4,1	-
IT-специалисты	2,8	5,0	2,0	4,5
Инженер-конструктор	2,4	3,3	2,0	4,5
Системный архитектор (ПО)	2,1	3,3	4,1	-
Системный администратор	2,1	1,7	2,0	4,5
Разработчик bitrix24 / Программист bitrix24 (Битрикс)	1,9	-	2,0	-

В условиях ускоренного внедрения новых технологий в экономике на рынке труда повышается запрос работодателей, работников и граждан на постоянную актуализацию знаний и умений. Запрос на компетенции обусловлен быстро изменяющимися параметрами, такими как развитие технологий, а также изменение экономической ситуации.

Современные цифровые технологии и дистанционные форматы преобразуют рынок образования, создавая новые возможности для обучения и развития.

В целом по результатам мониторинга рынка труда основными необходимыми профессиональными компетенциями в условиях цифровой

трансформации (цифровизации) для работников, по мнению работодателей – участников опроса, являются цифровая грамотность и безопасность (32,1 %) развитие организационной культуры (17,6 %), бережливое производство (13,9 %).

Также работодателям – участникам опроса было предложено дать оценку необходимости наличия той или иной выбранной профессиональной компетенции (знаний, умений и навыков) для работников организаций, связанных преимущественно с цифровой трансформацией. Оценка проводилась по шкале от 1 до 5, где 1 – нет необходимости в наличии такой компетенции, а 5 – очень высокая необходимость в наличии такой компетенции (таблица 4).

Работодатели в целом наиболее высоко оценили такие компетенции, как бережливое производство (3,8 балла), использование и защиту данных (3,7 балла) и разработку инженерных решений (3,7 балла).

В Республике Татарстан наиболее важными работодателями назвали компетенцию, связанную с развитием ИТ-инфраструктуры (3,8 балла), а затем бережливое производство (3,73 балла) и использование и защиту данных (3,73 балла).

Работодатели г. Москвы высоко оценили необходимость наличия у работников компетенции по использованию и защите данных (4,00 балла) и разработке инженерных решений (3,84 балла). Равные оценки получили бережливое производство и цифровая грамотность и безопасность (по 3,83 балла).

В Новгородской области работодатели сочли важным в первую очередь наличие у работников компетенций, связанных с разработкой инженерных решений (4,04 балла) и использованием и защитой данных (4,00 балла).

Таблица 4. Оценка работодателями необходимости наличия профессиональных компетенций (знаний, умений и навыков) для работников (среднее значение по шкале от 1 до 5)

	В целом	Республика Татарстан	г. Москва	Новгородская область
Бережливое производство	3,8	3,73	3,83	3,91
Использование и защита данных	3,7	3,70	4,00	4,00
Разработка инженерных решений	3,7	3,56	3,84	4,04
Цифровая грамотность и безопасность	3,6	3,47	3,83	3,63
Развитие ИТ-инфраструктуры	3,6	3,80	3,81	3,58
Разработка, тестирование и внедрение ИТ-решений / цифровых технологий	3,6	3,62	3,79	3,17
Управление цифровым развитием организации	3,6	3,44	3,67	3,75
Управление и использование данных	3,5	3,39	3,76	3,59
Развитие организационной культуры	3,4	3,22	3,43	3,37
Создание интеллектуальной собственности	3,3	2,77	3,48	3,57
Другие навыки	2,5	3,00	3,50	-

В последние годы структура рынка труда в стране носит неустойчивый, а иногда и непредсказуемый характер. Например, неожиданно актуальными и имеющими массовый характер стали дистанционная форма работы и фриланс в разных видах профессиональной деятельности.

Потребность в работниках является важной составляющей рынка труда и обеспечения занятости населения в различных отраслях экономики в регионах.

Негативный эффект экономических санкций проявился в деятельности организаций, однако массовых высвобождений за последние 6 месяцев в Республике Татарстан, Новгородской области и г. Москве не произошло, как и значительного оттока рабочей силы. Основными причинами текущего высвобождения в этих регионах стали увольнение по собственному желанию в связи с низким уровнем заработной платы и выход на пенсию.

Основными проблемами, связанными с трудностями поиска работников на свободные рабочие места (вакантные должности), в большинстве организаций являются отсутствие соискателей по требуемым профессиям/специальностям и низкий уровень оплаты труда, который не устраивает соискателей.

Следует отметить, что в исследуемых регионах серьезной проблемой является дефицит квалифицированных рабочих и персонала, занимающегося техническим и обслуживающими функциями.

По результатам мониторинга рынка труда в 2023 году стало возможным определить востребованные квалификации в 3 регионах, отследить появление новых квалификаций.

Мониторинг рынка труда 2023 года выявил потребность не только в специфичных для отраслей квалификациях, но и в «сквозных» межотраслевых квалификациях, связанных с развитием и использованием цифровых и компьютерных технологий (программистов, разработчиков, специалистов по информационной безопасности).

Тенденции потребности в кадрах по профессиональным группам имеют региональные различия.

По отдельным профессиям в разных регионах или у конкретных работодателей могут формироваться различные квалификационные требования в составе необходимых знаний и умений и даже противоположное видение содержания труда, например, с точки зрения универсализации и узкой специализации. Несомненно, эти тенденции связаны с различными подходами и производственными технологиями в организациях, ресурсными возможностями работодателей, региональными особенностями.

Постоянное развитие современных технологий на протяжении последних нескольких лет повышает спрос на квалификации, связанные с компьютерными технологиями, программированием, о чем также свидетельствуют востребованные цифровые компетенции (знания, умения и навыки). Работодатели Республики Татарстан, Новгородской области и

г. Москвы отметили, что среди новых квалификаций, по которым им сложно найти подходящих работников, имеются квалификации, которые связаны с развитием и разработкой современных информационных технологий (программисты, специалисты (эксперты) по информационной безопасности, специалисты по информационным технологиям др.).

Современные цифровые технологии и дистанционные форматы формируют рынок образования, создавая новые возможности для обучения и развития.