



Национальное агентство
развития квалификаций

РЕЗУЛЬТАТЫ МОНИТОРИНГА РЫНКА ТРУДА ПО 3 ОТРАСЛЯМ В 2023 ГОДУ



ОГЛАВЛЕНИЕ

ВВЕДЕНИЕ.....	2
I. РЕЗУЛЬТАТЫ ПРОВЕДЕНИЯ ОПРОСА РАБОТОДАТЕЛЕЙ В ОТРАСЛИ ЖИЛИЩНО-КОММУНАЛЬНОГО ХОЗЯЙСТВА	4
Информация об организациях, принявших участие в опросе	4
Потребность работодателей отрасли ЖКХ в квалифицированных кадрах.....	7
Востребованность независимой оценки квалификации.....	19
Практики восполнения квалификационного дефицита.....	24
Дополнительный блок вопросов по ситуации на рынке труда по видам профессиональной деятельности в жилищно-коммунальном хозяйстве	30
II. РЕЗУЛЬТАТЫ ПРОВЕДЕНИЯ ОПРОСА РАБОТОДАТЕЛЕЙ В ОТРАСЛИ «ФИНАНСЫ И КРЕДИТ».....	53
Информация об организациях, принявших участие в опросе	54
Потребность работодателей финансовой отрасли в квалифицированных кадрах	56
Востребованность независимой оценки квалификации.....	66
Практики восполнения квалификационного дефицита.....	71
III. РЕЗУЛЬТАТЫ ПРОВЕДЕНИЯ ОПРОСА РАБОТОДАТЕЛЕЙ В ОТРАСЛИ СЕЛЬСКОГО ХОЗЯЙСТВА	81
Информация об организациях, принявших участие в опросе	81
Потребность работодателей отрасли сельского хозяйства в квалифицированных кадрах	83
Востребованность независимой оценки квалификации.....	94
5.4 Практики восполнения квалификационного дефицита.....	99
ЗАКЛЮЧЕНИЕ	107

ВВЕДЕНИЕ

Одной из основных задач, поставленных перед Национальным советом при Президенте Российской Федерации по профессиональным квалификациям, является «разработка предложений президенту Российской Федерации по определению приоритетных направлений государственной политики в сфере подготовки высококвалифицированных кадров и в сфере создания системы профессиональных квалификаций в Российской Федерации». Для ее решения в соответствии с указом Президента Российской Федерации от 16 апреля 2014 г. № 249 «О Национальном совете при Президенте Российской Федерации по профессиональным квалификациям» советы по профессиональным квалификациям были наделены различными полномочиями, в том числе по проведению мониторинга рынка труда.

Основанием для проведения мониторинговых исследований АНО «Национальное агентство развития квалификаций» 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.

Мониторинг рынка труда 3 отраслей, проведенный в 2023 году, является продолжением ежегодных (начиная с 2018 года) системных исследований по мониторингу рынка труда в квалификационном разрезе в различных областях профессиональной деятельности с помощью социологического и экспертных опросов. Экспертные опросы работодателей проводятся по соответствующему запросу в рамках мониторинга рынка труда в целях удовлетворения потребности советов по профессиональным квалификациям в дополнительной информации для обеспечения своей деятельности.

Мониторинг рынка труда 2023 года проведен по 3 отраслям (жилищно-коммунальное хозяйство, сельское хозяйство и финансы и кредит) с использованием модуля «Мониторинг рынка труда (жизненного цикла квалификаций)» программно-методического комплекса «Разработка квалификаций».

Важным аспектом при подготовке к проведению мониторинга рынка труда является ежегодная актуализация методического инструментария с учетом результатов экспертного опроса специалистов советов по профессиональным квалификациям по проекту инструментария, подготовленного Национальным агентством, определения потребностей СПК в дополнительной информации для формирования дополнительного отраслевого блока вопросов.

I. РЕЗУЛЬТАТЫ ПРОВЕДЕНИЯ ОПРОСА РАБОТОДАТЕЛЕЙ В ОТРАСЛИ ЖИЛИЩНО-КОММУНАЛЬНОГО ХОЗЯЙСТВА

Жилищно-коммунальное хозяйство в России (далее – ЖКХ) представляет собой широкий спектр взаимосвязанных видов деятельности в сфере услуг, направленных на создание комфортной среды для проживания, улучшения качества жизни населения.

Стратегия развития строительной отрасли и жилищно-коммунального хозяйства Российской Федерации на период до 2030 г. с прогнозом до 2035 г. (утверждена распоряжением Правительства Российской Федерации от 31 октября 2022 г. № 3268-р) предусматривает ряд мероприятий, направленных на решение основных проблем в ЖКХ, в том числе задач развития системы профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации кадров для нужд отрасли жилищно-коммунального хозяйства; повышение уровня компетенций руководителей и специалистов предприятий жилищно-коммунального хозяйства, профильных ведомств; введение механизма систематического мониторинга прогнозирования кадровой потребности.

В данном разделе проанализированы результаты мониторинга рынка труда в жилищно-коммунальном хозяйстве, спрос и предложение на рынке работников определенных квалификаций, профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации кадров, потребности в дополнительном профессиональном образовании и независимой оценке квалификации и др.

Информация об организациях, принявших участие в опросе

В мониторинге рынка труда в 2023 году в отрасли жилищно-коммунального хозяйства, проведенного Национальным агентством при содействии Совета по профессиональным квалификациям в жилищно-коммунальном хозяйстве (далее – СПК ЖКХ), приняла участие 1 291 отраслевая организация, что является репрезентативной выборкой.

Участие организаций отрасли ЖКХ в мониторинге рынка труда, проведенном Национальным агентством в предыдущие годы, было не столь активно: в 2019 г. участие приняли 116 организаций, а в 2020 г. немногим больше – 139 организаций (далее – организации – участники опроса работодатели – участники опроса).

В 2023 г. заинтересованность в получении актуальной информации о рынке труда в отрасли жилищно-коммунального хозяйства не только СПК ЖКХ, но и профильного министерства – Минстроя России, позволили обеспечить широкий охват организаций ЖКХ в опросе.

По формам собственности работодатели – участники опроса распределились следующим образом: преимущественно приняли участие работодатели частных организаций, таких как открытые, публичные или закрытые акционерные общества, что составило около половины организаций работодатели – участники опроса участников опроса в отрасли ЖКХ, 38 % приходится на государственные унитарные/муниципальные предприятия жилищно-коммунального хозяйства.

На рисунке 1 представлено распределение всех организаций – участников опроса в отрасли ЖКХ по формам собственности.



Рисунок 1. Распределение по форме собственности организаций – участников опроса (в % от ответивших организаций)

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 – участников опроса представлены малыми предприятиями, включая микропредприятия, и средними предприятиями – 80 % (рисунок 2). Такое распределение типично и наблюдалось в прошлые годы при проведении мониторинга рынка труда, что отражает специфику отрасли.

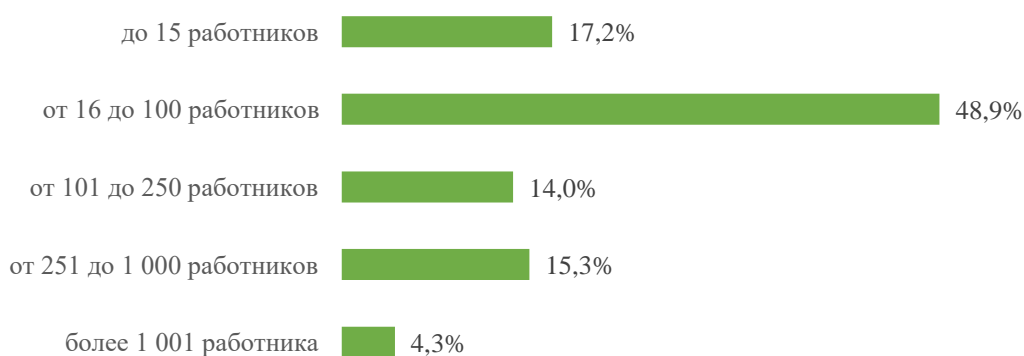


Рисунок 2. Распределение численности работников организаций – участников опроса (в % от ответивших организаций)

В опросе приняли участие 70 субъектов Российской Федерации. Наиболее активное участие в опросе наблюдалось среди организаций отрасли ЖКХ Московской области (200 организаций), Пермского (62 организации) и Красноярского краев (61 организация), Смоленской (58 организаций) и Кемеровской (56 организаций) областей.

Далее рассмотрим результаты опроса по основному блоку анкеты мониторинга рынка труда.

Потребность работодателей отрасли ЖКХ в квалифицированных кадрах

Потребность в работниках является важной составляющей рынка труда и обеспечения занятости населения в различных отраслях экономики, в том числе и жилищно-коммунальном хозяйстве.

Для получения информации о потребности в квалифицированных кадрах работодателям было предложено ответить на следующие вопросы, дающие представление о кадровой потребности организации: возможные изменения в структуре организации, высвобождение работников, спрос на кадры различных квалификаций, появление новых квалификаций в связи с внедрением современных технологий, а также необходимые цифровые компетенции работников.

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

Полученные данные свидетельствуют о том, что за 6 месяцев до начала опроса не наблюдалось высвобождение работников в 77 % организаций ЖКХ. В других организациях объемы высвобождения были незначительны и происходили не только в связи с изменениями в деятельности организации, но и по другим причинам, характеризующим процесс движения кадров (уход на пенсию, увольнение по собственному желанию, уход в декретный отпуск и т. д.). Чуть меньше четверти работодателей отметили наименования квалификаций работников, которые выбыли из организации (18 %).

За последние 6 месяцев из организаций в отрасли ЖКХ было высвобождено больше всего работников, имеющих сквозные (межотраслевые) квалификации – «Водитель автомобиля» (11,2 %), «Юрист/юрисконсульт» (7,6 %), «Бухгалтер (5-й уровень квалификации)» (6,7%), и специфичные для сферы ЖКХ – «Электрогазосварщик» (9 %), «Машинист (кочегар) котельной» (7,2 %) и «Слесарь-ремонтник 4-го разряда (3-й уровень квалификации)» (6,7 %) (рисунок 3).

Возможно предположить, что основной причиной высвобождения работников стало увольнение по собственному желанию в связи с низким уровнем заработной платы, что является одной из объективных характеристик рынка труда в отрасли ЖКХ, и переход в другие отрасли, где наблюдается расширение, перепрофилирование производств в связи с санкционным давлением и более высокий уровень заработной платы.

Процессы высвобождения учитывают региональную специфику деятельности, что не подлежит анализу, т. к. не является предметом настоящего исследования.

Такие причины высвобождения, как переезд работников на новое место жительства, оптимизация численности персонала, омоложение коллектива, не являются причинами высвобождения работников в отрасли ЖКХ, по данным опроса.

Кроме того, в рассматриваемый период в области ЖКХ, как и в ряде других отраслей экономики, наблюдается отток рабочей силы из-за рубежа, работающей на позициях дворников, слесарей и др., вследствие удешевления рубля.

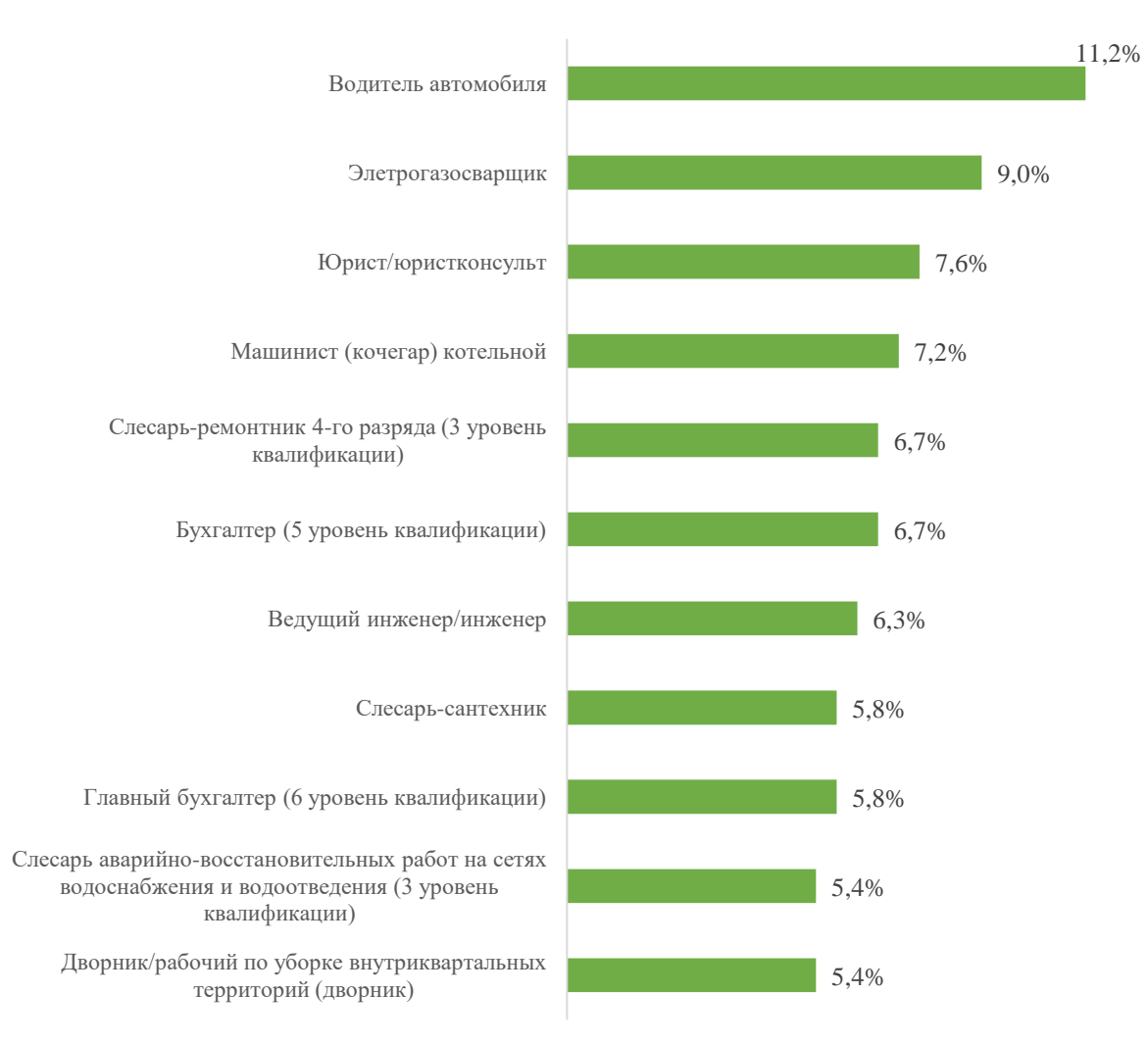


Рисунок 3. Квалификации (уровень квалификации или категория должности), по которым произошло высвобождение работников за последние 6 месяцев (количество упоминаний квалификаций, % от ответов)

Что касается найма работников, то, по данным опроса, среди востребованных квалификаций, по которым работодатели планировали наем работников в ближайшей перспективе (1–3 года), преимущественно названы специфичные для ЖКХ квалификации рабочих: «Слесарь-ремонтник 4-го разряда (3-й уровень квалификации)» (8,8 %), «Слесарь-сантехник» (8,3 %) (рисунок 4).

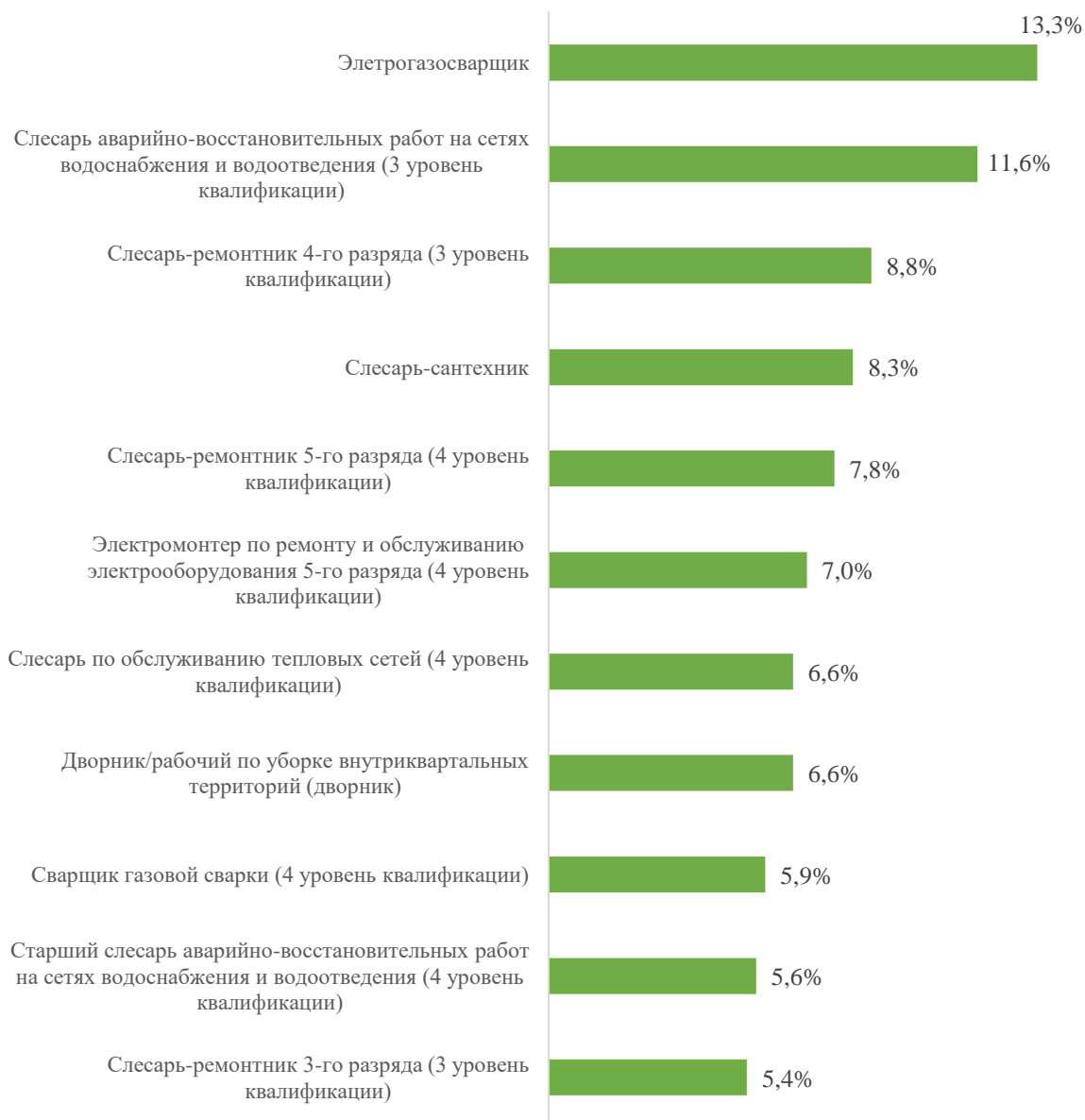


Рисунок 4. Востребованность квалификаций, связанных непосредственно со спецификой области профессиональной деятельности, в ближайшие 1–3 года (количество упоминаний квалификаций, % от ответов)

Работодатели – участники опроса отметили, что ведут поиск работников с такими квалификациями, как: «Слесарь аварийно-восстановительных работ на сетях водоснабжения и водоотведения (3-й уровень квалификации)», «Электрогазосварщик», «Слесарь-ремонтник 5-го разряда (4-й уровень квалификации)», «Слесарь-ремонтник 4-го разряда (3-й уровень квалификации)» (7 %) и др. (рисунок 5).

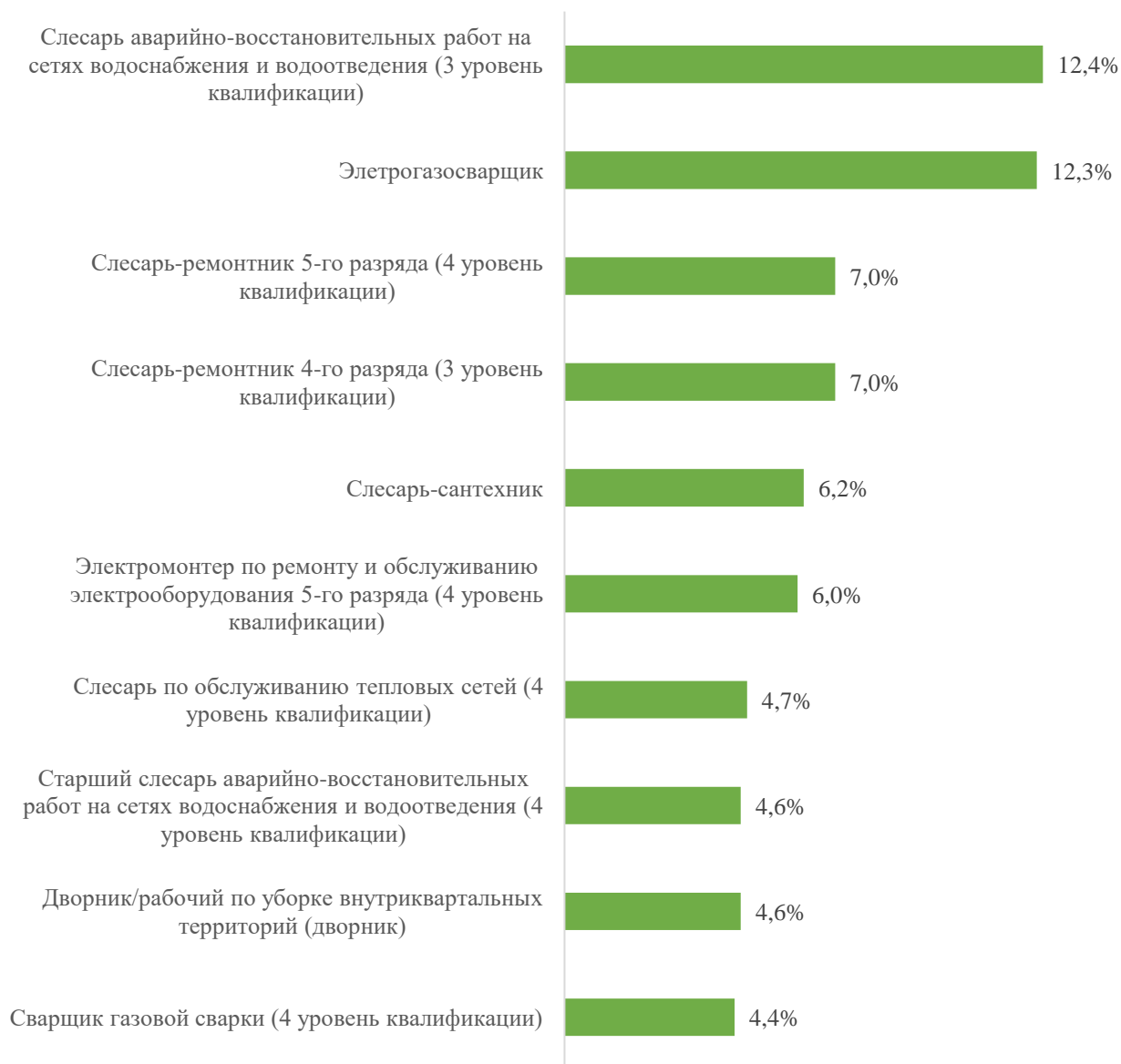


Рисунок 5. Перечень специфичных для области профессиональной деятельности квалификаций, по которым организация ищет работников на данный момент для трудоустройства на свободные рабочие места (вакантные должности) (количество упоминаний квалификаций, % от ответов)

Наличие квалификаций «Электрогазосварщик», «Слесарь аварийно-восстановительных работ на сетях водоснабжения и водоотведения (3-й уровень квалификации) и «Слесарь-ремонтник 4-го разряда (3-й уровень квалификации)» наблюдается как среди часто «высвобождаемых», так и среди «планируемых к найму» в ближайшее время, что может объясняться нехваткой работников по причине текучести кадров данных квалификаций.

Рассмотрим потребность в кадрах по профессиональным группам (рисунок 6). Серьезной проблемой для отрасли ЖКХ на протяжении многих лет является дефицит квалифицированных рабочих, который по результатам опроса наблюдается у 57,6 % организаций. На втором месте в кадровом обеспечении отмечается потребность в техническом и обслуживающем персонале – 36,1 %. На долю неквалифицированных рабочих приходится немногим меньше – 30,6 %.

Потребность в специалистах среднего звена (начальник отдела, участка (смены), цеха) составляет 12,7 %. Что касается специалистов высшей квалификации, занятых в подразделениях, отвечающих за основную деятельность, то потребность в них составляет 8,7 % (рисунок 6). В руководящем составе не наблюдается значительных объемов 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 в отрасли ЖКХ, заявили 16,2 % организаций – участников опроса.



Рисунок 6. Профессиональные группы работников, в которых чаще всего организация испытывает кадровую потребность (в % от ответивших организаций)

Как во многих отраслях экономики, одной из основных проблем, связанных с трудностями поиска работников на вакантные места, у работодателей в ЖКХ является низкая привлекательность рабочих мест, обусловленная низким уровнем оплаты труда, который не устраивает соискателей, т. к. в российской практике основным критерием престижности профессии является уровень оплаты труда, и тяжелые и вредные (опасные) условия труда в ряде направлений деятельности. Так, по результатам опроса

55,9 % работодателей отметили, что основной проблемой подбора персонала является низкий уровень заработной платы.

Отсутствие соискателей по требуемым профессиям/специальностям, которое отметили 42,7 % работодателей, также является следствием низкого престижа отраслевых профессий, низким уровнем профессиональной культуры кадров в отрасли, отсутствием популяризации в организациях ЖКХ новых технологий, оборудования и материалов, а также лучших практик управления отраслевыми предприятиями¹.

Недостаточный уровень профессиональной подготовки у соискателей для занятия свободной позиции в организации отметили 17 % работодателей – участников опроса, 15,5 % – тяжелые условия труда, которые являются непривлекательными для соискателей.

Отсутствие у соискателей *soft skills* (общие профессионально-личностные характеристики, которые оказывают влияние на осуществление профессиональной деятельности и ее результаты) не является важным фактором при подборе персонала в отрасли ЖКХ, преимущественно такое требование при оценке кандидатов рассматривается на должности руководящего состава – 1,7 %.

По «сквозным» (межотраслевым) квалификациям, относящимся к финансовой деятельности в организациях ЖКХ, работодателями отмечена потребность прежде всего в работниках с квалификациями «Главный бухгалтер» (4,2 %) и «Специалист по внутреннему контролю» (0,9 %) и др. (рисунок 7).

¹ Чернышов Л. Н. Инновационные инструменты повышения качества подготовки кадров для сферы ЖКХ. URL: <http://statya-chernyshova-10-2022.pdf>.



Рисунок 7. Потребность в работниках квалификаций, относящихся к финансовой деятельности организации, для трудоустройства на свободные рабочие места (вакантные должности) в ЖКХ (в % от ответивших организаций)

Функционирование ЖКХ невозможно без повсеместного внедрения передовых инновационных технологий. Это требует бурного роста индустрии знаний, привлечения в административную и производственно-хозяйственную сферы деятельности муниципальных образований большого числа высокообразованных специалистов, в которых отрасль испытывает острый дефицит.

Внедрение новых технологий, автоматизации и цифровизации формирует качественно новые требования к компетенциям кадрового состава организаций ЖКХ.

В последнее время российские компании столкнулись с весьма серьезной нехваткой кадров в области информационных технологий. Такая ситуация типична и для ЖКХ, что подтверждается результатами опроса. Трудности в подборе персонала были отмечены работодателями по новым квалификациям, связанным с внедрением современных технологий, а именно:

«Специалист (эксперт) по информационной безопасности», «Программист», «Специалист в сфере закупок», «Инженер АСУиТП (автоматизации)» (7,8 %). (рисунок 8).



Рисунок 8. Перечень новых квалификаций, связанных с внедрением современных технологий, по которым затруднительно найти подходящих работников (количество упоминаний квалификаций, % от ответов)

При этом, по результатам анализа полученных в результате опроса ответов, работодатели к основным необходимым профессиональным компетенциям (знаниям, умениям и навыкам) работников ЖКХ, связанным преимущественно с цифровой трансформацией (цифровизацией), отнесли следующие компетенции (в % от ответивших организаций):

- цифровая грамотность и безопасность, подразумевающая знание, как устроены современные технологии, и умение безопасно ими пользоваться, – 22,9 %;

- компетенции по разработке инженерных решений, включающие способность применять необходимые теоретические и практические методы, а также достижения передовой инженерной мысли при решении комплексных инженерных проблем, – 15,5 %;

- бережливое производство (управление производственным процессом, основанное на постоянном стремлении к устранению всех видов потерь, что

предполагает вовлечение в процесс оптимизации бизнеса каждого сотрудника и максимальную ориентацию на потребителя) – 11,7 %;

– развитие организационной культуры (применение технологий формирования, управления, изменения функциональных процессов и системы цифровых ценностей, норм и правил поведения персонала, нацеленных на повышение результативности организации в условиях цифровой трансформации) – 9,2 %;

– управление цифровым развитием организации (применение методов и инструментов стратегического, тактического и оперативного управления внедрением и развитием цифровых технологий, услуг, инфраструктуры) – 7,4 %;

– развитие ИТ-инфраструктуры – 7,1 %;

– разработка, тестирование и внедрение ИТ-решений / цифровых технологий – 6,5 %.

Востребованность в таких компетенциях является актуальной в условиях развития цифровизации экономики в стране и построения структуры организации с новыми подходами к управлению.

Также представляет интерес оценка работодателями – участниками опроса необходимости наличия у работников их организации тех или иных профессиональных компетенций (знаний, умений и навыков), преимущественно связанных с цифровой трансформацией. Работодателям было предложено дать оценку профессиональных компетенций по 5-балльной шкале от практического отсутствия необходимости в компетенции до высокой необходимости в наличии той или иной компетенции (рисунок 9). Так, наиболее высоко работодатели – участники опроса оценили необходимость наличия у работников профессиональных компетенций в области бережливого производства (3,7 балла) и разработки инженерных решений (3,7 балла).

Немного меньшая оценка, тем не менее показывающая важность для работодателей их наличия у работников, дана компетенциям, связанным с компьютерными и цифровыми технологиями, таким как использование и

защита данных (3,35 балла), развитие ИТ-инфраструктуры (3,33 балла), управление и использование данных (3,26 балла) и цифровая грамотность и безопасность (3,22 балла).



Рисунок 9. Оценка работодателями необходимости наличия профессиональных компетенций (знаний, умений и навыков) у работников, связанных преимущественно с цифровой трансформацией (среднее значение)

Необходимо отметить, что в сфере ЖКХ прослеживается такая же тенденция оценки работодателями профессиональных компетенций работников, связанных преимущественно с цифровой информацией, как и в целом по обследованным в ходе мониторинга рынка труда 2023 года отраслям экономики.

В отрасли ЖКХ отмечается острая нехватка квалифицированных кадров. Так, по данным Минстроя России дефицит кадров в 2023 году в ЖКХ составляет около 90 тысяч человек². Следует отметить, что дефицит профессиональных кадров обусловлен низкой привлекательностью рабочих мест и связан с недостаточным уровнем развития системы профессиональной подготовки кадров для нужд ЖКХ.

Современное состояние отрасли ЖКХ, наличие элементов кризисных явлений диктуют особые требования к развитию ее кадрового потенциала, в основе которого лежит не только профессиональная подготовка, переподготовка, но и проверка компетенций работников различными способами, а именно путем аттестации персонала и независимой оценки квалификации (далее – НОК).

Востребованность независимой оценки квалификации

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

По результатам опроса работодателей отрасли ЖКХ (рисунок 10), самыми популярными способами проверки профессиональных компетенций (умений, знаний, навыков) работников в организациях являются оценка квалификации работников на право допуска к работе (за исключением НОК) (37 %) и аттестация работников, инициированная работодателем (35,7 %), далее идет обязательная периодическая аттестация некоторых категорий работников (25,4 %), а независимая оценка квалификации находится на пятом

² Подвигина Е. Минстрой прокомментировал нехватку кадров в строительстве и ЖКХ // Lenta.ru, 09.03.2023. URL: <https://lenta.ru/news/2023/03/09/golod/>.

месте по популярности. Почти треть работодателей (24,3 %) отвечала, что вообще не проводит оценку персонала.

По результатам опроса, каждая десятая организация-участник опроса направляет своих работников на независимую оценку квалификации.

При этом почти половина работодателей ЖКХ (49 %) отметили, что не направляют и не планирует направлять работников на прохождение НОК. Только в планах 9 % работодателей направлять своих работников на независимую оценку квалификации.

Результаты прохождения НОК используются работодателями для допуска работника к определённым видам работ (7,7 %), подтверждения уровня квалификации работника (5,8 %), перемещения работника на другую квалификацию или должность (2,2 %). Чуть менее 1 % работодателей используют результаты НОК при приеме на работу.



Рисунок 10. Способы оценки профессиональных компетенций (умений, знаний, навыков) работников, используемые в организации (в % от ответивших организаций)

В основном на НОК направлялись работники, имеющие квалификации, требующие высшего образования: «Главный инженер по жилищно-коммунальному хозяйству» (6,2 %), «Специалист по организации эксплуатации лифтов (6-й уровень квалификации)» (5,5 %), «Специалист по охране труда (6-й уровень квалификации)» (4,8 %), «Главный инженер

организации, эксплуатирующей многоквартирные дома (6-й уровень квалификации» (рисунок 11).



Рисунок 11. Наименования квалификаций, по которым организация направляла на независимую оценку квалификации (количество упоминаний квалификаций, % от ответов)

На сегодняшний день основной причиной, по которой работодатели сферы ЖКХ не используют НОК (рисунок 12), по результатам опроса, является дополнительная финансовая нагрузка на организацию, что отметили 18,6 % работодателей – участников опроса. Частым вариантом ответа на вопрос о причинах неиспользовании процедуры НОК было указание на уже применяемую в организации процедуру обязательной аттестации в соответствии с законодательством (8,4 %).

По мнению некоторых работодателей, аттестация работников, проводимая работодателем, является наиболее точным способом оценки (7,7 %), а в использовании НОК они не видят преимуществ (7 %).

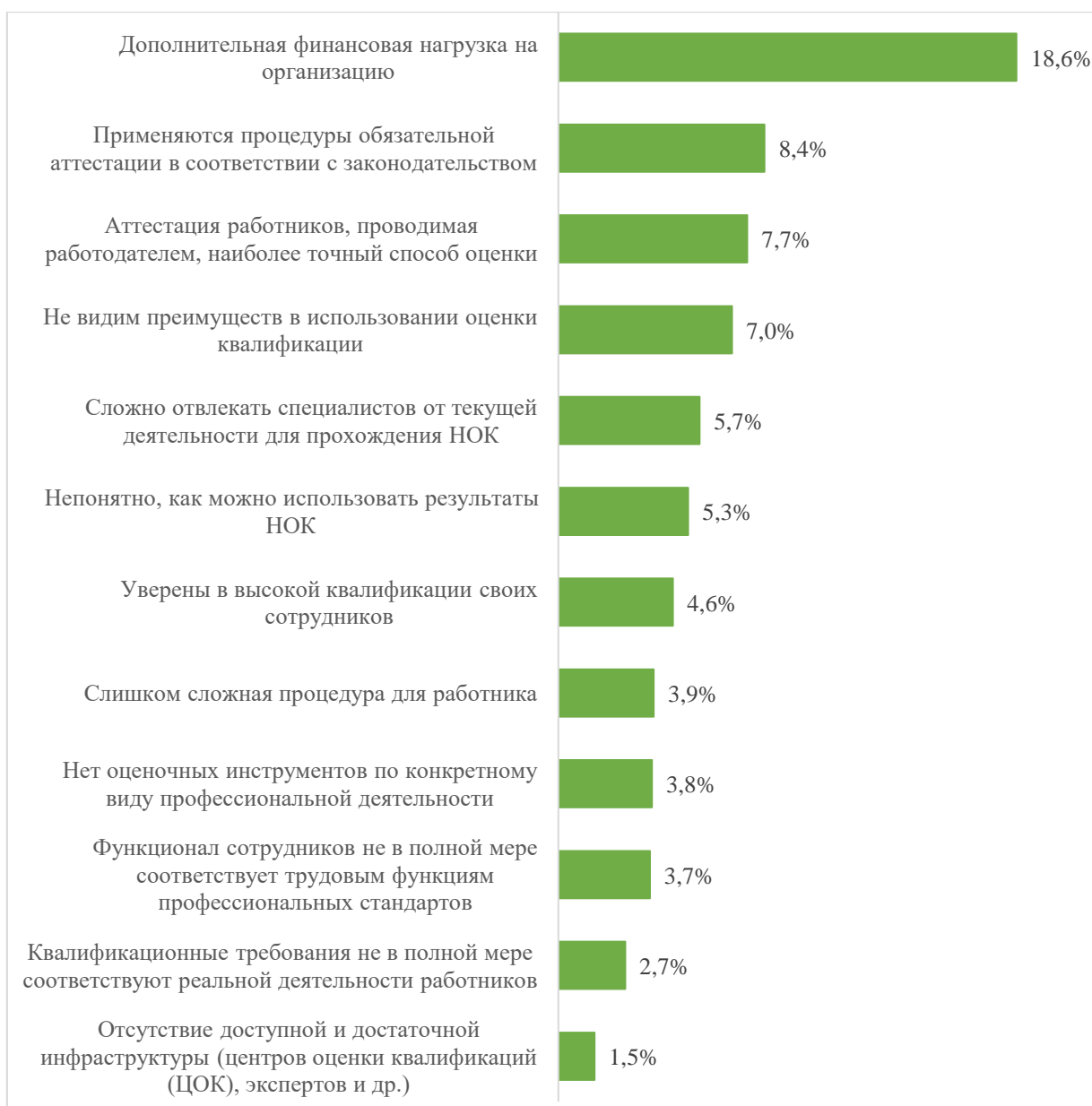


Рисунок 12. Причины, по которым организация не использует процедуру независимой оценки квалификации (НОК) для оценки уровня квалификации своих работников?» (в % от ответивших организаций)

Те работодатели, которые применяют на практике в оценке квалификации персонала механизмы НОК, отметили возможный положительный эффект для своей организации, а именно: повышение производительности и качества труда (13,2 %), снижение числа несчастных случаев на производстве (6,8 %), уменьшение текучести кадров (6,3 %) (рисунок 13).



Рисунок 13. Возможные эффекты для организации от использования независимой оценки квалификации (в % от ответивших организаций)

Практики восполнения квалификационного дефицита

Далее проведем анализ информации о практиках восполнения кадрового дефицита, дефицита знаний, умений и навыков соискателей, принимаемых работодателями на работу, а также профессионального обучения работников.

Только 15 % организаций – участников опроса отметили отсутствие проблем с недостатком профессиональных компетенций (знаний, умений и навыков) у их работников.

64 % работодателей отметили наличие проблемы недостатка профессиональных компетенций (знаний, умений и навыков) у работников, которые они решают при помощи обучения, повышения профессиональных умений работников.

По различным причинам, включая отсутствие возможности финансирования за счет средств организации повышения квалификации или переподготовки работников, 14 % работодателей – участников опроса ищут замену таким работникам.

Среди мероприятий по восполнению дефицита знаний и умений работников работодатели – участники опроса отметили, что наиболее часто в их практике используются повышение квалификации (38,7 %); профессиональная переподготовка (27,6 %); реализуется система наставничества (21,8 %) (рисунок 14).



Рисунок 14. Мероприятия по восполнению дефицита профессиональных компетенций (знаний, умений и навыков) работников в различных отраслях и в сфере ЖКХ (в % от ответивших организаций)

Необходимость наличия общепрофессиональных и личностных компетенций для работников организации работодатели оценивали по шкале от 1 до 5, где 1 – нет необходимости в наличии такой компетенции, а 5 – очень высокая необходимость в наличии такой компетенции (рисунок 15).

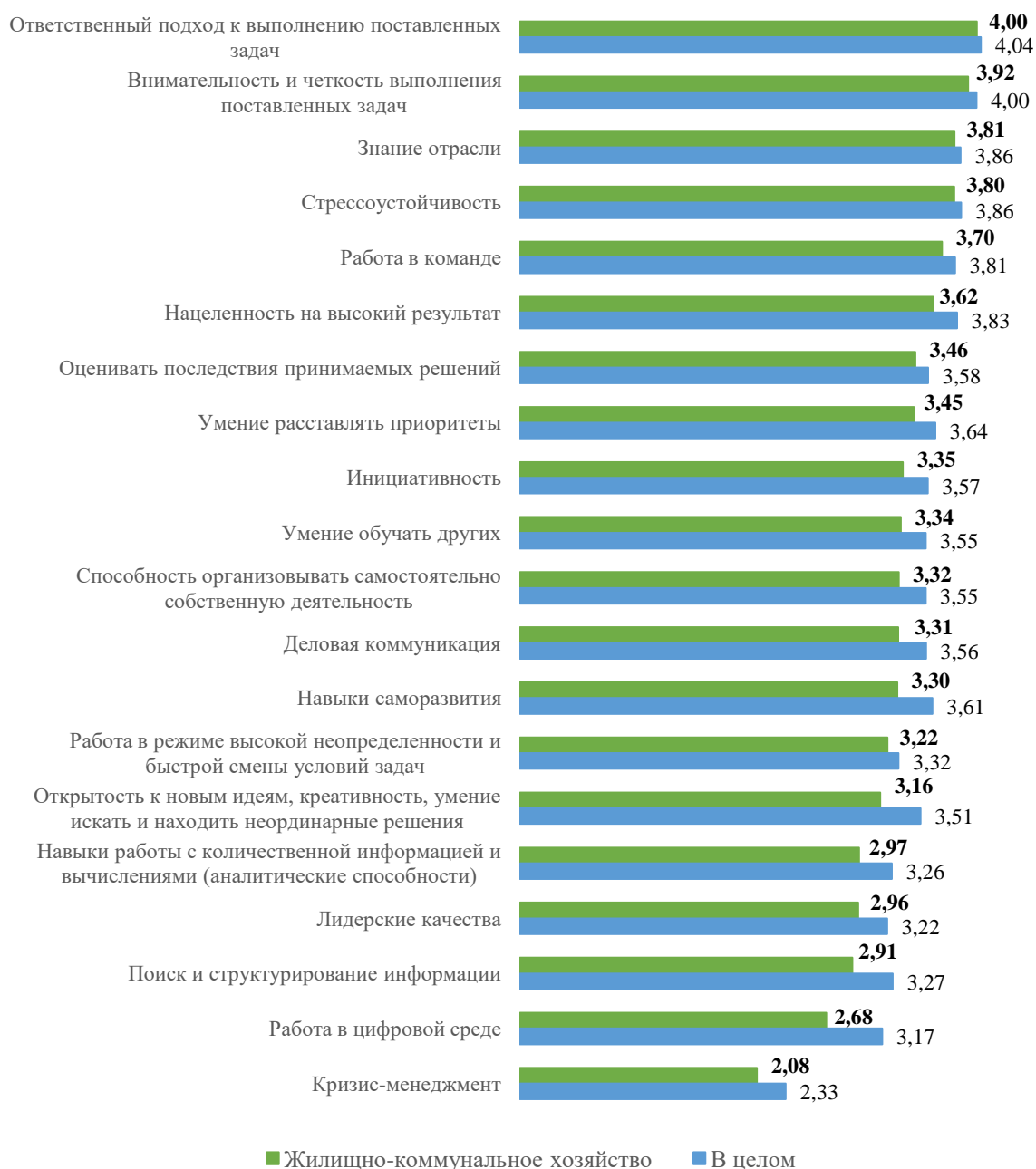


Рисунок 15. Оценка работодателями необходимости наличия общепрофессиональных и личностных компетенций для работников организации (среднее значение)

Ответственный подход к выполнению поставленных задач (4 балла), внимательность и четкость выполнения поставленных задач (3,92 балла), знание отрасли (3,81 балла) и стрессоустойчивость (3,80 балла) названы работодателями среди основных востребованных общепрофессиональных и личностных компетенций работников как в отрасли ЖКХ, так и по различным отраслям экономики.

Больше трети работодателей (38 %) отрасли ЖКХ отмечают, что существует потребность в дополнительном профессиональном обучении своих работников, и чуть меньше половины организаций (40 %) не нуждаются в их обучении.

Среди основных ограничений и препятствий, возникающих у работодателей – участников опроса при реализации планов направления сотрудников на дополнительное профессиональное обучение, названы слишком большие финансовые затраты работодателя на обучение (23,5 %), отрыв работников от работы (16,3 %) и удаленность мест обучения (9,7 %) (рисунок 16).



Рисунок 16. Основные ограничения и препятствия, которые возникают в организации при реализации планов направления сотрудников на дополнительное профессиональное обучение (в % от ответивших организаций)

Наиболее предпочтительными формами обучения персонала для работодателей в организациях ЖКХ являются повышение квалификации (25,5 %) и профессиональная переподготовка (18,2 %). Далее по предпочтению идут обучение на рабочем месте (наставничество) (14,9 %),

профессиональная подготовка (12,5 %) и использование онлайн-курсов (11,1 %). Обучение в корпоративном университете (институте) отметили 1,9 % работодателей.

Примерные наименования программ обучения, которые необходимы для обучения (переобучения / повышения квалификации) работников, представлены на рисунке 17.

Среди наиболее востребованных работодателями отмечены программы обучения, переобучения и повышения квалификации работников, такие как охрана труда и техника безопасности (12,6 %), программа по профессии «Оператор котельной» (11,1 %), безопасность в различных сферах ЖКХ (8,9 %), водоснабжение и водоотведение (6,7 %), управление многоквартирным домом (5,9 %), проведение электронных закупок и торгов (5,9 %).



Рисунок 17. Примерные наименования программ обучения, которые необходимы для обучения (переобучения / повышения квалификации) работников (количество упоминаний программ, % от ответов)

Дополнительный блок вопросов по ситуации на рынке труда по видам профессиональной деятельности в жилищно-коммунальном хозяйстве

К компетенции СПК ЖКХ относится рассмотрение вопросов, касающихся формирования и развития системы профессиональных квалификаций в различных сферах деятельности жилищно-коммунального хозяйства.

Однако на данный момент не всегда уделяется должное внимание развитию и изучению отраслевого (жилищно-коммунального) сегмента национальной системы профессиональных квалификаций.

Национальное агентство развития квалификаций совместно с СПК ЖКХ разработало дополнительный отраслевой блок вопросов, посвященный наиболее востребованным квалификациям, утвержденным в соответствии с отраслевыми профессиональными стандартами. Данный блок вопросов направлен на оценку квалификаций в ЖКХ с точки зрения востребованности в организациях, а также на выявление основных факторов приема на работу и причин текучести кадров по таким квалификациям.

Постоянная разработка и актуализация профессиональных стандартов в отрасли ЖКХ влечет за собой и пересмотр профессиональных квалификаций и их содержания.

Для проведения опроса в рамках дополнительного отраслевого блока СПК ЖКХ были определены следующие виды профессиональной деятельности (далее – ВПД), по которым необходимо получение экспертной оценки:

- благоустройство и озеленение территорий;
- водоснабжение и водоотведение;
- коммунальная энергетика;
- коммунальное электроснабжение;
- управление, обслуживание и ремонт многоквартирного дома (МКД);
- обращение с твердыми коммунальными отходами;
- похоронное дело.

По каждому виду профессиональной деятельности определен перечень квалификаций с указанием уровня квалификации в соответствии с Реестром сведений о проведении независимой оценки квалификации³.

По каждому из вышеназванных ВПД работодателям – участникам опроса предлагалось выбрать квалификации работников организации, утвержденные в соответствии с отраслевыми профессиональными стандартами и оценить их в дальнейшем по характеристикам массовости / дефицитности, критериям приема на работу, причинам текучести данных кадров, уровню образования и возрастному составу.

Наибольшее количество организаций отрасли ЖКХ, принявших участие в опросе, относится к ВПД «Управление, обслуживание и ремонт многоквартирного дома» (522 организации) и «Водоснабжение и водоотведение» (451 организация). На третьем месте по количеству организаций – участников опроса идет ВПД «Коммунальная энергетика» (198 организаций) (рисунок 18).



Рисунок 18. Вид профессиональной деятельности организации (количество организаций)

³ Реестр независимой оценки квалификаций | нок-нарк.рф (nok-nark.ru).

В связи с незначимым количеством организаций – участников опроса по видам профессиональной деятельности «Похоронное дело» и «Коммунальное электроснабжение» анализ по ним по общим оцениваемым параметрам проводить нецелесообразно. Для подробного анализа были определены 5 ВПД. Рассмотрим каждый из них в отдельности.

Для ВПД «**Благоустройство и озеленение территорий**» экспертами СПК ЖКХ был предложен список из 10 наименований квалификаций, из которых в организациях-участниках опроса имеются 9 квалификаций.

Распределение ответов работодателей – участников опроса о наличии в штатной структуре работников по благоустройству и озеленению территорий по квалификациям, утвержденным в соответствии с отраслевыми профессиональными стандартами, представлено на рисунке 19. Большинство занятых в организациях (41 %) – рабочие 2-го уровня квалификации, занимающиеся благоустройством и озеленением.



Рисунок 19. Занятость работников по квалификациям, утвержденным в соответствии с отраслевыми профессиональными стандартами по ВПД «Благоустройство и озеленение территорий» (количество упоминаний квалификаций, % от ответов)

Пять наименований квалификаций, набравших наибольшее количество упоминаний работодателями – участниками опроса (более 5 %), проанализированы по параметрам: дефицитность/массовость, возрастной состав, критерии приема на работу, причины текучести кадров и уровень образования.

Работодателям – участникам опроса было предложено сопоставить названные квалификации с характеристиками массовости, дефицитности и ключевой роли квалификации в организации⁴.

По результатам проведенного анализа выявлено, что квалификации «Рабочий по благоустройству и озеленению (2-й уровень квалификации)» и «Рабочий по благоустройству и озеленению (3-й уровень квалификации)» чаще оценивались в качестве массовых квалификаций (36 и 16 % соответственно).

Квалификация «Инженер по благоустройству и озеленению (6-й уровень квалификации)» одинаково оценена работодателями – участниками опроса как массовая (6,7 %) и дефицитная (6,7 %), т. е. при массовом запросе рынка труда на данную квалификацию поиск работников по ней вызывает затруднения. Так же часто отмечался дефицит (6,7 %) в работниках с квалификацией «Специалист по управлению проектами производства комплекса работ на объектах благоустройства и озеленения (6-й уровень квалификации)».

Основным критерием приема на работу по квалификациям «Рабочий по благоустройству и озеленению (2-й уровень квалификации)» и «Мастер по благоустройству и озеленению (5-й уровень квалификации)» указано наличие опыта работы по замещаемой должности / профессии / квалификации (33 и 14,8 % соответственно для данных квалификаций).

⁴ Массовая – квалификация является одной из наиболее распространенных в организации.

Дефицитная – поиск работников с данной квалификацией затруднителен для организации.

Ключевая – деятельность работников с данной квалификацией имеет ключевую роль для организации.

Для квалификаций «Рабочий по благоустройству и озеленению (3-й уровень квалификации)» и «Инженер по благоустройству и озеленению (6-й уровень квалификации)» одинаково часто указывали, помимо наличия опыта работы (8 и 6,8 % соответственно для данных квалификаций), уровень знаний и умений, выявленных в процессе тестирования при приеме на работу (9,1 и 6,8 % соответственно для данных квалификаций).

Среди причин текучести кадров по квалификации ««Рабочий по благоустройству и озеленению (2-й уровень квалификации)» работодатели указывали чаще всего низкий уровень оплаты труда (25 %) и тяжелые условия труда (12 %).

Следует также отметить, что, по данным Росстата⁵, для отдельных видов деятельности в отрасли ЖКХ характерен довольно высокий удельный вес занятых во вредных и (или) опасных условиях труда (сбор и обработка сточных вод, сбор, обработка и утилизация отходов, ликвидация последствий загрязнений и услуги, связанные с удалением отходов).

Так, например, в деятельности по уборке и обслуживанию, благоустройству ландшафта широко распространен труд мигрантов, и процессы текучести и ротации кадров весьма велики⁶.

Основными причинами текучести кадров по квалификации «Мастер по благоустройству и озеленению (5-й уровень квалификации)» названы также низкий уровень оплаты труда (5,6 %) и наличие других организаций с более высоким уровнем заработной платы (5,6 %). Высококвалифицированные работники с квалификациями «Инженер по благоустройству и озеленению (6-й уровень квалификации)» и «Специалист по управлению проектами производства комплекса работ на объектах благоустройства и озеленения (6-й уровень квалификации)» увольняются из организаций вследствие медленного

⁵ Источник: <https://www.fedstat.ru/indicator/58590>.

⁶ Слободян Е. Как возвращение мигрантов повлияет на сферы ЖКХ, строительства и другие? URL: https://aif.ru/realty/utilities/kak_vozvrashchenie_migrantov_povliyaet_na_sferu_zhkh_stroitelstva_i_drugie.

карьерного роста или его отсутствия (по 4,6 % соответственно для данных квалификаций).

Работники с квалификациями «Рабочий по благоустройству и озеленению (2-й уровень квалификации)» и «Рабочий по благоустройству и озеленению (3-й уровень квалификации)» преимущественно имеют начальное общее, основное общее и среднее общее (37,1 и 11,2 % соответственно для данных квалификаций). Работники с квалификацией «Мастер по благоустройству и озеленению (5-й уровень квалификации)» имеют среднее профессиональное (11,2 %) или высшее образование (7,9 %).

Для работников «Инженер по благоустройству и озеленению (6-й уровень квалификации)» и «Специалист по управлению проектами производства комплекса работ на объектах благоустройства и озеленения (6-й уровень квалификации)» чаще характерно наличие высшего образования (11,2 и 9 % соответственно по данным квалификациям).

Профессиональная переподготовка (5,6 %) в качестве дополнительного профессионального образования отмечалась часто для работников с квалификацией «Рабочий по благоустройству и озеленению (2-й уровень квалификации)».

Большинство работников организаций, принявших участие в опросе, находятся в возрастном диапазоне от 36 до 54 лет. Среди работников с квалификацией «Рабочий по благоустройству и озеленению (2-й уровень квалификации)» довольно много молодых работников в возрасте 18–35 лет (16,7 %) и работников предпенсионного возраста от 55 до 64 лет (12,5 %).

В состав **ВПД «Водоснабжение и водоотведение»** входят 50 квалификаций, утвержденных в соответствии с отраслевыми профессиональными стандартами. Работодателями – участниками опроса из данного списка были отмечены 47 наименований квалификаций.

В организациях данного вида профессиональной деятельности больше всего занято работников по квалификациям «Слесарь аварийно-восстановительных работ на сетях водоснабжения и водоотведения (3-й

уровень квалификации)» (9,5 %), «Оператор насосных установок (3-й уровень квалификации)» (7,6 %), «Мастер аварийно-восстановительных работ на сетях водоснабжения и водоотведения (5-й уровень квалификации)» (5,1 %) и «Инженер производственно-технического отдела (6-й уровень квалификации)» (4,3 %), «Экономист планово-экономической службы предприятия водоснабжения и водоотведения (5-й уровень квалификации)» (4,1 %) (рисунок 20).

Для дальнейшего анализа возьмем первые 9 наименований квалификаций, набравшие наибольшее количество упоминаний (более 3,5 %). Данный список квалификаций позволит наиболее четко проследить закономерности и провести анализ по параметрам: дефицитность/массовость, критерии приема на работу, причины текучести кадров, уровень образования и возрастной состав.



Рисунок 20. Занятость работников по квалификациям, утвержденным в соответствии с отраслевыми профессиональными стандартами по ВПД «Водоснабжение и водоотведение» (количество упоминаний квалификаций, % от ответов)

Квалификации «Слесарь аварийно-восстановительных работ на сетях водоснабжения и водоотведения (3-й уровень квалификации)» и «Оператор насосных установок (3-й уровень квалификации)» являются массовыми для

большинства работодателей – участников опроса (19,3 и 22,6 % соответственно для данных квалификаций). Также квалификацию «Слесарь аварийно-восстановительных работ на сетях водоснабжения и водоотведения (3-й уровень квалификации)» отметили, как дефицитную квалификацию, поиски которой затруднены для организаций, 14,1 % работодателей – участников опроса.

Преимущественно дефицитными квалификациями для организаций являются «Мастер аварийно-восстановительных работ на сетях водоснабжения и водоотведения (5-й уровень квалификации)» и «Руководитель лаборатории химического анализа воды в системах теплоснабжения, водоснабжения и водоотведения» (6-й уровень квалификации) (10,3 и 7,7 % соответственно для данных квалификаций).

«Инженер производственно-технического отдела (6-й уровень квалификации)» и «Руководитель структурного подразделения предприятия водоснабжения по водоподготовке (6-й уровень квалификации)» одинаково часто отмечены, как дефицитные (7,4 и 6,6 % соответственно для данных квалификаций) и ключевые (6,9 и 6,3 % соответственно для данных квалификаций).

Для квалификаций «Слесарь аварийно-восстановительных работ на сетях водоснабжения и водоотведения (3-й уровень квалификации)» и «Оператор насосных установок (3-й уровень квалификации)» основными критериями при приеме на работу являются наличие опыта работы по замещаемой должности / профессии / квалификации (20,3 и 14,3 % соответственно для данных квалификаций) и уровень знаний и умений, выявленных в процессе тестирования при приеме на работу (16,6 и 13,2 % соответственно для данных квалификаций).

Для работников с квалификацией «Мастер аварийно-восстановительных работ на сетях водоснабжения и водоотведения (5-й уровень квалификации)» наиболее ценится наличие опыта работы по замещаемой должности / профессии / квалификации (13,3 %).

Для всех остальных указанных квалификаций практически одинаково важным является наличие профильного образования (от 8,8 до 11,3 %) и наличие опыта работы (от 9,9 до 10,7 %).

Следует отметить, что для работников-руководителей в организации одним из критериев отмечалось наличие свидетельства о независимой оценке квалификации (1–1,5 %).

Основными причинами текучести работников по квалификации «Слесарь аварийно-восстановительных работ на сетях водоснабжения и водоотведения (3-й уровень квалификации)» являются низкий уровень оплаты труда (17,1 %) и наличие организаций с более высоким уровнем зарплаты (9,3 %), куда уходят данные квалифицированные работники.

Низкий уровень оплаты труда (11,2 %) характерен также и для работников с квалификацией «Оператор насосных установок (3-й уровень квалификации)».

Для всех остальных квалификаций чаще всего отмечалось отсутствие проблем с текучестью данных кадров (от 6,6 до 8,3 %).

Работники по квалификации «Слесарь аварийно-восстановительных работ на сетях водоснабжения и водоотведения (3-й уровень квалификации)» чаще всего имеют начальное общее, основное общее и среднее общее (18,3 %) или среднее профессиональное (14,8 %) образование.

Для квалификации «Оператор насосных установок (3-й уровень квалификации)» работнику достаточно иметь начальное общее, основное общее или среднее общее образование (15 %). Работники с квалификацией «Мастер аварийно-восстановительных работ на сетях водоснабжения и водоотведения (5-й уровень квалификации)» имеют преимущественно среднее профессиональное образование (10,7 %).

Остальные работники с такими квалификациями, как экономист, руководитель и инженер, имеют высшее образование (от 8,9 до 11,7 %).

Возраст работников, имеющих квалификации «Слесарь аварийно-восстановительных работ на сетях водоснабжения и водоотведения (3-й

уровень квалификации)», преимущественно составляет 36–54 года (27,1 %). Для квалификации «Оператор насосных установок (3-й уровень квалификации)» характерен возраст 36–54 года (16,2 %) и 55–64 года (14,6 %).

Все остальные работники указанных квалификаций в организациях-участниках опроса преимущественно имеют возраст от 36 до 54 лет (от 7,8 до 13,9 %).

ВПД «Коммунальная энергетика» включал список из 29 квалификаций, утвержденных в соответствии с отраслевыми профессиональными стандартами. В опрошенных организациях из данного списка были отмечены 27 наименований квалификаций.

Наибольшее количество работников из представленного списка занято по квалификациям «Слесарь по ремонту котельного оборудования (4-й уровень квалификации)» (10,5 %), «Оператор паровых и водогрейных котлов (3-й уровень квалификации)» (10,4 %), «Слесарь по обслуживанию котельного оборудования (3-й уровень квалификации)» (9 %), «Аппаратчик химической водоподготовки (3-й уровень квалификации)» (8,8 %), «Экономист по ценообразованию и тарифному регулированию ресурсоснабжающей организации (5-й уровень квалификации)» (8,2 %) (рисунок 21).

Для дальнейшего анализа возьмем первые 7 наименований квалификаций, набравшие наибольшее количество упоминаний организациями (более 5 %).

В качестве массовой квалификации работодатели – участники опроса отметили квалификации «Слесарь по ремонту котельного оборудования (4-й уровень квалификации)» и «Аппаратчик химической водоподготовки (3-й уровень квалификации)» (14,3 и 17,3 % соответственно для данных квалификаций). Квалификация «Слесарь по обслуживанию котельного оборудования (3-й уровень квалификации)» отмечена в качестве массовой (15,3 %) и дефицитной (11,6 %).

В качестве ключевой квалификации (10,9 %) указывалась квалификация «Мастер по эксплуатации котлов на газообразном, жидком топливе и электронагреве до 20,0 Гкал/ч (5-й уровень квалификации)».

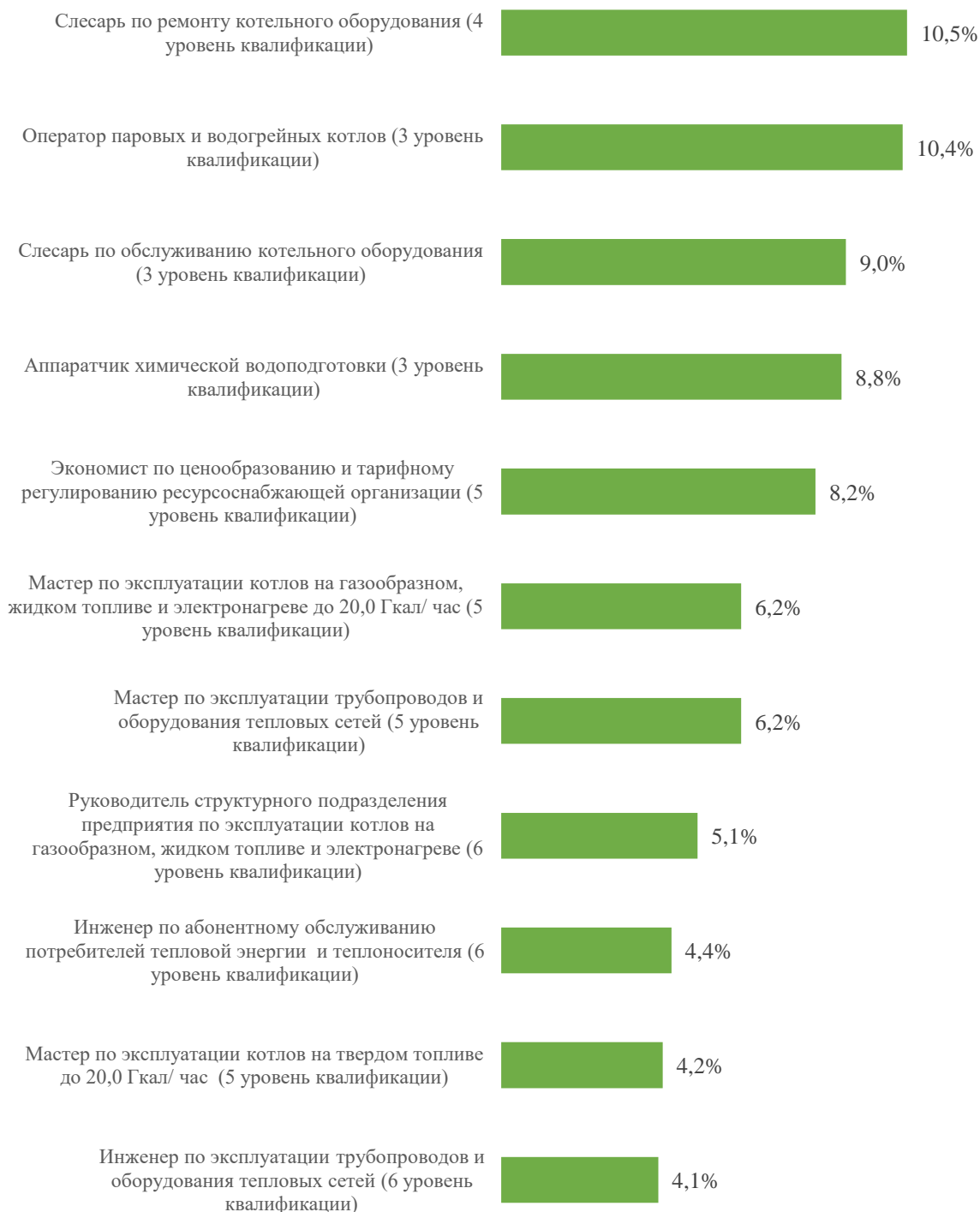


Рисунок 21. Занятость работников в разрезе квалификаций, утвержденных в соответствии с отраслевыми профессиональными стандартами по ВПД «Коммунальная энергетика» (количество упоминаний квалификаций, % от ответов)

Главным критерием при приеме на работу для квалификации «Слесарь по ремонту котельного оборудования (4-й уровень квалификации) является наличие опыта работы по замещаемой должности / профессии / квалификации (16,2 %).

Для работника с квалификацией «Оператор паровых и водогрейных котлов (3-й уровень квалификации)» преимущественно требуется наличие документа о профильном образовании (16 %) при трудоустройстве.

Для остальных квалификаций в качестве основных критериев приема на работу работодатели указывали наличие документа о профильном образовании (от 10 до 14,4 %) и наличие опыта работы по профессии (от 10,2 до 12,3 %).

Основной причиной текучести кадров работников, имеющих квалификации «Слесарь по ремонту котельного оборудования (4-й уровень квалификации)» и «Слесарь по обслуживанию котельного оборудования (3-й уровень квалификации)» является низкий уровень оплаты (13,7 и 11,6 % соответственно для данных квалификаций). Для остальных квалификаций чаще отмечалось отсутствие проблем с текучестью кадров (от 9,4 до 12,8 %).

Работники с квалификациями «Слесарь по ремонту котельного оборудования (4-й уровень квалификации)» и «Слесарь по обслуживанию котельного оборудования (3-й уровень квалификации)» чаще всего работают в организациях с начальным общим, основным общим и средним общим (10,9 и 10,4 % соответственно для данных квалификаций) или средним профессиональным образованием (12,3 и 9,7 % соответственно для данных квалификаций).

Для работников квалификации «Оператор паровых и водогрейных котлов (3-й уровень квалификации)», кроме наличия начального общего, основного общего и среднего общего (10,9 %) или среднего профессионального образования (10,2 %), также характерно наличие профессиональной переподготовки (10,4 %).

Высшее образование (15,7 %) чаще всего имеют работники с квалификацией «Экономист по ценообразованию и тарифному регулированию ресурсоснабжающей организации (5-й уровень квалификации)».

Работники с квалификацией «Оператор паровых и водогрейных котлов (3-й уровень квалификации)», занятые в организациях, чаще всего двух возрастных категорий: 36–54 года (16,7 %) и 55–64 года (15,3 %).

Остальные указанные квалификации имеют работники в возрасте от 36 до 54 лет (от 10,9 до 19,2 %).

По ВПД «**Коммунальное энергоснабжение**» было заявлено 20 наименований квалификаций, но организации отметили всего 12 наименований.

Наиболее востребованными квалификациями по данному виду профессиональной деятельности, по результатам опроса, являются «Экономист по ценообразованию и тарифному регулированию ресурсоснабжающей организации (5-й уровень квалификации)» (13 %), «Электромонтер по обслуживанию трансформаторов (3-й уровень квалификации)» (12 %), «Электрослесарь по обслуживанию систем учета электрической энергии в муниципальных электрических сетях (4-й уровень квалификации)» (12 %).

Анализ полученных данных по результатам мониторинга рынка труда отрасли ЖКХ по ВПД «Коммунальное энергоснабжение» по параметрам: массовость/дефицитность, причины текучести кадров, критерии приема на работу, уровень образования и возрастные характеристикам – не проводился в связи с незначимым количеством организаций, принявших участие в опросе (5 организаций), являющимся неинформативным.

По ВПД «**Управление, обслуживание и ремонт многоквартирного дома**» список квалификаций состоял из 33 наименований. Все квалификации были отмечены более четырех раз.

Наибольшее количество упоминаний квалификаций работников, занятых в организациях ВПД «Управление, обслуживание и ремонт многоквартирного дома», наблюдалось по таким квалификациям, как «Рабочий по уборке придомовой территории жилого дома (2-й уровень квалификации)» (11 %), «Рабочий по уборке общего имущества жилого дома (2-й уровень квалификации)» (11 %), «Руководитель организации по управлению многоквартирными домами (7-й уровень квалификации)» (8 %), «Слесарь-сантехник домовых систем и оборудования (3-й уровень квалификации)» (6 %).

В дальнейшем анализе будет использоваться 9 наименований квалификаций, набравших наибольший процент упоминаний от общего количества ответов на вопрос «Укажите, работники каких квалификаций, утвержденных в соответствии с отраслевыми профессиональными стандартами, заняты в вашей организации» (более 3,5 %) (рисунок 22).

Квалификации «Рабочий по уборке придомовой территории жилого дома (2-й уровень квалификации)» и «Рабочий по уборке общего имущества жилого дома (2-й уровень квалификации)» являются массовыми квалификациями для данного вида профессиональной деятельности (26,3 и 25,1 % соответственно для данных категорий работников).

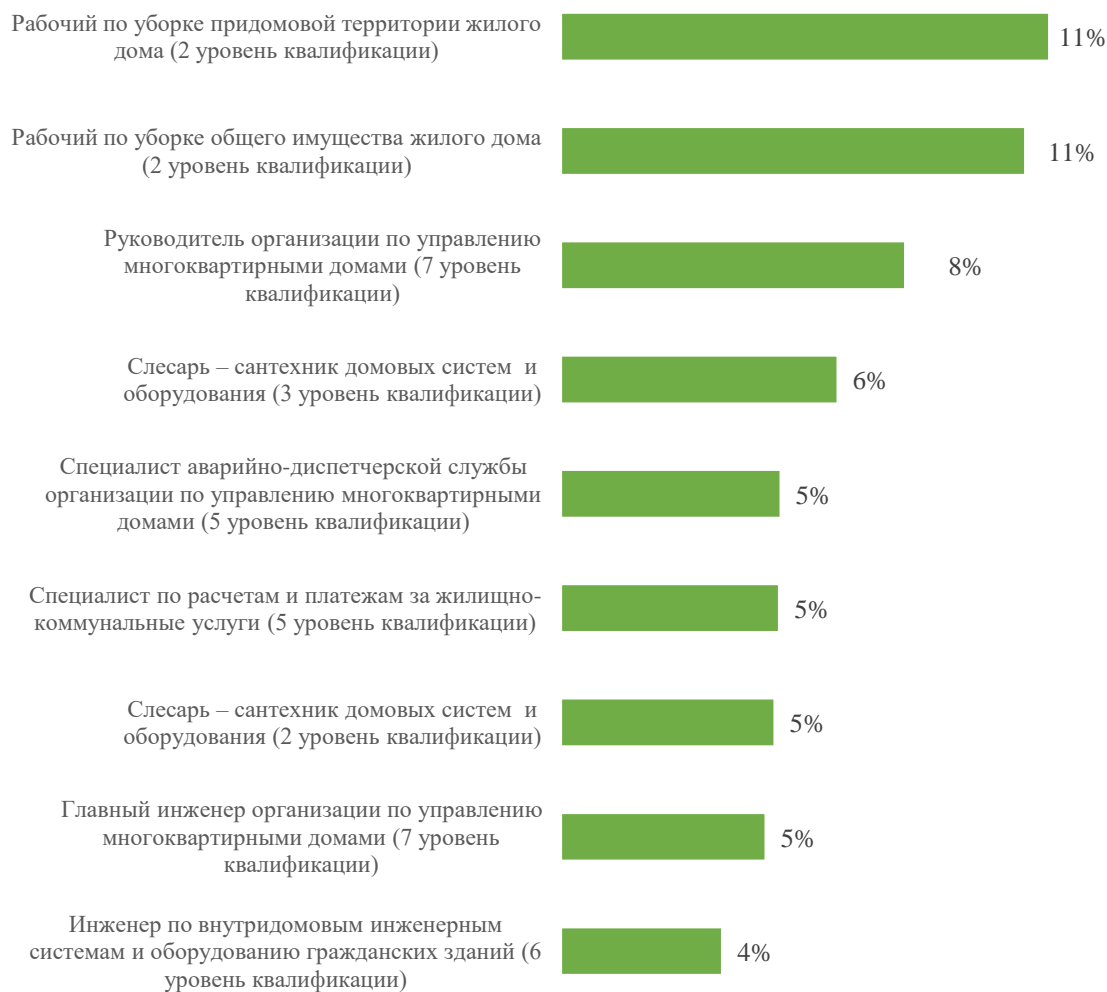


Рисунок 22. Занятость работников по квалификациям, утвержденным в соответствии с отраслевыми профессиональными стандартами ВПД «Управление, обслуживание и ремонт многоквартирного дома» (количество упоминаний квалификаций, % от ответов)

Высококвалифицированные работники с квалификациями «Руководитель организации по управлению многоквартирными домами (7-й уровень квалификации)» и «Главный инженер организации по управлению многоквартирными домами (7-й уровень квалификации)» отмечались в качестве ключевых квалификаций организации (19,5 и 12,1 % соответственно для данных квалификаций).

Квалификация «Специалист аварийно-диспетчерской службы организации по управлению многоквартирными домами (5-й уровень квалификации)» отмечалась практически в равной степени как ключевая (6,6 %) и массовая квалификация (6,9 %), а квалификация «Слесарь-сантехник

домовых систем и оборудования (3-й уровень квалификации)» отмечалась в качестве дефицитной (7,9 %) и массовой (9,2 %).

По мнению работодателей – участников опроса, наиболее важным критерием при приеме на работу является наличие опыта работы по замещаемой должности / профессии / квалификации (от 9,4 до 17,4 %). Такой ответ дан практически для всех 9 квалификаций.

При приеме работника, имеющего квалификацию «Руководитель организации по управлению многоквартирными домами (7-й уровень квалификации)» также практически одинаково значимыми критериями являются наличие документа о высшем образовании (11,6 %) и уровень знаний и умений, выявленных в процессе тестирования при приеме на работу (11,9 %).

Среди причин текучести кадров по квалификациям рабочих «Рабочий по уборке придомовой территории жилого дома (2-й уровень квалификации)» чаще всего работодатели отмечали низкий уровень оплаты труда (10,3 %) и тяжелые условия труда (9,1 %). Для работников с квалификацией «Рабочий по уборке общего имущества жилого дома (2-й уровень квалификации)» также одной из основных причин увольнения таких сотрудников стал низкий уровень оплаты труда (10,7 %).

Однако работодатели – участники опроса по данному виду профессиональной деятельности больше указывали, что текучести кадров практически нет по всем 9 квалификациям (от 11,3 до 12,8 %).

Работодатели – участники опроса по ВПД «Управление, обслуживание и ремонт многоквартирного дома» практически не испытывают проблем с текучестью кадров по квалификации «Руководитель организации по управлению многоквартирными домами (7-й уровень квалификации)» (19,8 %).

Работники с квалификациями «Рабочий по уборке придомовой территории жилого дома (2-й уровень квалификации)» и «Рабочий по уборке общего имущества жилого дома (2-й уровень квалификации)» чаще всего

имеют начальное общее, основное общее и среднее общее (23,8 и 22,7 % соответственно для данных квалификаций). Должности с квалификациями «Руководитель организации по управлению многоквартирными домами (7-й уровень квалификации)» и «Главный инженер организации по управлению многоквартирными домами (7-й уровень квалификации)» занимают работники, имеющие высшее образование (16,4 и 9,5 % соответственно для данных квалификаций).

Работники с квалификацией «Слесарь-сантехник домовых систем и оборудования (3-й уровень квалификации)» чаще всего имеют среднее профессиональное образование (11,1 %). Возраст работников с квалификациями «Рабочий по уборке придомовой территории жилого дома (2-й уровень квалификации)» и «Рабочий по уборке общего имущества жилого дома (2-й уровень квалификации)» преимущественно составляет 36–54 года (23,2 и 23,1 % соответственно для данных квалификаций), чуть меньше, но также значительное количество работников в возрасте 55–64 года (13,5 и 11,2 % соответственно для данных квалификаций) в опрошенных организациях.

Все рассматриваемые квалификации занимают работники преимущественно в возрасте от 36 до 54 лет (8,2 до 15,2 %).

По ВПД «**Обращение с твердыми коммунальными отходами**» было представлено 21 наименование квалификаций, из которых работодатели – участники опроса отметили 19 квалификаций, по которым работники заняты в их организациях.

Самыми распространенными квалификациями работников по ВПД «Обращение с твердыми коммунальными отходами» являются «Водитель мусоровоза (3-й уровень квалификации)» (15 %), «Рабочий полигона твердых коммунальных отходов (2-й уровень квалификации)» (15 %), «Мастер полигона твердых коммунальных отходов (4-й уровень квалификации)» (15 %), «Менеджер в области обращения с отходами (6-й уровень квалификации)» (9 %) (рисунок 23).

Для дальнейшего анализа возьмем 5 наименований квалификаций (более 6 %), которые набрали большее количество упоминаний, для получения интерпретируемых результатов по оцениваемым параметрам.

Квалификация «Водитель мусоровоза (3-й уровень квалификации)» оценивается работодателями практически в одинаковой мере как массовая (11,1 %), дефицитная (9,5 %) и ключевая (9,5 %).

Квалификация «Рабочий полигона твердых коммунальных отходов (2-й уровень квалификации)» является преимущественно массовой (19 %). Квалификации «Мастер полигона твердых коммунальных отходов (4-й уровень квалификации)» и «Менеджер в области обращения с отходами (6-й уровень квалификации)» также являются массовыми (11,1 и 11,1 % соответственно для данных квалификаций) в организациях, принявших участие в опросе по ВПД «Обращение с твердыми коммунальными отходами».

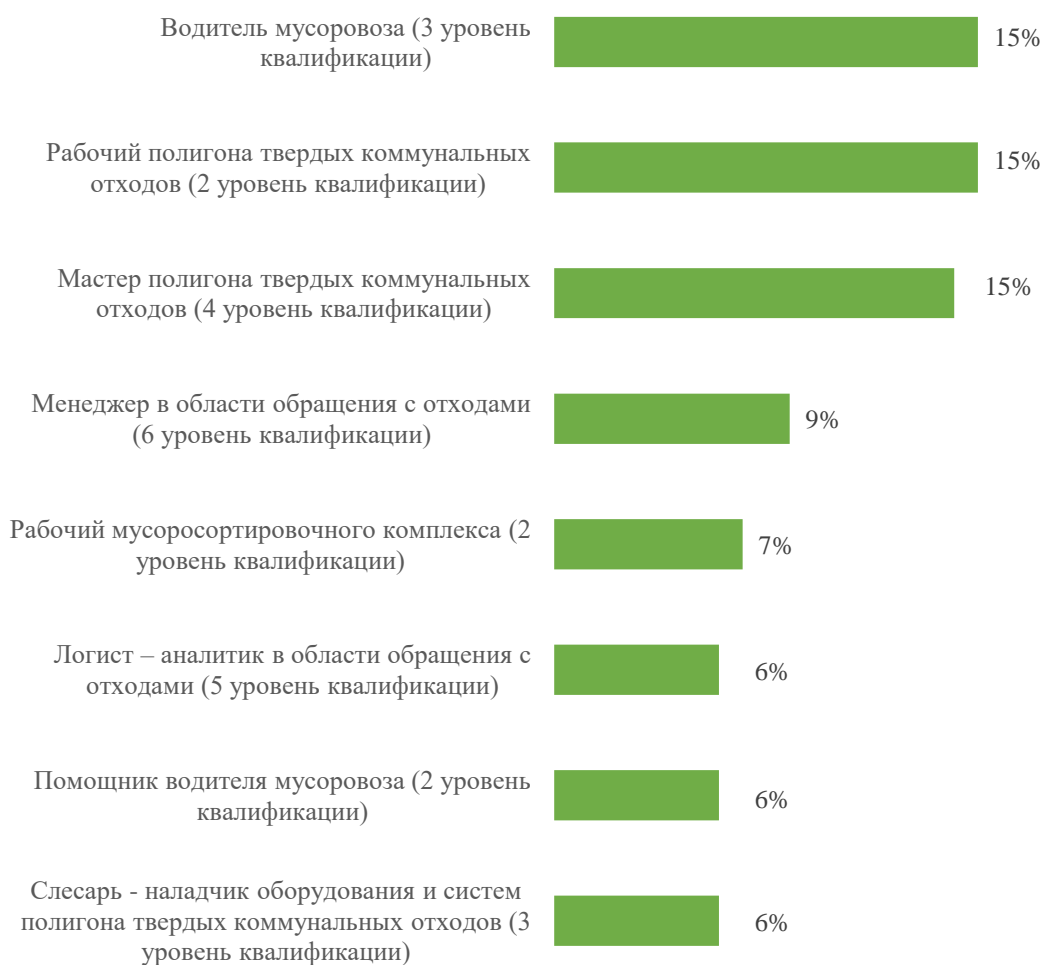


Рисунок 23. Занятость работников по квалификациям, утвержденным в соответствии с отраслевыми профессиональными стандартами ВПД «Обращение с твердыми коммунальными отходами» (количество упоминаний квалификаций, % от ответов)

При приеме на работу работников по квалификации «Водитель мусоровоза (3-й уровень квалификации)» работодатели обращают внимание преимущественно на наличие опыта работы по замещаемой должности / профессии / квалификации (16,4 %). По квалификациям «Рабочий полигона твердых коммунальных отходов (2-й уровень квалификации)» и «Мастер полигона твердых коммунальных отходов (4-й уровень квалификации), кроме наличия опыта работы (12,3 и 16,4 % соответственно для данных квалификаций), большое значение при трудоустройстве работников имеет уровень знаний и умений, выявленных в процессе тестирования при приеме на работу (11 и 15,1 % соответственно для данных квалификаций).

Соискателей с квалификацией «Менеджер в области обращения с отходами (6-й уровень квалификации)» принимают на работу по результатам проверки уровня знаний и умений в процессе входного тестирования (12,3 %).

Главной причиной текучести кадров по квалификации «Водитель мусоровоза (3-й уровень квалификации)» являются тяжелые условия труда (13,2 %). По таким квалификациям, как «Рабочий полигона твердых коммунальных отходов (2-й уровень квалификации)» и «Мастер полигона твердых коммунальных отходов (4-й уровень квалификации)» работодателями – участниками опроса отмечено отсутствие проблем с текучестью кадров (9,9 и 16,5 % соответственно для данных квалификаций).

Так, для работника с квалификацией «Водитель мусоровоза (3-й уровень квалификации)» достаточно наличие начального общего, основного общего и среднего общего образования (14,8 %), а также среднего профессионального образования (13,6 %). Работники с квалификацией «Рабочий полигона твердых коммунальных отходов (2-й уровень квалификации)» имеют преимущественно начальное общее, основное общее и среднее общее образование (17,3 %), а для квалификации «Мастер полигона твердых коммунальных отходов (4-й уровень квалификации)» необходимо наличие образования не ниже среднего профессионального (14,8 %).

Работники всех 5 рассматриваемых квалификаций, занятых в организациях рассматриваемого вида профессиональной деятельности, преимущественно имеют возраст от 36 до 54 лет (от 8,1 до 21,6 %).

По ВПД «Похоронное дело» было заявлено 14 наименований квалификаций, из них работодатели – участники опроса отметили наличие в штатной структуре 10 наименований из предложенного перечня.

Участие в опросе приняли 10 организаций ВПД «Похоронное дело».

Наиболее востребованными стали: квалификации 6-го уровня, требующие наличия высшего образования, – «Директор похоронной организации» (17 %) и «Заместитель директора похоронной организации» (10 %); квалификации 5-го уровня, требующие наличия среднего

профессионального образования, – «Заведующий кладбищем» (15 %), «Организатор похорон (агент)» (15 %); и квалификации рабочих (3-й уровень) – «Рабочий похоронных услуг» (15 %) и «Рабочий комплексной уборки объектов похоронного назначения» (10 %).

В связи с незначительным количеством организаций, принявших участие в опросе по ВПД «Похоронное дело» в отрасли ЖКХ, анализ квалификаций по параметрам массовость/дефицитность, причины текучести кадров, критерии приема на работу, уровень образования и возраст не проведен в связи с его незначительной информативностью.

Следующий блок вопросов, актуальных для деятельности СПК ЖКХ по развитию системы профессиональных квалификаций, посвящен реализации постановления Правительства Российской Федерации от 27.07.2016 № 584 «Об особенностях применения профессиональных стандартов в части требований, обязательных для применения государственными внебюджетными фондами Российской Федерации, государственными или муниципальными учреждениями, государственными или муниципальными унитарными предприятиями, а также государственными корпорациями, государственными компаниями и хозяйственными обществами, более пятидесяти процентов акций (долей) в уставном капитале которых находится в государственной собственности или муниципальной собственности» (далее – постановление Правительства Российской Федерации от 27 июня 2016 г. № 584).

Отметим, что применение профессиональных стандартов в отрасли ЖКХ не является обязательным, но может использоваться работодателем при подборе персонала, выборе компаний на аутсорсинг и составлении должностных инструкций.

По результатам опроса, треть организаций ЖКХ (36 %) относятся к перечню организаций, в которых применение профессиональных стандартов является обязательным.

Работодатели отмечали, что выполняют следующие мероприятия по реализации положений постановления Правительства Российской Федерации от 27 июня 2016 г. № 584:

- потребность в профессиональном образовании (обучении) или дополнительном профессиональном образовании работников определяется в том числе с учетом квалификационных требований, содержащихся в профессиональных стандартах (25,9 %);

- внесены соответствующие изменения в локальные нормативные акты организации с учетом положений профессиональных стандартов, подлежащих применению (24,9 %);

- утвержден список профессиональных стандартов, подлежащих применению в организации (24,9 %);

- определены этапы в области применения профессиональных стандартов (22,9 %).

Источниками финансирования вышеуказанных мероприятий преимущественно являются средства организации (85 %), на долю соответствующих бюджетов приходится 11 %.

Следует отметить преимущество использования профессиональных стандартов для работодателей отрасли ЖКХ: это может позволить привести компетенции работников к современным требованиям рынка труда, обеспечив тем самым повышение производительности труда и качество производимых предприятиями продукции, работ и услуг.

II. РЕЗУЛЬТАТЫ ПРОВЕДЕНИЯ ОПРОСА РАБОТОДАТЕЛЕЙ В ОТРАСЛИ «ФИНАНСЫ И КРЕДИТ»

Мониторинг рынка труда ставит своей приоритетной целью изучение текущего состояния и ключевых трендов развития рынка труда в сфере финансового, кредитного и других рынков на основе объективных исследований (социологическими и др. методами) групп интересов (работодателей, работников, а также представителей сферы образования).

Центр мониторинга рынка труда и перспективных профессий СПК финансового рынка, в задачи которого входит своевременное информирование СПК по вопросам изменений, проявляющихся на рынке труда, и степени удовлетворенности групп интересов существующими профессиональными стандартами, стандартами и качеством профессионального образования, принял участие в формировании инструментария (анкеты), разработанного Национальным агентством по мониторингу рынка труда 2023 года.

Важное внимание вопросам подготовки кадров для финансового рынка уделяется в Стратегии развития финансового рынка до 2030 года (утверждена распоряжением Правительства Российской Федерации от 29 декабря 2022 г. № 4355-р).

Одной из важных задач государства в области образования является организация совместно с финансовыми организациями, бизнесом и образовательными организациями подготовки специалистов, соответствующих быстро изменяющемуся спросу на квалифицированные кадры на финансовом рынке.

Обновление профессионально-квалификационной структуры для специалистов финансового рынка предусматривает создание гибкой квалификационной системы финансового рынка, согласованной всеми ключевыми участниками (финансовые организации и профессиональные ассоциации участников финансового рынка, организации системы

профессионального образования, Банк России, федеральные органы исполнительной власти).

Гибкая квалификационная система должна включить актуализацию профессиональных стандартов и оценочных средств (а также внедрение более гибких способов их разработки), механизмы безбарьерных переходов от обучения к работе, между профилями квалификаций (через профессиональную переподготовку и повышение квалификации), доступ к разным формам альтернативного признания квалификаций (на основании не только формального, но и неформального обучения и опыта работы) в целях содействия успешной адаптации сотрудников к изменениям на рынке труда и профессиональной мобильности.

Мониторинг рынка труда, проводимый Национальным агентством, является одним из значимых источников информации о рынке квалификаций финансовой отрасли.

Информация об организациях, принявших участие в опросе

В 2023 году в мониторинге рынка труда приняли участие 110 организаций отрасли «Финансы и кредит» (далее – финансовая отрасль).

Поскольку одним из инструментов проведения мониторинга рынка труда является экспертный опрос, позволяющий получать в первую очередь качественную информацию о потребностях рынка труда, то и строгих требований к определению количества участников такого рода опроса не предъявляется. Состав и объем выборки заранее не фиксируются, а устанавливаются опытным путем по мере развития исследования⁷.

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) более половины организаций – участников опроса представлены малыми

⁷ Ядов В. А. Социологическое исследование: методология, программа, методы. М. : Наука, 1972. – 240 с.

предприятиями, включая микропредприятия, – 61 % (рисунок 24). На долю средних предприятий приходится 12 %. В опросе приняли участие крупнейшие банки России и их филиалы, страховые компании – 26 %, в том числе с численностью персонала более 1000 сотрудников – 14 %.

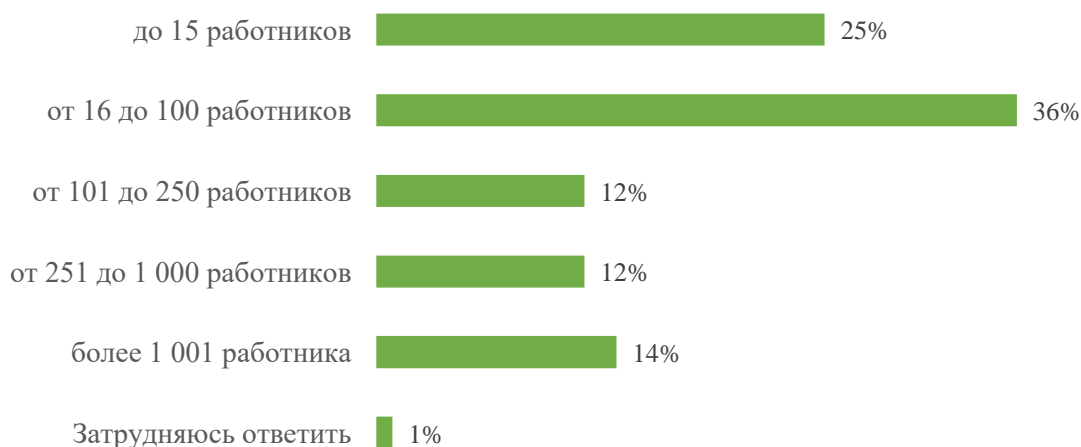


Рисунок 24. Распределение численности работников организаций – участников опроса (в % от ответивших организаций)

Наиболее активное участие в опросе приняли организации, расположенные в г. Москве (41 организация), Республике Татарстан (9 организаций), Новгородской и Пензенской областях (по 6 организаций в каждой). Всего в мониторинге рынка труда в 2023 году финансовой отрасли приняли участие 38 субъектов Российской Федерации.

По формам собственности организации – участники опроса распределились следующим образом: большая часть организаций относится к частным предприятиям (открытым, публичным или закрытым акционерным обществам) (61 %) и государственным учреждениям / органам управления (бюджетным организациям) (20 %).

На рисунке 25 представлено распределение всех организаций – участников опроса в финансовой отрасли по формам собственности.



Рисунок 25. Распределение по форме собственности организаций – участников опроса (в % от ответивших организаций)

Потребность работодателей финансовой отрасли в квалифицированных кадрах

Потребность в работниках является важной составляющей рынка труда и обеспечения занятости населения в различных отраслях экономики, в том числе и финансовой отрасли.

Для получения информации о потребности в квалифицированных кадрах работодателям было предложено ответить на следующие вопросы, дающие представление о кадровой потребности организации: 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, что является актуальным в связи с развитием финансовой отрасли.

В современных условиях функционирование практически каждой организации связано с работой финансовой системы. В свою очередь финансовый рынок сталкивается с новыми вызовами. Требования к

компетенциям специалистов в финансовой сфере у участников рынка труда динамично меняются. При этом сегодня финансовым организациям нужен высококвалифицированный персонал «точно в срок»⁸.

Негативный эффект экономических санкций проявился в сферах деятельности банковских и иных финансовых организаций, однако массовых высвобождений не произошло, как и оттока рабочей силы.

Так, в ходе мониторинга рынка труда финансовой отрасли большинство работодателей – участников опроса (73 %) отметили, что за последние 6 месяцев не было высвобождения работников. 14 % работодателей отметили наименования квалификаций работников, которые выбыли из организации.

За последние 6 месяцев из организаций финансовой отрасли было высвобождено наибольшее количество работников с квалификациями «Бухгалтер (5-й уровень квалификации)» (10 %), «Главный специалист / ведущий эксперт финансового отдела» (10 %), «Начальник/руководитель отдела / службы финансового отдела» (9 %), «Менеджер» (9 %), «Кассир» (6,7 %) (рисунок 26).

Следует отметить, что среди квалификаций высвобожденных работников преимущественно присутствуют специфичные квалификации финансовой отрасли.

Банки проходят масштабную перестройку бизнеса, которая требует большого количества специалистов в разных областях, в том числе в IT, рисках, комплаенс-подразделениях, юридической сфере, клиентском сервисе⁹, что видно по результатам анализа опроса организаций финансовой отрасли.

⁸ *Осинов С.* Александр Мурычев: «Финансовым организациям нужен высококвалифицированный персонал «точно в срок» // Finversia.ru, 09.12.2021. URL: <https://www.finversia.ru/interview/aleksandr-murychev-finansovym-organizatsiyam-nuzhen-vysokokvalifitsirovanniyi-personal-tochno-v-srok-10567>.

⁹ *Шерункова О.* Банки охватила клеркомания // Коммерсантъ, № 45 (7246) 17.03.2022. URL: <https://www.kommersant.ru/doc/52595476>.

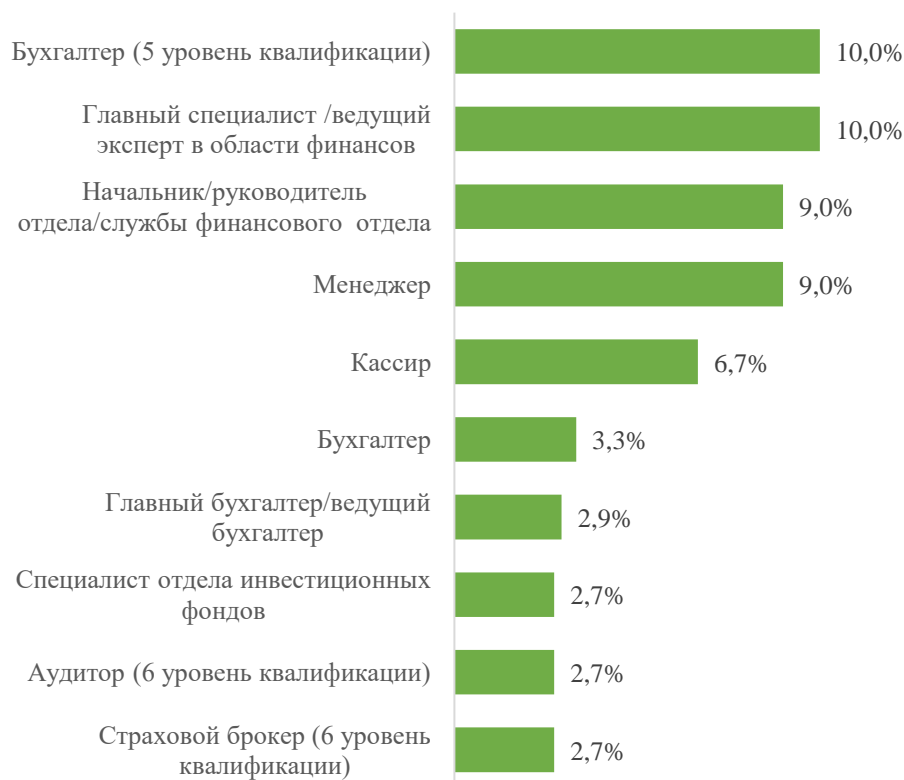


Рисунок 26. Перечень квалификаций, по которым в организациях финансовой отрасли произошло высвобождение работников за последние 6 месяцев (количество упоминаний квалификаций, % от ответов)

Для финансовой отрасли, как показали результаты опроса, востребованными являются как специфичные квалификации, связанные с финансовой деятельностью, так и некоторые «сквозные» межотраслевые квалификации, связанные с развитием и разработкой компьютерных и цифровых технологий (программисты, специалисты по информационным системам).

Среди работников с определенным уровнем квалификации, которых работодатели – участники опроса планируют нанять в ближайшей перспективе (1–3 года), преимущественно востребованными являются работники с квалификациями: «Специалист по информационным системам (4-й уровень квалификации)» (9,6 %), «Андеррайтер (6-й уровень квалификации)» (9,6 %), «Программист (3-й уровень квалификации)» (7,7 %), «Программист-разработчик / инженер-программист» (7,7 %), «Кредитный менеджер по потребительскому кредитованию (5-й уровень квалификации)» (7,7 %),

«Аналитик / бизнес-аналитик» (7,7%), «Актuariй/математик» (7,7 %) и др. (рисунок 27).



Рисунок 27. Востребованность работников квалификаций, связанных непосредственно со спецификой области профессиональной деятельности, в ближайшие 1–3 года (количество упоминаний квалификаций, % от ответов)

Что касается текущей потребности организаций в персонале для трудоустройства на свободные рабочие места (вакантные должности) в организациях финансовой отрасли, то подбор персонала ведется по квалификациям, являющимся специфичными для финансовой отрасли, а также по «сквозным» (межотраслевым) квалификациям. Так, в ходе мониторинга рынка труда финансовой отрасли выявлен спрос на работников с квалификациями «Экономист / ведущий экономист» (16,2 %), «Юрист» (8,1 %), «Бухгалтер (5-й уровень квалификации)» (8,1 %), «Главный специалист / ведущий эксперт в области финансов» (8,1 %) и др. (рисунок 28).

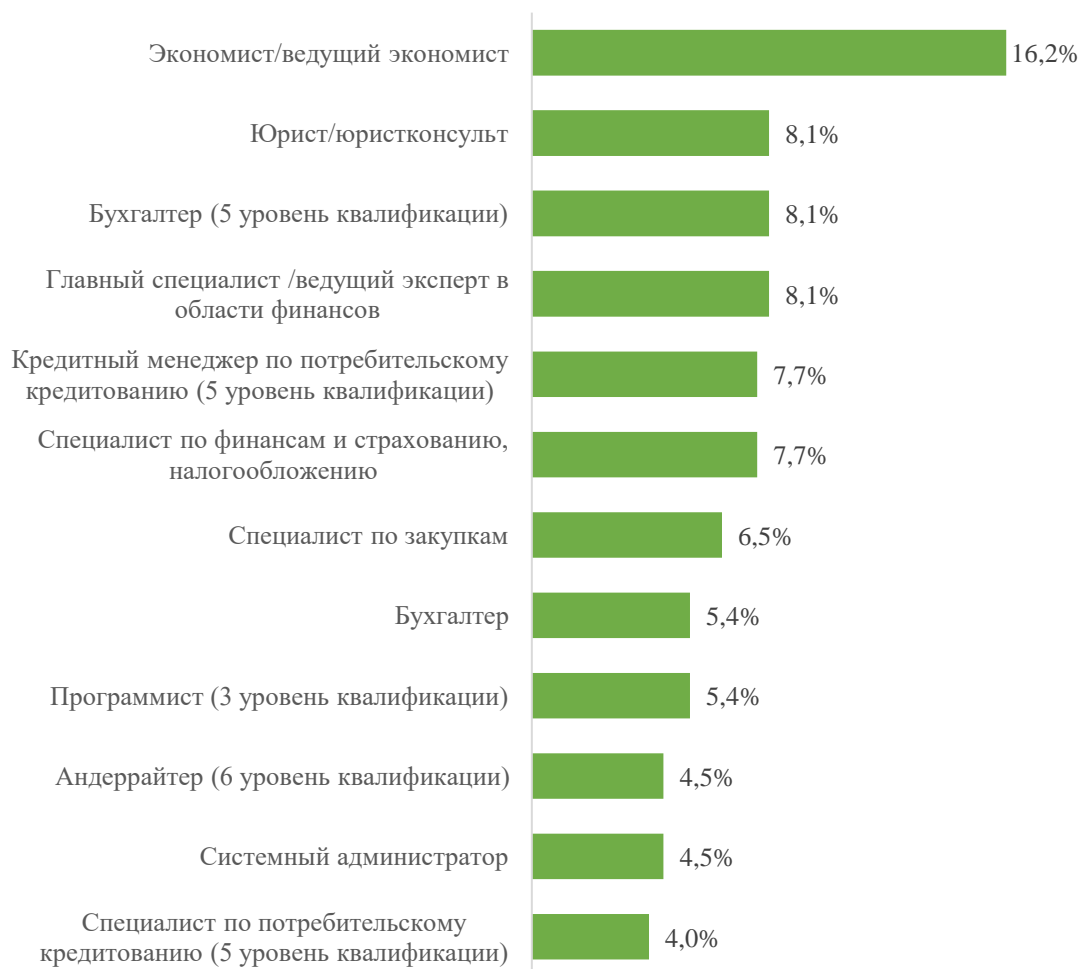


Рисунок 28. Потребность в работниках, имеющих квалификации, специфичные для финансовой отрасли (количество упоминаний квалификаций, % от ответов)

Квалификация «Бухгалтер (5-й уровень квалификации)» является наиболее часто упоминаемой как среди квалификаций «высвобождаемых» работников, так и среди «планируемых к найму» в ближайшее время, что может объясняться текучестью кадров и нехваткой работников с данным уровнем квалификации в финансовой отрасли.

Работодатели – участники опроса также отмечали существенный недостаток в специалистах, занятых в функциональных подразделениях (40 %). На втором месте по потребностям в кадрах идут исполнители и специалисты высшей квалификации, занятые в подразделениях, ответственных за основную производственную деятельность (30 %), далее идут специалисты среднего звена (10,9 %) (рисунок 29).

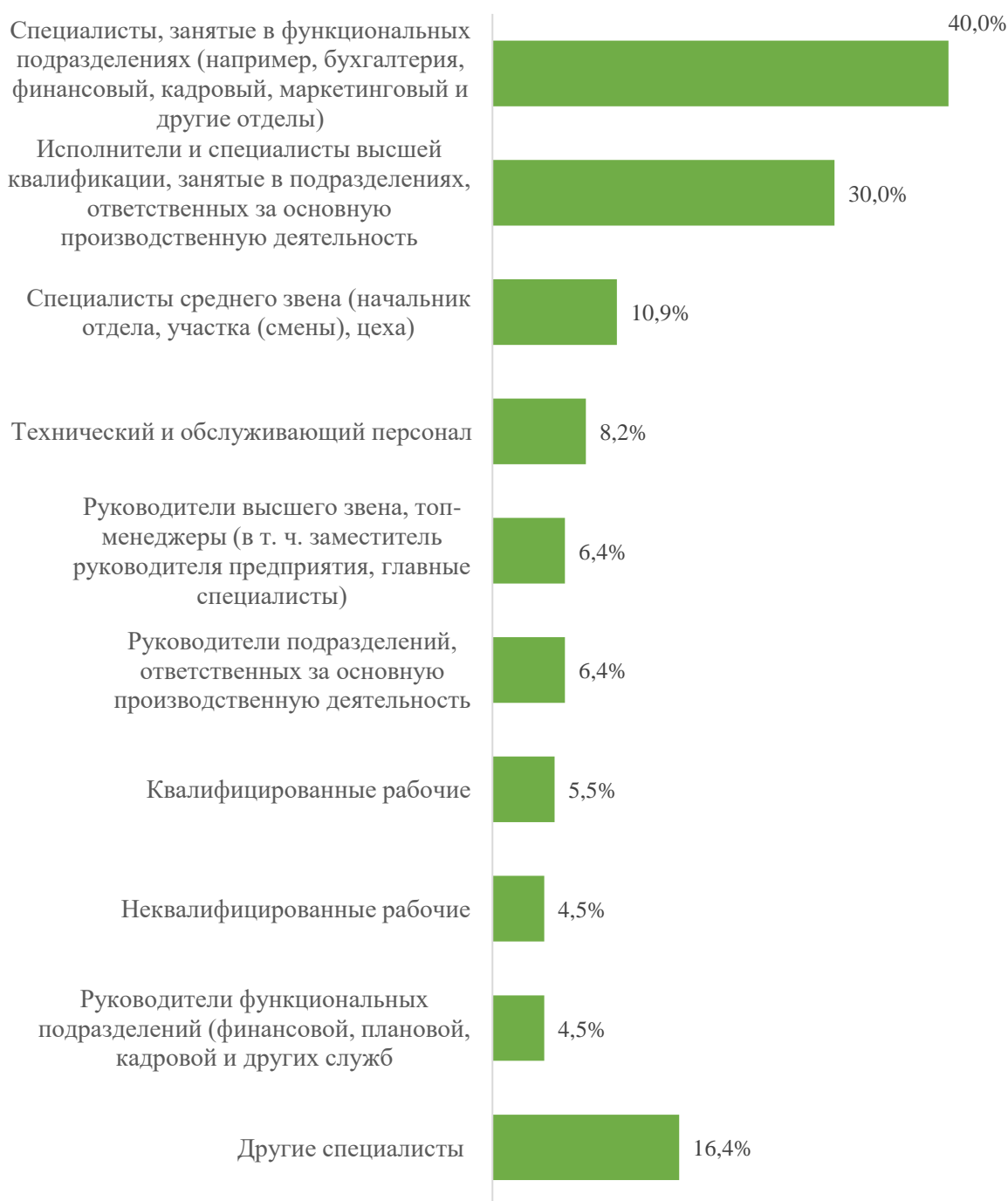


Рисунок 29. Профессиональные группы работников, которых чаще всего не хватает в организации (в % от ответивших организаций)

В качестве основных проблем, связанных с трудностями подбора персонала на свободные рабочие места (вакантные должности), большинство работодателей – участников опроса назвали недостаточный уровень профессиональной подготовки соискателей для работы в организации (39,1 %) и отсутствие соискателей требуемых профессий/специальностей (36,4 %).

Также значимым в подборе персонала является показатель уровня оплаты труда. Предлагаемая заработная плата не удовлетворяет ожиданиям соискателей, что отметили 36,4 % работодателей – участников опроса.

Отсутствие у соискателей *soft skills* (общие профессионально-личностные характеристики, которые оказывают влияние на осуществление профессиональной деятельности и ее результаты) отметили 14,5 % работодателей – участников опроса.

В трети организаций не существует каких-либо проблем с заполнением вакансий.

В связи с активным развитием цифровизации, в том числе и в финансовой отрасли, спрос на специалистов IT-сферы растет.

Так, работодатели – участники опроса отметили, что среди новых квалификаций, по которым финансовым и кредитным организациям сложно найти подходящих работников, преимущественно квалификации, связанные с развитием и разработкой современных информационных технологий: «Специалист (эксперт) по информационной безопасности» (21,4 %), «Системный аналитик» (14,3 %), «IT-специалист» (7,1 %), а также квалификации, связанные с аналитикой и методологией, такие как «Data-аналитик / BI-аналитик» (7,1 %), «Продуктовый менеджер» (7,1 %) и др. (рисунок 30).

В условиях ускоренного внедрения новых технологий в экономике и на финансовом рынке повышается запрос граждан, работодателей и работников на постоянную актуализацию знаний и умений. Запрос на компетенции обусловлен такими быстроизменяющимися параметрами, как технологии и экономическая ситуация.



Рисунок 30. Новые квалификации, связанные с внедрением современных технологий, по которым работодателям сложно найти подходящих соискателей на вакансии, требующие особых знаний (количество упоминаний квалификаций, % от ответов)

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

Основными необходимыми профессиональными компетенциями в условиях цифровой трансформации (цифровизации) для работников финансовой отрасли, по мнению работодателей – участников опроса, являются цифровая грамотность и безопасность (37,3 %), использование и защита данных (27,3 %), развитие ИТ-инфраструктуры (25,5 %), разработка, тестирование и внедрение ИТ-решений / цифровых технологий (25,5 %) и др. (рисунок 31).



Рисунок 31. Профессиональные компетенции (знания, умения и навыки), необходимые работникам в условиях цифровой трансформации (цифровизации) (в % от ответивших организаций)

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 (рисунок 32).

Работодатели – участники опроса наиболее высоко оценили необходимость наличия у работников, связанных с цифровой трансформацией, профессиональных компетенций в области управления цифровым развитием организации (4,37 балла) и в области разработки, тестирования и внедрения ИТ-решений / цифровых технологий (4,11 балла).

Также для работодателей финансовой отрасли важно наличие компетенций, связанных с безопасностью и цифровыми данными, таких как цифровая грамотность и безопасность (3,98 балла), управление и

использование данных (3,95 балла), использование и защита данных (более 3,90 балла).

Необходимо отметить, что в целом по всем отраслям для работников, связанных с цифровой трансформацией, на первом месте находится компетенция в сфере бережливого производства (3,84 балла). Далее идут компетенции по использованию и защите данных (3,72 балла) и разработке инженерных решений (3,69 баллов).



Рисунок 32. Оценка необходимости наличия профессиональных компетенций (знаний, умений и навыков) для работников, связанных преимущественно с цифровой трансформацией (среднее значение)

Фундаментальная подготовка специалистов по широкому кругу направлений и специальностей финансовой отрасли, а также углубленная специализация в конкретных областях финансового рынка в сочетании с подготовкой кадров на стыке смежных с финансовым рынком видов деятельности (в том числе цифровыми) должна быть обеспечена в рамках высшего образования.

Это должно найти отражение в содержании образовательных программ и присваиваемых квалификациях, в том числе вторых и последующих квалификациях.

Востребованность независимой оценки квалификации

От квалификации руководителей и специалистов финансовых организаций зависит развитие финансового рынка, финансовой инфраструктуры, финансовых технологий, а также качество финансовых услуг, которые предоставляют населению финансовые организации. В связи с этим руководители и специалисты финансовых организаций, работающие на финансовом рынке, должны быть компетентными, разбираться в финансовых услугах, технологиях и инструментах, которые постоянно совершенствуются и усложняются. Также необходимо обладать не только опытом, но и квалификацией, обеспечивающей надлежащее осуществление своих функций и соблюдение прав и интересов потребителей финансовых услуг.

Отдельный блок вопросов единого инструментария (анкеты) мониторинга рынка труда посвящен востребованности независимой оценки квалификации (далее – НОК), которая является одним из важнейших инструментов оценки профессиональных компетенций работников и позволяет стимулировать работников к профессиональному росту.

Независимая оценка квалификации – это процедура подтверждения соответствия квалификации соискателя положениям профессионального стандарта или иным квалификационным требованиям. НОК проводится центрами оценки квалификаций. Успешное прохождение НОК позволяет соискателю подтвердить квалификацию независимо от способа ее получения, расширить возможности трудоустройства, получить допуск к определенным видам работ. Так, например, с 1 октября 2021 г. вместо аттестата ФСФР для получения статуса квалифицированного инвестора введен экзамен НОК.

Параллельно с независимой оценкой квалификации продолжается и аттестация специалистов финансового рынка, осуществляемая

организациями, аккредитованными Банком России, поскольку соответствующие требования в настоящее время содержатся в законодательстве.

Аттестация специалистов финансового рынка включает в себя прием у граждан квалификационных экзаменов в сфере профессиональной деятельности на рынке ценных бумаг, деятельности управляющих компаний и специализированных депозитариев и выдачу им соответствующих квалификационных аттестатов специалистов финансового рынка.

По результатам опроса организаций финансовой отрасли было выявлено, что двумя наиболее популярными способами проверки профессиональных компетенций (умений, знаний, навыков) работников являются аттестация работников, инициированная работодателем (35,5 %), и корпоративная система оценки компетенций работников (35,5 %).

В организациях финансовой отрасли используется также обязательная периодическая аттестация некоторых категорий работников в соответствии с законодательством (14,5 %) и независимая оценка квалификации работников, проводимая в центрах оценки квалификаций (13,6 %).

Способы оценки профессиональных компетенций (умений, знаний, навыков) работников в организациях, принявших участие в опросе, представлены на рисунке 33.

По результатам опроса половина работодателей (49 %) не направляет и не планирует направлять работников на НОК.

Каждая десятая организация (12 %) направляет своих работников на НОК. В планах 6 % работодателей – участников опроса предусмотрено направление работников на НОК.



Рисунок 33. Способы оценки профессиональных компетенций (умений, знаний, навыков) работников в организации (в % от ответивших организаций)

На вопрос о целях направления работников на НОК работодатели – участники опроса ответили, что в основном в организации используются результаты ее прохождения для подтверждения уровня квалификации работника (10,9 %).

Далее по популярности использования результатов НОК идут такие варианты ответов, как допуск работника к определенным видам работ (3,6 %) и перемещение работника на другую квалификацию или должность (3,6 %). Для оценки уровня квалификации при приеме на работу соискателей результаты НОК используют только 1,8 % работодателей – участников опроса. Для изменения системы (условий) оплаты труда НОК применяют менее 1 %.

Направление на НОК работников проводилось работодателями по следующим квалификациям: «Специалист по управлению ценными бумагами (6-й уровень квалификации)» (15,4 %), «Специалист казначейства банка (6-й уровень квалификации)» (11,5 %), «Оценщик» (11,5 %), «Руководитель казначейства банка (8-й уровень квалификации)» (7,7 %), «Специалист по депозитарной деятельности (6-й уровень квалификации)» (7,7 %) и др. (рисунок 34).



Рисунок 34. Перечень квалификаций, по которым организация направляла работников на независимую оценку квалификации (количество упоминаний квалификаций, % от ответов)

В качестве основной причины, по которой работодатели – участники опроса не применяют механизмы НОК для оценки уровня квалификации своих работников, названа уверенность в их высокой квалификации (10,9 %) (рисунок 35), что может быть обусловлено рядом причин, а именно: сложным входным тестированием при подборе персонала, наличием обязательных аттестационных процедур, уровнем подготовки высококвалифицированных специалистов в вузах и корпоративных университетах, а также наличием опыта работы в финансовой отрасли.

Работодатели – участники опроса также указывали, что аттестация работников, проводимая работодателем, – наиболее точный способ оценки квалификации (10 %) и в их организации применяются процедуры обязательной аттестации в соответствии с законодательством (10 %).

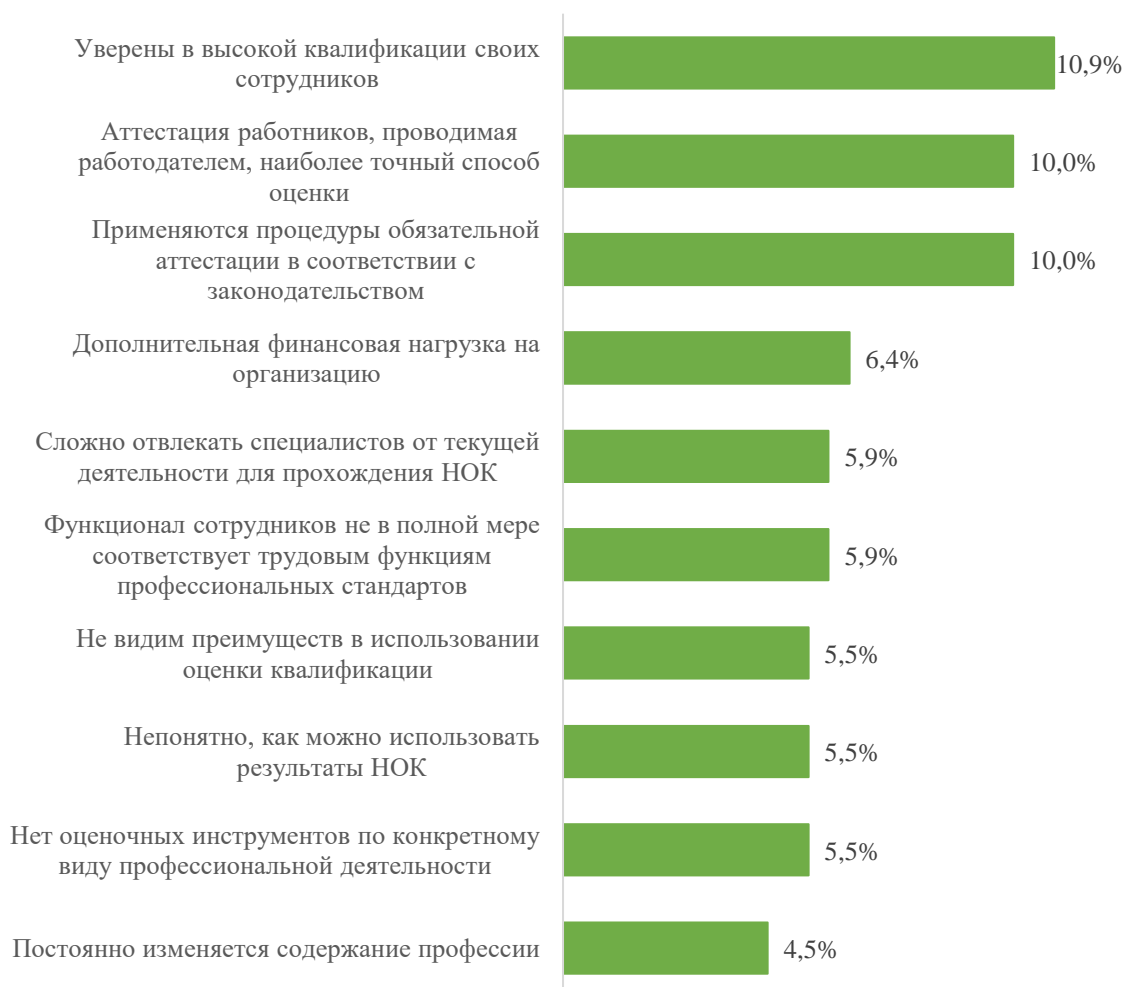


Рисунок 35. Причины, по которым работодатели не используют процедуру НОК для оценки уровня квалификации своих работников (в % от ответивших организаций)

Возможным положительным эффектом от применения НОК, по мнению работодателей – участников опроса, являются повышение производительности и качества труда (6,4 %) и снижение сроков поиска сотрудников (4,5 %) и др. (рисунок 36).



Рисунок 36. Возможные эффекты для организации от использования независимой оценки квалификации (в % от ответивших организаций)

Практики восполнения квалификационного дефицита

Создание равного доступа к системе образования и повышения квалификации обеспечивает работодателям возможности для 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 финансовой отрасли

Большинство работодателей решают проблему недостатка профессиональных компетенций (знаний, умений и навыков) у работников при помощи обучения, повышения профессиональных умений работников

(76 %). Каждая десятая организация (11 %) отметила отсутствие проблем, связанных с недостатком профессиональных компетенций (знаний, умений и навыков) у их работников, замену работнику ищут всего 7 % работодателей.

Для восполнения дефицита знаний и умений работников работодатели – участники опроса используют довольно широкий спектр различных мероприятий:

- профессиональная переподготовка (33,6 %);
- повышение квалификации (63,6 %);
- корпоративное обучение (27,3 %);
- краткосрочные тренинги и семинары (39,1 %);
- реализуется система наставничества (41,8 %);
- другие мероприятия (рисунок 52).

Такая же тенденция использования работодателями различных мер по восполнению дефицита знаний и умений работников по результатам мониторинга рынка труда наблюдается в целом по всем отраслям: повышение квалификации (56,7 %), профессиональная переподготовка (40,6 %) и реализация системы наставничества (33,5 %) (рисунок 37).

В сложившихся условиях система образования должна обеспечить не только первичную подготовку специалистов, но и непрерывное повышение квалификации кадров, необходимых для функционирования и развития финансового рынка, в том числе с учетом процессов его цифровизации и трансформации, а также факторов, связанных с окружающей средой, обществом (социальных факторов) и корпоративным управлением.



Рисунок 37. Мероприятия по восполнению дефицита профессиональных компетенций (знаний, умений и навыков) работников, используемые в организации (в % от ответивших организаций)

Также в ходе опроса работодатели оценили необходимость наличия у работников тех или иных общепрофессиональных и личностных компетенций. 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.

По результатам обобщения оценки компетенций, проведенной работодателями – участниками опроса, к основным востребованным общепрофессиональным и личностным компетенциям работников финансовой отрасли отнесены:

- нацеленность на высокий результат (4,51 балла);

- кризис-менеджмент (4,39 балла);
- умение оценивать последствия принимаемых решений (4,35 балла);
- умение расставлять приоритеты (4,25 балла);
- другие (рисунок 38).

Такая же ситуация по результатам мониторинга рынка труда складывается и в целом по отраслям (рисунок 38).

В соответствии со Стратегией развития финансового рынка до 2030 года обучение должно стать гибким, динамичным процессом, ориентированным на взаимодействие образовательных организаций с гражданами в течение всей их трудовой жизни, что требует адаптации и настройки основных образовательных программ всех уровней образования и программ дополнительного образования.

Так, по результатам опроса, около половины (43 %) работодателей – участников опроса отметили потребность в дополнительном профессиональном обучении работников, что является важным фактором, характеризующим заинтересованность работодателей в повышении квалификации работников и актуализации знаний и умений с учетом современных требований в финансовой сфере деятельности.

Одна треть организаций (32 %) не нуждается в обучении своих сотрудников. Четверть работодателей – участников опроса затруднились ответить на вопрос о наличии потребности в дополнительном профессиональном обучении работников.

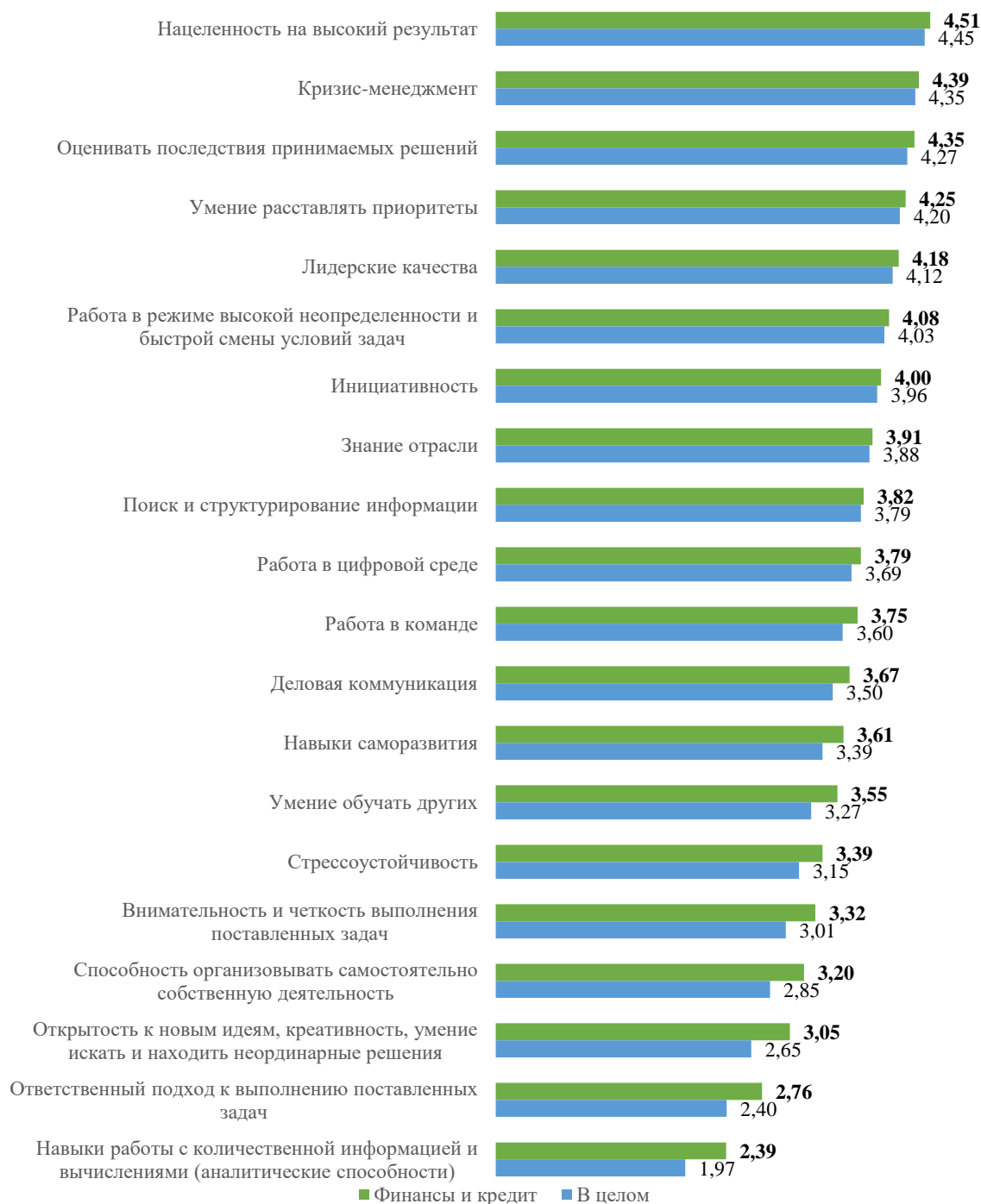


Рисунок 38. Необходимость наличия общепрофессиональных и личностных компетенций у работников (среднее значение)

Тем не менее при такой явной заинтересованности работодателей в профессиональном росте своих работников работодатели – участники опроса отметили основные ограничения и препятствия, которые возникают в их организации при реализации планов направления сотрудников на дополнительное профессиональное обучение.

Среди основных ограничений и препятствий, возникающих у финансовых и кредитных организаций при реализации планов направления сотрудников на дополнительное профессиональное обучение (рисунок 39), названы слишком большие финансовые затраты организации на обучение (20 %), отрыв работников от работы (16,4 %) и отсутствие нужных программ для обучения (12,7 %). Только 12,7 % организаций отметили, что не имеют ограничений и препятствий при направлении работников на дополнительное обучение.



Рисунок 39. Основные ограничения и препятствия, которые возникают в организации при реализации планов направления работников на дополнительное профессиональное обучение (в % от ответивших организаций)

Наиболее предпочтительными формами обучения персонала для работодателей в организациях финансовой отрасли являются повышение квалификации (32,7 %) и обучение на рабочем месте (22,7 %). Далее по предпочтению идут обучение с использованием онлайн-курсов (20,9 %) и профессиональная переподготовка (16,4 %) (рисунок 40).



Рисунок 40. Виды обучения, которые, по мнению работодателей, предпочтительнее для развития персонала (в % от ответивших организаций)

Респонденты отметили широкий спектр примерных наименований программ, которые необходимы для обучения (переобучения / повышения квалификации) работников их организаций по соответствующему направлению деятельности (банковское дело, кредитование, бухгалтерский учет и др.), а также общим вопросам (налогообложение, управление бизнес-процессами, кадровый аудит, цифровые технологии и др.).

Наиболее часто работодатели отрасли отмечали такие основные наименования программ обучения (переобучения / повышения квалификации) работников, востребованные в организациях, как программа «Страховой агент» (9,7 %), программа по организации бухгалтерского учета (6,9 %), программы по работе с цифровыми технологиями (6,9), электронный документооборот (5,6 %), управление и реинжиниринг бизнес-процессов (5,6 %) (рисунок 41).



Рисунок 41. Примерные наименования программ обучения, которые необходимы для обучения (переобучения / повышения квалификации) работников организации (количество упоминаний программ, % от ответов)

В инструментарий (основной блок анкеты) мониторинга рынка труда в 2023 году по запросу СПК финансового рынка был включен дополнительный вопрос о потребности организаций в квалификациях работников, занимающихся финансовой деятельностью в организации. Вопрос включал в себя список квалификаций, относящихся к финансовой деятельности, с возможностью выбора неограниченного количества наименований квалификаций из списка.

Следует отметить, что большинство работодателей – участников опроса при ответе на данный вопрос указывали, что нет таких квалификаций в организации (80 %), остальные работодатели отметили наличие в организации квалификаций из предложенного списка (рисунок 42).

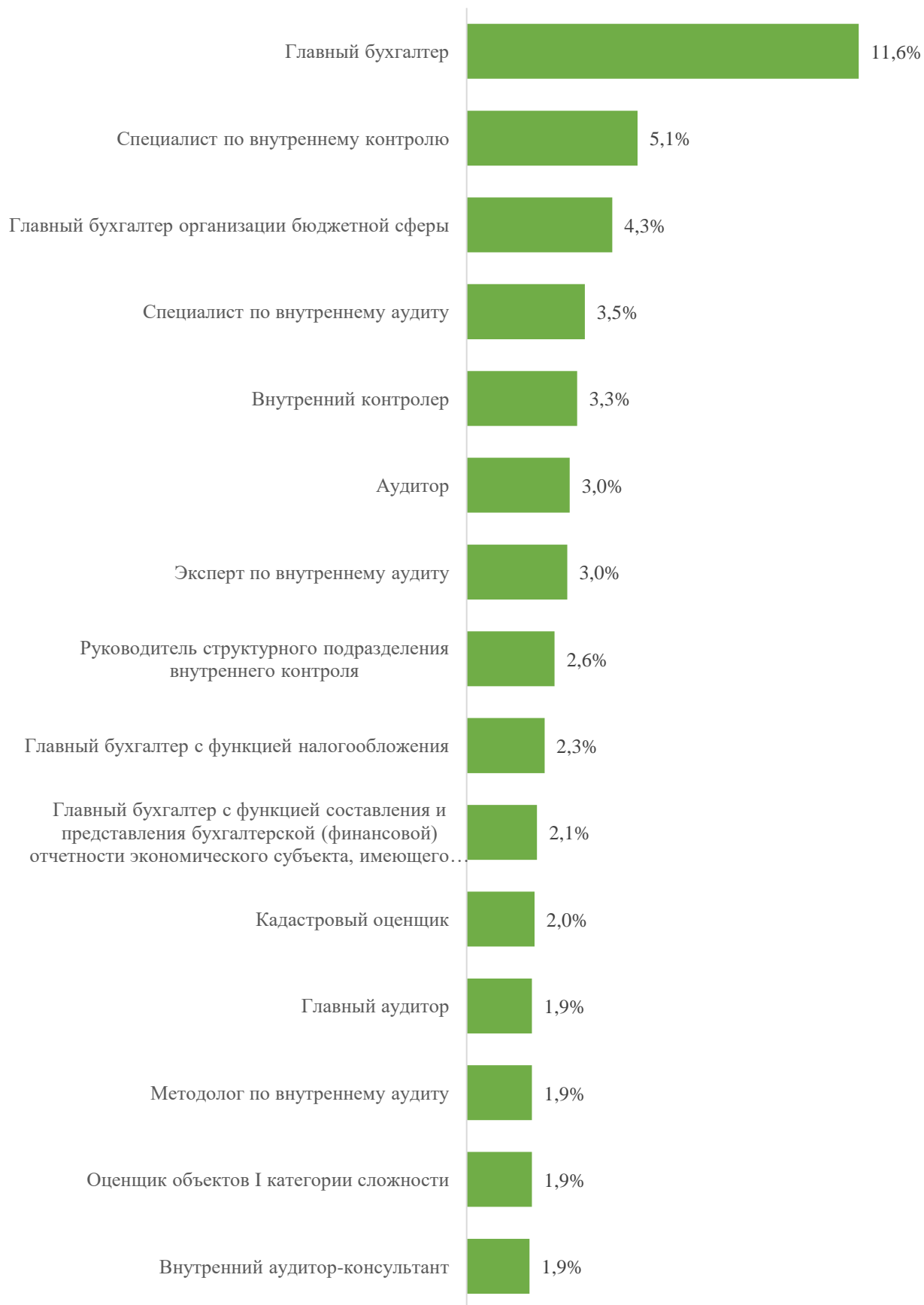


Рисунок 42. Потребность организаций в персонале по квалификациям, относящимся к финансовой деятельности организации, для трудоустройства на свободные рабочие места (вакантные должности) в целом по всем отраслям (в % от ответивших организаций)

В целом работодатели всех отраслей-участников мониторинга рынка труда ищут на свободные рабочие места (вакантные должности) работников с квалификациями «Главный бухгалтер» (11,6 %), «Специалист по внутреннему контролю» (5,1 %), «Главный бухгалтер организации бюджетной сферы» (4,3 %), «Специалист по внутреннему аудиту» (3,5 %), «Внутренний контролер» (3,3 %), «Аудитор» (3 %) (рисунок 42).

В финансовых и кредитных организациях чаще всего ищут работников таких квалификаций, как: «Специалист по внутреннему контролю» (19,5 %), «Внутренний контролер» (9,8 %), «Руководитель структурного подразделения внутреннего контроля» (7,3 %), «Специалист по внутреннему аудиту» (7,3 %) и др. (рисунок 43).

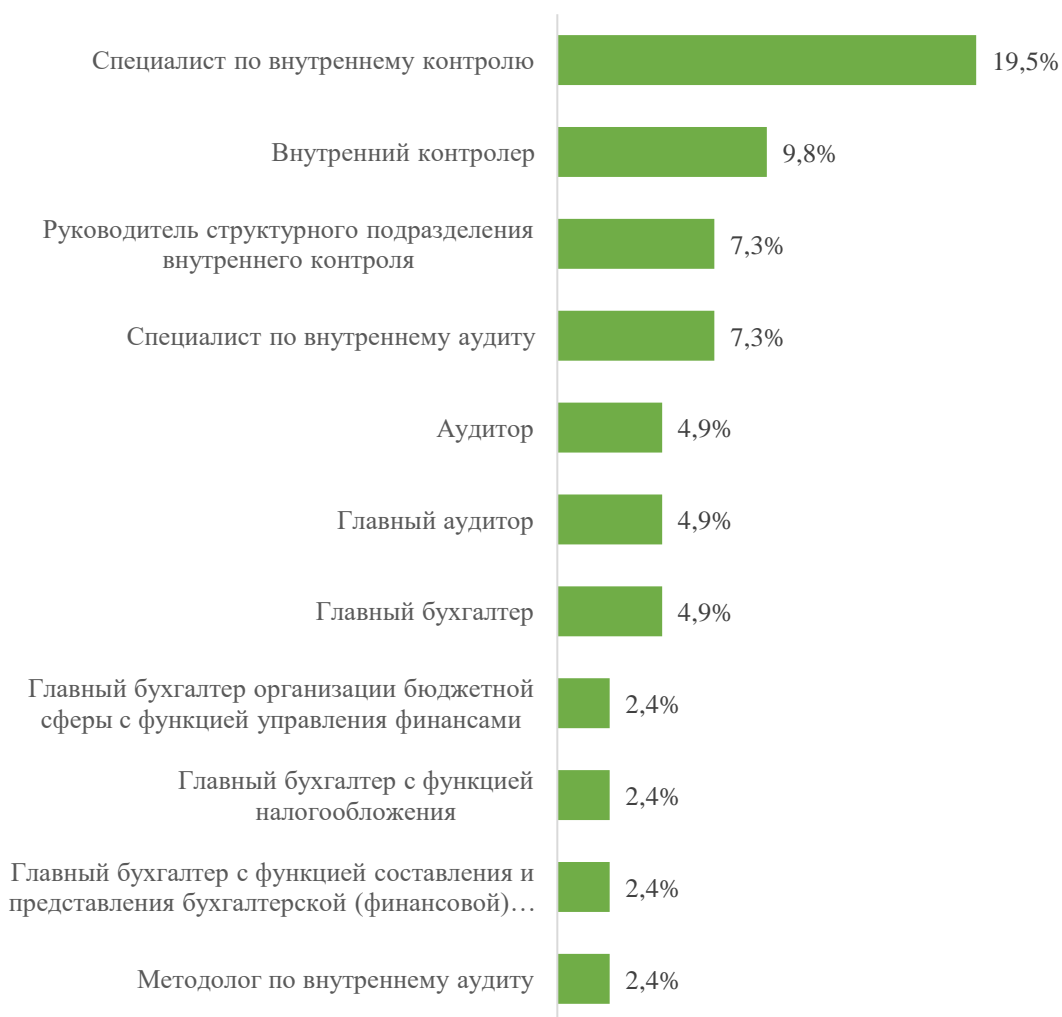


Рисунок 43. Потребность организаций в персонале по квалификациям, относящимся к финансовой деятельности организации, для трудоустройства на свободные рабочие места (вакантные должности) в финансовой отрасли (в % от ответивших организаций)

III. РЕЗУЛЬТАТЫ ПРОВЕДЕНИЯ ОПРОСА РАБОТОДАТЕЛЕЙ В ОТРАСЛИ СЕЛЬСКОГО ХОЗЯЙСТВА

Сельское хозяйство является совокупностью взаимосвязанных отраслей, специализирующихся в основном на производстве сырья для пищевой, перерабатывающей промышленности, а также входит в состав более крупного межотраслевого объединения – агропромышленного комплекса и является его ключевым звеном.

Информация об организациях, принявших участие в опросе

В мониторинге рынка труда в 2023 году приняли участие 237 организаций и предприятий отрасли «Сельское хозяйство» (далее – сельское хозяйство).

Поскольку одним из инструментов проведения мониторинга рынка труда является экспертный опрос, позволяющий получать в первую очередь качественную информацию о потребностях рынка труда, то строгих требований к определению количества участников такого опроса не предъявляется. Состав и объем выборки заранее не фиксируются, а устанавливаются опытным путем по мере развития исследования¹⁰.

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 – участников опроса представлены малыми предприятиями, включая микропредприятия, и средними предприятиями – 85 % (рисунок 44).

¹⁰ Ядов В. А. Социологическое исследование: методология, программа, методы. М. : Наука, 1972. – 240 с.

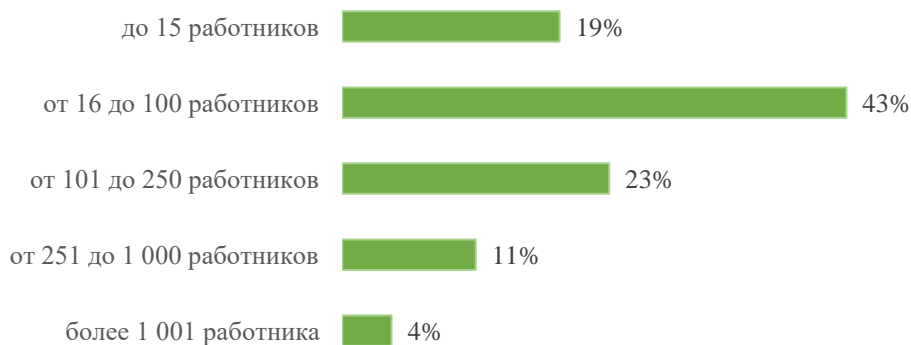


Рисунок 44. Распределение численности работников организаций – участников опроса (*в % от ответивших организаций*)

В мониторинге рынка труда 2023 года по отрасли сельского хозяйства приняли участие 39 субъектов Российской Федерации. Наиболее активное участие в опросе приняли организации, расположенные в республиках: Татарстан (47 организаций), Башкортостан (33 организации), Саха (Якутия) (21 организация), Алтайском крае (17 организаций) и Пензенской области (17 организаций).

Большая часть работодателей – участников опроса в отрасли сельского хозяйства относится к частным предприятиям (открытое, публичное или закрытое акционерное общество) (56 %) и государственным учреждениям / органам управления (бюджетным организациям) (33 %).

По формам собственности организации – участники опроса распределились следующим образом: преимущественно приняли участие работодатели частных организаций (открытое, публичное или закрытое акционерное общество), что составило более половины организаций – участников опроса в отрасли сельского хозяйства; 33 % приходится на государственные унитарные / муниципальные предприятия сельского хозяйства. На рисунке 45 представлено распределение всех организаций – участников опроса в отрасли сельского хозяйства по формам собственности.



Рисунок 45. Распределение по форме собственности организаций – участников опроса (в % от ответивших организаций)

Потребность работодателей отрасли сельского хозяйства в квалифицированных кадрах

Потребность в работниках является важной составляющей рынка труда и обеспечения занятости населения в различных отраслях экономики, в том числе и в сельском хозяйстве.

Для получения информации о потребности в квалифицированных кадрах работодателям было предложено ответить на следующие 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, что актуально в связи с развитием отрасли.

Для получения информации о возможном влиянии складывающейся экономической ситуации, обусловленной внешними экономическими вызовами, был задан вопрос о высвобождении работников за последние 6 месяцев, косвенно дающий возможность оценить сложившуюся

экономическую ситуацию. Большинство организаций отметили, что за последние 6 месяцев не было высвобождений работников (80 %).

В других организациях объемы высвобождения были незначительны и происходили не только в связи с изменениями в деятельности организации, но и по другим причинам, характеризующим процесс движения кадров (уход на пенсию, увольнение по собственному желанию, уход в декретный отпуск и т. д.). 14 % работодателей отметили наименования квалификаций работников, которые выбыли из организации.

За последние 6 месяцев из организаций сельского хозяйства было высвобождено наибольшее число работников с квалификациями «Тракторист-машинист сельскохозяйственного производства (3-й уровень квалификации)» (12,3 %), «Ветеринарный врач (7-й уровень квалификации)» (8 %), «Ветеринарный фельдшер (5-й уровень квалификации)» (3,4 %), «Подсобный рабочий» (3,4 %), «Инженер-механик в сельском хозяйстве (6-й уровень квалификации)» (3,4 %) (рисунок 46). Следует отметить, что высвобожденные работники имели преимущественно специфичные для сельского хозяйства квалификации.

В качестве позитивных тенденций на российском рынке труда следует отметить увеличивающийся спрос на работников в сельском хозяйстве и смежных с ним отраслях, на квалифицированных рабочих, инженеров и технологов на производственные предприятия.

Среди квалификаций, по которым работодатели – участники опроса планируют наем работников в ближайшей перспективе (1–3 года), преимущественно востребованными названы квалификации «Тракторист-машинист сельскохозяйственного производства (3-й уровень квалификации)» (11 %), «Ветеринарный врач (7-й уровень квалификации)» (10,5 %), «Агроном (6-й уровень квалификации)» (5,3 %), «Оператор машинного доения (4-й уровень квалификации)» (3,6 %), «Ветеринарный фельдшер (5-й уровень квалификации)» (3,6 %) (рисунок 46).

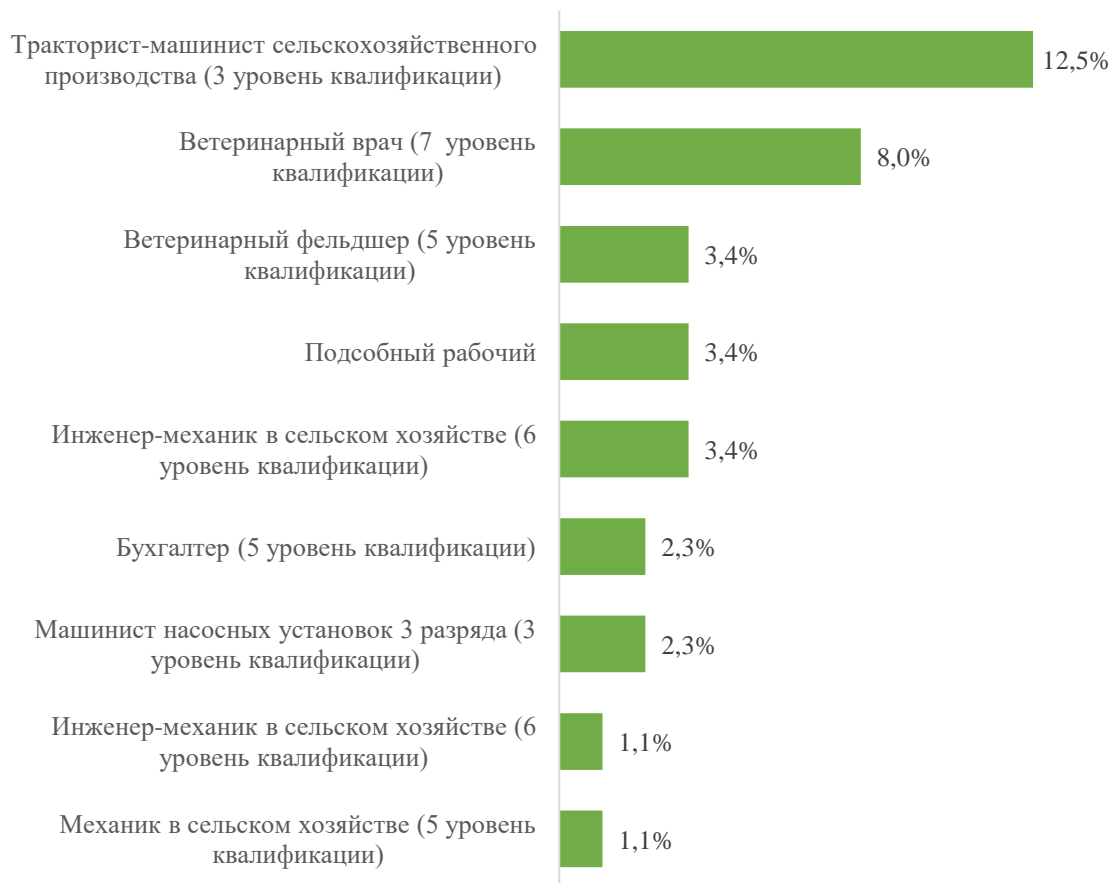


Рисунок 46. Квалификации (уровень квалификации или категория должности), по которым произошло высвобождение работников за последние 6 месяцев (*количество упоминаний квалификаций, % от ответов*)

Востребованными в сельском хозяйстве являются как специфические квалификации, связанные непосредственно с сельскохозяйственной деятельностью, так и некоторые «сквозные» межотраслевые квалификации, такие как бухгалтер и водитель.



Рисунок 47. Востребованность квалификаций, связанных непосредственно со спецификой области профессиональной деятельности, в ближайшие 1–3 года (количество упоминаний квалификаций, % от ответов)

Среди квалификаций, по которым осуществляется наем работников на свободные рабочие места (вакантные должности) в настоящее время, также присутствуют квалификации, специфичные для сельского хозяйства. Организации ведут подбор работников с такими квалификациями, как «Ветеринарный врач (7-й уровень квалификации)» (14,4 %), «Тракторист-машинист сельскохозяйственного производства (3-й уровень квалификации)» (11 %), «Ветеринарный фельдшер (5-й уровень квалификации)» (6,1 %), «Агроном (6-й уровень квалификации)» (5,3 %), «Оператор машинного доения (4-й уровень квалификации)» (3,5 %) (рисунок 48).

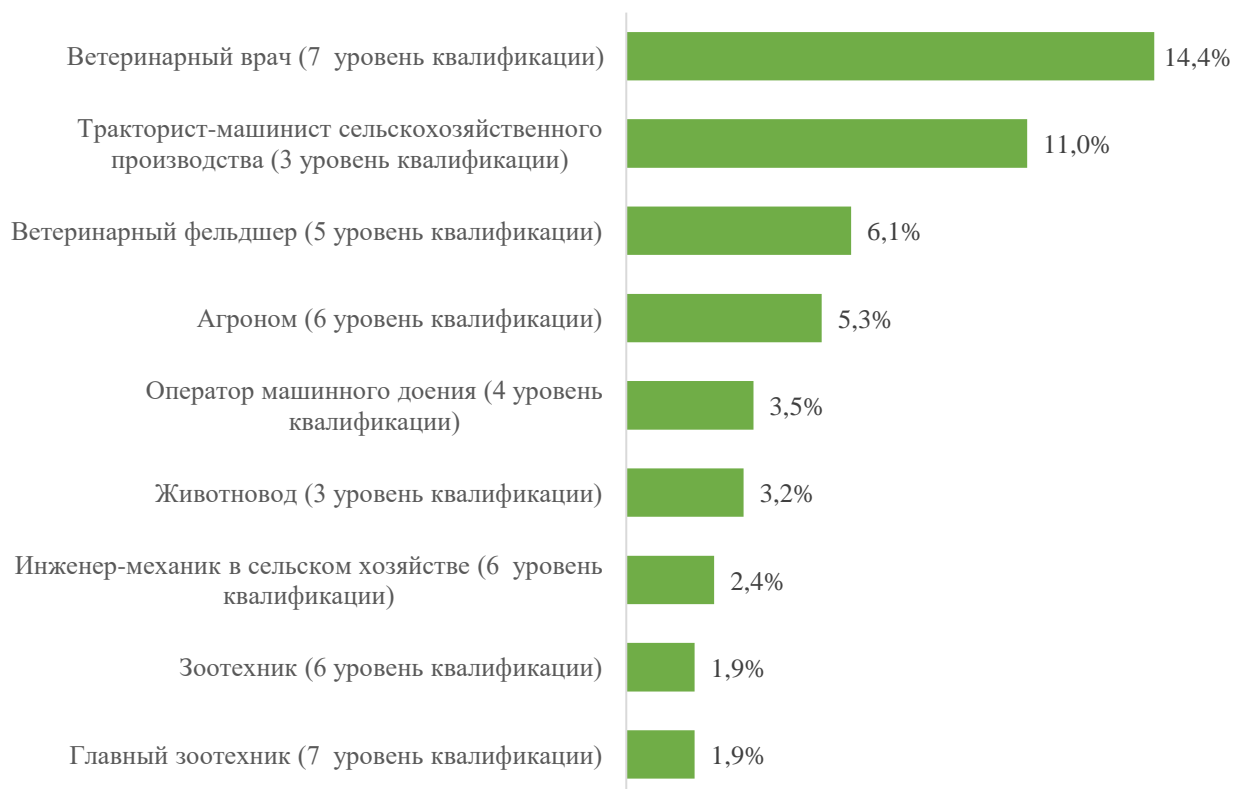


Рисунок 48. Перечень специфичных для области профессиональной деятельности квалификаций, по которым организация ищет работников на данный момент для трудоустройства на свободные рабочие места (вакантные должности) (количество упоминаний квалификаций, % от ответов)

Наличие квалификаций «Тракторист-машинист сельскохозяйственного производства (3-й уровень квалификации)», «Ветеринарный врач (7-й уровень квалификации)» и Ветеринарный фельдшер (5-й уровень квалификации)» как у часто высвобождаемых работников, так и среди планируемых к найму в ближайшее время может объясняться нехваткой работников по причине текучести кадров указанных квалификаций.

Следует отметить потребность в межотраслевой квалификации «Бухгалтер (5-й уровень квалификации)», которая является наиболее часто упоминаемой квалификацией как среди высвобождаемых, так и среди планируемых к найму работников, что подтверждает тенденцию высокого спроса на таких специалистов во многих отраслях профессиональной деятельности.

Работодатели – участники опроса чаще всего отмечают недостаток в сельском хозяйстве квалифицированных рабочих (46,8 %). На втором месте по уровню потребности в кадрах идут неквалифицированные рабочие (28,7 %), далее – технический и обслуживающий персонал (19 %) и исполнители и специалисты высшей квалификации, занятые в подразделениях, ответственных за основную производственную деятельность (17,3 %) (рисунок 49).



Рисунок 49. Профессиональные группы работников, в которых чаще всего организация испытывает кадровую потребность (в % от ответивших организаций)

Основными проблемами, связанными с трудностями поиска персонала на свободные рабочие места (вакантные должности), для большинства работодателей – участников опроса являются отсутствие соискателей по требуемым профессиям/специальностям (35,4 %) и низкий уровень оплаты труда, который не устраивает соискателей (35,4 %). Также отмечено, что сложности с наймом работников необходимой квалификации связаны с тяжелыми условиями труда, малопривлекательными для соискателей (23,6 %) (рисунок 50).

Отсутствие проблем с заполнением вакансий отметила пятая часть работодателей – участников опроса.

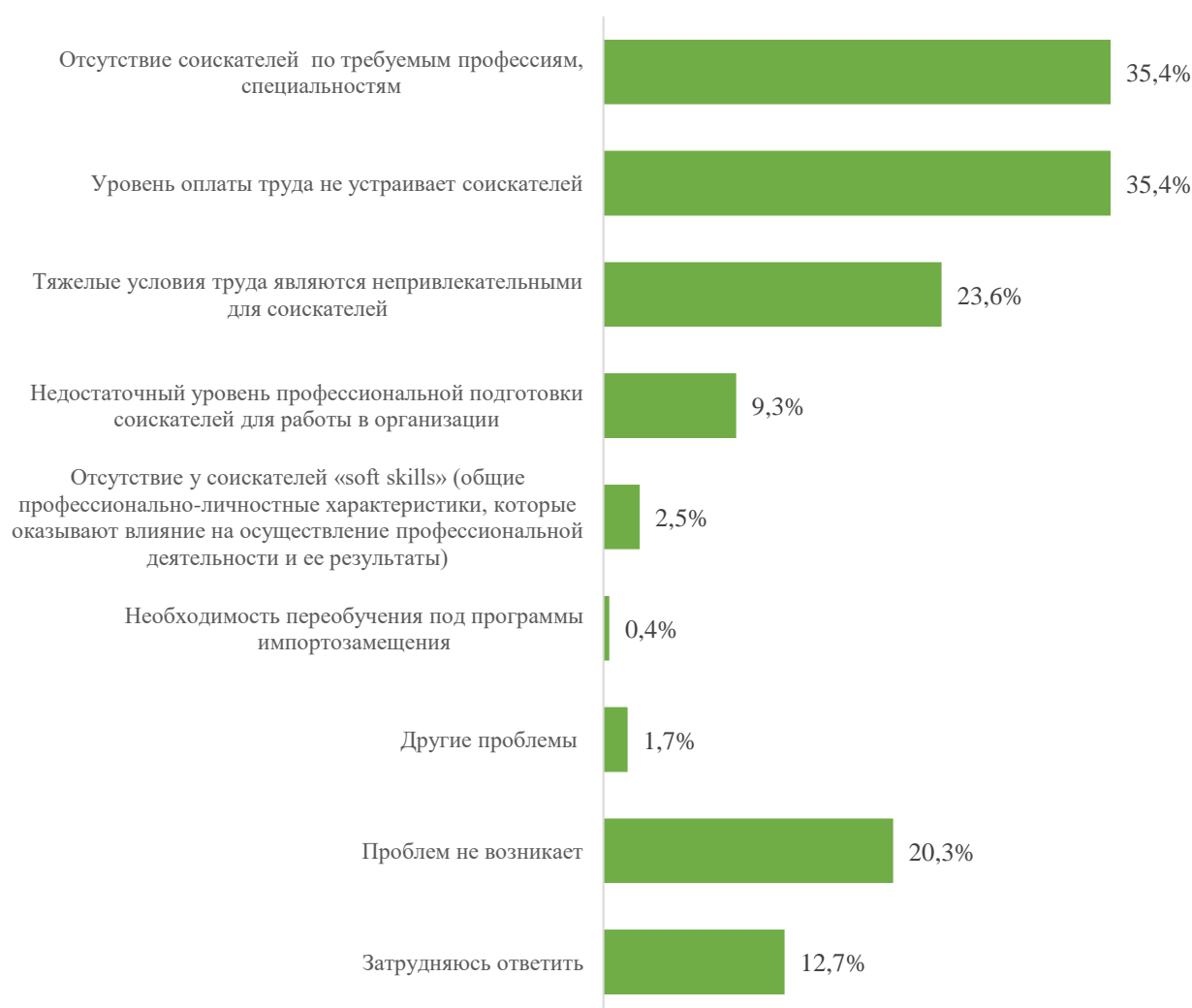


Рисунок 50. Основные проблемы, с которыми организация сталкивается при заполнении вакансий (в % от ответивших организаций)

В сельском хозяйстве наблюдается потребность прежде всего в работниках «сквозных» межотраслевых квалификаций, а именно: «Главный бухгалтер» (3,4 %), «Главный бухгалтер организации бюджетной сферы» (0,8 %), «Руководитель структурного подразделения внутреннего контроля» (0,8 %) (рисунок 51).

Среди других квалификаций, относящихся к финансовой деятельности организации, не предложенных к выбору при заполнении анкеты (свободный ввод), работодатели – участники опроса часто упоминали такие квалификации, как «Бухгалтер» и «Экономист».

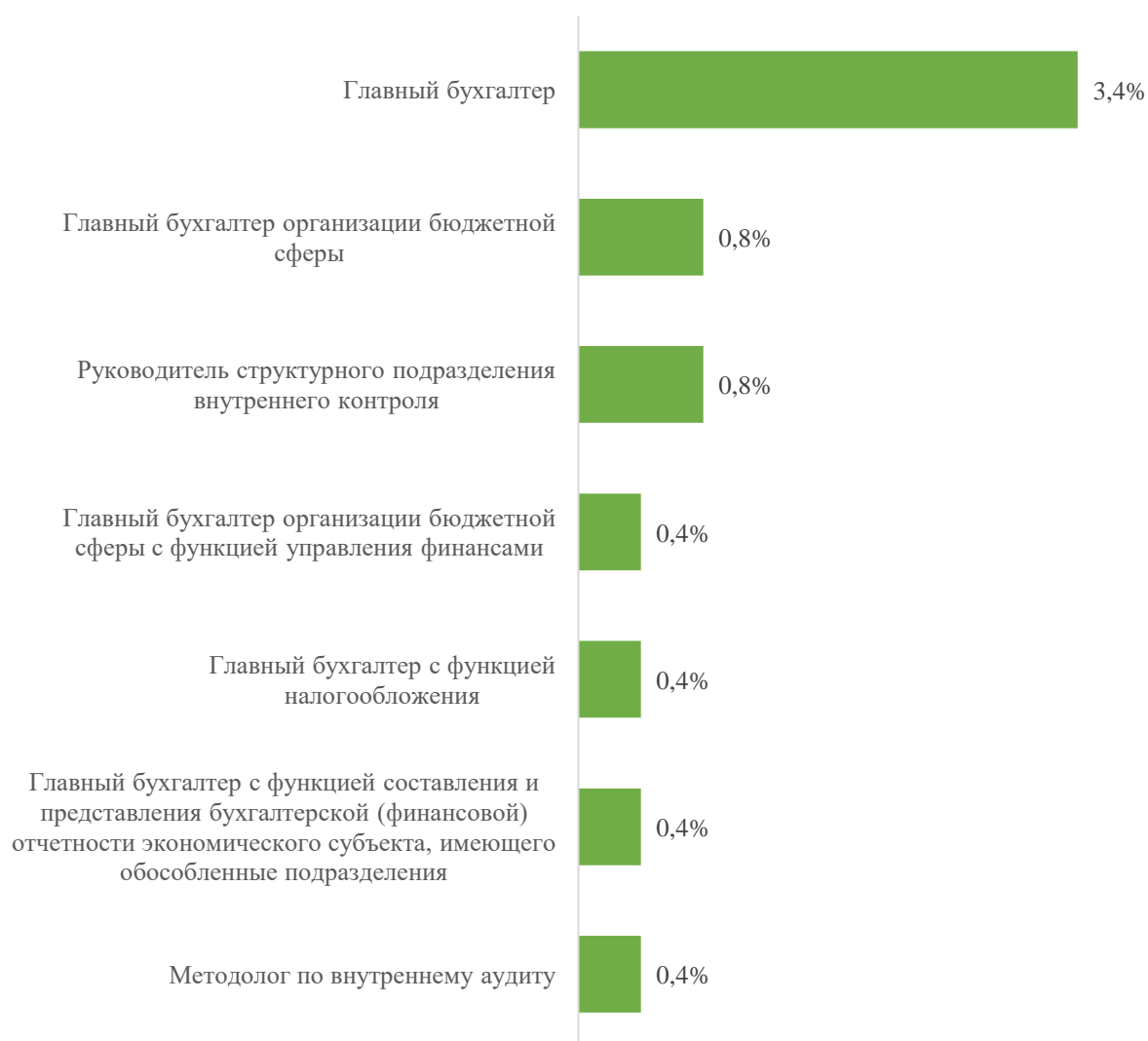


Рисунок 51. Квалификации, относящиеся к финансовой деятельности организации, по которым организация ищет работников для трудоустройства на свободные рабочие места (вакантные должности) (в % от ответивших организаций)

Среди новых квалификаций, по которым работодателям – участникам опроса сложно найти подходящих работников, названы квалификации, связанные с развитием информационных и научных технологий и инноваций: «Программист» (22,2 %), «Агроном / специалист по органическому сельскому хозяйственному производству» (11,1 %), «Инженер-генетик» (11,1 %), «Продакт-менеджер (менеджер по инновациям)» (9,1 %) (рисунок 52).



Рисунок 52. Новые квалификации, связанные с внедрением современных технологий, по которым организации сложно найти подходящих соискателей на вакансии, требующие особых знаний (количество упоминаний квалификаций, % от ответов)

Основными необходимыми профессиональными компетенциями в условиях цифровой трансформации, для работников сельского хозяйства, по мнению работодателей, являются цифровая грамотность и безопасность (26,2 %), бережливое производство (77,7 %) и компетенции в области развития организационной культуры (16,5 %) (рисунок 53).

Также для работодателей отрасли сельского хозяйства важно наличие компетенций, связанных с цифровой грамотностью и безопасностью (3,60 балла) и бережливым производством (3,62 балла).

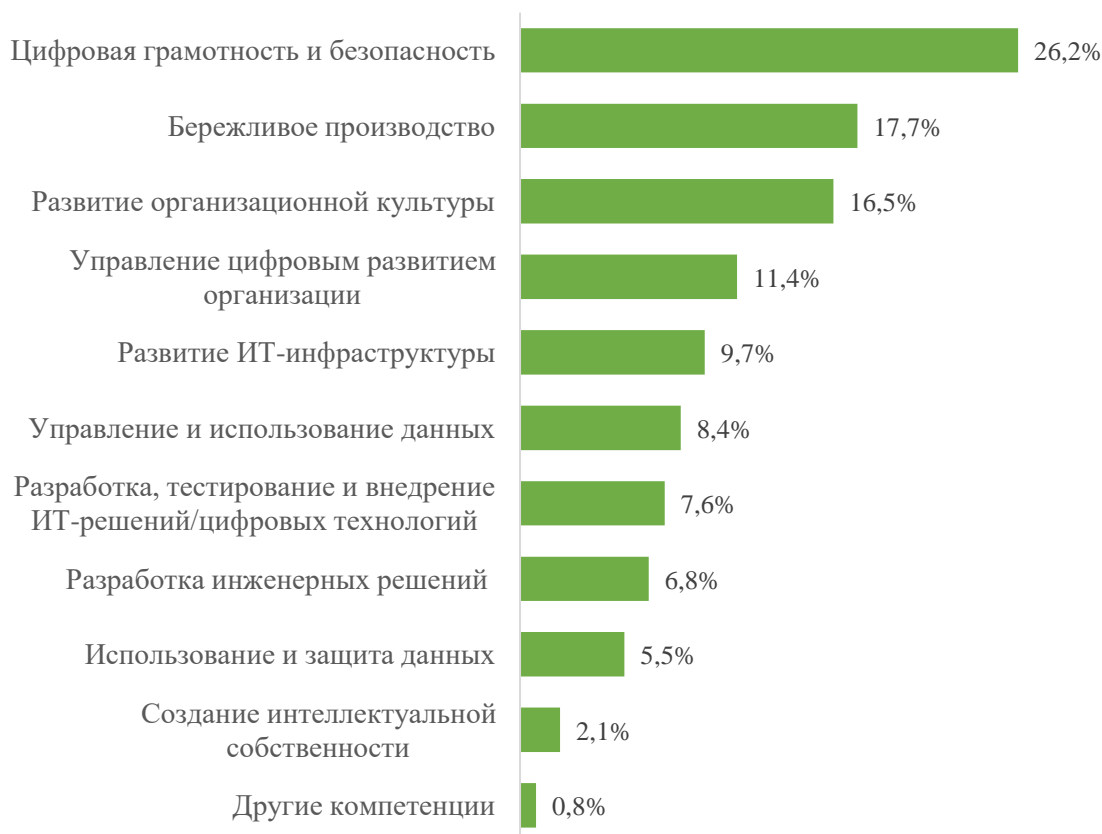


Рисунок 53. Профессиональные компетенции (знания, умения и навыки), необходимые работникам в условиях цифровой трансформации (цифровизации) (в % от ответивших организаций)

Необходимо отметить, что в целом по всем отраслям по результатам мониторинга рынка труда 2023 года для работников, деятельность которых связана с цифровой трансформацией, также среди важных компетенций отмечены компетенции, преимущественно связанные с развитием инфраструктуры организации.

Работодателям – участникам опроса было предложено дать оценку необходимости наличия профессиональных компетенций (знаний, умений и навыков) для работников, связанных преимущественно с цифровой трансформацией, по шкале от 1 до 5, где 1 – нет необходимости в наличии такой компетенции, а 5 – очень высокая необходимость в наличии такой компетенции (рисунок 54).

Работодатели отрасли сельского хозяйства наиболее высоко оценили необходимость наличия у работников, связанных с цифровой

трансформацией, профессиональных компетенций, значимых для развития организации, а именно: компетенций в области развития ИТ-инфраструктуры организации (3,87 балла), развития организационной культуры (3,85 балла) и управления цифровым развитием организации (3,67 балла).



Рисунок 54. Оценка необходимости наличия профессиональных компетенций (знаний, умений и навыков) для работников, связанных преимущественно с цифровой трансформацией (среднее значение)

Материально-техническое и технологическое обновление отрасли и квалифицированный персонал – важный элемент стратегического развития отрасли сельского хозяйства. Это, в свою очередь, влечет за собой необходимость формирования нового образа работника сельского хозяйства как специалиста, владеющего набором актуальных профессиональных компетенций в области информационно-коммуникационных технологий, биотехнологий, применения новых материалов и нанотехнологий, рационального природопользования.

Востребованность независимой оценки квалификации

Отдельный блок вопросов инструментария (анкеты) мониторинга рынка труда посвящен востребованности независимой оценки квалификации (далее – НОК), которая является одним из важнейших инструментов оценки профессиональных компетенций работников и позволяет стимулировать работников к профессиональному росту.

По результатам опроса работодателей отрасли наиболее популярным способом проверки профессиональных компетенций (умений, знаний, навыков) работников в организациях является аттестация работников, инициированная работодателем (46,8 %), далее идет обязательная периодическая аттестация некоторых категорий работников (21,1 %), а НОК находится на пятом месте по популярности (3,8 %) (рисунок 55). Почти треть работодателей ответила, что не проводит оценку персонала (27 %).

При этом следует отметить, что в опросе были названы всего 6 квалификаций, по которым проводится НОК в центрах оценки квалификаций (всего оценочные средства для проведения НОК разработаны по 101 квалификации в сельском хозяйстве). Поэтому делать выводы о непопулярности такого рода оценки не представляется возможным в связи с недостаточной информативностью полученных данных и необходимостью охвата по данному вопросу большего количества организаций в отрасли.

Только 4 % работодателей – участников опроса по результатам опроса направляет своих работников на НОК. 6 % ответивших организаций не направляет, но планирует направлять работников на независимую оценку квалификации.

Почти половина работодателей – участников опроса (48 %) не направляет и не планирует направлять работников на НОК.

42 % работодателей – участников опроса затруднились ответить на вопрос о направлении работников на НОК.



Рисунок 55. Способы оценки профессиональных компетенций (умений, знаний, навыков) работников в организации (в % от ответивших организаций)

Работодатели отрасли, которые направляют работников на НОК, в основном используют результаты ее прохождения для допуска работника к определенным видам работ (4,2 %) и перемещения работника на другую квалификацию или должность (3,1 %) (рисунок 56).



Рисунок 56. Цели использования результатов независимой оценки квалификации в организации (в % от ответивших организаций)

Работодатели направляли работников на НОК по следующим основным квалификациям: «Тракторист-машинист сельскохозяйственного производства (3-й уровень квалификации)» (15,6 %), «Оператор машинного доения (4-й уровень квалификации)» (8,3 %), «Механик в сельском хозяйстве (5-й уровень квалификации)» (8,3 %), «Животновод (3-й уровень квалификации)» (7,6 %) и др. (рисунок 57).



Рисунок 57. Наименования квалификаций, по которым организация направляла работников на независимую оценку квалификации (количество упоминаний квалификаций, % от ответов)

По результатам опроса выявлено, что работодатели отрасли не используют НОК, потому что считают, что аттестация работников, проводимая работодателем, – наиболее точный способ оценки (10,1 %) и что использование НОК представляет собой дополнительную финансовую нагрузку на организацию (9,7 %). Также среди причин неиспользования НОК работодатели – участники опроса отметили, что им сложно отвлекать специалистов от текущей деятельности для прохождения НОК (7,6 %) и они не понимают, как можно использовать результаты НОК (6,8 %) (рисунок 58).





Рисунок 58. Причины, по которым организация не использует процедуру независимой оценки квалификации для оценки уровня квалификации работников (в % от ответивших организаций)

В качестве ожидаемых положительных эффектов от применения НОК для оценки уровня квалификации работников работодатели отметили снижение несчастных случаев на производстве (5,5 %), повышение производительности и качества труда (5,1 %) и уменьшение текучести кадров (4,2 %) (рисунок 59).



Рисунок 59. Возможные эффекты для организации от использования независимой оценки квалификации (в % от ответивших организаций)

5.4 Практики восполнения квалификационного дефицита

Большинство работодателей в отрасли сельского хозяйства по результатам опроса решают проблему недостатка профессиональных компетенций (знаний, умений и навыков) у работников при помощи обучения, повышения профессиональных умений работников (66 %) (рисунок 60). Почти каждая десятая организация (12 %) отметила, что проблем с недостатком профессиональных компетенций (знаний, умений и навыков) у их работников нет. 15 % работодателей выбирают такой способ решения проблемы недостатка компетенций у работников, как замена работника.



Рисунок 60. Способы решения проблемы недостатка профессиональных компетенций (знаний, умений и навыков) у работников (в % от ответивших организаций)

Работодатели организаций сельского хозяйства чаще всего используют следующие мероприятия по восполнению дефицита знаний и умений работников:

- повышение квалификации (47,7 %);
- профессиональная переподготовка (30 %);
- реализуется система наставничества (21,5 %);
- краткосрочные тренинги и семинары (19 %).

В целом по всем отраслям в мониторинге рынка труда 2023 года мероприятия по восполнению дефицита знаний и умений работников распределились таким же образом, как и в отрасли сельского хозяйства, кроме обмена опытом (мастер-классы), который в целом по отраслям находится на четвертом месте по популярности (рисунок 61).



Рисунок 61. Мероприятия по восполнению дефицита профессиональных компетенций (знаний, умений и навыков) работников в организации (в % от ответивших организаций)

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 (рисунок 62).



Рисунок 62. Оценка необходимости наличия общепрофессиональных и личностных компетенций для работников вашей организации (среднее значение)

Основными востребованными общепрофессиональными и личностными компетенциями у работников сельского хозяйства по результатам опроса являются:

- внимательность и четкость выполнения поставленных задач (3,96 балла);

- ответственный подход к выполнению поставленных задач (3,96 балла);
- знание отрасли (3,87 балла);
- нацеленность на высокий результат (3,71 балла);
- работа в команде (3,66 балла).

В целом по всем отраслям прослеживается подобная тенденция, а именно, высоко оцениваются ответственный подход к выполнению поставленных задач (4,04 балла) и внимательность, четкость выполнения поставленных задач (4,00 балла) и знание отрасли (3,86 балла). По всем отраслям в общем востребована также стрессоустойчивость (3,86 балла).

Чуть меньше половины работодателей (40 %) организаций сельского хозяйства указывали, что существует потребность в дополнительном профессиональном обучении работников.

Одна треть организаций (34 %) не нуждается в обучении сотрудников.

Среди основных ограничений и препятствий, возникающих у сельскохозяйственных организаций при реализации планов направления сотрудников на дополнительное профессиональное обучение, назывались отрыв работников от работы (20,7 %), слишком большие финансовые затраты на обучение (19 %) и удаленность мест обучения (11 %) (рисунок 63). 7,6 % организаций отметили, что не имеют ограничений и препятствий при направлении работников на дополнительное обучение.



Рисунок 63. Основные ограничения и препятствия, которые возникают у организации при реализации планов направления сотрудников на дополнительное профессиональное обучение (в % от ответивших организаций)

Наиболее предпочтительными формами обучения персонала для работодателей в организациях сельского хозяйства являются повышение квалификации (30,4 %) и обучение на рабочем месте (19,8 %). Далее по предпочтению идут профессиональная переподготовка (15,6 %) и обучение с использованием онлайн-курсов (14,8 %) (рисунок 64).



Рисунок 64. Виды обучения, которые, по мнению работодателей, предпочтительны для развития персонала в организации (в % от ответивших организаций)

Наиболее часто работодатели – участники опроса отмечали такие основные наименования программ обучения (переобучения / повышения квалификации) работников, востребованные в сельском хозяйстве, как «Ветеринарная деятельность» (14,7 %), практические курсы по новым методам лечения и диагностики животных (12,6 %), ведение агрономии в современных технологических условиях (5,3 %), программирование / освоение современных компьютерных программ (5,3 %), общие вопросы охраны труда и функционирования системы управления охраной труда (5,3 %) (рисунок 65).

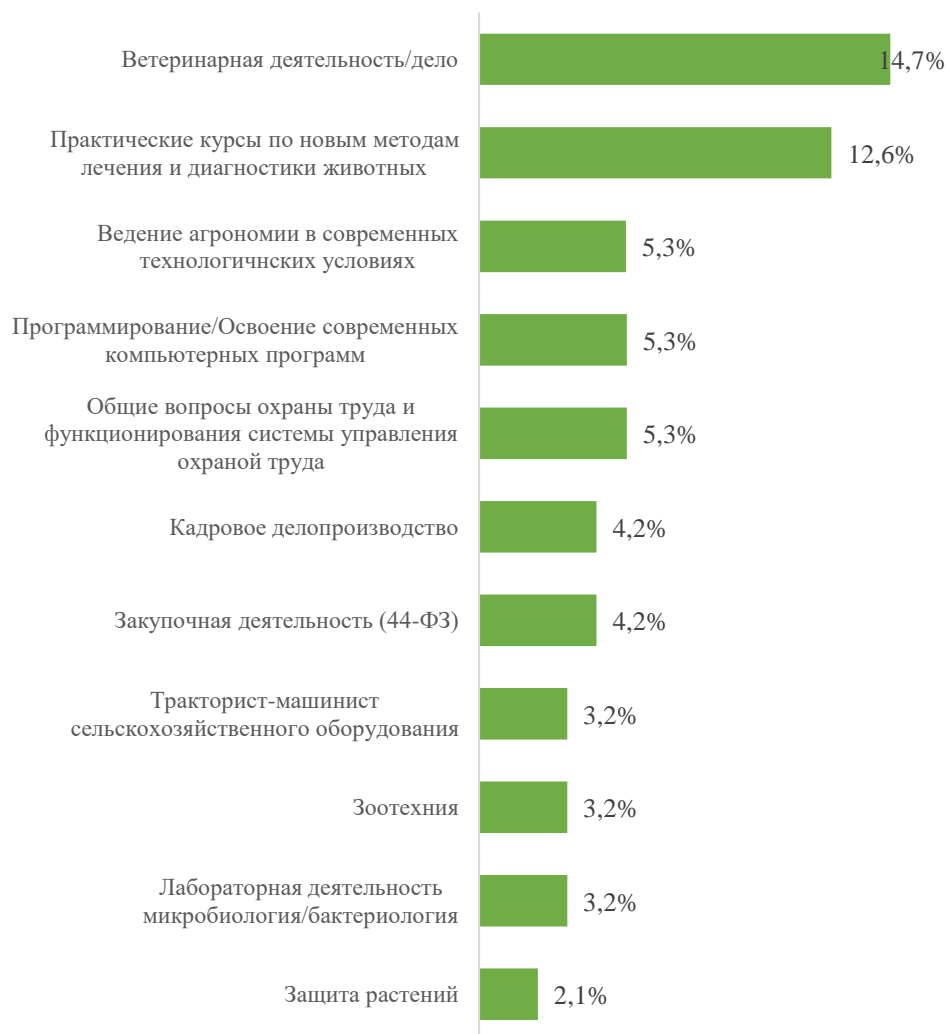


Рисунок 65. Примерные наименования программ обучения, которые необходимы для обучения (переобучения / повышения квалификации) работников (количество упоминаний программ, % от ответов)

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

Для дальнейшего развития системы профессиональных 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 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, 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.

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.

По отдельным профессиям в разных регионах или у конкретных работодателей могут формироваться разные 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.

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

Негативный эффект экономических санкций проявился в деятельности организаций, однако массовых высвобождений не произошло, как и значительного оттока рабочей силы.

Анализ результатов мониторинга рынка труда, проведенного в 2023 году, показал, что за последние 6 месяцев не было массовых высвобождений работников в ЖКХ, финансовой отрасли и сельском хозяйстве. Основными причинами текущего высвобождения стали увольнение по собственному желанию и по другим причинам, характеризующим процесс движения кадров (выход на пенсию, уход в декретный отпуск и т. д.).

Рынок труда в исследованных отраслях характеризуется ростом потребности в квалифицированных кадрах, прежде всего в специалистах высшего и среднего уровня квалификации, а также неквалифицированных рабочих. Основными проблемами, связанными с трудностями поиска сотрудников 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. В ЖКХ и сельском хозяйстве рабочие места являются малопривлекательными также вследствие тяжелых, а зачастую вредных (опасных) условий труда.

По результатам мониторинга рынка труда в 2023 году стало возможным определить востребованные квалификации по 3 отраслям (жилищно-коммунальное хозяйство, финансы и кредит, сельское хозяйство), 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). Существует потребность в работниках бухгалтерской сферы, аудита и внутреннего контроля во всех исследованных отраслях.

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

Отсутствие широкого использования работодателями НОК связано не только с уверенностью в высокой квалификации своих сотрудников, как, например, в финансовой отрасли, и со сложившейся спецификой оценки компетенций работников в отраслях, но и с субъективным восприятием оценочных механизмов работодателями. Например, в финансовой отрасли применяется система аттестации, установленная регулятором, и корпоративная система оценки компетенций работников, которые, по мнению работодателей, представляют собой наиболее точный способ оценки квалификаций.

Кроме того, работодатели отмечали высокие затраты на оплату услуг по проведению НОК, что не способствует применению такого рода оценки квалификации персонала.

Из ожидаемых эффектов от использования независимой оценки квалификации работников работодатели выделили повышение производительности и качества труда, сокращение сроков поиска работников, уменьшение текучести кадров.

В связи с этим целесообразно проводить более широкую работу по информированию работодателей в данных отраслях о преимуществах процедуры НОК и развивать сеть центров оценки квалификаций (ЦОК).

Также для получения наиболее полной картины необходимо вывести блок вопросов, касающихся НОК, из основной анкеты ежегодного мониторинга рынка труда и провести отдельное экспертное исследование по

данной тематике по более широкому кругу вопросов, отражающему не только проблемы, но и возможные пути решения проблем усиления заинтересованности работодателей в применении механизмов НОК и повышения доверия к данной системе оценки профессиональных компетенций.

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