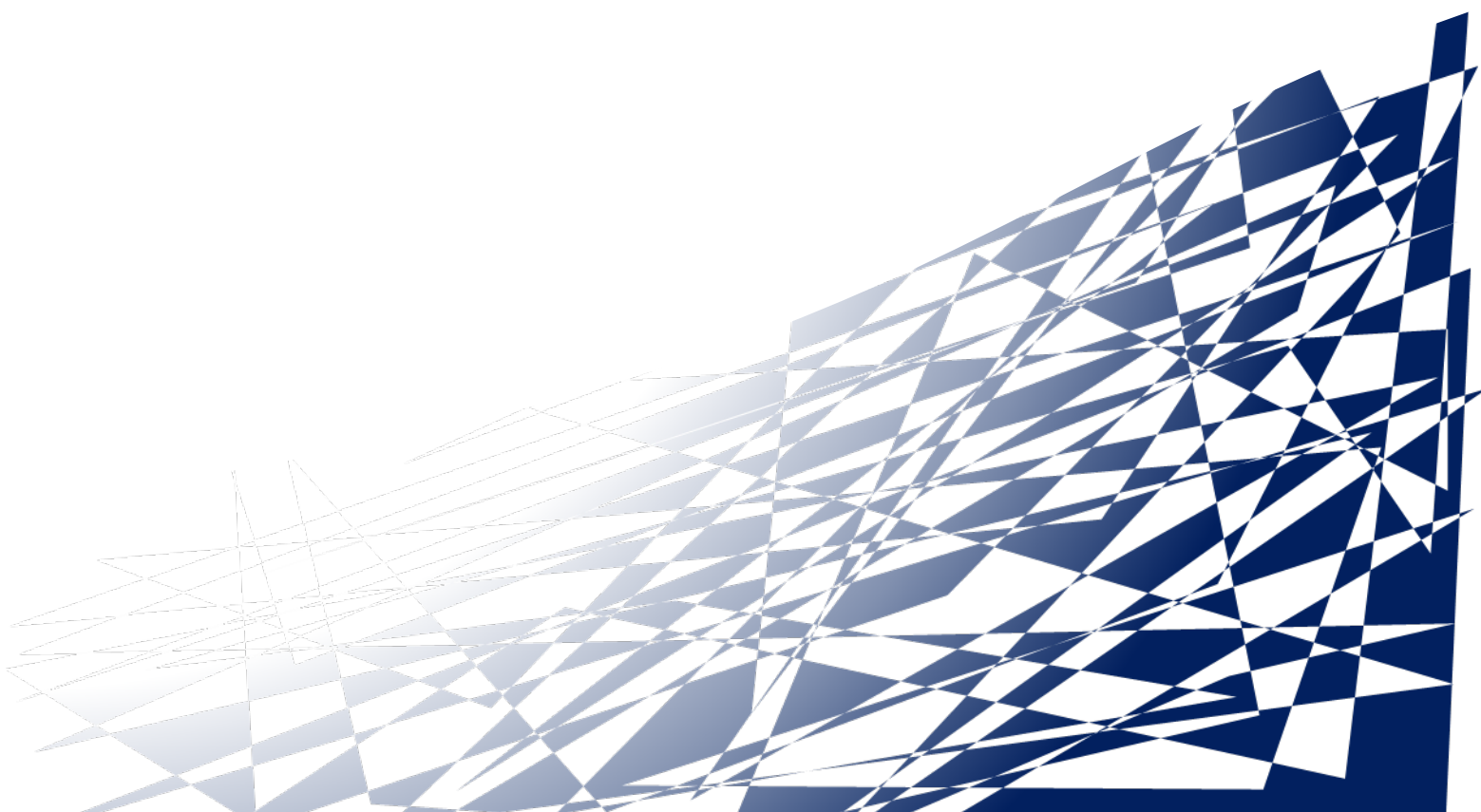




Национальное агентство
развития квалификаций

Результаты опроса работодателей, проведенного в 2018 году в рамках апробации единого инструментария мониторинга рынка труда



Оглавление

I. ЦЕЛИ И ЗАДАЧИ ЕДИНОГО ИНСТРУМЕНТАРИЯ МОНИТОРИНГА РЫНКА ТРУДА.....	2
II. ОРГАНИЗАЦИЯ ОПРОСА РАБОТОДАТЕЛЕЙ В РАМКАХ АПРОБАЦИИ ЕДИНОГО ИНСТРУМЕНТАРИЯ МОНИТОРИНГА РЫНКА ТРУДА	5
III. РЕЗУЛЬТАТЫ ПРОВЕДЕНИЯ ОПРОСА РАБОТОДАТЕЛЕЙ	7
1. ИНФОРМАЦИЯ ОБ ОРГАНИЗАЦИЯХ, ПРИНЯВШИХ УЧАСТИЕ В ОПРОСЕ	7
2. СВЕДЕНИЯ О ПРИМЕНЕНИИ РАБОТОДАТЕЛЯМИ ПРОФЕССИОНАЛЬНЫХ СТАНДАРТОВ.....	7
3. ИНФОРМАЦИЯ О ПОТРЕБНОСТИ РАБОТОДАТЕЛЕЙ В РАБОТНИКАХ ОПРЕДЕЛЕННОЙ КВАЛИФИКАЦИИ	9
4. ИНФОРМАЦИЯ О ПОТРЕБНОСТИ РАБОТОДАТЕЛЕЙ В ОБЩЕПРОФЕССИОНАЛЬНЫХ КОМПЕТЕНЦИЯХ	12
5. ПРАКТИКИ ПРИВЛЕЧЕНИЯ МОЛОДЫХ КАДРОВ	14
6. ПРАКТИКИ ВОСПОЛНЕНИЯ КВАЛИФИКАЦИОННОГО ДЕФИЦИТА.....	16
IV. ЗАКЛЮЧЕНИЕ	18
V. ПРИЛОЖЕНИЯ. ОТРАСЛЕВЫЕ ПРИМЕРЫ ИСПОЛЬЗОВАНИЯ ЕДИНОГО ИНСТРУМЕНТАРИЯ МОНИТОРИНГА РЫНКА ТРУДА	19
МАШИНОСТРОЕНИЕ	19
<i>Профиль исследуемых организаций</i>	<i>19</i>
<i>Исследование востребованности квалификаций.....</i>	<i>20</i>
<i>Текущий спрос на рынке труда.....</i>	<i>21</i>
<i>Описание квалификаций с точки зрения рынка труда.....</i>	<i>22</i>
<i>Активность рынка труда по повышению квалификации сотрудников.....</i>	<i>26</i>
СУДОСТРОЕНИЕ И МОРСКАЯ ТЕХНИКА	30
<i>Профиль исследуемых организаций</i>	<i>30</i>
<i>Приоритетные квалификации</i>	<i>31</i>
<i>Текущий спрос на рынке труда.....</i>	<i>32</i>
<i>Описание квалификаций с точки зрения рынка труда.....</i>	<i>33</i>
<i>Активность рынка труда по повышению квалификации сотрудников.....</i>	<i>36</i>
ТЕЛЕКОММУНИКАЦИИ, ПОЧТОВАЯ СВЯЗЬ И РАДИОТЕХНИКА.....	40
<i>Профиль исследуемых организаций</i>	<i>40</i>
<i>Приоритетные квалификации</i>	<i>41</i>
<i>Текущий спрос на рынке труда.....</i>	<i>42</i>
<i>Описание квалификаций с точки зрения рынка труда.....</i>	<i>42</i>
<i>Активность рынка труда по повышению квалификации сотрудников.....</i>	<i>45</i>

I. ЦЕЛИ И ЗАДАЧИ ЕДИНОГО ИНСТРУМЕНТАРИЯ МОНИТОРИНГА РЫНКА ТРУДА

В соответствии с положением о Национальном совете при Президенте Российской Федерации по профессиональным квалификациям (далее – Национальный совет), утвержденным Указом Президента Российской Федерации от 16 апреля 2014 г. № 249, Национальный совет создает советы по профессиональным квалификациям и наделяет их полномочиями по вопросам, касающимся развития системы профессиональных квалификаций в Российской Федерации, включая мониторинг рынка труда. Результаты мониторинга рынка труда являются основой для реализации других полномочий советов, в том числе для разработки и актуализации профессиональных стандартов, при организации независимой оценки квалификации.

Для решения указанных задач мониторинг рынка труда, проводимых советами по профессиональным квалификациям, позволяет на регулярной основе получать актуальную информацию:

- о качественных и количественных характеристиках потребности работодателей в квалифицированных кадрах, квалификационных дефицитах, с которыми сталкиваются работодатели;
- о принимаемых работодателями мерах, направленных на восполнение недостаточной квалификации работников, включая профессиональную переподготовку и повышение квалификации работников;
- о жизненном цикле квалификаций, их востребованности на рынке труда, об изменениях в квалификационных требованиях к работникам в связи с модернизацией технологических процессов и оборудования;
- об общепрофессиональных компетенциях, необходимых работнику для успешного выполнения профессиональной деятельности по определенной квалификации;

При разработке (актуализации) наименований квалификаций и квалификационных требований, на соответствие которым проводится независимая оценка квалификации, советы по профессиональным квалификациям применяют результаты мониторинга рынка труда:

- для подтверждения востребованности утвержденных квалификаций и их проектов, их узнаваемости на рынке труда, актуальности компетенций, относящихся к квалификации;

- для определения возможных образовательных траекторий, ведущих к достижению необходимой квалификации;
- для выявления потребности в независимой оценке квалификации у работодателей.

Анализ результатов проведения мониторинга рынка труда советами по профессиональным квалификациям в 2016-2017 гг. выявил необходимость разработки и внедрения единого цифрового инструментария, который позволит обеспечить сопоставимость и совместное использование данных, обобщаемых в рамках мониторинга сегментов рынка труда, проводимого различными советами, проводить анализ развития отраслевой квалификационной структуры, кросс-секторальный анализ и лонгитюдные исследования изменения спроса на квалификации.

Социологические исследования рынка труда, проводимые в Российской Федерации, не предполагают анализ данных в разрезе квалификаций. Значительная часть таких исследований проводится методом личного интервью с представителями работодателей, что, с одной стороны, требует значительных финансовых затрат, выходящих за пределы возможностей советов по профессиональным квалификациям, а с другой стороны, существенно ограничивает объем информации, которую можно получить с помощью такого метода. Другие исследования, которые проводятся с использованием электронного анкетирования в сети Интернет, имеют ограничения качества выборки, риски неполного заполнения анкеты респондентом, что приводит к смещению результатов и снижает достоверность выводов.

В этой связи Национальным агентством развития квалификаций совместно с советами по профессиональным квалификациям был разработан инструментарий, специально адаптированный для использования советами по профессиональным квалификациям. Советы по профессиональным квалификациям обеспечивают полноту и достоверность выборки, что способствует повышению аналитической и прогностической точности проводимого мониторинга.

Разработанный инструментарий может быть использован как для валидации разработанных советами проектов квалификаций, так и в качестве источника данных для формирования отраслевой рамки квалификаций, а также для анализа востребованности работодателями общепрофессиональных и цифровых компетенций работников. Также инструментарий может быть использован для определения потребности в профессиональном образовании для обеспечения рынка труда квалифицированными кадрами.

Разработанный инструментарий отличается гибкостью и может быть адаптирован к решаемой задаче. Так, например, советы по профессиональным квалификациям могут при необходимости проводить точечные исследования в разрезе интересующих их квалификаций и корректировать свои планы работы с учетом результатов мониторинга.

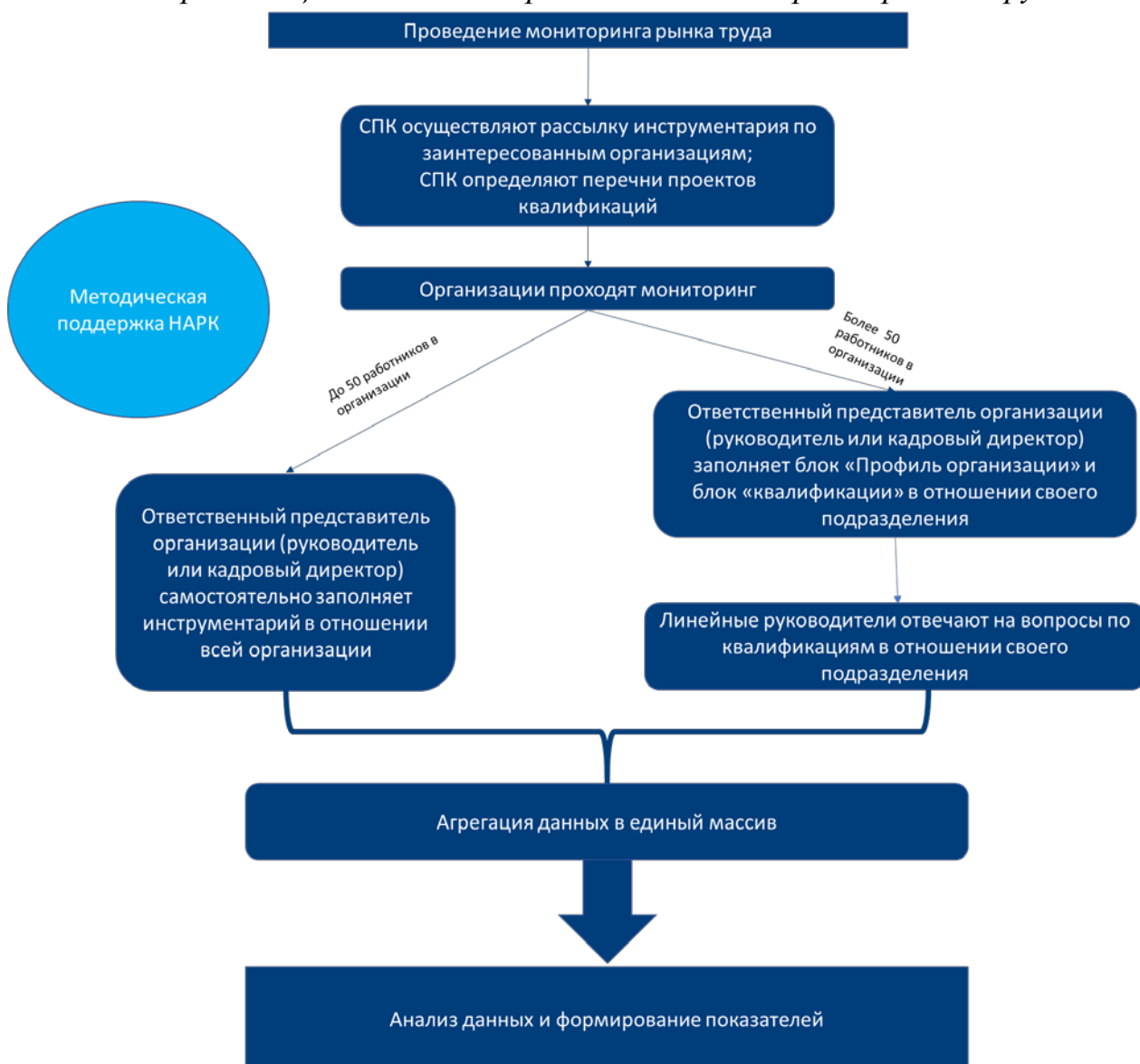
Результаты мониторинга могут использоваться федеральными органами исполнительной власти, осуществляющими нормативно-правовое регулирование в сфере труда и образования для принятия решений по определению приоритетов государственной политики в установленных сферах ведения, Национальным агентством развития квалификаций при проведении экспертизы проектов профессиональных стандартов и проектов квалификаций, а также информации для рассмотрения на заседаниях Национального совета при Президенте Российской Федерации по профессиональным квалификациям.

II. ОРГАНИЗАЦИЯ ОПРОСА РАБОТОДАТЕЛЕЙ В РАМКАХ АПРОБАЦИИ ЕДИНОГО ИНСТРУМЕНТАРИЯ МОНИТОРИНГА РЫНКА ТРУДА

В 2018 году Национальным агентством развития квалификаций с участием советов по профессиональным квалификациям и при экспертной поддержке Всероссийского центра изучения общественного мнения организована апробация единого инструментария для проведения мониторинга рынка труда.

Организационная схема проведения опроса предполагала, что на малых предприятиях анкету заполняет руководитель организации. На средних и крупных предприятиях анкета направляется специалисту по управлению персоналом, который отвечает на общие вопросы об организации и направляет анкету для заполнения линейным руководителям.

Организационная схема проведения мониторинга рынка труда



Опрос работодателей организован с использованием программного обеспечения Lime Survey.

В проведении мониторинга рынка труда с использованием разработанного приняли участие 4 совета по профессиональным квалификациям: СПК в машиностроении; СПК в отрасли судостроения и морской техники; СПК в области ракетной техники и космической деятельности; СПК в области телекоммуникаций, почтовой связи и радиотехники.

Также при поддержке Российского союза промышленников и предпринимателей и Федерации независимых профсоюзов России (учредителей Национального агентства развития квалификаций) была проведена дополнительная рассылка инструментария членским организациям.

III. РЕЗУЛЬТАТЫ ПРОВЕДЕНИЯ ОПРОСА РАБОТОДАТЕЛЕЙ

1. Информация об организациях, принявших участие в опросе

В 2018 году в апробации единого инструментария для проведения мониторинга рынка труда приняли участие:

- 63 организации отрасли машиностроения
- 50 организаций отрасли телекоммуникаций, почтовой связи и радиотехники
- 33 организации от отрасли судостроения и морской техники
- 20 организаций отрасли ракетной техники и космической деятельности
- иные организации.

Всего в апробации единого инструментария для проведения мониторинга рынка труда приняло участие более пятисот организаций.

Распределение организаций, принявших участие в мониторинге, по численности сотрудников (в %)



2. Сведения о применении работодателями профессиональных стандартов

В ходе опроса работодателей, проведенного в рамках апробации единого инструментария для проведения мониторинга рынка труда, респондентам было предложено ответить на вопросы о применении профессиональных стандартов в организации, которую они представляют.

В частности, респондентам предлагалось ответить на вопрос об **обязательности применения профессиональных стандартов** в организации. В соответствии с Постановлением Правительства Российской Федерации от 27 июня 2016 г. № 584 в государственных внебюджетных фондах, государственных или муниципальных учреждениях и унитарных предприятиях, а также госкорпорациях, госкомпаниях и хозяйственных

обществах, более 50% акций (долей) в уставном капитале которых находится в государственной или муниципальной собственности должны поэтапно внедряться профессиональные стандарты.

Треть принявших участие в опросе работодателей подтвердили, что относятся к организациям, на которые распространяются положения указанного выше постановления. От 5 до 23% опрошенных **не смогли ответить** распространяется ли на организацию, которую они представляют, требования Постановления Правительства Российской Федерации от 27 июня 2016 г. № 584, что указывает на недостаточную информированность работодателей о требованиях законодательства в области применения профессиональных стандартов.

Таблица 1. Обязательность применения профессиональных стандартов работодателями

	Всего	Машиностроение	Судостроение и морская техника	Ракетная техника и космическая деятельность	Телекоммуникации, почтовая связь и радиотехника
Да	33,4%	35%	14%	73%	21%
Нет	52,2%	48%	63%	23%	69%
Затрудняюсь ответить	14,4%	17%	23%	5%	10%

Одним из показателей, характеризующих внедрение национальной системы квалификаций в управлении персоналом организаций, является **применение профессиональных стандартов в системе оплаты труда**.

Результаты опроса показывают, что в 88% организаций, принявших участие в апробации единого инструментария, применяется тарифная система оплаты труда.

Чаще всего (51% респондентов) тарифная система оплаты труда основана **на квалификационных справочниках (ЕКС, ЕКТС) или профессионально-квалификационных группах** (в бюджетной сфере). О применении тарифной системы на этой основе заявляли 70% организаций судостроительной отрасли, 58% организаций машиностроения, 56% компаний в области ракетной техники и космической деятельности и всего 22% предприятий сферы телекоммуникаций, почтовой связи и радиотехники.

Собственная **(корпоративная) тарифная система** применяется в 25% организаций, наиболее часто у организаций, относящихся к области ракетной техники и космической деятельности (44%). Далее следуют: область телекоммуникаций, почтовой связи и радиотехники (33%), машиностроение (22%), судостроение и морская техника (22%).

В 12% организаций применяется система оплаты труда, основанная **на профессиональных стандартах и квалификациях**. Наибольшее количество таких организаций в машиностроении (16%).

Применение профессиональных стандартов в системе оплаты труда может рассматриваться как критерий внедрения новой системы квалификационных требований работодателями.

Результаты опроса свидетельствуют о том, что работодатели в основном продолжают применять в системах оплаты труда устаревшие квалификационные справочники. Доля работодателей, внедривших профессиональные стандарты в практику управления кадрами, недостаточна. Для кардинального изменения этой ситуации необходимо более активная информационно-разъяснительная работа со стороны Минтруда России.

3. Информация о потребности работодателей в работниках определенной квалификации

Оценка востребованности квалификаций работодателями – одна из задач, для решения которой был разработан единый инструментарий мониторинга рынка труда. В ходе опроса для каждой квалификации респонденту предлагалось охарактеризовать ее востребованность для организации (массовая/дефицитная/ключевая квалификация), количество занятых, обладающих указанной квалификацией, и количество вакантных рабочих мест, для работы на которых требуется определенная квалификация.

С учетом специфики отраслей, в которых проводилась апробация единого инструментария, были выявлены следующие наиболее востребованные квалификационные группы:

Таблица 2. Наиболее востребованные квалификационные группы

	Упоминание квалификационной группы, в %
Инженеры	22%
Специалисты по кадрам	14%
Слесари	14%
Инженеры-конструкторы	12%
Инженеры-технологи	9%
Токари	7%
Бухгалтера	6%
Сборщики	5%

	Упоминание квалификационной группы, в %
Фрезеровщики	5%
Водители	3%

В приложении приведены результаты опроса работодателей о востребованности квалификаций по 3 отраслям: судостроительной отрасли, машиностроения, в сфере телекоммуникаций, почтовой связи и радиотехники¹.

В машиностроении наиболее востребованы: токарь (18%), специалист по кадровому делопроизводству; фрезеровщик (по 10%); инженер-конструктор, специалист по подбору персонала (по 8%), инженер-технолог по механообработке в машиностроении, слесарь-инструментальщик (по 6%).

Наиболее востребованная квалификация в машиностроении – токарь 4-го разряда – оценивается респондентами как массовая и дефицитная (по 42,9% ответов). Фрезеровщика 4-го разряда 50% респондентов отметили как массовую и ключевую квалификацию, при этом 25% считают эту квалификацию дефицитной. Слесарь-инструментальщик назван дефицитной квалификацией 66,7% опрошенных.

В отрасли судостроения и морской техники востребованы: инженер-конструктор (14%), инженер-технолог, сборщик корпусов металлических судов, специалист по подбору персонала (по 8%), инженер по качеству, инженер судостроения, сборщик корпусов металлических судов, специалист по качеству, трубопроводчик судовой (по 6%).

Инженер-конструктор рассматривается представителями организаций судостроения как дефицитная (66,7%) и ключевая (50,0%) квалификация. Квалификация «инженер судостроения» 100% опрошенных отмечена как дефицитная.

В организациях сферы телекоммуникаций, почтовой связи и радиотехники востребованы инженер (13%), инженер VoIP (IP-телефонии), инженер по эксплуатации и обслуживанию телекоммуникационного оборудования, специалист технической поддержки (по 10%), инженер по управлению (администрированию) коммутационного оборудования, инженер по эксплуатации и обслуживанию сетей доступа, инженер связи, инспектор по кадрам, системный администратор (по 6%).

Инженер VoIP абсолютным большинством респондентов отмечается как дефицитная и ключевая квалификация (100% опрошенных).

¹ Результаты мониторинга рынка труда в отрасли космической и ракетной техники не публикуются, т.к их распространение ограничено

66,7% респондентов назвали квалификации «инженер связи» дефицитной и ключевой для предприятий отрасли. Кроме того, две трети опрошенных указали квалификацию «инженер» как массовую и ключевую. Квалификация «инженер по эксплуатации и обслуживанию абонентского оборудования» является массовой квалификацией для 100% опрошенных организаций.

При заполнении анкеты респондент мог внести наименование квалификации исходя из сложившейся практики или выбрать из перечня квалификаций, содержащихся в Реестре сведений о результатах независимой оценки квалификации (далее – Реестр).

Выбор респондентом наименования квалификации из Реестра свидетельствует о ее узнаваемости работодателями. Сравнение трудовых функций, указанных респондентом, с описанием квалификации в Реестре позволяет сделать вывод об актуальности утвержденной квалификации (проекта квалификации – в случае использования единого инструментария для оценки востребованности квалификаций).

В случае указания квалификации, не содержащейся в Реестре, эти сведения (если они повторяются у ряда работодателей) могут послужить основой для разработки новых квалификаций или профессиональных стандартов либо внесения изменений в действующие.

Таблица 3. Наиболее востребованные квалификации из Реестра

	Упоминание квалификации, в %
Специалист по подбору персонала (6-й уровень квалификации)	6%
Специалист по кадровому делопроизводству (5-й уровень квалификации)	6%
Токарь 4-го разряда (3-й уровень квалификации)	4%
Бухгалтер (5 уровень квалификации)	4%
Ведущий инженер-технолог по обращению с отходами (7 уровень квалификации)	3%
Главный бухгалтер (6 уровень квалификации)	3%
Фрезеровщик 4-го разряда (3-й уровень квалификации)	3%
Специалист по организации развития и обучения персонала (6-й уровень квалификации)	2%
Руководитель структурного подразделения по подбору персонала (6 уровень квалификации)	2%

4. Информация о потребности работодателей в общепрофессиональных компетенциях

В ходе апробации единого инструментария работодателям также предлагалось оценить необходимость наличия у работников общепрофессиональных компетенций (т.н. soft skills) по перечню, приведенному ниже.

Таблица 4. Перечень общепрофессиональных компетенций

Наименование общепрофессиональной компетенции	Описание компетенции
Деловая коммуникация	Устанавливать и развивать деловую коммуникацию с коллегами, подчиненными, клиентами / потребителями (ведение дискуссий, модерирование обсуждений, подготовка и представление презентаций), вести деловые переговоры с партнёрами, клиентами, при соблюдении интересов предприятия и проявлении готовности идти на разумный компромисс
Междисциплинарный подход	Ориентироваться в технологиях, процессах и рыночной ситуации в разных смежных и несмежных отраслях
Инициативность	Проявлять инициативу, направленную на совершенствование производственного процесса в компании, выдвигать предложения по его рационализации
Решение проблем	Решать проблемы, оценивать риски и принимать решения в нестандартных ситуациях
Лидерство	Брать на себя лидерские функции, ставить цели, мотивировать деятельность подчиненных, организовывать и контролировать их работу с принятием на себя ответственности за результат выполнения заданий
Межкультурная коммуникация	Учитывать межкультурный контекст в решении профессиональных задач с участием иностранных партнёров и при работе в интернациональных производственно-трудовых коллективах
Самообразование	Выявлять дефициты в собственной квалификации и компетентности, планировать повышение квалификации и карьерный рост с учетом перспектив развития и социальной значимости области деятельности, проявлять готовность к переучиванию и смене рода деятельности в ситуациях изменений технологий, сокращения производства
Кризис-менеджмент	Идентификация риска, определение степени его влияния на результат, определение процедур и методов ослабления отрицательных последствий риска, коррекция организационных механизмов по мере реализации решения
Самоорганизация	Организовывать собственную деятельность, определять методы и способы выполнения профессиональных задач, оценивать их эффективность и качество
Поиск и структурирование информации	Осуществлять поиск информации из различных источников и в разных средах в соответствии с задачей (формировать стратегии поиска информации), оценивать качество,

Наименование общепрофессиональной компетенции	Описание компетенции
	надежность, полезность и эффективность информации и источников ее получения, систематизировать, концептуализировать большие массивы информации
Работа в коллективе	Выстраивать оптимальные межличностные отношения с руководством, членами трудового коллектива, команды, проекта
Мобильность	Реагировать на изменение условий работы, распределять ресурсы и управлять своим временем
Применение ИКТ	Работа в цифровой среде
Приоритизация	Для проблем в соответствии с их важностью и срочностью
Обучение других	Организация взаимодействия с коллегами с целью повышения их квалификаций

Респондентам было предложено оценить по пятибалльной шкале, насколько общепрофессиональные компетенции необходимы для успешного выполнения трудовой деятельности по определенной квалификации. Результаты опроса позволяют определить наиболее востребованные общепрофессиональные компетенции.

Таблица 5. Необходимость наличия у работников общепрофессиональных компетенций, среднее значение баллов²

Наименование общепрофессиональной компетенции	Всего	Машиностроение	Судостроение и морская техника	Ракетная техника и космическая деятельность	Телекоммуникации, почтовая связь и радиотехника
Работа в коллективе	4,14	4,0	4,2	3,9	4,0
Самоорганизация	4,10	3,9	4,0	4,2	4,1
Самообразование	4,09	4,1	3,8	4,3	4,0
Решение проблем	3,94	3,9	3,9	4,2	4,2
Обучение других	3,86	4,0	3,5	4,1	3,6
Деловая коммуникация	3,79	3,7	3,7	3,6	4,0
Инициативность	3,75	3,9	3,4	3,5	3,6
Применение ИКТ	3,70	3,4	3,5	4,4	4,3
Поиск и структурирование информации	3,60	3,3	3,5	4,2	4,0
Мобильность	3,54	3,5	3,3	3,7	3,4
Междисциплинарный подход	3,28	3,3	3,0	3,0	3,4

² По шкале от 1 до 5 баллов

Межкультурная коммуникация	3,07	2,9	2,8	2,5	3,4
Приоритизация	3,07	3,0	3,3	2,8	3,1
Лидерство	2,84	2,6	2,8	2,5	3,0
Кризис-менеджмент	2,52	2,5	2,7	1,9	2,5

5. Практики привлечения молодых кадров

В целях укрепления кадрового потенциала организации работодатели принимают различные меры по привлечению в организации молодежи. В ходе апробации единого инструментария мониторинга рынка труда респондентам были предложено указать сведения о реализуемых мероприятиях.

Наиболее распространены следующие **способы привлечения организациями молодых работников**: стажировка, производственная практика (82%), участие в днях карьеры, ярмарках вакансий (66%), поиск кандидатов через сервисы интернет-рекрутмента (64%), поиск кандидатов по рекомендации родственников, знакомых, коллег (52%).

Стажировку, производственную практику как способ привлечения молодых работников чаще других организаций используют организации в отрасли судостроения и морской техники (93% опрошенных). Организации машиностроения принимают участие в **днях карьеры, ярмарках вакансий** для привлечения молодых работников или ищут молодых работников через **сервисы интернет-рекрутмента** (82% и 80% соответственно).

Преподавание сотрудниками организаций в образовательных учреждениях для привлечения молодых кадров актуально в области ракетной техники и космической деятельности. Они же для решения данной задачи чаще других организуют **научно-исследовательские конкурсы** среди студентов, выпускников и молодых работников (по 53%).

Почти половина организаций машиностроения отметили, что разрабатывают **учебные программы** совместно с образовательными учреждениями (49%). Использование механизма **субсидирования обучения** распространено в области ракетной техники и космической деятельности (42% опрошенных). Привлечение сотрудников **конкурентов** также применяется организациями данной отрасли (37%).

Привлечение молодых работников **по рекомендации** родственников, знакомых, коллег практикуется в отрасли судостроения и морской техники (69% опрошенных).

Таблица 6. Практики привлечения молодых работников

	Всего	Машиностроение	Судостроение и морская техника	Ракетная техника и космическая деятельность	Телекоммуникации, почтовая связь и радиотехника
Организовываем стажировку, принимаем на производственную практику	82%	91%	93%	89%	80%
Принимаем участие в днях карьеры, ярмарках вакансий	66%	82%	72%	63%	53%
Поиск кандидатов через сервисы интернет-рекрутмента (hh.ru, superjob.ru и т.д.)	64%	80%	69%	74%	77%
Поиск кандидатов по рекомендации родственников, знакомых, коллег	52%	64%	69%	58%	47%
Работники преподают в образовательных учреждениях	34%	44%	31%	53%	30%
Организовываем научно-исследовательские конкурсы среди студентов, выпускников и молодых работников	30%	40%	38%	53%	17%
Разрабатываем учебные программы совместно с образовательными учреждениями	29%	49%	31%	37%	30%
Субсидируем обучение с обязательством дальнейшего трудоустройства	25%	36%	28%	42%	27%
Ищем кандидатов среди работников конкурентов	19%	31%	14%	37%	13%

6. Практики восполнения квалификационного дефицита

Подавляющее число работодателей, принимая на работу новых сотрудников, вынуждены принимать меры по их «дообучению».

Наиболее активно организации используют следующие мероприятия по **восполнению дефицита знаний и умений работников**: практика наставничества (60%), инструктаж работника (58%), обучение в образовательных организациях (52%), лекции, семинары, мастер-классы, тренинги (43%), корпоративное обучение (41%).

Не испытывают проблем с дефицитом знаний и умений работников не более 3% опрошенных организаций.

Практика наставничества наиболее распространена среди организаций в машиностроении (72%). **Инструктаж работника** – самая распространённая практика восполнения дефицита квалификаций среди организаций в области телекоммуникаций, почтовой связи и радиотехники (71%). Чаще других **направляют на обучение** в образовательных организациях для восполнения дефицита знаний и умений в области ракетной техники и космической деятельности (60%) и в области судостроения и морской техники (59%).

Лекции, семинары, мастер-классы, тренинги чаще используются в области ракетной техники и космической деятельности (48%). **Корпоративное обучение** в наибольшей степени используется организациями машиностроения (53%).

Таблица 7. Мероприятия по восполнению дефицита знаний и умений работников

	Всего	Машиностроение	Судостроение и морская техника	Ракетная техника и космическая деятельность	Телекоммуникации, почтовая связь и радиотехника
Практика наставничества	60%	72%	55%	74%	68%
Инструктаж работника	58%	58%	65%	43%	71%
Обучение в образовательных организациях	52%	45%	59%	60%	51%
Лекции, семинары, мастер-классы, тренинги	43%	38%	32%	48%	35%
Корпоративное обучение	41%	53%	21%	43%	42%
Не проводим никаких мероприятий по	3%	3%	5%	2%	4%

восполнению дефицита знаний и умений					
---	--	--	--	--	--

IV. ЗАКЛЮЧЕНИЕ

Использование единого инструментария для мониторинга рынка труда позволяет оценить степень внедрения механизмов национальной системы квалификаций (профессиональных стандартов, квалификаций, трудовых функций, независимой оценки квалификации) в управлении персоналом организаций.

По результатам мониторинга стало возможным определить востребованные квалификации по отраслям, включая ключевые, массовые и дефицитные квалификации. Советы по профессиональным квалификациям получили сведения о потребности работодателей в квалификациях и общепрофессиональных компетенциях, которые могут быть использованы как основа для актуализации утвержденных и разработки новых профессиональных стандартов и квалификаций, а также для определения потребности работодателей в независимой оценке по соответствующим квалификациям. Так, например, Совет по профессиональным квалификациям в области телекоммуникаций, почтовой связи и радиотехники определил, основываясь на результатах опроса, приоритетные направления для разработки профессиональных стандартов.

Мониторинг рынка труда, проводимый с использованием единого инструментария, позволяет выявить потребность работодателей в межотраслевых квалификациях (например, специалист по отбору персонала, бухгалтер), что дает возможность использовать эти результаты и другим советам по профессиональным квалификациям.

Еще одним преимуществом мониторинга, проводимого с использованием единого инструментария, является возможность выявить траектории для восполнения дефицита знаний и умений у работников, обладающих соответствующей квалификацией, в том числе, в части общепрофессиональных компетенций. Эта информация может быть использована советами по профессиональным квалификациям для выстраивания отношений с системой профессионального образования.

Для повышения эффективности использования единого инструментария советам по профессиональным квалификациям целесообразно обращать особое внимание на организационную часть мониторинга в целях увеличения выборки организаций, участвующих в опросе.

V. Приложения. Отраслевые примеры использования единого инструментария мониторинга рынка труда

Машиностроение

Профиль исследуемых организаций

Распределение организаций по численности сотрудников

	Численность работников Вашей организации / Вашего филиала / обособленного подразделения, в %
от 16 до 50 работников	1,8%
от 51 до 100 работников	1,8%
от 101 до 250 работников	16,4%
от 251 до 1 000 работников	18,2%
от 1 001 до 5 000 работников	50,9%
более 5 000 работников	10,9%

Распределение организаций по этапу жизненного цикла

	Как бы Вы охарактеризовали этап развития Вашей организации / Вашего филиала / обособленного подразделения?, в %
Этап активного роста и развития	24,5%
Этап стабильной работы	67,9%
Этап кризиса и спада	0,0%
Затрудняюсь ответить	7,5%

Наличие / отсутствие требований к обязательному применению профессиональных стандартов

	Относится ли Ваша организация к перечню организаций, для которых установлены особые требования по применению профессиональных стандартов?, в %
Да	34,6%
Нет	48,1%
Затрудняюсь ответить	17,3%

Практики тарифной системы оплаты труда и её аналогов в организациях

	Применяется ли в деятельности Вашей организации / Вашего филиала / обособленного подразделения тарифная система оплаты труда (ЕТКС/ЕТС/ПКГ) или ее аналоги (грейды и др.)? , в %
Да, применяется на основе ЕТКС/ЕТС/ПКГ	58%
Да, применяется собственная (корпоративная) тарифная система	22%
Да, применяется на основе профессиональных стандартов и квалификаций	16%
Нет, не применяется тарифная система оплаты труда	16%
Затрудняюсь ответить	5%

*Исследование востребованности квалификаций**Рейтинг востребованности квалификаций*

	Количество упоминаний квалификаций, в %
Токарь 4-го разряда (3-й уровень квалификации)	18%
Специалист по кадровому делопроизводству (5-й уровень квалификации)	10%
Фрезеровщик 4-го разряда (3-й уровень квалификации)	10%
Инженер-конструктор	8%
Специалист по подбору персонала (6-й уровень квалификации)	8%
Инженер-технолог по механообработке в машиностроении II категории (6-й уровень квалификации)	6%
Слесарь-инструментальщик	6%
Ведущий инженер-технолог по обращению с отходами (7 уровень квалификации)	4%
Маляр 4 разряда (3 уровень квалификации)	4%
Руководитель структурного подразделения по подбору персонала	4%
Сборщик изделий электронной техники	4%
Специалист по внутреннему аудиту (6 уровень квалификации)	4%
Специалист по организации оценки и аттестации персонала (6-й уровень квалификации)	4%
Специалист по подбору персонала	4%
Шлифовщик 4-го разряда (4 уровень квалификации)	4%

Таблица 9 – Оценка работодателями востребованных квалификаций

	Количество упоминаний как массовой квалификацией, в %	Количество упоминаний как дефицитной квалификацией, в %	Количество упоминаний как ключевой квалификацией, в %
Токарь 4-го разряда (3-й уровень квалификации)	42,9%	42,9%	28,6%
Специалист по подбору персонала (6-й уровень квалификации)	0,0%	40,0%	100,0%
Фрезеровщик 4-го разряда (3-й уровень квалификации)	50,0%	25,0%	50,0%
Специалист по кадровому делопроизводству (5-й уровень квалификации)	25,0%	25,0%	0,0%
Слесарь-инструментальщик	33,3%	66,7%	33,3%
Специалист по подбору персонала	0,0%	33,3%	66,7%

Текущий спрос на рынке труда

Характеристика спроса, выборочная совокупность

	Количество работающих по квалификации	Количество дефицитных сотрудников	Суммарный спрос
Инженер-конструктор	865	205	1070
Электросварщик на автоматических и полуавтоматических машинах (4-уровень квалификации)	291	25	316
Шлифовщик	298	14	312
Слесарь-инструментальщик	240	6	246
Токарь	183	5	188

	Количество работающих по квалификации	Количество дефицитных сотрудников	Суммарный спрос
специалист по техническому контролю качества продукции	128	6	134
Шлифовщик 4-го разряда (4 уровень квалификации)	116	5	121
Инженер-технолог- программист станков с ЧПУ	111	4	115
Токарь 4-го разряда (3-й уровень квалификации)	72	26	98
Инженер-технолог по механообработке в машиностроении II категории (6 уровень квалификации)	65	10	75
Инженер - технолог	30	7	37
Фрезеровщик 4-го разряда (3-й уровень квалификации)	14	7	21

Описание квалификаций с точки зрения рынка труда

Инженер-конструктор

Описание трудовых функций Квалификации «Инженер-конструктор»

	%
Контроль проектов, разработка документации	75%
Работа с нормативной документацией, техника безопасности, противопожарная безопасность	75%
Изготовление, монтаж, наладка механизмов, конструкций	50%
Выполнение расчетов, чертежей, операций, экономическое планирование	25%
Предоставление документов в государственные органы	25%

Описание общепрофессиональных компетенций Квалификации «Инженер-конструктор»

	Средняя оценка значимости (от 1 до 5)
Решение проблем	5,0
Самоорганизация	4,8
Инициативность	4,8
Поиск и структурирование информации	4,8
Междисциплинарный подход	4,3
Применение информационно-коммуникационных технологий	4,3
Деловая коммуникация	4,3
Лидерство	4,0
Мобильность	3,8
Работа в коллективе	3,8
Самообразование	3,8
Обучение других	3,8
Приоритизация	3,5
Межкультурная коммуникация	2,8
Кризис-менеджмент	2,5

Описание трудовых функций Квалификации «Инженер-технолог по механообработке в машиностроении II категории»

	%
Контроль проектов, разработка	100%
Выполнение расчетов, чертежей, операций, экономическое планирование	67%
Закупки, обеспечение МТБ	33%
Изготовление, монтаж, наладка механизмов, конструкций	33%
Работа с инструментами, оснастка, оборудование	33%
Работа с нормативной документацией, техника безопасности, противопожарная безопасность	33%
Электромонтажные работы	33%

Инженер-технолог по механообработке в машиностроении II категории»

Описание общепрофессиональных компетенций Квалификации «Инженер-технолог по механообработке в машиностроении II категории»

	Средняя оценка значимости (от 1 до 5)
Решение проблем	5,0
Применение информационно-коммуникационных технологий	5,0
Инициативность	4,7
Поиск и структурирование информации	4,7
Самообразование	4,7
Обучение других	4,7
Работа в коллективе	4,0
Самоорганизация	3,7
Мобильность	3,3
Междисциплинарный подход	3,3
Кризис-менеджмент	3,0
Приоритизация	3,0
Деловая коммуникация	3,0
Межкультурная коммуникация	2,7
Лидерство	1,3

Описание трудовых функций Квалификации «Специалист по кадровому делопроизводству (5-й уровень квалификации)»

	%
Делопроизводство/ Кадровые работы	80%
Администрирование процессов/ документооборота	20%
Учет военнообязанных	20%
Предоставление документов в государственные органы	20%
Социальные льготы, гарантии, пенсии	20%
Предоставление документов в государственные органы	20%

«Специалист по кадровому делопроизводству (5-й уровень квалификации)»

Описание общепрофессиональных компетенций Квалификации «Специалист по кадровому делопроизводству (5-й уровень квалификации)»

	Средняя оценка значимости (от 1 до 5)
Деловая коммуникация	4,6
Самообразование	4,6
Применение информационно-коммуникационных технологий	4,4
Решение проблем	4,0
Поиск и структурирование информации	4,0

	Средняя оценка значимости (от 1 до 5)
Работа в коллективе	4,0
Самоорганизация	3,8
Междисциплинарный подход	3,8
Обучение других	3,8
Приоритизация	3,6
Инициативность	3,4
Мобильность	3,2
Межкультурная коммуникация	3,2
Кризис-менеджмент	3,0
Лидерство	3,0

Описание трудовых функций Квалификации «Специалист по подбору персонала (6-й уровень квалификации)»

	%
Делопроизводство/ Кадровые работы	50%
Обучение, подготовка персонала/ аттестация	50%
Контроль проектов, разработка	33%
Адаптация, стажировка персонала	17%
Администрирование процессов/ документооборота	17%
Закупки, обеспечение МТБ	17%
Контроль за работой персонала, руководство, работа с персоналом	17%

Описание общепрофессиональных компетенций Квалификации «Специалист по подбору персонала (6-й уровень квалификации)»

	Средняя оценка значимости (от 1 до 5)
Применение информационно-коммуникационных технологий	5,0
Деловая коммуникация	5,0
Самоорганизация	4,8
Решение проблем	4,8
Работа в коллективе	4,8
Поиск и структурирование информации	4,7
Самообразование	4,7
Междисциплинарный подход	4,5
Приоритизация	4,3
Обучение других	4,2

Инициативность	4,0
Мобильность	3,8
Кризис-менеджмент	3,8
Лидерство	3,3
Межкультурная коммуникация	3,2

Токарь 4-го разряда (3-й уровень квалификации)

Описание трудовых функций Квалификации «Токарь 4-го разряда (3-й уровень квалификации)»

	%
Работа на станках, механическая обработка, фрезеровка, токарные работы	43%
Выполнение расчетов, чертежей, операций, экономическое планирование	29%
Изготовление, монтаж, наладка механизмов, конструкций	14%
Работа с цифровой и аналоговой аппаратурой	14%

Описание общепрофессиональных компетенций Квалификации «Токарь 4-го разряда (3-й уровень квалификации)»

	Средняя оценка значимости (от 1 до 5)
Самообразование	4,1
Инициативность	3,9
Обучение других	3,9
Мобильность	3,7
Междисциплинарный подход	3,7
Работа в коллективе	3,6
Самоорганизация	3,3
Решение проблем	3,1
Деловая коммуникация	3,0
Межкультурная коммуникация	2,7
Лидерство	2,1
Поиск и структурирование информации	2,1
Применение информационно-коммуникационных технологий	2,1
Приоритизация	1,9
Кризис-менеджмент	1,4

Активность рынка труда по повышению квалификации сотрудников

Практики дополнительного обучения

	Инструктаж работника	Практика наставничес тва	Лекции, семинар ы, мастер- классы, тренинг и	Корпоратив ное обучение	Обучение в образователь ных организациях
Токарь 4-го разряда (3-й уровень квалификаци и)	44%	89%	22%	33%	33%
Специалист по подбору персонала (6- й уровень квалификаци и)	17%	67%	83%	67%	17%
Специалист по кадровому делопроизводс тву (5-й уровень квалификаци и)	40%	40%	60%	40%	60%
Фрезеровщик 4-го разряда (3-й уровень квалификаци и)	80%	80%	20%	40%	40%
Инженер- конструктор	50%	75%	50%	75%	50%
Инженер- технолог по механообрабо тке в машинострое нии II категории (6 уровень квалификаци и)	33%	100%	0%	67%	33%
Слесарь- инструментал ьщик	100%	100%	33%	100%	33%
Специалист по подбору персонала	100%	100%	100%	67%	67%

	Инструктаж работника	Практика наставничес тва	Лекции, семинар ы, мастер- классы, тренинг и	Корпоратив ное обучение	Обучение в образователь ных организациях
Руководитель структурного подразделени я по подбору персонала	0%	33%	67%	0%	33%

Практики привлечения молодых специалистов

	Количество упоминаний практики, в %
Организовываем стажировку, принимаем на производственную практику	91%
Принимаем участие в днях карьеры, ярмарках вакансий	82%
Поиск кандидатов через сервисы интернет-рекрутмента (hh.ru, superjob.ru и т.д.)	80%
Поиск кандидатов по рекомендации родственников, знакомых, коллег	64%
Разрабатываем учебные программы совместно с образовательными учреждениями	49%
Работники преподают в образовательных учреждениях	44%
Организовываем научно-исследовательские конкурсы среди студентов, выпускников и молодых работников	40%
Субсидируем обучение с обязательством дальнейшего трудоустройства	36%
Ищем кандидатов среди работников конкурентов	31%
Не привлекаем молодых работников	2%

Факторы, влияющие на повышение заработной платы работников

	Успешное прохождение Независимой оценки квалификаци и	Повышение квалифика ции	Стаж в соответстви и с квалификац ией	Наличие общепрофессиональ ных компетенций
Токарь 4-го разряда (3-й уровень квалификации)	0%	78%	67%	0%
Специалист по подбору персонала (6-й	0%	33%	83%	50%

	Успешное прохождение Независимой оценки квалификаци и	Повышение квалифика ции	Стаж в соответствии и с квалификац ией	Наличие общепрофессиональ ных компетенций
уровень квалификации)				
Специалист по кадровому делопроизводств у (5-й уровень квалификации)	20%	40%	20%	20%
Фрезеровщик 4- го разряда (3-й уровень квалификации)	0%	80%	60%	0%
инженер- конструктор	0%	75%	50%	25%
Инженер- технолог по механообработке в машиностроении и II категории (6 уровень квалификации)	0%	33%	100%	67%
Слесарь- инструментальщи к	33%	67%	67%	33%
Специалист по подбору персонала	0%	33%	33%	100%
Руководитель структурного подразделения по подбору персонала	33%	67%	33%	0%

Судостроение и морская техника

Профиль исследуемых организаций

Распределение организаций по численности сотрудников

	Численность работников Вашей организации / Вашего филиала / обособленного подразделения, в %
от 16 до 50 работников	0%
от 51 до 100 работников	2%
от 101 до 250 работников	7%
от 251 до 1 000 работников	39%
от 1 001 до 5 000 работников	37%
более 5 000 работников	15%

Распределение организаций по этапу жизненного цикла

	Как бы Вы охарактеризовали этап развития Вашей организации / Вашего филиала / обособленного подразделения?, в %
Этап активного роста и развития	3,7%
Этап стабильной работы	70,4%
Этап кризиса и спада	25,9%

Наличие / отсутствие особого требования к организациям по применению профессиональных стандартов

	Относится ли Ваша организация к перечню организаций, для которых установлены особые требования по применению профессиональных стандартов?, в %
Да	14%
Нет	63%
Затрудняюсь ответить	23%

Практики тарифной системы оплаты труда и её аналогов в организациях

	Применяется ли в деятельности Вашей организации / Вашего филиала / обособленного подразделения тарифная система оплаты труда (ЕТКС/ЕТС/ПКГ) или ее аналоги (грейды и др.)?, в %
Да, применяется на основе ЕТКС/ЕТС/ПКГ	70%
Да, применяется собственная (корпоративная) тарифная система	22%
Да, применяется на основе профессиональных стандартов и квалификаций	7%

	Применяется ли в деятельности Вашей организации / Вашего филиала / обособленного подразделения тарифная система оплаты труда (ЕТКС/ЕТС/ПКГ) или ее аналоги (грейды и др.)? , в %
Нет, не применяется тарифная система оплаты труда	0%
Затрудняюсь ответить	11%

Приоритетные квалификации

Рейтинг востребованности квалификаций

	Количество упоминаний квалификаций, в %
Инженер-конструктор	14%
Инженер-технолог	8%
Сборщик корпусов металлических судов 4-го разряда (3-й уровень квалификации)	8%
Специалист по подбору персонала (6-й уровень квалификации)	8%
Инженер по качеству	6%
Инженер судостроения	6%
Сборщик корпусов металлических судов 3-го разряда (3-й уровень квалификации)	6%
Сборщик корпусов металлических судов 3-го разряда	6%
Сборщик корпусов металлических судов 5-го разряда (4-й уровень квалификации)	6%
Специалист по качеству	6%
Трубопроводчик судовой 4-го разряда (3-й уровень квалификации)	6%
Трубопроводчик судовой 5-го разряда (4-й уровень квалификации)	6%
Газорезчик	3%
Дефектоскопист по визуальному и измерительному контролю (3 уровень квалификации)	3%
Дефектоскопист по визуальному и измерительному контролю (4 уровень квалификации)	3%

Оценка работодателей по приоритетным квалификациям

	Количество упоминаний как массовой квалификацией, в %	Количество упоминаний как дефицитной квалификацией, в %	Количество упоминаний как ключевой квалификацией, в %
Инженер-конструктор	33,3%	66,7%	50,0%
Инженер по качеству	0,0%	0,0%	50,0%
Специалист по подбору персонала (6-й уровень квалификации)	33,3%	0,0%	66,7%
Инженер судостроения	0,0%	100,0%	66,7%

Текущий спрос на рынке труда

Характеристика спроса, выборочная совокупность

	Количество работающих по квалификации	Количество дефицитных сотрудников	Суммарный спрос
Электромонтажник судовой (4-й уровень квалификации)	2200	150	2350
Инженер-конструктор	2328	17	2345
Сборщик корпусов металлических судов 3-го разряда (3-й уровень квалификации)	570	0	570
Слесарь-монтажник	519	0	519
Инженер-технолог в отрасли судостроения	470	25	495
Сборщик корпусов металлических судов 3-го разряда	404	0	404
Сварщик дуговой сварки плавящимся покрытым электродом (3 уровень квалификации)	400	0	400

	Количество работающих по квалификации	Количество дефицитных сотрудников	Суммарный спрос
Электросварщик ручной сварки	400	0	400
Сборщик корпусов металлических судов	386	13	399
Программист (4 уровень квалификации)	312	6	318
Инженер конструктор	289	10	299
Инженер -технолог	250	25	275
Инженер- конструктор конструкторской и технологической документации	206	15	221
Специалист по проектированию и конструированию в судостроении	150	50	200
Трубопроводчик судовой	144	0	144
Специалист по организации архитектурно- строительного проектирования	92	0	92
Слесарь- судоремонтник	47	15	62

Описание квалификаций с точки зрения рынка труда

Описание трудовых функций Квалификации «Инженер по качеству»

	%
Бухгалтерский учет, аудит	75%
Контроль за работой персонала, руководство, работа с персоналом	75%
Контроль качества	75%
Менеджмент	75%
Работа с нормативной документацией, техника безопасности, противопожарная безопасность	25%

Описание общепрофессиональных компетенций Квалификации «Инженер по качеству»

	Средняя оценка значимости (от 1 до 5)
Работа в коллективе	4,3
Мобильность	4,0
Применение информационно-коммуникационных технологий	4,0
Деловая коммуникация	4,0
Межкультурная коммуникация	3,8
Самообразование	3,8
Самоорганизация	3,5
Междисциплинарный подход	3,3
Решение проблем	2,8
Инициативность	2,8
Поиск и структурирование информации	2,8
Кризис-менеджмент	2,0
Приоритизация	2,0
Лидерство	1,5
Обучение других	1,3

Описание трудовых функций Квалификации «Инженер-конструктор»

	%
Выполнение расчетов, чертежей, операций, экономическое планирование	75%
Контроль проектов, разработка	50%
Разработка мероприятий по увеличению прибыли	50%
Работа с инструментами, оснастка, оборудование	25%

Описание общепрофессиональных компетенций Квалификации «Инженер-конструктор»

	Средняя оценка значимости (от 1 до 5)
Решение проблем	4,0
Приоритизация	3,7
Работа в коллективе	3,7
Мобильность	3,3
Самообразование	2,7
Обучение других	2,7
Самоорганизация	2,3

	Средняя оценка значимости (от 1 до 5)
Инициативность	2,3
Поиск и структурирование информации	2,3
Деловая коммуникация	2,3
Лидерство	2,0
Междисциплинарный подход	1,7
Применение информационно-коммуникационных технологий	1,7
Межкультурная коммуникация	1,3
Кризис-менеджмент	1,0

Описание трудовых функций Квалификации «Специалист по подбору персонала (6-й уровень квалификации)»

	Упоминание трудовой функции, %
Делопроизводство/ Кадровые работы	75%
Испытания, исследования, нормоконтроль	25%
Отчетная деятельность	25%
Работа с нормативной документацией, техника безопасности, противопожарная безопасность	25%

Описание общепрофессиональных компетенций Квалификации «Специалист по подбору персонала (6-й уровень квалификации)»

	Средняя оценка значимости (от 1 до 5)
Решение проблем	4,7
Работа в коллективе	4,7
Деловая коммуникация	4,7
Самообразование	4,7
Обучение других	4,3
Самоорганизация	4,0
Поиск и структурирование информации	4,0
Применение информационно-коммуникационных технологий	4,0
Приоритизация	3,3
Мобильность	3,3
Инициативность	3,3
Кризис-менеджмент	3,0
Междисциплинарный подход	3,0
Межкультурная коммуникация	3,0

Лидерство	2,7
------------------	-----

Активность рынка труда по повышению квалификации сотрудников

Практики дополнительного обучения

	Инструктаж работника	Практика наставничества	Лекции, семинары, мастер-классы, тренинги	Корпоративное обучение	Обучение в образовательных организациях
Инженер-конструктор	33%	50%	17%	0%	17%
Инженер по качеству	75%	25%	75%	0%	100%
Сборщик корпусов металлических судов 4-го разряда (3-й уровень квалификации)	33%	67%	0%	0%	67%
Инженер – технолог	33%	67%	0%	0%	33%
Специалист по подбору персонала (6-й уровень квалификации)	33%	33%	67%	33%	33%
Специалист по качеству	50%	50%	50%	0%	0%
Сборщик корпусов металлических судов 3-го разряда	100%	100%	0%	50%	100%
инженер по стандартизации	100%	0%	100%	0%	100%
Трубопроводчик судовой 5-го разряда (4-й уровень)	50%	50%	0%	0%	50%

	Инструктаж работника	Практика наставничества	Лекции, семинары, мастер-классы, тренинги	Корпоративное обучение	Обучение в образовательных организациях
квалификации)					
Сборщик корпусов металлических судов 3-го разряда (3-й уровень квалификации)	50%	100%	0%	0%	100%
Сборщик корпусов металлических судов 5-го разряда (4-й уровень квалификации)	50%	50%	0%	0%	50%

Практики привлечения молодых специалистов

	Количество упоминаний практики, в %
Организовываем стажировку, принимаем на производственную практику	93%
Принимаем участие в днях карьеры, ярмарках вакансий	72%
Поиск кандидатов через сервисы интернет-рекрутмента (hh.ru, superjob.ru и т.д.)	69%
Поиск кандидатов по рекомендации родственников, знакомых, коллег	69%
Организовываем научно-исследовательские конкурсы среди студентов, выпускников и молодых работников	38%
Работники преподают в образовательных учреждениях	31%
Разрабатываем учебные программы совместно с образовательными учреждениями	31%
Субсидируем обучение с обязательством дальнейшего трудоустройства	28%
Ищем кандидатов среди работников конкурентов	14%

Факторы, влияющие на повышение заработной платы работников

	Успешное прохождение Независимо й оценки квалификац ии	Повышение квалификац ии	Стаж в соответствии с квалификаци ей	Наличие общепрофессиональ ных компетенций
Инженер-конструктор	0%	67%	33%	17%
Инженер по качеству	0%	50%	75%	50%
Сборщик корпусов металлических судов 4-го разряда (3-й уровень квалификации)	0%	33%	67%	0%
Инженер - технолог	0%	0%	0%	33%
Специалист по подбору персонала (6-й уровень квалификации)	0%	100%	67%	100%
Специалист по качеству	0%	50%	50%	50%
Сборщик корпусов металлических судов 3-го разряда	50%	100%	50%	50%
Инженер по стандартизации	0%	100%	100%	50%
Трубопроводчик судовой 5-го разряда (4-й уровень квалификации)	0%	0%	50%	0%
Сборщик корпусов металлических судов 3-го разряда (3-й уровень)	0%	50%	50%	0%

	Успешное прохождение Независимо й оценки квалификац ии	Повышение квалификац ии	Стаж в соответствии с квалификаци ей	Наличие общепрофессиональ ных компетенций
квалификаци и)				
Сборщик корпусов металлически х судов 5-го разряда (4-й уровень квалификаци и)	0%	50%	0%	0%

Телекоммуникации, почтовая связь и радиотехника

Профиль исследуемых организаций

Распределение организаций по численности сотрудников

	Численность работников Вашей организации / Вашего филиала / обособленного подразделения, в %
от 16 до 50 работников	6%
от 51 до 100 работников	4%
от 101 до 250 работников	15%
от 251 до 1 000 работников	17%
от 1 001 до 5 000 работников	47%
более 5 000 работников	11%

Распределение организаций по этапу жизненного цикла

	Как бы Вы охарактеризовали этап развития Вашей организации / Вашего филиала / обособленного подразделения?, в %
Этап активного роста и развития	4,2%
Этап стабильной работы	79,2%
Этап кризиса и спада	8,3%
Затрудняюсь ответить	8,3%

Наличие / отсутствие особого требования к организациям по применению профессиональных стандартов

	Относится ли Ваша организация к перечню организаций, для которых установлены особые требования по применению профессиональных стандартов?, в %
Да	21%
Нет	69%
Затрудняюсь ответить	10%

Практики тарифной системы оплаты труда и её аналогов в организациях

	Применяется ли в деятельности Вашей организации / Вашего филиала / обособленного подразделения тарифная система оплаты труда (ЕТКС/ЕТС/ПКГ) или ее аналоги (грейды и др.)?, в %
Да, применяется на основе ЕТКС/ЕТС/ПКГ	22%

Да, применяется собственная (корпоративная) тарифная система	33%
Да, применяется на основе профессиональных стандартов и квалификаций	0%
Нет, не применяется тарифная система оплаты труда	26%
Затрудняюсь ответить	11%

Приоритетные квалификации

Рейтинг востребованности квалификаций

	Количество упоминаний квалификаций, в %
Инженер	13%
Инженер VoIP	10%
Инженер по эксплуатации и обслуживанию телекоммуникационного оборудования	10%
Специалист технической поддержки	10%
Инженер по управлению (администрированию) коммутационного оборудования	6%
Инженер по эксплуатации и обслуживанию сетей доступа	6%
Инженер связи	6%
Инспектор по кадрам	6%
Системный администратор	6%

Оценка работодателей по приоритетным квалификациям

	Количество упоминаний как массовой квалификацией, в %	Количество упоминаний как дефицитной квалификацией, в %	Количество упоминаний как ключевой квалификацией, в %
Инженер VoIP	0,0%	100,0%	100,0%
Инженер связи	0,0%	66,7%	66,7%
Инженер	66,7%	0,0%	66,7%
Инженер по эксплуатации и обслуживанию абонентского оборудования	100,0%	0,0%	33,3%

Текущий спрос на рынке труда

Характеристика спроса, выборочная совокупность

	Количество работающих по квалификации	Количество дефицитных сотрудников	Суммарный спрос
Инженер связи	685	3	688
Инженер	444	20	464
Монтажник телекоммуникацио нного оборудования	196	36	232
Оператор на входящую линию	108	10	118
Инженер по эксплуатации и обслуживанию абонентского оборудования	100	3	103
Инженер по электронной технике	85	11	96
Монтажник радиоэлектронной аппаратуры и приборов	34	5	39
Инженер VoIP	11	7	18

Описание квалификаций с точки зрения рынка труда

Описание трудовых функций Квалификации «Инженер по управлению (администрированию) коммутационного оборудования»

	Упоминание трудовой функции, %
Поддержка программного обеспечения, программирование	100%
Администрирование процессов/ документооборота	50%
Внедрение технологических процессов	50%
Ремонт механизмов, настройка оборудования	50%

Описание общепрофессиональных компетенций Квалификации «Инженер по управлению (администрированию) коммутационного оборудования»

	Средняя оценка значимости (от 1 до 5)
Работа в коллективе	4,5
Самоорганизация	4,0
Решение проблем	4,0
Применение информационно-коммуникационных технологий	4,0
Деловая коммуникация	4,0
Инициативность	3,5
Приоритизация	3,0
Мобильность	3,0
Самообразование	3,0
Обучение других	3,0
Лидерство	2,5
Междисциплинарный подход	2,5
Поиск и структурирование информации	2,5
Кризис-менеджмент	2,0
Межкультурная коммуникация	2,0

Описание трудовых функций Квалификации «Инженер VoIP»

	Упоминание трудовой функции, %
Работы в сфере коммуникационных услуг	100%
Испытания, исследования, нормоконтроль	67%
Поддержка программного обеспечения, программирование	33%

Описание общепрофессиональных компетенций Квалификации «Инженер VoIP».

	Средняя оценка значимости (от 1 до 5)
Решение проблем	5,0
Приоритизация	5,0
Мобильность	5,0
Поиск и структурирование информации	5,0
Применение информационно-коммуникационных технологий	5,0
Междисциплинарный подход	4,7
Самоорганизация	4,0
Работа в коллективе	4,0
Деловая коммуникация	4,0

Межкультурная коммуникация	4,0
Самообразование	4,0
Обучение других	4,0
Лидерство	3,0
Инициативность	3,0
Кризис-менеджмент	1,3

Описание трудовых функций Квалификации «Инженер связи»

	Упоминание трудовой функции, %
Ремонт механизмов, настройка оборудования	100%
Взаимодействие с клиентами, развитие клиентской базы	50%
Технологический процесс, контроль, эксплуатация оборудования	50%
Техподдержка	50%

Описание общепрофессиональных компетенций Квалификации «Инженер связи»

	Средняя оценка значимости (от 1 до 5)
Решение проблем	5,0
Применение информационно-коммуникационных технологий	5,0
Самоорганизация	4,5
Работа в коллективе	4,5
Мобильность	4,0
Инициативность	4,0
Деловая коммуникация	4,0
Самообразование	4,0
Межкультурная коммуникация	3,5
Обучение других	3,0
Кризис-менеджмент	2,5
Приоритизация	2,5
Поиск и структурирование информации	2,5
Междисциплинарный подход	2,0
Лидерство	1,0

Активность рынка труда по повышению квалификации сотрудников

Практики дополнительного обучения

	Инструктаж работника	Практика наставничества	Лекции, семинары, мастер-классы, тренинги	Корпоративное обучение	Обучение в образовательных организациях
Инженер	100%	100%	25%	0%	50%
Инженер VoIP	100%	0%	0%	0%	67%
Инженер по эксплуатации и обслуживанию абонентского оборудования	67%	33%	33%	33%	33%
Специалист технической поддержки	100%	0%	0%	0%	0%
Инженер связи	100%	100%	100%	100%	50%
Инженер по эксплуатации и обслуживанию сетей доступа	50%	50%	50%	50%	50%
Системный администратор	50%	0%	0%	0%	50%
Инженер по управлению (администрированию) коммутационного оборудования	50%	50%	0%	0%	50%

Практики привлечения молодых специалистов

	Количество упоминаний практики, в %
Организовываем стажировку, принимаем на производственную практику	80%

Поиск кандидатов через сервисы интернет-рекрутмента (hh.ru, superjob.ru и т.д.)	77%
Принимаем участие в днях карьеры, ярмарках вакансий	53%
Поиск кандидатов по рекомендации родственников, знакомых, коллег	47%
Работники преподают в образовательных учреждениях	30%
Разрабатываем учебные программы совместно с образовательными учреждениями	30%
Субсидируем обучение с обязательством дальнейшего трудоустройства	27%
Организовываем научно-исследовательские конкурсы среди студентов, выпускников и молодых работников	17%
Ищем кандидатов среди работников конкурентов	13%

Факторы, влияющие на повышение заработной платы работников

	Успешное прохождение Независимой оценки квалификации	Повышение квалификации	Стаж в соответствии с квалификацией	Наличие общепрофессиональных компетенций
Инженер	0%	75%	100%	100%
Инженер VoIP	0%	0%	100%	67%
Инженер по эксплуатации и обслуживанию абонентского оборудования	0%	33%	33%	33%
Специалист технической поддержки	0%	0%	100%	0%
Инженер связи	0%	100%	100%	100%
Инженер по эксплуатации и обслуживанию сетей доступа	0%	50%	50%	0%
Системный администратор	0%	0%	0%	50%
Инженер по управлению (администрированию) коммутационного оборудования	50%	50%	100%	100%