



Национальное агентство
развития квалификаций

АНАЛИТИЧЕСКИЙ ОТЧЕТ

**о проведении мониторинга рынка труда
(жизненного цикла квалификаций)
(по 3 отраслям) в 2021 году**

СОДЕРЖАНИЕ

ОСНОВНЫЕ ОПРЕДЕЛЕНИЯ И ПОНЯТИЯ	2
I. МЕТОДОЛОГИЯ, ЦЕЛИ И ЗАДАЧИ МОНИТОРИНГА РЫНКА ТРУДА (ЖИЗНЕННОГО ЦИКЛА КВАЛИФИКАЦИЙ).....	6
II. ИНФОРМАЦИЯ О ПРОВЕДЕНИИ МОНИТОРИНГА РЫНКА ТРУДА (ЖИЗНЕННОГО ЦИКЛА КВАЛИФИКАЦИЙ) В 2021 ГОДУ	11
III. РЕЗУЛЬТАТЫ МОНИТОРИНГА РЫНКА ТРУДА (ЖИЗНЕННОГО ЦИКЛА КВАЛИФИКАЦИЙ) ПО 3 ОТРАСЛЯМ.....	43
3.1. РАКЕТНАЯ ТЕХНИКА И КОСМИЧЕСКАЯ ДЕЯТЕЛЬНОСТЬ.....	43
3.2. УПРАВЛЕНИЕ ПЕРСОНАЛОМ	48
3.3. ОБРАЗОВАНИЕ	58

ОСНОВНЫЕ ОПРЕДЕЛЕНИЯ И ПОНЯТИЯ

Анкетный опрос – разновидность опроса, при котором общение между исследователем и респондентом опосредовано анкетой

Вакансия – свободное рабочее место, незанятая должность, на которые может быть принят работник (исполнитель работ, услуг) с определенным уровнем образования, профессиональных навыков и компетенций

Жизненный цикл квалификации – совокупность стадий развития, которые проходит квалификация, имеющая собственное наименование и присущие ей требования (к образованию, к профессиональным знаниям и умениям, наличию общих и профессиональных компетенций и др.) за период своего существования на рынке труда в качестве характеристики спроса и предложения рабочей силы.

Интернет-рекрутмент – спектр методов поиска сотрудников разного уровня и отраслевой принадлежности, а также способы коммуникаций работодателя и кандидата, использующие интернет-ресурсы (HH.ru, Superjob.ru, Работа в России и др.)

Квалификация – 1) характеристика требований к работнику, необходимых для осуществления профессиональной деятельности, отражающая ее содержание (трудовые функции), сложность (необходимые умения), наукоемкость (необходимые знания), широту полномочий и ответственности; 2) Совокупность компетенций (работника, гражданина), обеспечивающих выполнение определенных трудовых функций, подтвержденная в результате оценки и официального признания

Метод анкетирования – психологический вербально-коммуникативный метод, в котором в качестве средства для сбора сведений от респондента используется специально оформленный список вопросов – анкета. В социологии анкетирование – метод опроса, используемый для составления статических (однократное анкетирование) или динамических

(при многократном анкетировании) статистических представлений о состоянии общества, общественного мнения, состояния политической, социальной и прочей напряженности с целью прогнозирования действий или событий

Мониторинг – форма организации проведения регулярных исследований, обеспечивающая постоянное получение эмпирической информации о состоянии определенного объекта исследования или социальной ситуации в динамике

Мониторинг рынка труда – анализ различных параметров рынка труда, влияющих на поиск и наём персонала, построение оптимальной системы мотивации персонала, создание кадрового резерва, контроль за текучестью кадров

Национальная система квалификаций – совокупность механизмов правового и институционального регулирования квалификаций работников со стороны рынка труда и предложения квалификаций со стороны системы образования и обучения

Независимая оценка квалификации работников или лиц, претендующих на осуществление определенного вида трудовой деятельности, – процедура подтверждения соответствия квалификации соискателя положениям профессионального стандарта или квалификационным требованиям, установленным федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, проведенная центром оценки квалификаций в соответствии с Федеральным законом «О независимой оценке квалификации» от 3 июля 2016 года № 238-ФЗ

Профессиональные квалификации – знания, умения, профессиональные навыки и опыт работы физического лица, необходимые для выполнения определенной трудовой функции

Образование – система воспитания и обучения личности, а также совокупность приобретаемых знаний, умений, навыков, ценностных установок, функций, опыта деятельности и компетенций

Парсинг («parsing») – автоматизированный процесс сбора данных с сайтов, который применяется для сбора различного контента (вакансий, резюме, отзывов и пр.) с сайтов сети Интернет

Профессиональный стандарт – это характеристика квалификации, необходимой работнику для осуществления определенного вида профессиональной деятельности, в том числе выполнения определенной трудовой функции

Ракетно-космическая промышленность – сложная и наукоемкая отрасль машиностроения, включающая в себя совокупность научно-исследовательских, производственных и других предприятий и организаций, деятельностью которых является разработка ракетно-космической техники, предназначенной для различных целей

Резюме – краткая профессиональная характеристика кандидата на какую-либо вакансию (соискателя), содержащая информацию об уровне образования, квалификации и трудовом опыте. Может содержать ожидания по заработной плате, условиям и характеру трудовой деятельности

Совет по профессиональным квалификациям – орган управления, целью деятельности которого является формирование и поддержка функционирования системы квалификаций в конкретных областях профессиональной деятельности, в установленном порядке наделенный полномочиями Национальным советом при Президенте Российской Федерации по профессиональным квалификациям

Трудовая функция – работа по должности, профессии, конкретный вид поручаемой работы работнику

Управление персоналом – это практическая деятельность, которая направлена на обеспечение предприятия квалифицированным персоналом, способным качественно выполнять возложенные на него трудовые функции, и оптимальное использование кадрами

Экспертный опрос – разновидность опроса, в ходе которого респондентами являются эксперты – высококвалифицированные специалисты в определенной области деятельности

I. МЕТОДОЛОГИЯ, ЦЕЛИ И ЗАДАЧИ МОНИТОРИНГА РЫНКА ТРУДА (ЖИЗНЕННОГО ЦИКЛА КВАЛИФИКАЦИЙ)

В соответствии с положением о Национальном совете при Президенте Российской Федерации по профессиональным квалификациям, утвержденным Указом Президента Российской Федерации от 16 апреля 2014 г. № 249, Национальный совет создает советы по профессиональным квалификациям и наделяет их полномочиями по вопросам, касающимся развития системы профессиональных квалификаций в Российской Федерации, включая мониторинг рынка труда. Национальное агентство развития квалификаций оказывает организационную, методическую и экспертно-аналитическую поддержку деятельности советов по профессиональным квалификациям по исполнению ими полномочий. Результаты мониторинга рынка труда являются основой для реализации других полномочий советов, в том числе для разработки и актуализации профессиональных стандартов, при организации независимой оценки квалификации.

Мониторинг рынка труда (жизненного цикла квалификаций) предназначен для информационно-статистического обеспечения функционирования национальной системы квалификаций и ее институтов (НСПК, СПК), а также для крупнейших работодателей и их объединений, профессиональных союзов, федеральных органов исполнительной власти, научных и образовательных организаций.

Национальным агентством развития квалификаций совместно с советами по профессиональным квалификациям ежегодно проводится мониторинг рынка труда (жизненного цикла квалификаций), результаты которого помогают улучшить качество профессиональных стандартов, определить наиболее востребованные и выявить новые квалификации.

С 2018 года в разных волнах мониторинга рынка труда (жизненного цикла квалификаций) приняло участие более 10 000 организаций.

В 2021 году единый инструментальный мониторинг рынка труда (жизненного цикла квалификаций) был пересмотрен и запущена новая волна, включающая

дополнительные блоки вопросов советов по профессиональным квалификациям в области управления персоналом, области ракетной техники и космической деятельности, сфере образования. В связи с этим, в волне 2021 года не так много организаций-участников, но вся информация, собранная в 2020 году храниться в модуле «Мониторинга рынка труда (жизненного цикла квалификаций)» ПМК «Разработка квалификаций», который на регулярной основе дорабатывается и совершенствуется для использования не только СПК, но крупнейшими работодателями и их объединениями, профессиональными союзами, федеральными органами исполнительной власти, научными и образовательными организациями.

Мониторинг рынка труда, проводимый Национальным агентством совместно с советами по профессиональным квалификациям, позволяет на регулярной основе получать актуальную информацию, в том числе в разрезе отдельных отраслей экономики:

- качественных параметрах потребности работодателей в квалифицированных работниках и содержании их труда, в том числе востребованности и дефиците квалификационных кадров на рынке труда в целом и по отраслям;
- новых, перспективных и устаревающих квалификациях (жизненном цикле квалификаций);
- востребованных общепрофессиональных компетенциях работников (soft-skills), в том числе цифровых;
- направлениях взаимодействия работодателей и образовательных организаций по подготовке кадров;
- востребованности соискателями и работодателями независимой оценки квалификаций.

Объект мониторинга рынка труда (жизненного цикла квалификаций) – работодатели и работники.

Предметом мониторинга рынка труда (жизненного цикла квалификаций), проводимого с использованием единого инструментария, является наименования квалификаций и требования к квалификациям, предъявляемые работодателем (качественные характеристики квалификаций, сформированные в результате сложившегося разделения труда, организационно-технических особенностей производства, внедрения новых технологий и др.).

В 2021 году Национальным агентством развития квалификаций совместно с 3 советами по профессиональным квалификациям: в сфере образования, в области ракетной техники и космической деятельности и в области управления персоналом были разработаны дополнительные блоки вопросов в рамках Мониторинга рынка труда (жизненного цикла квалификаций).

Задачами мониторинга рынка труда в 2021 году являлись:

– сбор информации посредством экспертного опроса о качественных характеристиках рынка труда в части востребованных квалификаций и изменений на рынке труда, определение изменения тенденций спроса на квалификации;

– проведение экспертного опроса по вопросам, которые интересовали представителей Советов по профессиональным квалификациям по 3 отраслям под их специфические актуальные задачи.

В качестве **единиц наблюдения** мониторинга приняты профессиональные квалификации, разработанные на основе профессиональных стандартов, обобщенные трудовые функции профессиональных стандартов (в случае, если они полностью или частично не совпадают с профессиональными квалификациями, а также в случае, когда профессиональные квалификации на основе этих профессиональных стандартов не утверждены), наименования профессий, должностей, применяемых работодателями для идентификации рабочих мест,

характеризуемых выполнением одной трудовой функции, работы (далее – квалификации).

Анализ данных мониторинга рынка труда (жизненного цикла квалификаций) предполагает определение количественных и качественных характеристик спроса работодателей на рабочую силу и его удовлетворенности в квалификационном разрезе.

В 2021 году мониторинг рынка труда (жизненного цикла квалификаций) проводился при поддержке Российского союза промышленников и предпринимателей, Федерации независимых профсоюзов России, Министерства труда Российской Федерации, Министерства промышленности и торговли Российской Федерации, Министерства цифрового развития, связи и массовых коммуникаций Российской Федерации, Министерства строительства и жилищно-коммунального хозяйства Российской Федерации, Федеральной службы по труду и занятости, Ассоциации «Цифровая энергетика», , Российского общества «Знание», Государственных информационных систем, а также при поддержке региональных органов исполнительной власти субъектов Российской Федерации в сфере труда и занятости.

В целях автоматизации сбора и анализа данных мониторинга рынка труда и визуализации его результатов НАРК внедрен программно-методический комплекс, включающий модуль «Мониторинга рынка труда (жизненного цикла квалификаций)» и демонстрационную панель «СкиллСканер» (<https://skillscaner.ru>). С их помощью советы по профессиональным квалификациям могут получать информацию для осуществления своих полномочий:

- проведения мониторинга рынка труда, позволяющего определить потребности в квалификациях и профессиональном образовании работников;
- разработки и актуализации профессиональных стандартов и квалификационных требований;

- организации независимой оценки квалификации по определенному виду профессиональной деятельности;

- проведения экспертизы соответствия федеральных государственных образовательных программ и их проектов профессиональным стандартам, подготовка предложений по совершенствованию указанных стандартов профессионального образования и образовательных программ¹.

В соответствии с целями и задачами мониторинга были сформулированы его основные показатели. В свою очередь, показатели мониторинга рынка труда были операционализированы в вопросах и ответах инструментария (анкеты).

¹ п.4 Примерного положения о совете по профессиональным квалификациям, утв. приказом Минтруда России от 19 декабря 2016 г. № 758н

II. ИНФОРМАЦИЯ О ПРОВЕДЕНИИ МОНИТОРИНГА РЫНКА ТРУДА (ЖИЗНЕННОГО ЦИКЛА КВАЛИФИКАЦИЙ) В 2021 ГОДУ

При прохождении опроса работодателям-участникам анкетирования предлагалось ответить на вопросы основного и дополнительных отраслевых блоков, подготовленных Национальным агентством развития квалификаций совместно с советами по профессиональным квалификациям:

- основной блок вопросов о профессиональных квалификациях;
- основной блок вопросов о квалификационных дефицитах и мерах по их восполнению;
- дополнительный отраслевой блок вопросов Совета по профессиональным квалификациям в области управления персоналом;
- дополнительный отраслевой блок вопросов Совета по профессиональным квалификациям в области ракетной техники и космической деятельности;
- дополнительный отраслевой блок вопросов Совета по профессиональным квалификациям в сфере образования.

1. Общая информация об опросе

В 2021 году в обновленной волне мониторинга рынка труда (жизненного цикла квалификаций) с использованием единого инструментария приняло участие более 1 756 организаций, из них более 800 организаций прошли дополнительные блоки вопросов в области управления персоналом, в сфере образования и в области ракетной техники и космической деятельности.

Таблица 1 - Распределение ответа на вопрос "Укажите, относится ли Ваша организация/филиал/обособленное подразделение к одной из следующих сфер деятельности:

	<i>Количество ответов</i>	<i>Проценты</i>
Другие сферы деятельности (в части управления персоналом)	65	8%
Образование	753	88%
Ракетная техника и космическая деятельность	34	4%
<i>Всего</i>	852	100 %

В региональном разрезе участниками мониторинга стали организации из следующих субъектов Российской Федерации: Красноярский край (43,7%), Иркутская область (23,1%), Кабардино-Балкарская Республика (14,1%), Воронежская область (7%).

Наиболее активное участие в мониторинге приняли малые организации с численностью от 1 до 100 человек – 68%

Крупные организации с численностью работников от 251 человека составили 27% от всех участников мониторинга.

Средние организации с численностью работников от 101 до 250 человек составили еще 8 % от всех участников мониторинга.

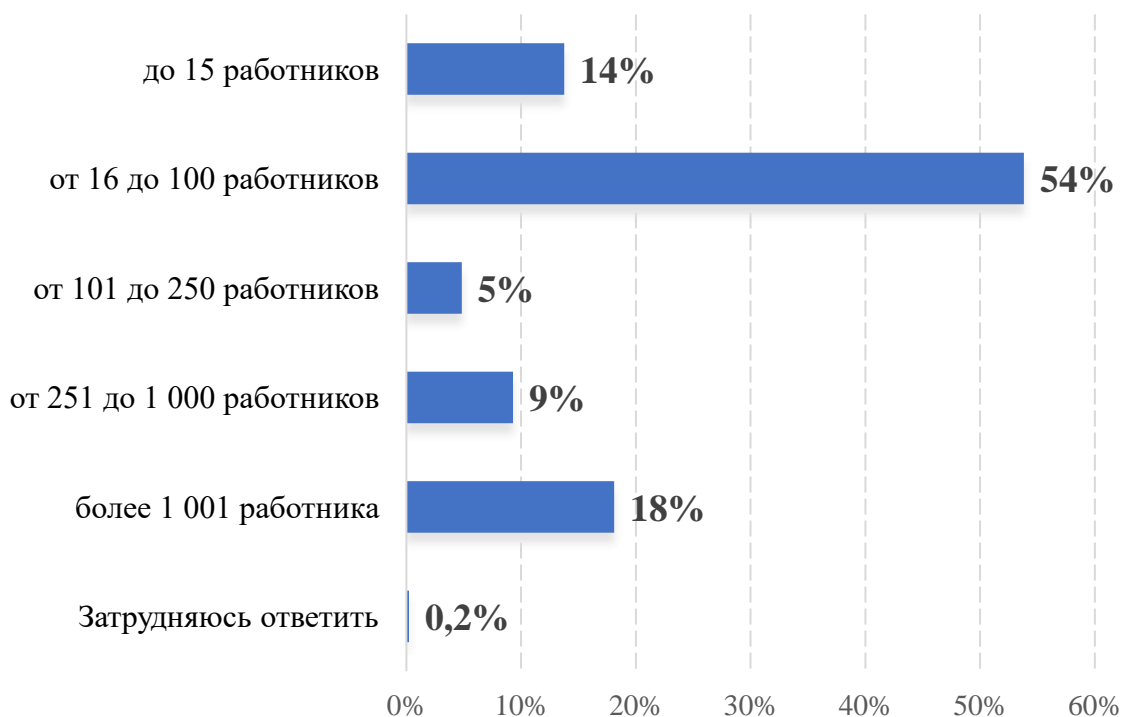


Рисунок 1 - Распределение ответа на вопрос «Уточните, пожалуйста, численность работников Вашей организации» (закрытый вопрос, один ответ, % от ответивших)

В первом блоке респондентам предлагалось ответить на вопрос о масштабах применения профессиональных стандартов в организации. В соответствии с Постановлением Правительства Российской Федерации от 27 июня 2016 г. в государственных внебюджетных фондах, государственных или муниципальных учреждениях и унитарных предприятиях, а также госкорпорациях, госкомпаниях и хозяйственных обществах, более 50% акций (долей) в уставном капитале которых находится в государственной или муниципальной собственности, должны были поэтапно перейти на использование профессиональных стандартов.

На данный момент для части учреждений применение профессиональных стандартов носит рекомендательный характер. Для других, - внедрение документа является обязательным условием с 1 января 2020 года.

Получение ответа на данный вопрос позволяет судить, во-первых, об исполнении работодателями действующего указанного постановления, во-вторых, дает возможность определить степень интеграции национальной системы квалификаций и ее элементов в практику компаний.

Согласно полученным данным, профессиональные стандарты применяют в своей деятельности 80 % опрошенных организаций-участников мониторинга. При этом 36,9% организаций применяют профессиональные стандарты для большинства категорий работников, а для 26,2% отмечают обязательное применение профессиональных стандартов для всех категорий работников.

Тенденция по увеличению масштабов применения профессиональных стандартов в работе организаций растет с каждым годом. По результатам мониторинга рынка труда 2018 года организаций-участников применяющих профессиональные стандарты в деятельности своих организаций было чуть больше 50 %, а в 2020 уже - 70%.



Рисунок 2 - Распределение ответа на вопрос «Применяются ли в деятельности Вашей организации/филиала/обособленного подразделения профессиональные стандарты? Если «Да», то укажите масштаб применения»» (закрытый вопрос, один ответ, % от ответивших)

Применение профессиональных стандартов для большинства категорий работников в организациях у опрошенных работодателей-участников мониторинга отмечено: в сфере образования (36,9%), области ракетной техники и космической деятельности (35,3%) и других сферах (в части управления персоналом) (35,7%). О том, что применяют профессиональные стандарты для некоторых категорий работников, заявляют 41,2% организаций в области ракетной техники и космической деятельности.

Обязательным является применение разработанных профессиональных стандартов для 27% организаций, занимающихся образовательной деятельностью.

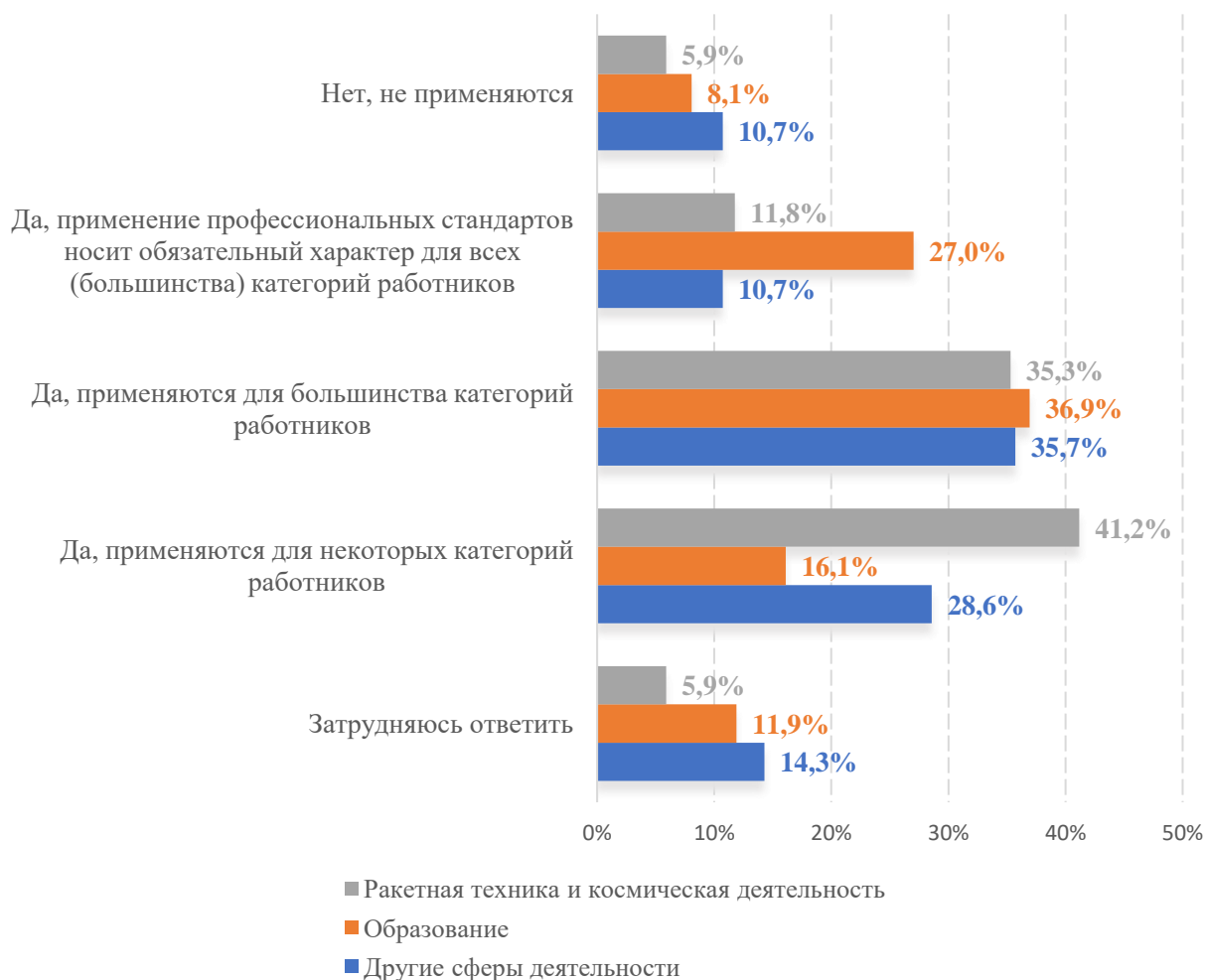


Рисунок 3 - Распределение ответа на вопрос «Применяются ли в деятельности Вашей организации/филиала/обособленного подразделения профессиональные стандарты? Если «Да», то укажите масштаб применения»» (закрытый вопрос, один ответ, % от ответивших)

Поскольку профессиональные стандарты являются основополагающими документами, которые содержат описание знаний, умений и трудовых функций работников, то они важны как для подготовки специалистов, так и для руководителей организаций и представителей отдела кадров в целях эффективной кадровой политики и организации труда.

Для опрошенных организаций профессиональные стандарты чаще всего применяются для: разработки должностных инструкций (88,7%), аттестации персонала (84,7%), формирования штатного расписания (79,9%), оценки квалификации работника (79,8%), обучения персонала (формирования плана

обучения) (79,5%), подбора персонала, определения требований при найме на работу (75,5%).



Рисунок 4 - Распределение ответа на вопрос «Оцените, насколько часто профессиональные стандарты применяются в Вашей организации/филиале/обособленном подразделении для следующих целей?» (закрытый вопрос, один ответ, % от ответивших)

Для организаций области ракетной техники и космической деятельности на первом месте по частоте использования профессиональных стандартов для эффективной организации труда, идет разработка должностных инструкций (93,3%). Для данной сферы частота применения профессиональных стандартов для разработки должностных инструкций выше, чем для всех остальных сфер деятельности. Далее по частоте применения для организаций в области ракетной техники и космической деятельности следует использование профессиональных стандартов при подборе персонала (66,7%).

Организации, занимающиеся образовательной деятельностью, используют профессиональные стандарты чаще всего для разработки должностных инструкций (88,7%) и аттестации персонала (86,8%).

Для организаций, не относящихся к образованию и области ракетной техники и космической деятельности, часто используются профессиональные стандарты для обучения персонала (76,2%).

Таблица 2 - Распределение ответа на вопрос «Оцените, насколько часто профессиональные стандарты применяются в Вашей организации/филиале/обособленном подразделении для следующих целей?» (ТОП-6) в разрезе сфер деятельности.

		Образование	Ракетная техника и космическая деятельность	Не относится к указанным ниже сферам деятельности
Разработка должностных инструкций	Часто применяется	88,7%	93,3%	85,7%
	Редко применяется	10,4%	6,7%	14,3%
	Не применяется	,9%	0,0%	0,0%
		100,0%	100,0%	100,0%
Аттестация персонала	Часто применяется	86,8%	53,3%	42,9%
	Редко применяется	10,4%	40,0%	42,9%
	Не применяется	2,8%	6,7%	14,3%
		100,0%	100,0%	100,0%
Формирование штатного расписания	Часто применяется	81,2%	60,0%	57,1%
	Редко применяется	12,4%	26,7%	23,8%
	Не применяется	6,4%	13,3%	19,0%
		100,0%	100,0%	100,0%
Оценка квалификации работников	Часто применяется	81,3%	53,3%	52,4%
	Редко применяется	13,3%	26,7%	28,6%
	Не применяется	5,3%	20,0%	19,0%
		100,0%	100,0%	100,0%
Обучение персонала	Часто применяется	80,1%	60,0%	76,2%

		Образование	Ракетная техника и космическая деятельность	Не относится к указанным ниже сферам деятельности
(формирование плана обучения)	Редко применяется	16,3%	33,3%	14,3%
	Не применяется	3,6%	6,7%	9,5%
		100,0%	100,0%	100,0%
Подбор персонала, определение требований при найме персонала	Часто применяется	76,0%	66,7%	66,7%
	Редко применяется	20,2%	26,7%	23,8%
	Не применяется	3,8%	6,7%	9,5%
		100,0%	100,0%	100,0%

2. Профессиональные квалификации

В соответствующем блоке вопросов работодателю предлагалось указать квалификации работников, которые он нанимал за последние два года. Работодатель-участник мониторинга мог написать свое наименование квалификации или выбрать из списка квалификаций, содержащихся в Реестре. С этим блоком вопросов были связаны также вопросы, характеризующие «жизненный цикл» квалификации: появление новых квалификаций, прогноз приема на работу квалификаций в ближайшие 1–3 года.

За последние два года 68% опрошенных организаций нанимали на работу персонал.

В общий список ТОП- 5 квалификаций работников, которых принимали за последние два года на работу, по всем отраслям входят: воспитатель (18%), инженер-аналитик (16,5%), учитель по программам основного и среднего общего образования (5-6 уровень квалификации) (16%), учитель по программам начального общего образования (5-6 уровень квалификации) (14,4%), инженер-конструктор по ракетостроению (6 уровень квалификации) (10,1%).

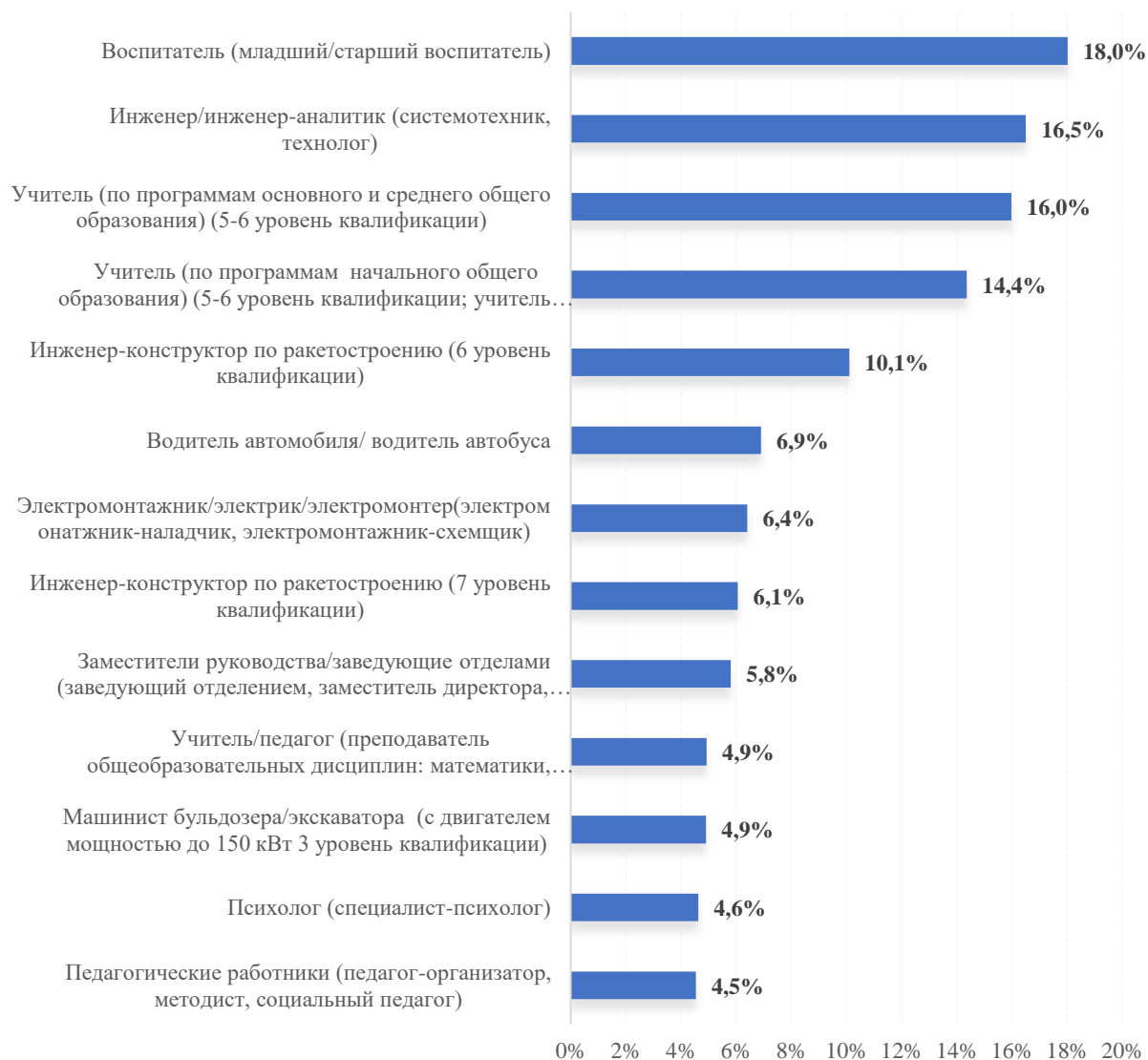


Рисунок 5 - Распределение ответа на вопрос «Работников каких квалификаций Ваша организация/филиал/обособленное подразделение принимала за последние 2 года?» (открытый вопрос, множественный ответ, % от ответивших, показаны квалификации, набравшие при ответе более 4% упоминаний)

Для сферы образования самыми востребованными квалификациями при приеме на работу за последние два года по-прежнему остаются (как и в мониторингах 2018-2020 года) воспитатели (18,2%) и учителя по программам основного и среднего общего образования (5–6 уровень квалификации) (16,1%), учитель по программам начального общего образования (5-6 уровень квалификации) (14,5%). Вспомогательный персонал, не связанный с

процессом обучения, также остается востребован при приеме на работу: повара (3,8%), уборщики помещений/территорий (3,6%).

Таблица 3 - Распределение ответа на вопрос «Работников каких квалификаций Ваша организация/филиал/обособленное подразделение принимала за последние 2 года?» для сферы образования (открытый вопрос, множественный ответ, % от ответивших, показаны квалификации, набравшие при ответе более 1% упоминаний)

	Процент ответов
Воспитатель (младший/старший воспитатель)	18,2%
Учитель (по программам основного и среднего общего образования) (5–6 уровень квалификации)	16,1%
Учитель (по программам начального общего образования) (5–6 уровень квалификации, учитель начальных классов)	14,5%
Учитель/педагог (преподаватель общеобразовательных дисциплин: математики, русского и литературы, биологии и пр.)	5,0%
Повар (повар, повар 4 уровень квалификации)	3,8%
Уборщики территорий/помещений (дворник, уборщик)	3,6%
Психолог (специалист-психолог)	3,4%
Педагогические работники (педагог-организатор, педагог-методист)	3,3%
Логопед (учитель-логопед, дефектолог)	3,3%
Учитель/педагог (педагог дополнительного образования, преподаватель специальных дисциплин)	2,7%
Преподаватель средних профессиональных образовательных программ/преподаватель	2,2%
Заместители руководства/заведующие отделами (заведующий отделением, заместитель директора, заведующий хозяйством)	2,1%
Преподаватель музыки и танцев (музыкальный руководитель, концертмейстер, хореограф)	2,1%
Тренеры/инструкторы-методисты по физкультуре и спорту (инструктор по физической культуре)	2,0%
Охранник/сторож/вахтер/дежурный по общежитию	1,5%
Помощник повара (помощник повара, кухонный работник)	1,4%
Мастер производственного обучения (СПО)	1,1%
Помощник воспитателя	1,0%

Среди востребованных специфичных квалификаций, которые чаще всего требовались работодателям в области ракетной техники и космической деятельности были инженеры/инженеры-аналитики (8,3%), инженер-конструктор по ракетостроению (6 уровень квалификации) (5,2%), электромонтажник/электрик/электромонтер (3,1%), инженер-конструктор по ракетостроению (7 уровень квалификации) (3,1%).

К неспецифичным квалификациям для отрасли, которые также часто нанимались за последний год организациями, относятся программисты (4 уровень квалификации) (2,1%), бухгалтера (5 уровень квалификации). Данные квалификации являются смежными для различных областей профессиональной деятельности, поэтому они чаще всего востребованы при поиске работников.

Таблица 4 - Распределение ответа на вопрос «Работников каких квалификаций Ваша организация/филиал/обособленное подразделение принимала за последние 2 года?» для области ракетной техники и космической деятельности (открытый вопрос, множественный ответ, % от ответивших, показаны квалификации, набравшие при ответе более 1% упоминаний)

	Процент ответов
Инженер/инженер-аналитик (системотехник, технолог)	8,3%
Инженер-конструктор по ракетостроению (6 уровень квалификации)	5,2%
Электромонтажник/электрик/электромонтер(электромонатжник-наладчик, электромонтажник-схемщик)	3,1%
Инженер-конструктор по ракетостроению (7 уровень квалификации)	3,1%
Программист (4 уровень квалификации)	2,1%
Бухгалтер (5 уровень квалификации)	2,1%
Инженер-технолог-программист станков с ЧПУ (5-й уровень квалификации)	2,1%
Инженер по качеству на производстве (6 уровень квалификации)	2,1%
Монтажник по подготовке и монтажу простых плат и блоков радиоэлектронной аппаратуры и приборов изделий ракетно-космической техники	2,1%
Инженер-метролог в машиностроении I/II категории (6-й уровень квалификации)	2,1%
Инженер (электроник, энергетик)	2,1%
Аппаратчик химической водоподготовки (3 уровень квалификации)	2,1%

К часто нанимаемым работникам, не относящимся к сфере образования и области ракетной техники и космической деятельности, организации-участники мониторинга выбирали такие квалификации, как водитель (10,9%), машинист строительной техники (8,7%), специалист по социальной работе (6,5%), животновод (3 уровень квалификации) (6,5%).

Среди специфических квалификаций для области управления персоналом за последние два года нанимались на работу следующие работники: специалист по подбору персонала/специалист по персоналу (6-й уровень квалификации) (4,3%), делопроизводитель/специалист по кадровому делопроизводству (5 уровень квалификации) (2,2%), бухгалтер/бухгалтер организации бюджетной сферы (5 уровень квалификации) (2,2%).

Таблица 5 - Распределение ответа на вопрос «Работников каких квалификаций Ваша организация/филиал/обособленное подразделение принимала за последние 2 года?» для других сфер деятельности (в части управления персоналом) (открытый вопрос, множественный ответ, % от ответивших, показаны квалификации, набравшие при ответе более 1% упоминаний)

	Процент ответов
Водитель автомобиля/ водитель автобуса	10,9%
Машинист бульдозера/экскаватора (с двигателем мощностью до 150 кВт 3 уровень квалификации)	8,7%
Специалист по социальной работе (6 уровень квалификации)	6,5%
Заместители руководства/заведующие отделами (заведующий отделением, заместитель директора, заведующий хозяйством)	6,5%
Животновод (3 уровень квалификации)	6,5%
Медицинская сестра (старшая/младшая медсестра)	4,3%
Ведущий инспектор центра занятости	4,3%
Ветеринарно-санитарный врач (7 уровень квалификации)	4,3%
Специалист по подбору персонала/специалист по персоналу (6-й уровень квалификации)	4,3%
Психолог (специалист-психолог)	2,2%
Специалист по охране труда (6 уровень квалификации)	2,2%
Делопроизводитель/специалист по кадровому делопроизводству(5 уровень квалификации)	2,2%
Фрезеровщик 3-го разряда (3-й уровень квалификации)	2,2%
Бухгалтер/бухгалтер организации бюджетной сферы (5 уровень квалификации)	2,2%
Сварщик газовой сварки (4 уровень квалификации)	2,2%

Появление принципиально новых технологий, производственных бизнес-процессов на рынке труда влечет за собой появление новых

квалификаций. В связи с этим в мониторинг рынка труда с 2021 года был включен вопрос о появлении таких квалификаций в организациях.

Отслеживание таких тенденций и потребностей работодателей в развитии новых компетенций, знаний и навыков может позволить определить не только зарождение новых квалификаций, но и появление меняющихся квалификационных требований к работникам в связи с постоянно изменяющимися условиями на рынке труда и с техническим прогрессом.

О планах в ближайшем будущем нанимать работников с новыми квалификациями, возникновение которых обусловлено внедрением в организации новых технологий, ранее не применявшихся в производственных процессах, заявил почти каждый 10 участник опроса (13,1%). Почти половина (44,1%) работодателей не планируют найм новых квалификаций в организациях. 42,7 % организаций затруднились с ответом на вопрос.

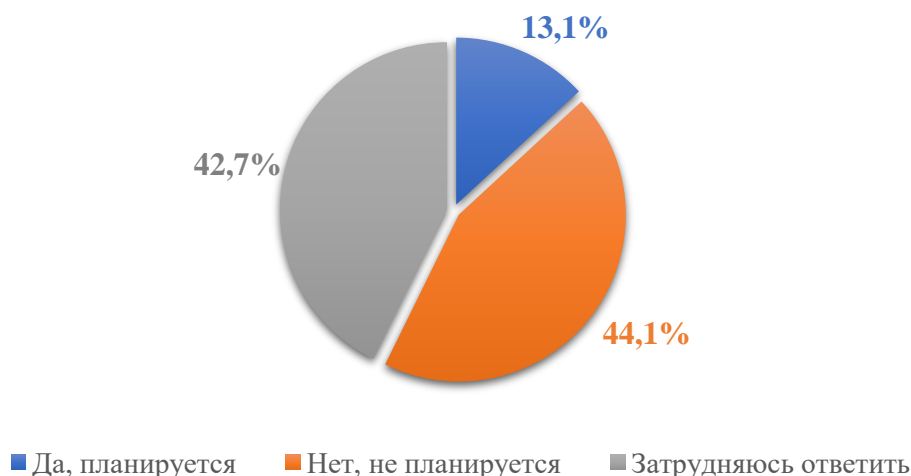


Рисунок 6 - Распределение ответа на вопрос «Планирует ли Ваша организация/филиал/обособленное подразделение в ближайшем будущем нанимать работников с новыми квалификациями, возникновение которых обусловлено внедрением в организации новых технологий, ранее не применявшихся в производственных процессах» (закрытый вопрос, один ответ, % от ответивших, показаны квалификации)

В списке новых квалификаций, которые могут появиться на рынке труда в ближайшее время, работодатели отмечают квалификации, связанные с роботизацией и нанотехнологическими процессами: инженер в области

роботизированной техники (21,4%), инженер-конструктор спутниковых систем навигации и связи (18,6%), системный аналитик нанотехнологического производства (17,1%), инженер в области квантовых вычислительных систем и средств коммуникации (14,9%), инженер-технолог аддитивных производственных участков (12,9%). Данные новые квалификации отмечали работодатели ракетной техники и космической деятельности.

В сфере образования работодатели отмечали появление таких новых квалификаций, как тьютор в образовании (7,1%), эксперт по воспитательной работе (2,9%), роботехник (1,5%), тестолог (0,8%), тьютора по работе с детьми с рисками учебной неуспешности (0,8%).

Таблица № 6 Распределение ответа на вопрос «13. Укажите наименования новых квалификаций, по которым планируется найм работников в ближайшем будущем» (открытый вопрос, множественный ответ, % от ответивших)

	Процент ответов
Инженер в области роботизированной техники	21,4%
Инженер-конструктор спутниковых систем навигации и связи	18,6%
Системный аналитик нанотехнологического производства	17,1%
Инженер в области квантовых вычислительных систем и средств коммуникации	14,9%
Инженер-технолог аддитивных производственных участков	12,9%
Тьютор в образовании	7,1%
Эксперт по воспитательной работе	2,9%
Роботехник	1,5%
Тестолог	0,8%
Тьютора по работе с детьми с рисками учебной неуспешности	0,8%
Авиамоделист	0,8%
Мастер дорожных работ	0,8%
Специалист по информационной безопасности	0,8%

В основной блок мониторинга входит вопрос, посвященный планам работодателей по найму сотрудников, позволяющий составить список востребованности квалификаций на краткосрочную перспективу для опрашиваемых организаций отрасли.

Для описания планируемой потребности работодателей в квалифицированных кадрах организациям-участникам мониторинга предлагается указать квалификации, которые они планируют нанимать в ближайшей перспективе 1–3 года.

В ТОП-3 общего списка планируемых к найму работников в ближайшей перспективе входят преимущественно квалификации в сфере образования и области ракетной техники и космической деятельности : учитель по программам основного и среднего общего образования (5-6 уровня квалификации) (15,5%), инженер-аналитик (13,2%), воспитатель (9,3%).



Рисунок 7 - Распределение ответа на вопрос «Работников каких квалификаций Ваша организация/филиал/обособленное подразделение планирует нанять в ближайшей перспективе (1–3 года)?» (открытый вопрос, множественный ответ, % от ответивших, показаны квалификации, набравшие при ответе более 6% упоминаний)

Для работодателей в сфере образования в ближайшие 1–3 года остаются стабильным спрос на квалификации учителей и других педагогических работников, которых не хватает в сфере образования. Актуальным также

останется спрос на квалификации психологов (3,3%) и логопедов (3,9%) для работы в образовательных учреждениях.

Таблица 7 - Распределение ответа на вопрос «Работников каких квалификаций Ваша организация/филиал/обособленное подразделение планирует нанять в ближайшей перспективе (1–3 года)?» для сферы образования (открытый вопрос, множественный ответ, % от ответивших, показаны квалификации, набравшие при ответе более 2% упоминаний)

	Процент ответов
Учитель (по программам основного и среднего общего образования) (5-6 уровень квалификации)	24,7%
Воспитатель (младший/старший воспитатель)	14,8%
Учитель (по программам начального общего образования) (5–6 уровень квалификации, учитель начальных классов)	14,2%
Учитель/педагог (преподаватель общеобразовательных дисциплин: математики, русского и литературы, биологии и пр.)	7,6%
Логопед (учитель-логопед, дефектолог)	3,9%
Учитель/педагог (педагог дополнительного образования, преподаватель специальных дисциплин)	3,7%
Преподаватель средних профессиональных образовательных программ/преподаватель	3,7%
Психолог (специалист-психолог)	3,3%
Педагогические работники (педагог-организатор, методист, социальный педагог)	3,3%
Тренеры/инструкторы-методисты по физкультуре и спорту (инструктор по физической культуре)	2,0%
Преподаватель музыки и танцев (музыкальный руководитель, концертмейстер, хореограф)	2,0%

В области ракетной и космической деятельности в ближайшем будущем кроме инженеров-аналитиков (9,6%) и инженер-конструкторов по ракетостроению (7 уровень квалификации) (8%) у работодателей будут востребованы такие специфические для отрасли квалификации, как инженер-радиоэлектронщик I категории (7 уровень квалификации) (6,5%) и инженер-конструктор по ракетостроению (6 уровень квалификации) (4,2%). Из квалификаций смежных для различных сфер деятельности в отрасли планируют нанимать работников с квалификациями: оператор станков ЧПУ (7,5%), фрезеровщик 5-го разряда (4 уровень квалификации) (6,5%), токарь 5-

го разряда (4 уровень квалификации) (5,5%) программист (4 уровень квалификации) (2,5%).

Таблица 8 - Распределение ответа на вопрос «Работников каких квалификаций Ваша организация/филиал/обособленное подразделение планирует нанять в ближайшей перспективе (1–3 года)?» для ракетной техники и космической деятельности (открытый вопрос, множественный ответ, % от ответивших, показаны квалификации, набравшие при ответе более 2% упоминаний

	Процент ответов
Инженер/инженер-аналитик (системотехник, технолог)	9,6%
Инженер-конструктор по ракетостроению (7 уровень квалификации)	8,0%
Оператор станков ЧПУ	7,5%
Инженер-радиоэлектронщик I категории (7 уровень квалификации)	6,5%
Фрезеровщик 5-го разряда (4 уровень квалификации)	6,5%
Токарь 5-ого разряда (4 уровень квалификации)	5,5%
Инженер-конструктор по ракетостроению (6 уровень квалификации)	4,2%
Программист (4 уровень квалификации)	2,5%

В связи с изменяющимися условиями на рынке труда и структурными изменениями в технологических и бизнес-процессах организаций могут появляться не только новые квалификации, но и снижаться спрос на давно существующие квалификации.

Организациям-участникам мониторинга предлагалось указать квалификации, потребность в которых может снизиться в ближайшие 3 года, а также отметить причину этого снижения.

Работодатели сферы образования отмечали, что в ближайшие 3 года снизится потребность в учителях по программам основного и среднего общего образования (5–6 уровень квалификации) (10,5%), библиотекарях (9,6%), учителях по программам начального общего образования (5-6 уровень квалификации) (9,3%), воспитателях (6,1%).

Организации-участники из области ракетной техники и космической деятельности указывали на снижение спроса на специфическую для отрасли

квалификацию – инженер конструктор по ракетостроению (6 уровень квалификации) (9,6%). В данной области также ожидается снижение на квалификации смежные для других сфер деятельности – бухгалтер (5 уровень квалификации) (10%), главный бухгалтер (7 уровень квалификации) (9,6%) и корректор (9,6%).

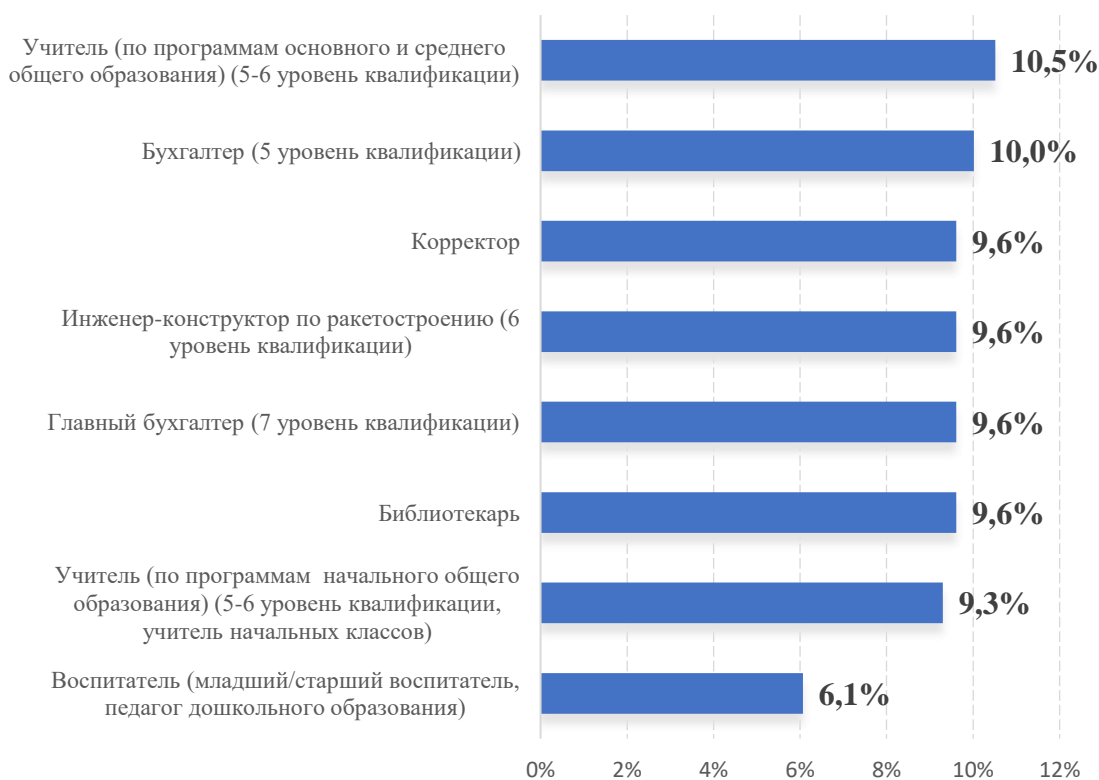


Рисунок 8 - Распределение ответа на вопрос «Потребность в работниках с какими квалификациями в Вашей организации/филиале/обособленном подразделении может снизиться в ближайшие 3 года?» (открытый вопрос, множественный ответ, % от ответивших, показаны квалификации, набравшие при ответе более 4% упоминаний)

Среди общих основных причин снижения потребности в квалификациях работодатели всех сфер деятельности указывали развитие и внедрение в организациях новых технологий (в том числе цифровых), требующих переподготовки/повышения компетенций работников (22,7%). На втором месте участники мониторинга, чаще всего отмечали - другие причины, не отображенные в вопросе (20,7%). 16,6% - работодателей указывали в качестве

основной причины снижения потребности, - оптимизацию численности персонала.

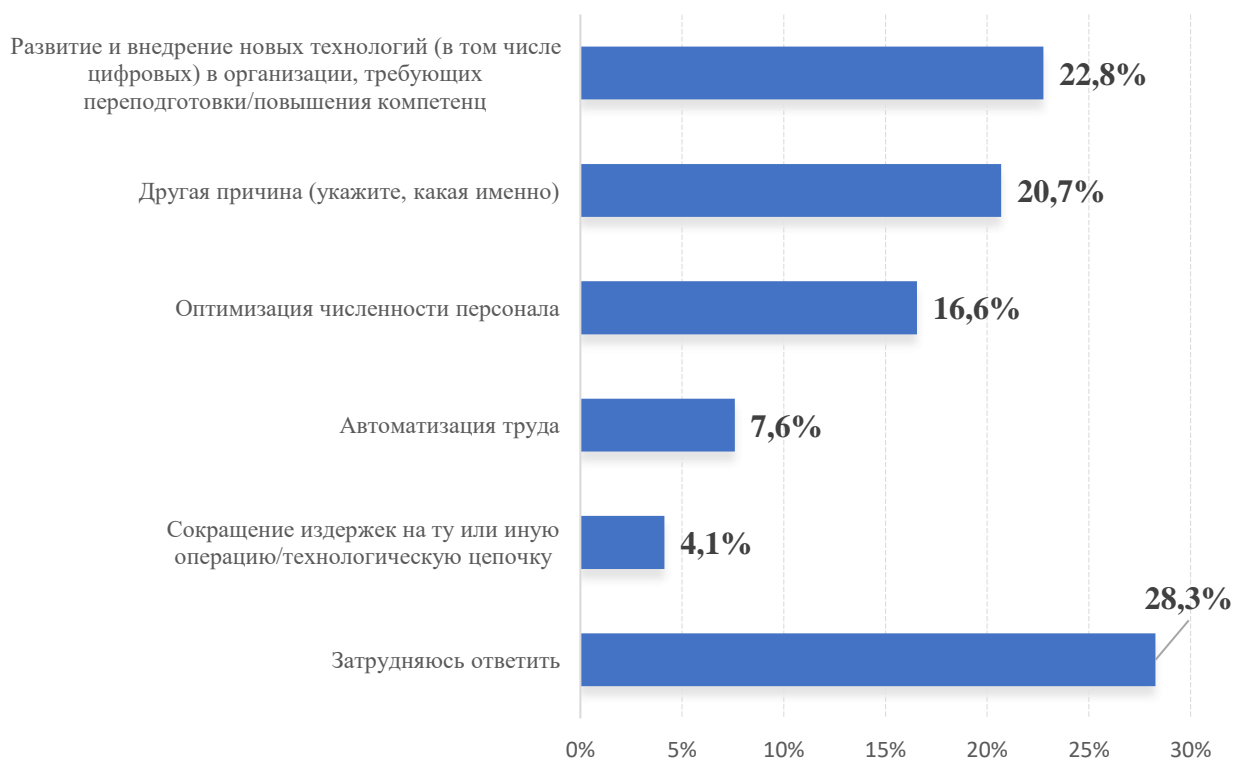


Рисунок 9 - Распределение ответа на вопрос «Укажите основную причину снижения потребности в работниках с данной квалификацией в Вашей организации/филиале/обособленном подразделении» (закрытый вопрос, множественный ответ, % от ответивших)

При этом основная причина снижения спроса на квалификации имеет свою специфику в зависимости от сферы деятельности. Так в сфере образования велик процент участников-мониторинга, которые затруднились с ответом (37,7 %), а 28,4% отмечали другие причины снижения спроса на работников своей отрасли. Работодатели отрасли также часто указывали в качестве одной из основных конкретных причин снижения спроса в организации - развитие и внедрение новых технологий (в том числе цифровых), требующих переподготовки/повышения компетенций работников (26,4%).

В области ракетной техники и космической деятельности в качестве основной причины снижения спроса называли оптимизацию численности

труда (75%). Организации из других сфер деятельности (в части управления персоналом) отмечали все из указанных причин в равной степени.

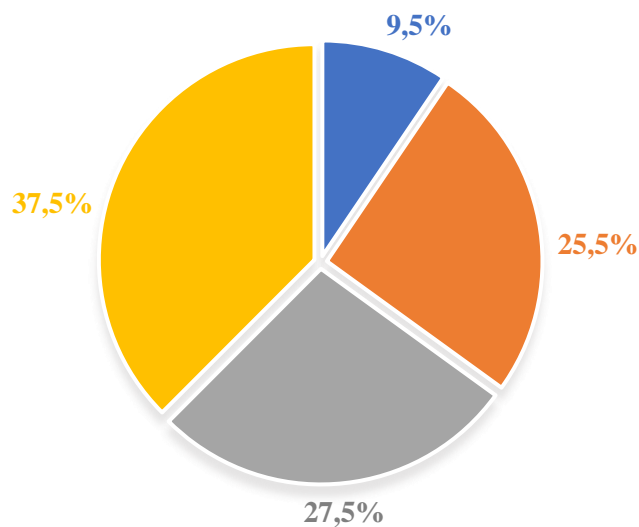
Таблица 9 - Распределение ответа на вопрос «Укажите основную причину снижения потребности в работниках с данной квалификацией в Вашей организации/филиале/обособленном подразделении» в разрезе сфер деятельности (закрытый вопрос, множественный ответ, % от ответивших по столбцу)

	Образование	Ракетная техника и космическая деятельность	Не относится к указанным ниже сферам деятельности
Развитие и внедрение новых технологий (в том числе цифровых) в организации, требующих переподготовки/повышения компетенций работников	26,4%	50,0%	60,0%
Автоматизация труда	5,7%	50,0%	60,0%
Оптимизация численности персонала	17,0%	75,0%	60,0%
Сокращение издержек на ту или иную операцию/технологическую цепочку	2,8%	0,0%	60,0%
Другая причина (укажите, какая именно)	28,3%	0,0%	0,0%
Затрудняюсь ответить	37,7%	0,0%	20,0%

3. Квалификационные дефициты и меры по их восполнению

Данный блок вопросов в анкете мониторинга рынка труда 2021 года посвящён определению дефицита кадров в рассматриваемых сферах деятельности, по основным практикам восполнения дефицита умений и знаний работников, а также по вопросам применения независимой оценки квалификации в организациях.

Существенные трудности с поиском сотрудников испытывают 27,5% организаций. Четверть (25,5%) организаций не испытывают трудности с поиском сотрудников. Почти половина участников мониторинга отмечают, что 37,5 % -испытывают незначительные трудности с поиском сотрудников (37,5%).



- Затрудняюсь ответить
- Не испытываем трудности с поиском работников
- Найти работников крайне сложно
- Испытываем незначительные трудности при поиске работников

Рисунок 10 - Распределение ответа на вопрос «Испытывает ли Ваша организация/филиал/обособленное подразделение трудности с поиском работников?» (закрытый вопрос, один ответ, % от ответивших)

Работодатели сферы образования в равной степени отмечали, что не испытывают трудности с поиском сотрудников (31,5%) или трудности с поиском сотрудников испытывают, то незначительные (31,8%).

Незначительные трудности с поиском сотрудников (41,7%) характерны и для области ракетной техники и космической деятельности и для других сфер (в части управления персоналом).

Таблица 10 - Распределение ответа на вопрос «Испытывает ли Ваша организация/филиал/обособленное подразделение трудности с поиском работников?» в разрезе сфер деятельности (% от ответивших по столбцу)

	Образование	Ракетная техника и космическая деятельность	Не относится к указанным ниже сферам деятельности
Не испытываем трудности с поиском работников	31,5%	17,6%	21,4%
Испытываем незначительные трудности при поиске работников	31,8%	47,1%	39,3%
Найти работников крайне сложно	26,0%	29,4%	28,6%
Затрудняюсь ответить	10,7%	5,9%	10,7%

Для организаций, которым крайне сложно найти работников, в общий список квалификаций, с которыми работодатели испытывают трудности, вошли как специфические для каждой отрасли квалификации, так и квалификации смежные для различных отраслей деятельности.

В общий рейтинг квалификаций с проблемами при найме сотрудников вошли: учитель по программам основного и среднего общего образования (5–6 уровня квалификации) (18%), учитель по программам начального общего образования (5-6 уровень квалификации) (9,4%), воспитатель (9,4%), техник (5,8%), программист (4 уровень квалификации) (5,8%), психолог (5,1%).

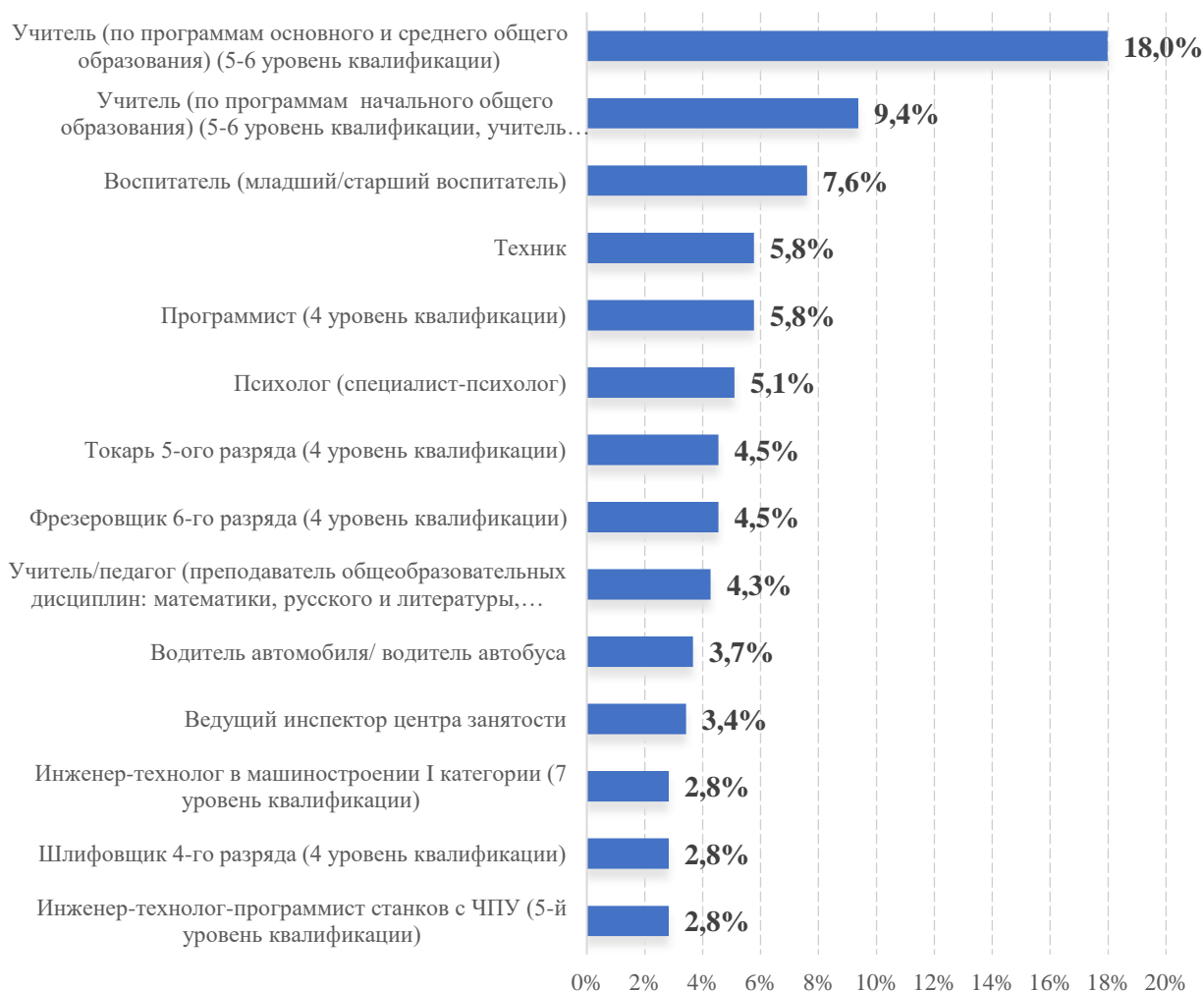


Рисунок 11 - Распределение ответа на вопрос «При поиске работников каких квалификаций Ваша организация/ филиал/обособленное подразделение чаще всего испытывает трудности?» (открытый вопрос, множественный ответ, % от ответивших, показаны квалификации, набравшие при ответе более 2% упоминаний)

Отдельно для работодателей сферы образования, отмечающих трудности с поиском сотрудников в свою организацию, наибольшие проблемы с наймом работников с квалификацией учитель (по программам основного и среднего общего образования) (5–6 уровень квалификации) (22,5%) и воспитатель (13,4%). В список квалификаций с трудностью поиска работников вошли также вспомогательный персонал: уборщик (4%), повар (3,8%).

Таблица 11 - Распределение ответа на вопрос «При поиске работников каких квалификаций Ваша организация/ филиал/обособленное подразделение чаще всего испытывает трудности?» для сферы образования (открытый вопрос, множественный ответ, % от ответивших, показаны квалификации, набравшие при ответе более 2% упоминаний)

	Процент ответов
Учитель (по программам основного и среднего общего образования) (5–6 уровень квалификации)	22,5%
Воспитатель (младший/старший воспитатель)	13,4%
Учитель (по программам начального общего образования) (5–6 уровень квалификации, учитель начальных классов)	10,4%
Учитель/педагог (преподаватель общеобразовательных дисциплин: математики, русского и литературы, биологии и пр.)	7,5%
Логопед (учитель-логопед, дефектолог)	5,0%
Преподаватель музыки и танцев (музыкальный руководитель, концертмейстер, хореограф)	4,4%
Уборщики территорий/помещений (дворник, уборщик помещений)	4,0%
Повар (повар, повар 4 уровень квалификации)	3,8%

В список квалификаций, вызывающих трудности с поиском работников, для области ракетной техники и космической деятельности преимущественно входят квалификации смежные для различных сфер деятельности: программист (4 уровень квалификации), техник (9,5%), шлифовщик 4-го разряда (4 уровень квалификации) (5,1%), фрезеровщик 6-го разряда (4 уровень квалификации) (4,8%).

Таблица 12 - Распределение ответа на вопрос «При поиске работников каких квалификаций Ваша организация/ филиал/обособленное подразделение чаще всего испытывает трудности?» для ракетной техники и космической деятельности (открытый вопрос, множественный ответ, % от ответивших, показаны квалификации, набравшие при ответе более 3% упоминаний)

	Процент ответов
Программист (4 уровень квалификации)	9,5%
Техник	9,5%
Инженер-технолог-программист станков с ЧПУ (5 уровень квалификации)	5,3%
Шлифовщик 4-го разряда (4 уровень квалификации)	5,1%

	Процент ответов
Инженер-технолог в машиностроении I категории (7 уровень квалификации)	4,8%
Фрезеровщик 6-го разряда (4 уровень квалификации)	4,8%
Инженер/инженер-аналитик (системотехник, технолог)	4,5%
Специалист по проектированию и конструированию космических аппаратов и систем (6 уровень квалификации)	4,5%
Инженер-радиоэлектронщик I категории (7 уровень квалификации)	4,5%

Для других сфер деятельности (в части управления персоналом) трудности вызывает поиск работников с квалификациями психолог(8,1%), водитель (6%), ведущий инспектор центра занятости (6%).

Таблица 13 - Распределение ответа на вопрос «При поиске работников каких квалификаций Ваша организация/ филиал/обособленное подразделение чаще всего испытывает трудности?» для других сфер деятельности (в части управления персоналом) (открытый вопрос, множественный ответ, % от ответивших, показаны квалификации, набравшие при ответе более 3% упоминаний)

	Процент ответов
Психолог (специалист-психолог)	8,1%
Водитель автомобиля/ водитель автобуса	6,1%
Ведущий инспектор центра занятости	6,0%
Электромонтажник/электрик/электромонтер (электромонтажник-наладчик, электромонтажник-схемщик)	4,0%
Специалист по охране труда (6 уровень квалификации)	3,9%
Токарь 6-го разряда (4 уровень квалификации)	3,5%
Фрезеровщик 6-го разряда (4 уровень квалификации)	3,5%
Электромонтер по обслуживанию подстанций (4 уровень квалификации)	3,5%
Врач	3,0%
Зоотехник средней квалификации (5-й уровень квалификации)	3,0%
Кондуктор	3,0%
Ветеринарно-санитарный врач (7 уровень квалификации)	3,0%

В условиях дефицита квалифицированных кадров и проблемами с поиском подходящих работников, работодатели вынуждены принимать меры

по восполнению знаний, умений и компетенций сотрудников, которых принимают на работу.

В связи с этим в мониторинг рынка труда включен постоянный вопрос о том, какими мерами пользуются работодатели, чтобы повысить восполнение дефицита профессиональной подготовки/компетенций работников, принимаемых на работу.

Инструктаж работников (22%), наставничество (19,3%) и обучение (18,8%) являются основными мероприятиями по восполнению дефицита профессиональной подготовки/компетенций работников. Данные мероприятия являются также самыми используемыми в организациях по данным последних волн мониторинга рынка труда, проводимых с 2018 по 2020 г.



Рисунок 12 - Распределение ответа на вопрос «Какие мероприятия по восполнению дефицита профессиональной подготовки/компетенций работников, принимаемых на работу, проводятся в Вашей организации/филиале/обособленное подразделение?» (закрытый вопрос, множественный ответ, % от ответивших)

В области ракетной техники и космической деятельности преимущественно используют систему наставничества (58,8%) и инструктаж работников (52,9%).

В сфере образования на первом месте идет такая мера по восполнению дефицита подготовки/компетенций работников, как инструктаж работника (55,9%).

Для других сфер деятельности (в части управления персоналом) также характерно использование инструктажа работника (71,4%) а также обучение в организациях, осуществляющих образовательную деятельность (64,3%).



Рисунок 13 - Распределение ответа на вопрос «Какие мероприятия по восполнению дефицита профессиональной подготовки/компетенций работников, принимаемых на работу, проводятся в Вашей организации/филиале/обособленном подразделении?» в разрезе сфер деятельности.

Для решения проблем с дефицитом квалифицированных кадров, работодатели сферы образования чаще всего обращаются в государственную службу занятости (58%), а также направляют своих работников на курсы повышения квалификаций (28,1%).

В области ракетной техники и космической деятельности чаще всего выделяются средства на целевое обучение студентов (29,4%) и даются объявления в газеты, на радио в сети Интернет (29,4%) для решения проблем дефицита кадров соответствующей квалификации.

Работодатели из других сфер деятельности (в части управления персоналом) также чаще всего обращаются за подбором квалифицированных работников в службу занятости (58%).



Рисунок 14 - Распределение ответа на вопрос «Как Вы решаете проблему дефицита квалифицированных работников?» в разрезе сфер деятельности.

Поскольку независимая оценка квалификации позволяет оценить профессиональные компетенции работника и определить насколько он готов выполнять обозначенные трудовые функции на рабочем месте, то мониторинг рынка труда 2021 включает в себя вопрос про применение независимой оценки квалификации в организациях.

Участники-организации мониторинга чаще всего используют независимую оценку квалификации в организациях для аттестации персонала (50,5%), для формирования планов обучения персонала (38,3%), для оценки квалификации персонала (38%).

Изменение должности работника (37,7%) и изменение заработной платы работников (26,8%) – направления деятельности, в которых используют независимую оценку квалификации крайне редко.

61,4 % отмечают, что никогда не применяют независимую оценку квалификации, чтобы изменить уровень заработной платы сотруднику без изменения должности.

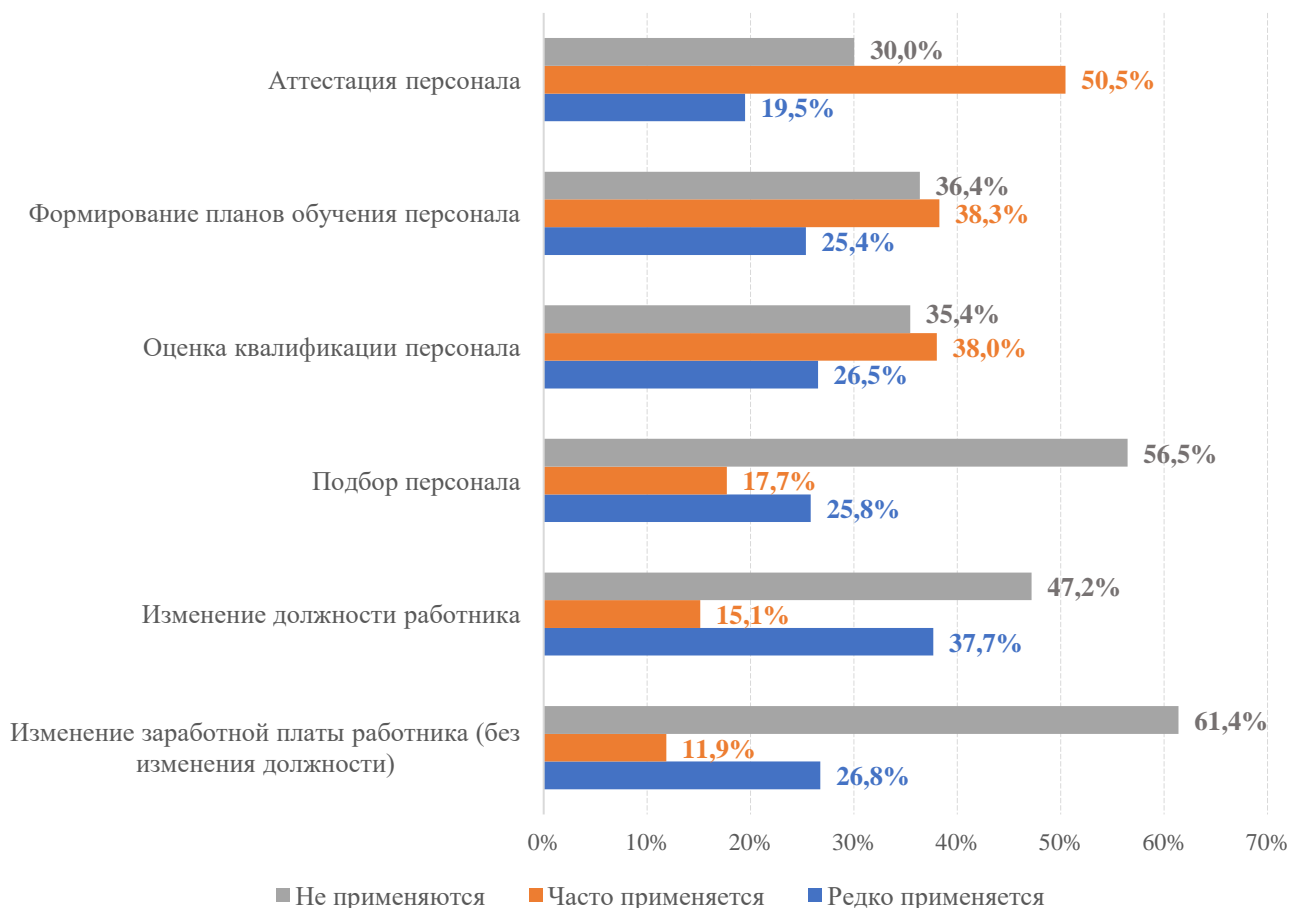


Рисунок 15 - Распределение ответа на вопрос «В каких из представленных направлений деятельности организации в настоящее время применяется (учитывается) Независимая оценка квалификаций?» (открытый вопрос, множественный ответ, % от ответивших)

В сфере образования независимая оценка квалификации применяется чаще всего для оценки квалификации персонала (39,2%) и формирования планов обучения (39,2%). Применение результатов независимой оценки квалификации для изменения должности сотрудника (38,2%) используется крайне редко.

Работодатели ракетной техники и космической деятельности не применяют независимую оценку квалификации для подбора персонала (76,5%) и изменения заработной платы работника (70,6%).

Таблица 14 - Распределение ответа на вопрос «В каких из представленных направлений деятельности организации в настоящее время применяется (учитывается) Независимая оценка квалификаций?» в разрезе сфер деятельности.

		Образование	Ракетная техника и космическая деятельность	Не относится к указанным ниже сферам деятельности
Подбор персонала	Часто применяется	18,2%	5,9%	10,7%
	Редко применяется	26,3%	17,6%	17,9%
	Не применяются	55,5%	76,5%	71,4%
		100,0%	100,0%	100,0%
Аттестация персонала	Часто применяется	52,4%	11,8%	17,9%
	Редко применяется	19,1%	29,4%	25,0%
	Не применяются	28,5%	58,8%	57,1%
		100,0%	100,0%	100,0%
Формирование планов обучения персонала	Часто применяется	39,2%	23,5%	21,4%
	Редко применяется	25,4%	23,5%	25,0%
	Не применяются	35,4%	52,9%	53,6%
		100,0%	100,0%	100,0%
Оценка квалификации персонала	Часто применяется	39,3%	11,8%	17,9%
	Редко применяется	26,0%	47,1%	28,6%
	Не применяются	34,7%	41,2%	53,6%
		100,0%	100,0%	100,0%
Изменение должности работника	Часто применяется	15,1%	11,8%	17,9%
	Редко применяется	38,2%	35,3%	25,0%
	Не применяются	46,7%	52,9%	57,1%
		100,0%	100,0%	100,0%
	Часто применяется	11,6%	11,8%	17,9%

Изменение заработной платы работника (без изменения должности)	Редко применяется	27,6%	17,6%	7,1%
	Не применяются	60,7%	70,6%	75,0%
		100,0%	100,0%	100,0%

В области ракетной техники и космической деятельности отмечают, что применение независимой оценки квалификации может позволить повысить производительность и качество труда (58,8%), облегчить поиск сотрудников для работ, требующих допуск (41,2%).

В сфере образования достаточно большое количество работодателей затруднились с ответом (35,7%), но больше четверти (28,6%) ответивших уверены, что независимая оценка квалификации облегчает поиск сотрудников (28,6%).



Рисунок 16 - Распределение ответа на вопрос «По Вашему мнению, какие преимущества могло бы дать/дает применение Независимой оценки квалификации организации/филиалу/обособленному подразделению?» в разрезе сфер деятельности.

С учетом накопленного с 2018 года опыта проведения мониторинга рынка труда (жизненного цикла квалификаций) и запросов советов по профессиональным квалификациям, в 2021 году Национальное агентство развития квалификаций обновило методологию проведения мониторинга рынка труда, а также опросный инструментарий.

Для этих целей были проведены консультации с советами по профессиональным квалификациям. Консультации проводились в форме структурированного интервью, в ходе которого ответственным представителям СПК было предложено определить (уточнить) следующие аспекты организации мониторинга:

- приоритетные задачи, стоящие перед СПК, для решения которых потребуются данные мониторинга рынка труда;
- возможности по организации распространения электронной анкеты среди работодателей, потребность СПК в оказании содействия в обращении в профильные федеральные органы исполнительной власти для организации мониторинга;
- возможности по организации контроля за проведением мониторинга в отрасли, взаимодействия с работодателями в целях проведения мониторинга.

По итогам проведенных консультаций была уточнена анкета единого инструментария для проведения мониторинга рынка труда (жизненного цикла квалификаций).

Структура анкеты единого инструментария (Приложения 2-5) для проведения мониторинга рынка труда (жизненного цикла квалификаций) предусматривает возможность адресного подхода, при котором работодателю могут быть предложены дополнительные вопросы в зависимости от сферы его деятельности.

Анкета была реализована в цифровом формате в модуле «Мониторинг рынка труда (жизненного цикла квалификаций)» ПМК «Разработка квалификаций».

III. РЕЗУЛЬТАТЫ МОНИТОРИНГА РЫНКА ТРУДА (ЖИЗНЕННОГО ЦИКЛА КВАЛИФИКАЦИЙ) ПО 3 ОТРАСЛЯМ

В 2021 году по 3 областям профессиональной деятельности (образование; ракетно-космическая промышленность и управление персоналом) в рамках мониторинга рынка труда (жизненного цикла квалификаций) была решена задача, ориентированная на удовлетворение потребности СПК в дополнительной информации для обеспечения своей деятельности, для чего были разработаны дополнительные отраслевые блоки вопросов в соответствии с запросами СПК.

3.1. РАКЕТНАЯ ТЕХНИКА И КОСМИЧЕСКАЯ ДЕЯТЕЛЬНОСТЬ

Совет по профессиональным квалификациям в области ракетной техники и космической деятельности дополнил мониторинг рынка труда вопросами, связанными с применением справочников и документов, используемых в кадровой работе организаций, с востребованными профессиями/должностями для ракетно-космической деятельности, разработкой и актуализацией наименований квалификаций, отраслевой рамкой квалификаций.

В организациях данной области часто применяют в кадровой работе Единый квалификационный справочник должностей руководителей, специалистов и служащих, включая отраслевые квалификационные характеристики (ЕКС) (82,4%), Единый тарифно-квалификационный справочник работ и профессий рабочих (ЕТКС) (76,5%), Общероссийский классификатор профессий рабочих, должностей служащих и тарифных разрядов (ОКПДТР) (70,6%).

Редко применяются для решения кадровых задач квалификационные характеристики, разработанные организацией/вышестоящей, управляющей организацией у 29,4% и отраслевая рамка квалификаций у 23,5%.

Отраслевая рамка квалификации совсем не применяется в кадровой работе 41,2% организаций.



Рисунок 23 - Распределение ответа на вопрос «Какие из перечисленных документов применяются в кадровой работе Вашей организации? Если документы применяются, то укажите частоту их применения» (закрытый вопрос, один ответ, % от ответивших)

Организации, применяющие в своей работе отраслевую рамку квалификаций, чаще всего используют ее для разработки должностных инструкций (47,1%), для подбора персонала, определения требований при его найме (35,3%) и для аттестации персонала (35,3%).

Отраслевая рамка квалификаций применяется, но редко, для оценки квалификаций работников (47,1%), при формировании кадрового резерва (41,2%).



Рисунок 24 - Распределение ответа на вопрос «Для каких из перечисленных направлений деятельности организации, применяется отраслевая рамка квалификации? Если отраслевая рамка применяется для конкретного направления, то укажите частоту ее применения» (закрытый вопрос, один ответ, % от ответивших)

В рейтинге профессий/должностей, имеющих первостепенное значение для обеспечения технологических процессов и бизнес-процессов организаций в ракетно-космической деятельности, широко представлены работники,

занимающиеся различными видами инженерных работ: инженер-технолог (1/2/3 категории) (14%), инженер-конструктор 1/2/3 категории (9,3%), инженер-конструктор/главный конструктор направления (7%) инженер-конструктор жидкостных ракетных двигателей (1/2/3 категории) (7%), инженер-программист 1 категории (7%), радиоинженер (5,7%), инженер-технолог/ ведущий технолог (5,7%), ведущий инженер-конструктор жидкостных ракетных двигателей (5%).

Таблица 16 - Распределение ответа на вопрос «Какие профессии рабочих /должности руководителей, специалистов, служащих СПЕЦИФИЧНЫЕ для ракетно-космической деятельности имеют первостепенное значение для обеспечения технологических процессов и бизнес-процессов организации?» (открытый вопрос, % от ответивших)

	Процент ответов
Инженер-технолог (1/2/3 категории)	14,0%
Инженер-конструктор 1/2/3 категории	9,3%
Инженер-конструктор/главный конструктор направления	7,0%
Инженер-конструктор жидкостных ракетных двигателей (1/2/3 категории)	7,0%
Инженер-программист 1 категории	7,0%
Радиоинженер	5,7%
Инженер-технолог/ ведущий технолог	5,7%
Ведущий инженер-конструктор жидкостных ракетных двигателей	5,0%
Начальник отдела/лаборатории	4,7%
Оператор станков с ЧПУ 5 разряда	4,7%
Конструктор гироскопических приборов и систем	2,3%
Аппаратчик 5 разряда	2,3%
Слесарь механосборочных работ	2,3%
Специалист по производству оборудования заправочных систем	2,3%
Специалист по разработке технических и стартовых комплексов космодромов	2,3%
Техник по расшифровке лент скоростемеров	2,3%
Слесарь-сборщик 6 разряда	2,3%
Техник систем дожига КРТ	2,3%
Наладчик станков с ЧПУ 6 разряда	2,3%
Инженер-механик	2,3%
Экономист	2,3%
Ведущий аналитик информационных технологий	2,3%
Руководитель проектов информационных технологий	2,3%

Работодатели в области ракетной техники и космической деятельности отмечают, что разработке/актуализации наименований квалификаций и требований к ним, в первую очередь, нуждаются такие квалификации, как токарь 6-го разряда (4 уровень квалификации), администратор баз данных (4 уровень квалификации) (10,5%), инженер по охране труда (6 уровень квалификации) (6,3%).



Рисунок № 25 Распределение ответа на вопрос «Укажите в разработке/актуализации каких наименований квалификаций и требований к ним, в первую очередь, нуждается Ваша организация» (открытый вопрос, % от ответивших, показаны квалификации, набравшие при ответе более 2% упоминаний)

Наибольшее количество работников организаций ракетно-космической области занято на таких профессиях/должностях, как токарь (8,8%), инженер-исследователь 1/2/3 категории (7,8%), слесарь механосборочных работ (7,8%), инженер-конструктор 1/2/3 категории (6,8%).



Рисунок 26 - Распределение ответа на вопрос «Укажите профессии рабочих/должности руководителей, специалистов, служащих, на которых занято наибольшее количество работников организации» (открытый вопрос, % от ответивших, показаны квалификации, набравшие при ответе более 2% упоминаний)

3.2. УПРАВЛЕНИЕ ПЕРСОНАЛОМ

Представители Совета по профессиональным квалификациям в области управления персоналом предложили включить в мониторинг рынка труда экспертные вопросы, касающиеся направлений деятельности в сфере управления персоналом в организациях.

Наиболее часто упоминаемые направления деятельности в управлении персоналом в организациях-участниках мониторинга следующие: документационное обеспечение работы с персоналом (12,9%), деятельность по оценке и аттестации персонала (12%), деятельность по оплате труда (10,6%), деятельность по развитию персонала (8,8%).



Рисунок 17 - Распределение ответа на вопрос «Укажите, какие направления деятельности в управлении персоналом представлены в Вашей организации» (закрытый вопрос, множественный ответ, % от ответивших)

В организациях области ракетной техники и космической деятельности широко представлены такие направления деятельности в управлении персоналом, как деятельность по развитию персонала (70,6%), деятельность по оценке и аттестации персонала (70,6%), документационное обеспечение работы с персоналом (70,6%), стратегическое управление персоналом организации (70,6%).

Работодатели сферы образования чаще отмечали, что в их организациях кадровые службы осуществляют деятельность по документационному обеспечению работы с персоналом (37,1%), деятельность по оценке и аттестации персонала (35,3%). 34% участников мониторинга данной сферы затруднились с ответом на данный вопрос.

Другие сферы-участника мониторинга чаще всего указывали, что в их организациях кадровые службы занимаются деятельностью по документационному обеспечению работы с персоналом (64,7%) и деятельностью по оплате труда (42,9%).



Рисунок 18 - Распределение ответа на вопрос «Укажите, какие направления деятельности в управлении персоналом представлены в Вашей организации» в разрезе сфер деятельности.

В большинстве опрошенных организаций (68%) их кадровые службы часто используют Общероссийский классификатор профессий рабочих,

должностей служащих и тарифных разрядов (ОКПДТР) при формировании номенклатуры должностей.

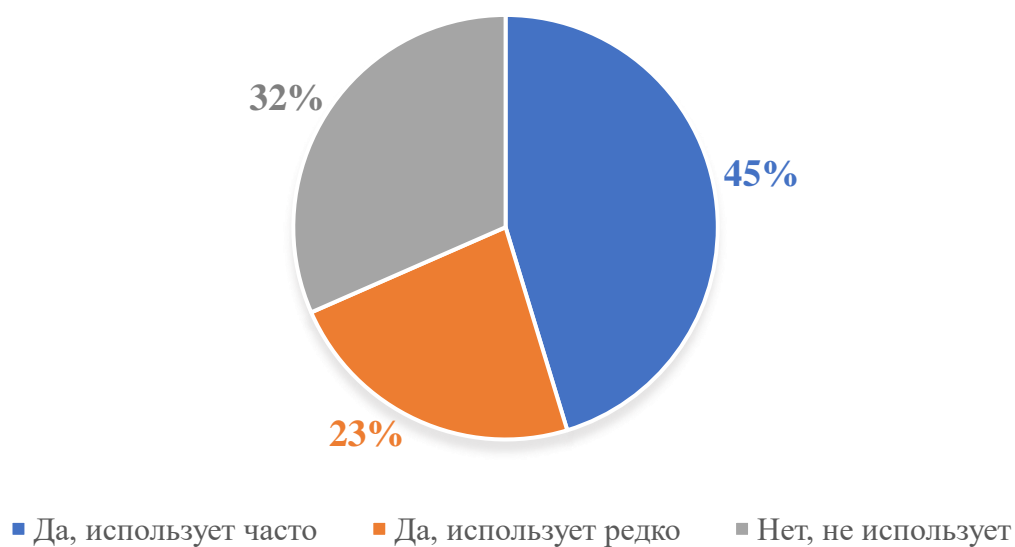


Рисунок 19 - Распределение ответа на вопрос «Использует ли Ваша служба персонала/кадровый отдел Общероссийский классификатор профессий рабочих, должностей служащих и тарифных разрядов (ОКПДТР) при формировании номенклатуры должностей. Если «да», то как часто?» (закрытый вопрос, один ответ, % от ответивших)

При этом Общероссийский классификатор профессий рабочих, должностей служащих и тарифных разрядов (ОКПДТР) чаще всего используются при формировании номенклатуры должностей для таких сотрудников, как специалист по кадрам (18,3%), делопроизводитель (17,1%), психолог (8,5%), инспектор по кадрам (8,3%).

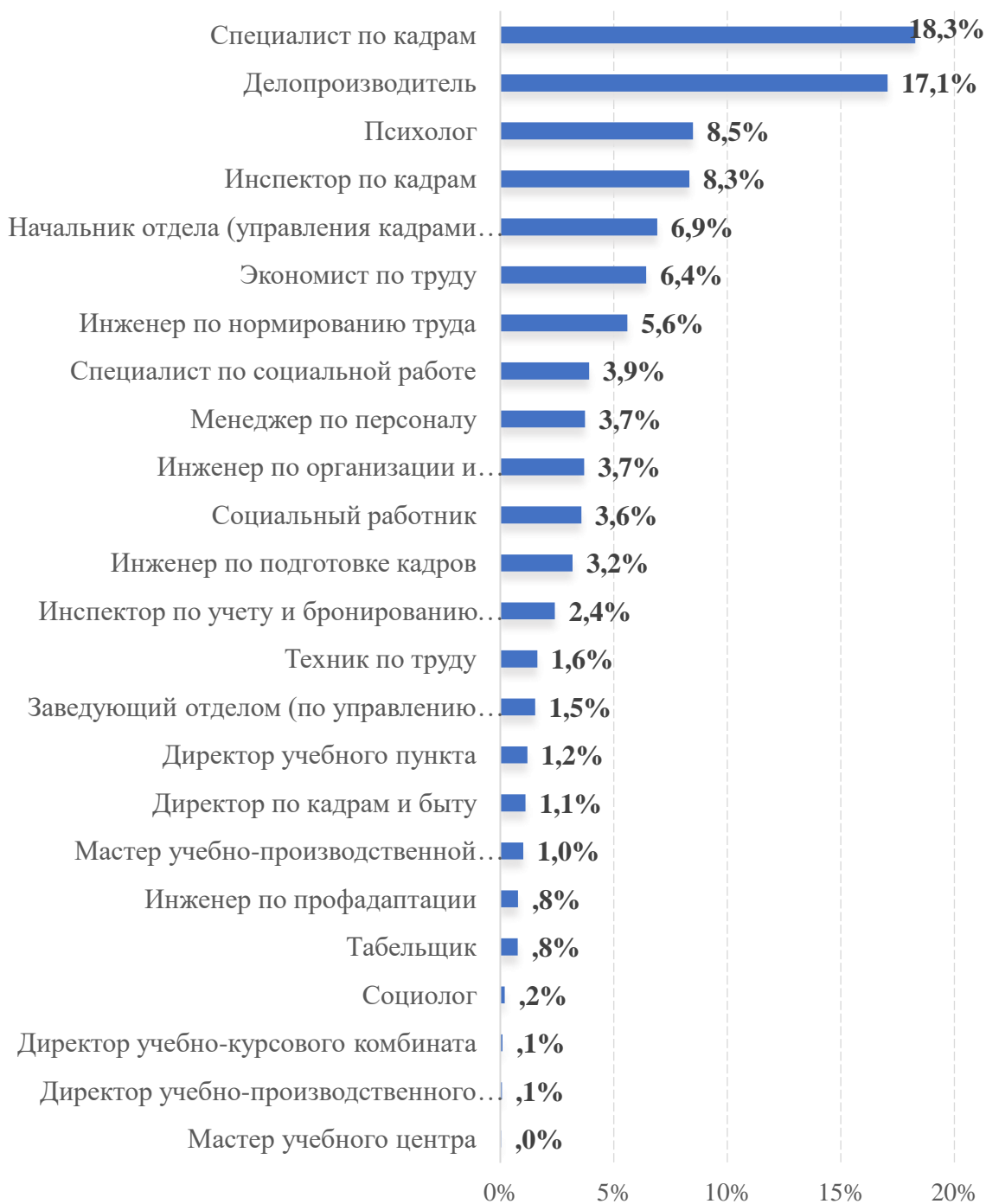


Рисунок 20 - Распределение ответа на вопрос «Для каких должностей сотрудников службы управления персоналом/кадровой службы используется Общероссийский классификатор профессий рабочих, должностей служащих и тарифных разрядов (ОКПДТР) в Вашей организации?» (закрытый вопрос, множественный ответ, % от ответивших)

Работники кадровых служб организаций-участников мониторинга чаще всего имеют образование по группам специальностей образование и педагогические науки (16,9%), управление персоналом (16,6%), юриспруденция (10,1%), экономика и управление (8,7%).



Рисунок 21 - Распределение ответа на вопрос «Укажите по каким группам специальностей было получено образование работниками Вашей службы управления персоналом/кадровой службы?» (закрытый вопрос, множественный ответ, % от ответивших)

В области ракетной техники и космической деятельности в кадровых службах чаще всего работают работники с образованием в области управления

персоналом (64,7%), экономика и управление (47,1%), юриспруденция (47,1%), психологические науки (41,2%).

В сфере образования кадровые службы преимущественно имеют образование по специальности образование и педагогические науки (36,4%).

В других сферах деятельности, принявших участие в мониторинге рынка труда, в кадровых службах работают работники с образованием управление персоналом (35,7%) и юриспруденция (21,4%).

Таблица 15 - Распределение ответа на вопрос «Укажите по каким группам специальностей было получено образование работниками Вашей службы управления персоналом/кадровой службы?» в разрезе сфер деятельности.

	Ракетная техника и космическая деятельность	Образование	Не относится к указанным ниже сферам деятельности
Управление персоналом	64,7%	18,3%	35,7%
Образование и педагогические науки	14,5%	36,4%	14,3%
Экономика и управление	47,1%	7,1%	10,7%
Юриспруденция	47,1%	7,7%	21,4%
Психологические науки	41,2%	5,0%	7,1%
Информатика и вычислительная техника. Информационная безопасность. Компьютерные и информационные науки.	23,5%	3,5%	0,0%
Социология и социальная работа	17,6%	2,4%	17,9%
Математика и механика	11,8%	1,9%	0,0%
Машиностроение	11,8%	,2%	7,1%
Оружие и системы вооружения	11,8%	0,0%	0,0%
Технологии легкой промышленности	11,8%	0,4%	0,0%
Физико-технические науки и технологии	11,8%	0,5%	0,0%

Большинство опрошенных организаций считает, что степень развития в категории управление персоналом останется без изменений в ближайшие 5 лет в следующих направлениях деятельности : формирование и реализация политики в сфере труда на отраслевом (холдинговом) уровне (65,7%), управление деятельностью в области организации, нормирования, оплаты и материального стимулирования труда (63,8%), деятельность по организации

корпоративной социальной политики (63,7%), деятельность по обеспечению персоналом(63,7%), деятельность по оплате труда (63,7%).

Более активное развитие в ближайшие 5 лет будет характерно для деятельности по развитию персонала (47,3%) и разработки и сопровождению процесса цифровизации и автоматизации управления персоналом (46,1%).

При этом, документационное обеспечение работы с персоналом (8,1%), скорее всего, уменьшится в ближайшие 5 лет.



Рисунок 22 - Распределение ответа на вопрос «Оцените, как изменится степень развития представленных направлений деятельности в области управления персоналом в ближайшие 5 лет» (закрытый вопрос, один ответ, % от ответивших)

3.3. ОБРАЗОВАНИЕ

Представители Совета по профессиональным квалификациям в сфере образования предложили включить в мониторинг рынка труда экспертные вопросы, касающиеся разрабатываемых в настоящее время профессиональных стандартов в сфере образования.

Для настраивания логики переходов в анкете исследования участникам мониторинга из сферы образования задавался вопрос о том, какой вид образовательной деятельности организация осуществляет. В зависимости от вида профессиональной деятельности организации, указанной участником мониторинга, задавался вопрос о разработке профессиональных стандартов, относящихся именно к их виду деятельности.

Начиная с 2019 года, в мониторинге рынка труда постоянно активно принимают участие многие представители сферы образования. В мониторинге 2021 года снова приняли активное участие организации, осуществляющие различные виды образовательной деятельности.

38,5 % организаций сферы образования принявших участие в опросе, относятся к начальному общему, основному общему и (или) среднему общему образованию. Почти такая же доля в выборке мониторинга рынка труда относится к дошкольному образованию (детские сады, ясли) – 34,7%. 15,6% организаций-участников из сферы образования осуществляет образовательную деятельность по дополнительному образованию детей и взрослых.



Рисунок 27 - Распределение ответа на вопрос «Какой вид (виды) образовательной деятельности осуществляет Ваша организация/филиал/обособленное подразделение?» (открытый вопрос, % от ответивших, показаны квалификации, набравшие при ответе более 2% упоминаний)

Для разрабатываемого профессионального стандарта «Преподаватель высшего образования» наиболее часто упоминаемые трудовые функции относятся преимущественно к организационно-методической деятельности, включающие публикационную активность, выполнение научных работ, оценку тестов, определение требований к тестам, размещение новостей на сайте и работа с документами.

Таблица 17 - Наиболее часто упоминаемые ответы на вопрос «В настоящее время разрабатывается профессиональный стандарт «Преподаватель высшего образования». Какие именно трудовые функции, по Вашему мнению, должны войти в данный профессиональный стандарт?» (открытый вопрос)

В настоящее время разрабатывается профессиональный стандарт «Преподаватель высшего образования». Какие именно трудовые функции, по Вашему мнению, должны войти в данный профессиональный стандарт?
Публикационная активность
Выполнение научных работ
Оценка тестов
Проведение учебных занятий на высоком уровне по учебным дисциплинам

<i>В настоящее время разрабатывается профессиональный стандарт «Преподаватель высшего образования». Какие именно трудовые функции, по Вашему мнению, должны войти в данный профессиональный стандарт?</i>
Организационно-методическое обеспечение преподавания
Организация самостоятельной работы обучающихся консультирование
Организация обучения персонала
Специальная подготовка по должности
Организационно-педагогическое обеспечение преподавания
Определение требований к тестам
Разработка мероприятий по улучшению учебного процесса
Анализ обучения и сопоставление его с будущими специальностями
Размещение информации на сайте
Организация работы с документами
Редактирование информации на сайте

Трудовые функции для профессионального стандарта «Преподаватель дополнительного профессионального образования», по мнению опрошенных, должны быть связаны с проведением занятий, разработкой и реализацией образовательных программ, использованием лучших образовательных практик, применением новых инструментов в образовательном процессе, а также включение в процесс цифровой грамотности и умения управлять ИТ-инфраструктурой.

Таблица 18 - Наиболее часто упоминаемые ответы на вопрос «В настоящее время разрабатывается профессиональный стандарт «Преподаватель дополнительного профессионального образования». По Вашему мнению, какие именно трудовые функции должны войти в данный профессиональный стандарт?» (открытый вопрос)

<i>В настоящее время разрабатывается профессиональный стандарт «Преподаватель дополнительного профессионального образования». По Вашему мнению, какие именно трудовые функции должны войти в данный профессиональный стандарт?</i>
Проведение учебных занятий
Использование лучших практик
Разработка и реализация образовательных программ
Разработку и организацию внедрения программ инструментариев изучения рынка услуг дополнительного образования
Проводить дополнительные занятия опираясь на достижения в области методической педагогической и психологической наук
Организация деятельности учащихся направленной на освоение дополнительной общеобразовательной программы
Преподавание по программам дополнительного профессионального образования
Анализ результатов тестирования
Управление ИТ-инфраструктурой

<i>В настоящее время разрабатывается профессиональный стандарт «Преподаватель дополнительного профессионального образования». По Вашему мнению, какие именно трудовые функции должны войти в данный профессиональный стандарт?</i>
Организация взаимодействия с образовательными организациями по организации профессионального обучения и дополнительного профессионального образования граждан по направлению органов службы занятости
Разработка и реализация дополнительных профессиональных программ
Преподавание по дополнительным программам
Создание условий для освоения учащимися дополнительной образовательной программы по своей специальности
Размещение информации на сайте
Контроль качества оказываемых услуг
Организация самостоятельной работы обучающихся консультирование контроль
Реализация программ с использованием современных образовательных технологий
Организация в том числе стимулирование и мотивация деятельности и общения учащихся на учебных занятиях
Организационно-методическое обеспечение реализации дополнительных программ
Разработка образовательно-методического контента на основе современных образовательных технологий
Применение новых инструментов в образовательном процессе
Организация и проведение образовательного процесса при реализации образовательных программ
Организация досуга воспитанников в ходе освоения программы
Педагогический контроль и оценка освоения образовательной программы
Управление знаниями с помощью ИТ

Для руководителей организаций дополнительного профессионального образования необходимо выполнение таких трудовых функций, как стратегическое управление организацией, анализ требований к системе и подсистеме, организация учебного процесса. Кроме того, важное значение в его трудовых функциях должен занимать поиск и подбор персонала, обеспечение его обучения, создание условий для его развития.

Таблица 19 - Наиболее часто упоминаемые ответы на вопрос «В настоящее время разрабатывается профессиональный стандарт «Руководитель организации дополнительного профессионального образования». По Вашему мнению, какие именно трудовые функции должны войти в данный профессиональный стандарт?» (открытый вопрос)

<i>В настоящее время разрабатывается профессиональный стандарт «Руководитель организации дополнительного профессионального образования». По Вашему мнению, какие именно трудовые функции должны войти в данный профессиональный стандарт?</i>
Стратегическое управление организацией дополнительного профессионального образования
Планирование и контроль деятельности образовательной организации
Организация учебного процесса

<i>В настоящее время разрабатывается профессиональный стандарт «Руководитель организации дополнительного профессионального образования». По Вашему мнению, какие именно трудовые функции должны войти в данный профессиональный стандарт?</i>
Организация обучения персонала
Анализ требований к системе и подсистеме
Управление рисками ИТ
Управление профессиональной образовательной организацией
Должен владеть навыками разработки управленческих решений связанных с инновациями
Организация работы с документами
Планирование деятельности и обеспечение развития аудиторской организации
Организация документооборота в организации
Организация процессов образования с учетом лучших практик
Руководство разработкой актуализацией и утверждением локальных нормативных актов организации
Руководство разработки программ обучения
Организация технической составляющей образовательного процесса с учетом современных технологий
Управление финансово-экономической деятельностью организации
Поиск привлечение подбор и отбор персонала
Планирование работы структурного подразделения
Управление ресурсами образовательной организации
Администрирование деятельности
Управление выявлением и внедрением и инноваций
Создание условий для развития
Ввод и обработка текстовых данных
Планирование и организация деятельности по реализации программы развития
Руководство разработкой актуализацией и утверждением дополнительных профессиональных программ
Организация обучения персонала
Управление взаимодействием организации с участниками образовательного процесса и социальными партнерами
Управление персоналом организации
Обеспечение развития образовательной организации

Педагог профессионального обучения и среднего профессионального образования в своей трудовой деятельности должен уметь организовывать работу с документами, управлять ИТ-инфраструктурой и обладать цифровой грамотностью, а также владеть формами и методами обучения, выходящими за рамки уроков.

Таблица 20 - Наиболее часто упоминаемые ответы на вопрос «В настоящее время разрабатывается профессиональный стандарт «Педагог профессионального обучения и среднего профессионального образования». По Вашему мнению, какие именно трудовые функции должны войти в данный профессиональный стандарт (открытый вопрос)

<i>В настоящее время разрабатывается профессиональный стандарт «Педагог профессионального обучения и среднего профессионального образования». По Вашему мнению, какие именно трудовые функции должны войти в данный профессиональный стандарт.</i>
Организация работы с документами
Управление ИТ-инфраструктурой
Разрабатывать научно методическое обеспечение реализации учебных курсов дисциплин модулей планы занятий разработка и обновление образовательных программ учебных курсов дисциплин
Преподавание по программам профессионального обучения среднего профессионального образования
Разработка и реализация учебных программ
Преподавание по программа профессионального обучения СПО
Цифровая грамотность
Организация учебного процесса с элементами производственной деятельности по профилю обучения
Сбор информации о потребностях организации в персонале
Современные формы и методы обучения и воспитания обучающихся
Владеть формами и методами обучения, выходящими за рамки уроков лабораторные эксперименты полевая практика и т.п.
Разработка новых подходов и методических решений в области проектирования и реализации программ профессионального обучения
Реализация программ учебных дисциплин
Владеть навыками разработки управленческих решений, связанных с инновациями
Организация учебной деятельности обучающихся по освоению учебных предметов
Проведение учебных занятий
Организация обучения персонала
Разработка программно-методического обеспечения учебных предметов
Формирование мотивации к обучению
Инновационные педагогические технологии формы и средства обучения и воспитания в системе СПО
Размещение информации на сайте
Педагогический контроль и оценка освоения образовательной программы профессионального обучения СПО ной общеобразовательной программы
Методическая работа
Демонстрировать знание предмета и программы обучения
Планирование и проведение учебных занятий
Ведение информационных баз данных
Обучение практическим навыкам работы с оборудованием работников более низкого уровня квалификации

Руководитель профессиональной образовательной организации в своих первостепенных задачах должен уметь планировать работу и организовывать работы с документами, обеспечивать преемственность целей задач и содержания образовательных программ, а также владеть навыками разработки управленческих решений связанных с инновациями и технологиями.

Таблица 21 - Наиболее часто упоминаемые ответы на вопрос «В настоящее время разрабатывается профессиональный стандарт «Руководитель профессиональной образовательной организации». По Вашему мнению, какие именно трудовые функции должны войти в данный профессиональный стандарт.» (открытый вопрос)

В настоящее время разрабатывается профессиональный стандарт «Руководитель профессиональной образовательной организации». По Вашему мнению, какие именно трудовые функции должны войти в данный профессиональный стандарт.
Планирование работы
Организация работы с документами
Обеспечивать преемственность целей задач и содержания образовательных программ, выполнять коррекцию организации образовательной деятельности
Владеть навыками разработки управленческих решений, связанных с инновациями и технологиями
Планирование организация координация и контроль работы
Организация обучения работников
Управление кадровыми ресурсами
Направление развития образовательной системы
Реализация стратегических целей и задач программ развития образовательной организации СПО
Обеспечение деятельности и развития образовательной организации
Организация процессов разработки и утверждения образовательных программ
Формирование приоритетных направлений деятельности образовательной организации
Совершенствование системы управления качеством профессионального образования
Учебная и производственная практика
Руководство развитием профессиональной образовательной организации
Управление ресурсами образовательной организации
Разработка корпоративной социальной политики
Поиск привлечение подбор и отбор персонала
Организация мониторинга и контроля качества образовательной деятельности
Представление профессиональной образовательной организации в отношениях с органами государственной власти органами местного самоуправления общественными и иными организациями
Цифровая технология
Обеспечение контроля за соблюдением требований охраны труда
Администрирование в образовательной организации
Обеспечение развития образовательной организации

Участники мониторинга отметили, что в профессиональный стандарт «Педагог дошкольного образования» необходимо включить такие трудовые функции, как проведение воспитательной рекреационно досуговой оздоровительной работы с инвалидами и лицами с ограниченными возможностями здоровья, постановку воспитательных целей способствующих

развитию детей независимо от их способностей и характера, а также организацию обучения персонала и управление знаниями с помощью ИТ.

Таблица 22 - Наиболее часто упоминаемые ответы на вопрос «В настоящее время разрабатывается профессиональный стандарт «Педагог дошкольного образования». По Вашему мнению, какие именно трудовые функции должны войти в данный профессиональный стандарт» (открытый вопрос)

<i>В настоящее время разрабатывается профессиональный стандарт «Педагог дошкольного образования». По Вашему мнению, какие именно трудовые функции должны войти в данный профессиональный стандарт.</i>
Организация обучения персонала
Воспитательная деятельность
Регулирование поведения детей для обеспечения безопасной образовательной среды
Управление знаниями с помощью ИТ
Присмотр и уход за детьми
Организация работы с документами
Педагогическая деятельность по реализации программ дошкольного образования
Организация работы с документами
Проектирование и реализация воспитательных программ
Развивающая деятельность
Проведение воспитательной рекреационно досуговой оздоровительной работы с инвалидами лицами с ограниченными возможностями здоровья
Сбор информации о потребностях организации в персонале
Строить воспитательную деятельность с учетом культурных различий детей, половозрастных и индивидуальных особенностей
Осуществление образовательной деятельности в группе воспитанников по образовательным программам дошкольного образования
Постановка воспитательных целей способствующих развитию детей независимо от их способностей и характера
Развивающая деятельность

В дополнительный блок вопросов для организаций, занимающихся образовательной деятельностью, были включены вопросы посвященные ключевым функциям в деятельности педагогов, осуществляющих педагогическую деятельность в сфере дошкольного, начального общего, основного общего, среднего общего образования.

Трудовые действия для педагогов, осуществляющих педагогическую деятельность в сфере дошкольного, начального общего, основного общего, среднего общего образования, отобранные представителями Совета по профессиональным квалификациям в сфере образования, оценивались по 5 вариантам ответа (1- эти действия не приходится выполнять никогда, 2-эти

действия приходится выполнять редко, 3-формально эти действия выполняются, на деле же, практически – нет, 4-эти действия приходится выполнять часто, 5-эти действия приходится выполнять практически ежедневно).

Далее для простоты восприятия даются только варианты ответов респондентов, выбранные наибольшее количество раз для каждого действия (ТОП-1 и ТОП-2).

Для трудовой функции «Обеспечение функции обучения» педагога, осуществляющего педагогическую деятельность в начальном, общем, основном общем и среднем общем образовании все представленные для оценки респондентам трудовые действия выполняются практически ежедневно.

Для трудовых действия № 9, 10,11,12 и 13 респонденты чаще указывали, что их выполнять приходится часто, но не ежедневно.

Таблица 23 - Распределение ответа на вопрос «Укажите насколько часто приходится выполнять представленные ниже трудовые действия педагогу, осуществляющему педагогическую деятельность в начальном, общем, основном общем и среднем общем образовании, для реализации обеспечения функции обучения» ТОП-1 (закрытый вопрос, % от ответивших)

Трудовая функция «Обеспечение функции обучения»		ТОП-1 ответ из 5 вариантов, в %
1. Планирование, подготовка и проведение урочных занятий в соответствии с компонентами основной образовательной программы, установленными ФГОС соответствующего уровня общего образования	Эти действия приходится выполнять практически ежедневно	75,1%
2. Планирование, подготовка и проведение учебных внеурочных занятий (включая дополнительные занятия с отдельными обучающимися, в том числе, проводимые дистанционно) в соответствии с программой их проведения, отвечающей требованиям ФГОС соответствующего уро	Эти действия приходится выполнять практически ежедневно	53,8%

Трудовая функция «Обеспечение функции обучения»		ТОП-1 ответ из 5 вариантов, в %
3. Организация и осуществление оценивания учебных достижений обучающихся, текущих и итоговых результатов освоения ими основной образовательной программы (включая проверку тетрадей, контрольных работ, анализ результатов итоговой аттестации и ВПР)	Эти действия приходится выполнять практически ежедневно	62,8%
4. Определение и реализация средств и способов, обеспечивающих индивидуальный подход к обучающимся с учетом результатов оценки их учебных достижений	Эти действия приходится выполнять практически ежедневно	57,0%
5. Формирование и развитие у обучающихся универсальных учебных действий	Эти действия приходится выполнять практически ежедневно	71,1%
6. Способствование мотивации обучающихся к обучению	Эти действия приходится выполнять практически ежедневно	70,6%
7. Поддержание учебной дисциплины и режима посещения занятий обучающимися	Эти действия приходится выполнять практически ежедневно	73,1%
8. Взаимодействие с родителями обучающихся для повышения успешности их обучения	Эти действия приходится выполнять практически ежедневно	55,8%
9. Участие в организации и проведении предметных олимпиад и иных, в том числе, установленных администрацией школы по согласованию с учредителем образовательной организации, мероприятий, связанных с проявлением обучающимися повышенных способностей к обучению	Эти действия приходится выполнять часто	59,3%
10. Анализ эффективности тех или иных подходов к обучению (или форм, методов, технологий обучения)	Эти действия приходится выполнять часто	50,0%
11. Формирование у обучающихся навыков использования информационно-коммуникационных технологий в обучении	Эти действия приходится выполнять часто	45,5%
12. Объективная оценка знаний обучающихся на основе тестирования	Эти действия приходится выполнять часто	59,0%

Трудовая функция «Обеспечение функции обучения»		ТОП-1 ответ из 5 вариантов, в %
13.Применение форм и методов обучения, психолого-педагогических технологий, необходимых для адресной работы с детьми-мигрантами	Эти действия приходится выполнять часто	27,4%
14.Применение специальных методов и технологий, позволяющих проводить коррекционно-развивающую работу с детьми с особыми образовательными потребностями (с расстройством аутистического спектра, с синдромом дефицита внимания и гиперактивностью, с различным	Эти действия приходится выполнять практически ежедневно	36,2%

Трудовые действия, входящие в трудовую функцию «Воспитательная деятельность» педагога, осуществляющего педагогическую деятельность в начальном, общем, основном общем и среднем общем образовании, также чаще всего оценивались как выполняемые ежедневно.

Для трудовых действий № 7, 8,10,18,19 и 20 участники мониторинга из сферы образования чаще указывали, что их выполнять приходится часто, но не ежедневно.

Таблица 24 - Распределение ответа на вопрос «Укажите насколько часто приходится выполнять представленные ниже дополнительные трудовые действия педагогу, осуществляющему педагогическую деятельность в начальном, общем, основном общем и среднем общем образовании, для реализации воспитательной деятельности» ТОП-1 (закрытый вопрос, % от ответивших)

Трудовая функция «Воспитательная деятельность»		ТОП-1 ответ из 5 вариантов, в %
1. Реализация воспитательных программ в соответствии с ФГОС соответствующего уровня общего образования	Эти действия приходится выполнять практически ежедневно	62,6%
2.Выявление с помощью педагогического наблюдения поведенческих и личностных проблем отдельных обучающихся, связанных с особенностями их развития и, на этой основе - определение и реализация средств и способов воспитательной деятельности в отношении данных	Эти действия приходится выполнять практически ежедневно	48,0%

Трудовая функция «Воспитательная деятельность»		ТОП-1 ответ из 5 вариантов, в %
3. Регулирование поведения обучающихся в соответствии с правилами поведения, установленными уставом образовательной организации и задачами обеспечения безопасности обучающихся в образовательной организации	Эти действия приходится выполнять практически ежедневно	57,0%
4. Организация и педагогическое управление ситуациями и событиями школьной жизни, социализирующими обучающихся и развивающими у них личность	Эти действия приходится выполнять практически ежедневно	54,0%
5. Поддержание доброжелательной морально-психологической атмосферы в ученических коллективах	Эти действия приходится выполнять практически ежедневно	70,1%
6. Взаимодействие с родителями обучающихся в целях их воспитания	Эти действия приходится выполнять практически ежедневно	47,2%
7. Участие в организации и проведении мероприятий воспитательной направленности (включая соответствующие опросы обучающихся и мониторинги), в том числе, установленных администрацией школы по согласованию с учредителем образовательной организации	Эти действия приходится выполнять часто	50,0%
8. Ведение планово-отчетной документации о воспитательной деятельности (включая отчеты о проведенных мероприятиях и участие в подготовке данных по запросам сторонних организаций)	Эти действия приходится выполнять часто	52,3%
9. Постановка воспитательных целей, способствующих развитию обучающихся	Эти действия приходится выполнять практически ежедневно	46,5%
10. Проектирование воспитательных программ	Эти действия приходится выполнять часто	53,0%
11. Поддержание уклада и традиций жизни образовательной организации	Эти действия приходится выполнять практически ежедневно	48,5%
12. Развитие у обучающихся самостоятельности, инициативы	Эти действия приходится выполнять практически ежедневно	57,0%
13. Развитие у обучающихся творческих способностей	Эти действия приходится выполнять практически ежедневно	54,8%
14. Формирование у обучающихся гражданской позиции	Эти действия приходится выполнять практически ежедневно	55,8%

Трудовая функция «Воспитательная деятельность»		ТОП-1 ответ из 5 вариантов, в %
15. Развитие у обучающихся способности к труду в условиях современного мира	Эти действия приходится выполнять практически ежедневно	49,0%
16. Формирование у обучающихся культуры здорового и безопасного образа жизни, в том числе, культуры поведения в мире виртуальной реальности и в социальных сетях.	Эти действия приходится выполнять практически ежедневно	56,5%
17. Формирование у обучающихся толерантности и навыков поведения в изменяющейся поликультурной среде	Эти действия приходится выполнять практически ежедневно	52,8%
18. Разработка программ профилактики различных форм насилия в школе	Эти действия приходится выполнять часто	47,0%
19. Применение методик психологической диагностики, не требующих специальной подготовки, для оценки показателей уровня и динамики развития детей	Эти действия приходится выполнять часто	46,5%
20. Разработка и/или реализация совместно с другими специалистами программ индивидуального развития способностей и в целом личности ребенка	Эти действия приходится выполнять часто	45,2%

Оценки респондентов трудовых действий, относящихся к трудовой функции «Организация образовательного процесса» педагога, осуществляющего педагогическую деятельность в начальном, общем, основном общем и среднем общем образовании для некоторых пунктов, разделились.

Так участие в подготовке и проведении педсоветов и совещаний (№1), взаимодействие с другими специалистами в рамках психолого-медико-педагогического консилиума (№2), участие в разработке программы развития образовательной организации (№6) оцениваются также участниками мониторинга как редко выполняемые, так и часто выполняемые.

Таблица 25 - Распределение ответа на вопрос «Укажите насколько часто приходится выполнять представленные ниже трудовые действия педагогу, осуществляющему педагогическую деятельность в начальном, общем, основном общем и среднем общем образовании для организации образовательного процесса» ТОП-2 (закрытый вопрос, % от ответивших)

Трудовая функция «Организация образовательного процесса»		ТОП-2 ответов из 5 вариантов, в %
1. Участие в подготовке и проведении педсоветов и совещаний	Эти действия приходится выполнять редко	26,1%
	Эти действия приходится выполнять часто	58,3%
2. Взаимодействие с другими специалистами в рамках психолого-медико-педагогического консилиума	Эти действия приходится выполнять редко	27,1%
	Эти действия приходится выполнять часто	54,8%
3. Обеспечение сохранности и использования в процессе обучения наглядных и иных учебных пособий, материалов и оборудования	Эти действия приходится выполнять часто	45,2%
	Эти действия приходится выполнять практически ежедневно	41,5%
4. Ведение планово-отчетной учебной документации	Эти действия приходится выполнять часто	50,8%
	Эти действия приходится выполнять практически ежедневно	35,9%
5. Разработка программ учебных дисциплин в рамках основной общеобразовательной программы	Эти действия приходится выполнять редко	19,1%
	Эти действия приходится выполнять часто	57,5%
6. Участие в разработке программы развития образовательной организации	Эти действия приходится выполнять редко	30,9%
	Эти действия приходится выполнять часто	46,7%
7. Помощь в организации и/или поддержка деятельности	Эти действия приходится выполнять редко	17,6%

Трудовая функция «Организация образовательного процесса»		ТОП-2 ответов из 5 вариантов, в %
ученических органов самоуправления	Эти действия приходится выполнять часто	53,8%

Расхождение в оценках трудовых действий наблюдается и для трудовой функций «Организация образовательного процесса» педагога, осуществляющего педагогическую деятельность в начальном, общем, основном общем и среднем общем образовании.

Подготовка социального паспорта класса (№1), подготовка отчетов по летней занятости обучающихся (№4), подготовка планов и отчетов по посещению обучающимися объектов культуры (№6) оцениваются одновременно, как действия, которые приходится выполнять редко и часто.

Таблица 26 - Распределение ответа на вопрос «бб. Укажите насколько часто приходится выполнять представленные ниже трудовые действия педагогу, осуществляющему педагогическую деятельность в начальном, общем, основном общем и среднем общем образовании для реализации функции классного руководства» ТОП-2 (закрытый вопрос, % от ответивших)

Трудовая функция «Организация образовательного процесса»		ТОП-2 ответов из 5 вариантов, в %
1. Подготовка характеристик обучающихся	Эти действия приходится выполнять редко	26,6%
	Эти действия приходится выполнять часто	60,3%
2. Подготовка социального паспорта класса	Эти действия приходится выполнять редко	37,4%
	Эти действия приходится выполнять часто	49,7%
3. Подготовка отчетов по питанию обучающихся	Эти действия приходится выполнять часто	45,7%
	Эти действия приходится выполнять практически ежедневно	29,9%
4. Подготовка отчетов по летней занятости обучающихся	Эти действия приходится выполнять редко	43,0%
	Эти действия приходится выполнять часто	42,7%
	Эти действия приходится выполнять редко	26,6%

Трудовая функция «Организация образовательного процесса»		ТОП-2 ответов из 5 вариантов, в %
5.Подготовка отчетов по внешкольные занятости обучающихся	Эти действия приходится выполнять часто	55,0%
6.Подготовка планов и отчетов по посещению обучающимися объектов культуры	Эти действия приходится выполнять редко	34,4%
	Эти действия приходится выполнять часто	43,5%
7.Подготовка планов и отчетов по участию класса в иных культурно-развивающих мероприятиях	Эти действия приходится выполнять редко	22,1%
	Эти действия приходится выполнять часто	58,0%