

НАЦИОНАЛЬНОЕ АГЕНТСТВО РАЗВИТИЯ КВАЛИФИКАЦИЙ

**Методические рекомендации
для советов по профессиональным квалификациям по вопросам
мониторинга рынка труда,
обеспечения его потребностей в квалификациях, определения
востребованности различных направлений национальной системы
квалификаций**

Москва, 2024

Методические рекомендации для советов по профессиональным квалификациям по вопросам мониторинга рынка труда, обеспечения его потребностей в квалификациях, определения востребованности различных направлений национальной системы квалификаций – М.: АНО «Национальное агентство развития квалификаций», 2024. 28 с.

Методические рекомендации по вопросам мониторинга рынка труда, обеспечения его потребностей в квалификациях, определения востребованности различных направлений Национальной системы квалификаций (далее – Рекомендации) разработаны во исполнение п. 24 Плана нормотворческой и методической работы в сфере развития национальной системы квалификаций на 2023–2024 годы, утвержденного Председателем Национального совета при Президенте Российской Федерации по профессиональным квалификациям 10 апреля 2023 г., в целях оказания практической помощи советам по профессиональным квалификациям (далее – СПК) по вопросам организации и проведения мониторинга рынка труда (далее – мониторинг, МРТ).

Стратегия развития национальной системы квалификаций Российской Федерации на период до 2030 года (далее – Стратегия), одобренная Национальным советом при Президенте Российской Федерации по профессиональным квалификациям (протокол от 12 марта 2021 г. № 51) определила одним из основных направлений развития национальной системы квалификаций Российской Федерации (п. 14 Стратегии) *«обеспечение доступности для граждан и работодателей востребованных квалификаций, в том числе связанных с появлением прорывных технологий, профессий будущего»*, которое в том числе включает такую задачу, как *«создание и поддержка инструментов мониторинга и прогнозирования потребности национальной экономики, отдельных секторов, субъектов Российской Федерации и муниципальных образований, работодателей и граждан в квалификациях, в том числе по профессиям будущего, с использованием современных цифровых технологий»*.

В соответствии с п. 8.1 Положения о Национальном совете при Президенте Российской Федерации по профессиональным квалификациям, утвержденного Указом Президента Российской Федерации от 16 апреля 2014 г. № 249, Национальный совет при Президенте Российской Федерации по профессиональным квалификациям (далее – Национальный совет) принимает решения о создании советов по профессиональным квалификациям (далее – СПК) и наделении их полномочиями по вопросам, касающимся развития системы профессиональных квалификаций в Российской Федерации, включая *«мониторинг рынка труда, обеспечение его потребностей в квалификациях и профессиональном образовании»*.

Решениями Национального совета указанными полномочиями наделены все СПК.

В соответствии с п. 4 Примерного положения о совете по профессиональным квалификациям, утвержденного приказом Минтруда России от 19 декабря 2016 г. № 758н, СПК проводят мониторинг рынка труда не реже одного раза в два года.

За семь лет с 2017 по 2023 гг. включительно всеми СПК проведено 127 мониторингов рынка труда, в том числе в 2017 г. – 7 СПК, 2018 г. – 10 СПК, 2019 и 2020 гг. – 18 СПК, 2021 и 2022 гг. – 26 СПК, 2023 г. – 22 СПК. Итоги мониторингов представлены в ежегодных отчетах СПК Национальному совету, а также на сайтах СПК.

Проведенные СПК мониторинги рынка труда (далее – МРТ) характеризуются различным набором использованных инструментов мониторинга, различными направлениями анализа, глубиной и степенью детализации результатов, равно как и различным уровнем обоснованности выводов, которые СПК формируют по результатам мониторинга. В числе прочего результаты МРТ предопределялись ресурсами, которые СПК мог выделить для проведения этой работы.

В целях обобщения лучшего опыта СПК, оказания методологического содействия СПК в проведении мониторинга рынка труда АНО «НАРК» подготовило настоящий документ, носящий для СПК рекомендательный характер.

Перечень использованных сокращений

МРТ СПК	мониторинг рынка труда совета по профессиональным квалификациям
ПО	профессиональное обучение
СПК	совет по профессиональным квалификациям
СПО	среднее профессиональное образование

ОГЛАВЛЕНИЕ

1. АНАЛИЗ ПРАКТИКИ ПРОВЕДЕНИЯ МОНИТОРИНГОВ РЫНКА ТРУДА СОВЕТАМИ ПО ПРОФЕССИОНАЛЬНЫМ КВАЛИФИКАЦИЯМ.....	4
1.1. Направления анализа и примеры вопросов опросных анкет МРТ	4
1.2. Табличные формы для анкетирования	6
1.3. Статистическая отчетность в составе отчета о МРТ	8
1.4. Прогноз потребности области профессиональной деятельности в квалифицированных кадрах на среднесрочную перспективу	9
1.5. Прогноз появления новых технологий и связанных с ними новых профессий на среднесрочную перспективу	11
2. РЕКОМЕНДАЦИИ ДЛЯ СОВЕТОВ ПО ПРОФЕССИОНАЛЬНЫМ КВАЛИФИКАЦИЯМ.....	15
2.1. Цели, направления и результаты мониторинга рынка труда.....	15
2.2. Анализ отчетности	16
2.2.1. Экономическое положение в области профессиональной деятельности	16
2.2.2. Численность рабочей силы	18
2.2.3. Уровень оплаты труда	19
2.2.4. Профессиональное образование	20
2.3. Опросы по мониторингу рынка труда.....	22
2.3.1. Опросы работодателей	22
2.3.2. Опросы работников организаций	24
2.3.3. Опросы студентов образовательных организаций среднего профессионального и высшего образования, обучающихся по профильным специальностям	24
2.3.4. Опросы представителей экспертного сообщества	24
2.4. Порядок оказания АНО «НАРК» организационно-методической поддержки СПК по проведению социологических опросов по мониторингу рынка труда	25
2.4.1. Общие сведения	25
2.4.2. Организация и проведение мониторинга рынка труда.	27
2.5. Анализ банков вакансий	28

1. АНАЛИЗ ПРАКТИКИ ПРОВЕДЕНИЯ МОНИТОРИНГОВ РЫНКА ТРУДА СОВЕТАМИ ПО ПРОФЕССИОНАЛЬНЫМ КВАЛИФИКАЦИЯМ

1.1. НАПРАВЛЕНИЯ АНАЛИЗА И ПРИМЕРЫ ВОПРОСОВ ОПРОСНЫХ АНКЕТ МРТ

Основой для большинства МРТ являлись результаты опросов, организованных СПК и проведенных силами АНО «НАРК», ФГБУ «ВНИИ труда» Минтруда России или самостоятельно СПК. Опросы, в соответствии с выбором СПК, проводились среди следующих четырех основных групп респондентов:

- 1) работодатели (руководство организаций, в том числе руководители структурных подразделений, осуществляющих управление персоналом);
- 2) основной производственный персонал организаций;
- 3) студенты профильных специальностей в образовательных организациях среднего профессионального и высшего образования;
- 4) представители экспертного сообщества (отраслевые эксперты, представители федеральных и региональных органов исполнительной власти и др.).

В части, связанной с прогнозированием потребности в квалифицированных кадрах, анкеты содержали представленные ниже вопросы, объединенные по направлениям анализа. В сносках указано, в отчете об МРТ какого СПК и за какой год анализируется указанный вопрос.

1. Анализ специфики области профессиональной деятельности СПК

- Наиболее важные навыки для выполнения трудовой деятельности в области профессиональной деятельности организации в настоящее время и ближайшие три года¹
- Ожидаемые изменения в профессионально-квалификационной структуре организации в связи с внедрением новых технологий и производств (*варианты: возникновение в организации работников устаревающих квалификаций / изменение требований к уровню образования и квалификации работников организации / появление в организации работников принципиально новых квалификаций / появление принципиально нового содержания деятельности работников в рамках существующих профессий (новые трудовые функции и их объем) / совмещение профессий и/или квалификаций, рост числа «гибридных» (многопрофильных) профессий широкого профиля*)²

2. Наиболее массовые (часто представленные) профессии/квалификации

- Наиболее распространенные профессиональные квалификации в области профессиональной деятельности организации³

¹ СПК в сфере нанотехнологий и микроэлектроники (2021)

² СПК в сфере нанотехнологий и микроэлектроники (2021)

³ СПК в сфере нанотехнологий и микроэлектроники (2021)

- Рейтинг профессий/квалификаций по количеству занятых в организации отдельно по каждому профессиональному стандарту (*по каждому профессиональному стандарту СПК подготовил таблицу соответствия квалификаций профессионального стандарта профессиям по ЕТКС; респонденты указывали численность персонала по профессии ЕТКС и, соответственно, определяли потребность в квалификациях профессионального стандарта для этой организации-респондента*)⁴

3. Наиболее дефицитные и востребованные профессии и квалификации в отчетном периоде

- Наиболее востребованные профессии⁵
- Перечень дефицитных квалификаций по уровню умений (высокий/средний/низкий) и минимальному уровню образования (общее образование / СПО / курсы)⁶
 - Квалификации, которые можно отнести к дефицитным⁷
 - Профессии/квалификации с риском кадрового дефицита в будущем⁸
 - Профессии, которые могут быть наиболее востребованы в организации в условиях замедления темпов экономического роста⁹
 - Наиболее перспективные квалификации в связи с введением новой техники и технологий в среднесрочной перспективе¹⁰

4. Профессии/квалификации с наибольшим количеством вакансий

- Профессии/квалификации, по которым организация испытывала сложности с заполнением вакансий за отчетный календарный год¹¹
 - Профессиональные квалификации в области профессиональной деятельности организации с наибольшим количеством вакансий¹²
 - Рейтинг профессий/квалификаций по потребности организации в новых работниках¹³

5. Уровень квалификации персонала

- Соответствие квалификации работников требованиям работодателя (*варианты: квалификация работников соответствует требованиям*)

⁴ СПК в области сварки (2021)

⁵ СПК в машиностроении (2020); СПК в сфере атомной энергии (2020)

⁶ СПК индустрии красоты (2019)

⁷ СПК в жилищно-коммунальном хозяйстве (2019); СПК на морском и внутреннем водном транспорте (2021);

⁸ СПК в электроэнергетике (2019)

⁹ СПК в ракетной технике и космической деятельности (2019)

¹⁰ СПК в сфере нанотехнологий и микроэлектроники (2021)

¹¹ СПК на морском и внутреннем водном транспорте (2019)

¹² СПК в сфере нанотехнологий и микроэлектроники (2021)

¹³ СПК в области сварки (2021)

работодателя / выше требований работодателя / ниже требований работодателя)¹⁴

- Оценка работодателями профессиональных знаний и умений специалистов организации (шкала от 1 до 5)¹⁵

6. Анализ качества профильного профессионального образования

- Рейтинг профильных образовательных программ СПО/ВО по потребности работодателей-респондентов в молодых специалистах с этим образованием¹⁶

- Удовлетворенность уровнем подготовки/квалификации выпускников вузов и колледжей, заполнивших вакансии¹⁷

7. Наиболее перспективные и востребованные профессии и квалификации в среднесрочной перспективе

- Профессии и/или квалификации, наиболее перспективные в ближайшие 5–10 лет в связи с появлением новой техники и технологий¹⁸

- Новые профессии, которые появятся в связи с применением новых технологий в ближайшие 5 лет¹⁹

- Профессии, по которым через 5/10 лет ожидается рост численности более чем на 10%²⁰

8. Перспективы появления новых технологий

- Новая техника и новые технологии, появления которых ожидают респонденты в области профессиональной деятельности СПК²¹

1.2. ТАБЛИЧНЫЕ ФОРМЫ ДЛЯ АНКЕТИРОВАНИЯ

Некоторые СПК представляли в отчетах о результатах МРТ табличные формы, которые заполняли участники опроса.

Ниже представлены примеры таких табличных форм.

Таблица 1 – Количественная характеристика профессий и квалификаций²²

Профессия	Квалификация	Количество работников в соответствии	Средняя заработная плата за	Количество открытых вакансий	Количество работников, принятых за	Количество работников, уволившихся за
-----------	--------------	--------------------------------------	-----------------------------	------------------------------	------------------------------------	---------------------------------------

¹⁴ СПК в области сварки (2021)

¹⁵ СПК в сфере нанотехнологий и микроэлектроники (2021)

¹⁶ СПК в авиастроении (2020), СПК в автомобилестроении (2020), СПК в электроэнергетике (2021)

¹⁷ СПК в здравоохранении (2022)

¹⁸ СПК в ракетной технике и космической деятельности (2019); СПК в сфере нанотехнологий и микроэлектроники (2021)

¹⁹ СПК в области промышленной электроники и приборостроения (2021)

²⁰ СПК в ракетной технике и космической деятельности (2019)

²¹ СПК в области промышленной электроники и приборостроения (2021)

²² СПК в отрасли судостроения и морской техники (2021)

		со штатным расписанием	предыдущие 12 мес.	(текущее состояние)	последние 12 мес.	последние 12 мес.
1. <...>	1.1. <...>					
	<...>					
	1.X. <...>					
2. <...>	2.1. <...>					
	<...>					
	2.Y. <...>					

Таблица 2 – Оценка соответствия персонала организации требованиям работодателя²³

Профессия	Квалификация	Квалификация работников соответствует требованиям работодателя	Квалификация работников выше требований работодателя	Квалификация работников ниже требований работодателя
1. <...>	1.1. <...>			
	<...>			
	1.X. <...>			
2. <...>	2.1. <...>			
	<...>			
	2.Y. <...>			

Таблица 3 – Оценка востребованности профессий и возможные изменения численности работников в течение ближайших 10 лет²⁴

Профессия (из справочника профессий по области профессиональной деятельности)	Профессия будет востребована		Профессия практически исчезнет	Оценка изменения численности работников по профессиям, которые будут востребованы						
	в неизменном виде	в измененном виде		в неизменном виде			в измененном виде			
				уменьшится	увеличится	останется без изменений	уменьшится	увеличится	останется без изменений	
Профессия 1										
<...>										
Профессия X										

²³ СПК в области сварки (2021)

²⁴ СПК в области обеспечения безопасности в чрезвычайных ситуациях (2019)

Таблица 4 – Оценка профессий, которые появятся в течение ближайших 10 лет²⁵

Наименование новой (инновационной) профессии	Основные трудовые функции (свободный ввод)	Необходимый уровень образования			
		СПО	ВО	ПО	профессиональное образование не требуется
Профессия 1					
<...>					
Профессия X					

1.3. СТАТИСТИЧЕСКАЯ ОТЧЕТНОСТЬ В СОСТАВЕ ОТЧЕТА О МРТ

Несколько СПК, в частности, СПК агропромышленного комплекса, СПК в автомобилестроении, СПК воздушного транспорта и СПК в нефтегазовом комплексе, включили в отчет о результатах МРТ анализ статистической отчетности, характеризующей численность персонала организаций профильного вида экономической деятельности, в том числе в региональном разрезе, по половозрастной структуре, с учетом уровня полученного профессионального образования.

Ниже представлен пример табличной формы представления статистической информации о численности работников организаций агропромышленного комплекса.

Таблица 5 – Численность, возрастной и гендерный состав персонала сельскохозяйственных организаций²⁶

Показатели		Предыдущий год	Отчетный год
Должностей по штату			
Фактически работает (чел.)			
В % к штату			
Из числа фактически работающих - женщин	чел.		
	% от числа работающих		
В том числе специалистов	Всего, чел.		
	% от общего числа работающих		
	% обеспеченности специалистами		
	С высшим образованием	чел.	
		% от числа работающих	
	Со средним проф. образованием	чел.	
% от числа работающих			
Практики	всего		
	чел.		

²⁵ СПК в области обеспечения безопасности в чрезвычайных ситуациях (2019)

²⁶ СПК агропромышленного комплекса (2022)

Показатели			Предыдущий год	Отчетный год
		% от числа работающих		
		в т.ч. обучается заочно	чел.	
Возраст	до 30 лет		чел.	
			% от числа работающих	
	старше 55л.-жен. 60л.-муж.		чел.	
			% от числа работающих	
Повысили квалификацию в отчетном году в системе дополнительного профессионального образования			чел.	
			% от числа работающих	
Принято на работу	Всего		чел.	
			% от числа работающих	
	из них молодых специалистов выпуска отчетного года			
				% от числа работающих
			% от числа принятых на работу	
Уволено с работы	Всего	человек		
				% от общего числа работающих
	из них по отрицательным причинам		чел.	
			% от числа работающих	

Пояснение: информация представляется по каждому субъекту Российской Федерации по каждой профессионально-квалификационной группе работников

1.4. ПРОГНОЗ ПОТРЕБНОСТИ ОБЛАСТИ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ В КВАЛИФИЦИРОВАННЫХ КАДРАХ НА СРЕДНЕСРОЧНУЮ ПЕРСПЕКТИВУ

СПК в электроэнергетике представил в своем отчете о результатах МРТ прогноз потребной численности квалифицированных кадров в разрезе направлений подготовки высшего и среднего профессионального образования, подготовленный по результатам опроса 65 компаний электроэнергетической отрасли. Ниже представлен фрагмент таблицы с результатами прогноза потребности в выпускниках образовательных программ бакалавриата.

Таблица 6 – Суммарная потребность в квалифицированных кадрах по направлениям подготовки высшего образования – бакалавриата ²⁷

Наименование направления подготовки, квалификация	Прогнозная потребность в кадрах на 2021 год всего, чел.	Из них выпускники, окончившие образовательные организации в 2021 году всего, чел.	Прогнозная потребность в кадрах на 2022 год всего, чел.	Из них выпускники, окончившие образовательные организации в 2022 году всего, чел.	Прогнозная потребность в кадрах на 2023 год всего, чел.	Из них выпускники, окончившие образовательные организации в 2023 году всего, чел.	Прогнозная потребность в кадрах на 2024 год всего, чел.	Из них выпускники, окончившие образовательные организации в 2024 году всего, чел.
13.03.02 Электроэнергетика и электротехника	770	526	834	543	791	515	801	531
13.03.01 Теплоэнергетика и теплотехника	268	191	261	182	383	189	399	203
14.03.01 Ядерная энергетика и теплофизика	100	100	100	100	100	100	100	100
14.03.02 Ядерные физика и технологии	100	100	100	100	100	100	100	100
02.03.02 Фундаментальная информатика и информационные технологии	31	27	20	17	20	18	20	18
08.03.01 Строительство	30	6	18	7	15	6	13	6
38.03.01 Экономика	29	11	18	6	18	7	19	7
15.03.04 Автоматизация технологических процессов и производств	21	11	22	12	21	12	21	13
20.03.01 Техносферная безопасность	20	12	18	12	21	14	20	13
05.03.06 Экология и природопользование	19	4	15	3	12	4	12	10
09.03.02 Информационные системы и технологии	17	5	23	8	21	8	27	17
38.03.02 Менеджмент	17	1	0	0	2	0	1	0
40.03.01 Юриспруденция	17	6	17	7	18	5	19	7
13.03.03 Энергетическое машиностроение	16	3	15	2	7	2	11	3
09.03.01 Информатика и вычислительная техника	13	2	17	12	15	11	10	9

В отчете представлены аналогичные таблицы с прогнозами по магистратуре, специалитету и СПО.

²⁷ СПК в электроэнергетике (2021)

1.5. ПРОГНОЗ ПОЯВЛЕНИЯ НОВЫХ ТЕХНОЛОГИЙ И СВЯЗАННЫХ С НИМИ НОВЫХ ПРОФЕССИЙ НА СРЕДНЕСРОЧНУЮ ПЕРСПЕКТИВУ

СПК нефтегазового комплекса и СПК в области промышленной электроники и приборостроения представили в своих отчетах о МРТ результаты прогноза появления новых технологий и профессий на среднесрочную перспективу (см. нижеследующие таблицы).

Перечень новых должностей и профессий в нефтегазовом комплексе на период до 2030 года (фрагмент)²⁸

№ п/п	Наименование должности/ профессии	Краткое описание должности/профессии	Направление деятельности	Прогнозируемый период (год) появления должности/ профессии
1	2	3	4	5
1	Инженер-проектировщик в области работы с применением гибкой насосно-компрессорной трубы	Характеристика вида деятельности: Работы, выполняемые с помощью установки гибкой насосно-компрессорной трубы Характеристика выполняемых работ: Проектировка процесса подготовки и производства работ с применением гибкой насосно-компрессорной трубы в модулях Cerberus, Orpheus, Otion	Эксплуатация оборудования	2018*
2	Специалист по проектированию на шельфовых месторождениях	Характеристика вида деятельности: Проектный и управленческий виды деятельности Характеристика выполняемых работ: Работы по проектированию и управлению проектами на шельфовых месторождениях	Добыча углеводородного сырья на континентальном шельфе РФ	2023**
3	Специалист по разработке шельфовых месторождений	Характеристика вида деятельности: Управленческий вид деятельности Характеристика выполняемых работ: Работы по планированию и управлению разработкой шельфовых месторождений	Добыча углеводородного сырья на континентальном шельфе РФ	2023**
4	Специалист по эксплуатации амфибийных спасательных средств	Характеристика вида деятельности: Регламентное обслуживание спасательных средств Ремонт спасательных средств Управление спасательным средством Характеристика выполняемых работ: Обслуживание и управление амфибийными спасательными средствами	Добыча углеводородного сырья на континентальном шельфе РФ	2023**
5	Специалист по эксплуатации автоматизированной системы управления ледовой обстановкой	Характеристика вида деятельности: Сбор и обработка информации по ледовым и гидрометеорологическим условиям в районе работ. Прогноз ледовой обстановки. Оценка рисков, связанных с ледовой обстановкой. Выработка решений (рекомендаций) по управлению ледовой обстановкой. Доведение решений по управлению ледовой обстановкой до исполнителей и контроль их исполнения	Добыча углеводородного сырья на континентальном шельфе РФ	2023**

²⁸ СПК нефтегазового комплекса (2017)

Новые технологии, которые будут применяться в ближайшие 5 лет и новые профессии, которые появятся в связи с применением новых технологий (фрагмент таблицы с результатами опроса в рамках МРТ)

№	Новые технологии	Новые профессии	Трудовые функции (новые профессии)	Уровень образования (новые проф)	Изменения существующих профессиях	Если профессия в ближайшие 5 лет изменится, и появятся новые трудовые функции				
						Новые ТФ	Необходимый. уровень образования	Численность занятых	Изменение/ значимость в н вр	Распространенность в настоящее время
1	Изготовление печатных плат с оптическими линиями связи (многослойные печатные платы со встроенными оптическими линиями связи)				Монтажник РЭА и приборов Монтажник печатных плат с SMD компонентами	Использование современного паяльного оборудования. использование технической документации, измерительных приборов. Контроль готовой продукции. Знание современных радиоэлементов.	не изменится	Повысится на 10 %	Повысится	Распространено

№	Новые технологии	Новые профессии	Трудовые функции (новые профессии)	Уровень образования (новые проф)	Изменения существующих профессиях	Если профессия в ближайшие 5 лет изменится, и появятся новые трудовые функции				
						Новые ТФ	Необходимый. уровень образования	Численность занятых	Изменение/ значимость в н вр	Распространенность в настоящее время
	Технология поверхностного монтажа SMT (метод изготовления, при котором электрические компоненты устанавливаются непосредственно на поверхность печатной платы (PCB).	Оператор автоматической линии подготовки и пайки электрорадиоэлементов на печатных платах	Контролировать качество парных элементов; проверка по схеме элементов; работоспособность	Профессиональное образование (обучение) не требуется	Оператор автоматической линии подготовки и пайки электрорадиоэлементов на печатных платах	Контроль готовой продукции и анализ дефектности; Контроль состава сплава на выходе; Анализ и корректировка количественного содержания компонентов и отладка рабочих режимов до получения заданных физико-механических характеристик ДСЕ. Навыки переналадки оборудования и отработки рабочих режимов в зависимости от точности параметров ДСЕ; Способность провести мелкий ремонт;	-	-	-	-

2. РЕКОМЕНДАЦИИ ДЛЯ СОВЕТОВ ПО ПРОФЕССИОНАЛЬНЫМ КВАЛИФИКАЦИЯМ

2.1. ЦЕЛИ, НАПРАВЛЕНИЯ И РЕЗУЛЬТАТЫ МОНИТОРИНГА РЫНКА ТРУДА

Целью Мониторинга является проведение всестороннего анализа рынка труда в области профессиональной деятельности, закрепленной за СПК.

Направления Мониторинга:

- экономическое положение в области профессиональной деятельности;
- основные профессии и специальности области профессиональной деятельности;
- профессиональное образование;
- численность персонала организаций области профессиональной деятельности и ее структура;
- востребованность независимой оценки квалификации со стороны работодателей, действующих и потенциальных (получающих образование по профессиям и специальностям, соответствующим видам профессиональной деятельности, закрепленным за СПК) работников;
- потребности в разработке новых и актуализации существующих профессиональных стандартов и квалификаций.

Проведение Мониторинга должно обеспечить получение СПК следующих результатов:

- количественная и качественная оценка потребности работодателей в квалифицированных работниках;
- формализованный перечень необходимых изменений элементов национальной системы квалификаций (профессиональных стандартов, квалификаций и др.) в части, относящейся к области профессиональной деятельности, отнесенной к сфере ведения СПК.

Мониторинг рынка труда рекомендуется проводить с применением следующей совокупности инструментов анализа:

- 1) исследование статистической отчетности о результатах деятельности организаций области профессиональной деятельности, закрепленной за СПК;
- 2) проведение социологических опросов различных групп респондентов;
- 3) контент-анализ содержания банков вакансий в части, связанной с областью профессиональной деятельности, закрепленной за СПК.

Ниже представлены рекомендации по использованию каждого из перечисленных инструментов анализа.

2.2. АНАЛИЗ ОТЧЕТНОСТИ

2.2.1. Экономическое положение в области профессиональной деятельности

Проведение мониторинга по этому направлению необходимо для того, чтобы СПК получил информацию, характеризующую экономическое положение и перспективы развития организаций области профессиональной деятельности как одного из факторов, влияющих на спрос и предложение соответствующего рынка труда.

Как следствие, целесообразно провести анализ по следующим направлениям:

- численность организаций области профессиональной деятельности и ее динамика;
- территориальное распределение организаций;
- экономические результаты организаций области профессиональной деятельности;
- перспективы изменения экономического положения организаций на основании прогноза социально-экономического развития Российской Федерации, подготовленного Минэкономразвития России и других, при наличии;
- крупные инвестиционные проекты в области профессиональной деятельности, находящиеся в стадии реализации или подготовки к реализации и обладающие потенциалом влияния в части спроса на кадры;
- потребность в кадрах на среднесрочную и долгосрочную перспективу, определяемая в соответствии с методикой, утвержденной приказом Минтруда России от 31 марта 2021 года № 191н «Об утверждении методики определения потребности субъектов Российской Федерации, отраслей экономики и крупнейших работодателей в профессиональных кадрах на среднесрочную и долгосрочную перспективу»;
- иные направления, анализ по которым может выявить факторы, потенциально влияющие на уровень востребованности квалифицированного персонала в области профессиональной деятельности.

Источниками информации для мониторинга могут являться:

- 1) результаты ведомственного и отраслевого статистического наблюдения,

2) годовые отчеты организаций;

3) результаты федерального статистического наблюдения в разрезе видов экономической деятельности, представленные на сайте Росстата, в том числе по следующим разделам:

- «Национальные счета» (<https://rosstat.gov.ru/statistics/accounts>)

- индексы физического объема валового регионального продукта и валовой добавленной стоимости по отраслям экономики;

- отраслевая структура валовой добавленной стоимости субъектов Российской Федерации по отраслям экономики;

- валовой региональный продукт в разрезе отраслей экономики и субъектов Российской Федерации;

- индексы выпуска товаров и услуг по базовым видам экономической деятельности;

- индекс производительности труда по отраслям экономики;

- «Институциональные преобразования в экономике» (<https://rosstat.gov.ru/statistics/instituteconomics>)

- оборот предприятий по видам экономической деятельности и субъектам Российской Федерации;

- отгружено товаров собственного производства, выполнено работ и услуг собственными силами по видам экономической деятельности и субъектам Российской Федерации;

- коэффициент официальной ликвидации, коэффициент рождаемости организаций по видам экономической деятельности и субъектам Российской Федерации;

- показатели предпринимательской активности предприятий по видам экономической деятельности и субъектам Российской Федерации

- «Предпринимательство» (<https://rosstat.gov.ru/folder/14304>)

- инвестиции в основной капитал по видам экономической деятельности по полному кругу организаций;

- индекс физического объема инвестиций в основной капитал по видам экономической деятельности по полному кругу организаций;

- индексы производства по отдельным видам экономической деятельности по субъектам Российской Федерации;

- производство основных видов продукции в натуральном выражении;

- уровень использования среднегодовой производственной мощности организаций по выпуску отдельных видов продукции.

СПК могут использовать иные источники информации и показатели, соответствующие целям анализа.

2.2.2. Численность рабочей силы

Проведение мониторинга по этому направлению необходимо для того, чтобы СПК получил информацию, характеризующую уровень, структуру и динамику численности персонала в области профессиональной деятельности, отнесенной к сфере ведения СПК, в том числе в региональном разрезе.

Для анализа могут быть использованы перечисленные в нижеследующей таблице показатели статистической отчетности, представленные на сайте Единой межведомственной информационно-статистической системы (ЕМИСС).

Наименование показателя	Периодичность публикации	Источник
«Среднесписочная численность работников (без внешних совместителей) по полному кругу организаций за отчетный период» Данные по 384 видам и подвидам экономической деятельности разрезе субъектов Российской Федерации	Ежемесячно	https://fedstat.ru/indicator/57848/
Численность работников, намеченных к высвобождению в следующем отчетном периоде	Ежеквартально	https://fedstat.ru/indicator/57758/
Численность требуемых работников списочного состава на вакантные рабочие места на конец отчетного квартала	Ежеквартально	https://fedstat.ru/indicator/57768
Удельный вес численности выбывших работников в среднесписочной численности	Ежегодно	https://fedstat.ru/indicator/58140/
Удельный вес численности принятых работников в среднесписочной численности	Ежегодно	https://fedstat.ru/indicator/58139/
Удельный вес работников, занятых во вредных и (или) опасных условиях труда, в общей численности работников	Ежегодно	https://fedstat.ru/indicator/58590/

СПК могут использовать иные источники информации и показатели, соответствующие целям анализа.

2.2.3. Уровень оплаты труда

Анализ уровня заработной платы персонала в рамках МРТ имеет своей целью определение привлекательности трудоустройства в организациях анализируемых видов экономической деятельности.

Для анализа могут быть использованы перечисленные в нижеследующей таблице показатели статистической отчетности, представленные на сайте ЕМИСС.

Наименование и характеристика показателя	Периодичность публикации	Источник
«Среднемесячная номинальная начисленная заработная плата на одного работника по полному кругу организаций с 2017 г.» Данные по 839 видам и подвидам экономической деятельности отдельно по форме собственности организации-работодателя и в разрезе субъектов Российской Федерации	Ежегодно	https://fedstat.ru/indicator/58701
«Среднемесячная номинальная начисленная заработная плата работающих в экономике с 2017 г.» Данные по 382 видам и подвидам экономической деятельности разрезе субъектов Российской Федерации	Ежемесячно	https://fedstat.ru/indicator/57824
«Средняя начисленная заработная плата работников организаций, полностью отработавших отчетный месяц, по профессиональным группам с 2017 г.» Данные по 65 видам и подвидам экономической деятельности отдельно по 47 профессиональным группам (руководители, специалисты, служащие и т. д.) и в разрезе субъектов Российской Федерации	Один раз в два года (по нечетным годам)	https://fedstat.ru/indicator/58586
«Средняя начисленная заработная плата работников организаций, полностью отработавших отчетный месяц, по возрастным группам с 2017 г.» Данные по 65 видам и подвидам экономической деятельности отдельно по	Один раз в два года (по нечетным годам)	https://fedstat.ru/indicator/58583

Наименование и характеристика показателя	Периодичность публикации	Источник
14 возрастным группам (18–19 лет, 20–24 лет, 25–29 лет и т.д.) и в разрезе субъектов Российской Федерации		
<p>«Средняя начисленная заработная плата работников организаций, полностью отработавших отчетный месяц, по образованию с 2017 г.»</p> <p>Данные по 65 видам и подвидам экономической деятельности отдельно по 6 уровням образования (высшее профессиональное, среднее профессиональное и т. д.) и в разрезе субъектов Российской Федерации</p>	Один раз в два года (по нечетным годам)	https://fedstat.ru/indicator/58584

При проведении МРТ целесообразно проанализировать уровень заработной платы в сравнении с величиной показателя в целом по Российской Федерации и в среднем по субъектам Российской Федерации, его динамику за последние 3 года.

2.2.4. Профессиональное образование

Проведение мониторинга по этому направлению необходимо для того, чтобы СПК получил информацию, характеризующую спрос и предложение на профильное профессиональное образование, их динамику в среднесрочном периоде, а также, основываясь на количестве выпускников по профильным специальностям, определил потенциальный приток новой рабочей силы в областях профессиональной деятельности, находящихся в сфере ведения СПК.

Источниками информации для мониторинга могут являться:

- 1) результаты ведомственного статистического наблюдения,
- 2) отчетность образовательных организаций,
- 3) результаты федерального статистического наблюдения по нижеперечисленным формам:

- *высшее образование* – форма № ВПО-1 «Сведения об организации, осуществляющей образовательную деятельность по образовательным программам высшего образования – программам бакалавриата, программам специалитета, программам магистратуры», сводные отчеты по которым публикуются на сайте Минобрнауки России в разделе «Статистическая

информация», подразделе «Высшее образование» (<https://minobrnauki.gov.ru/action/stat/highed/>);

- *среднее профессиональное образование* – форма № СПО-1 «Сведения об образовательной организации, осуществляющей образовательную деятельность по образовательным программам среднего профессионального образования», сводные отчеты по которым публикуются на сайте Минпросвещения Российской Федерации (https://edu.gov.ru/activity/statistics/secondary_prof_edu);

- *профессиональное обучение* – форма № ПО «Сведения о деятельности организации, осуществляющей образовательную деятельность по основным программам профессионального обучения», сводные отчеты по которым публикуются на сайте Министерства просвещения Российской Федерации (https://edu.gov.ru/activity/statistics/prof_edu).

Перед проведением анализа необходимо определить:

- 1) перечень учебных специальностей, в отношении которых будет проводиться анализ;

- 2) необходимую глубину региональной детализации анализа профессионального образования

- 3) период, в отношении которого будет проводиться анализ.

В перечень учебных специальностей, в отношении которых будет проведен мониторинг, целесообразно включить специальности с наибольшей численностью обучающихся, а также специальности, включенные Минтруда России в перечни востребованных профессий:

- справочник востребованных на рынке труда, новых и перспективных профессий, в том числе требующих среднего профессионального образования, утвержденный приказом Минтруда России от 2 ноября 2015 г. № 832 (в редакции приказа Минтруда России от 10 февраля 2016 г. № 46);

- список наиболее востребованных на рынке труда, новых и перспективных профессий, требующих среднего профессионального образования, утвержденный приказом Минтруда России от 30 декабря 2022 г. № 831.

При проведении анализа профессионального образования с использованием результатов федерального статистического наблюдения по формам статистической отчетности целесообразно обратить внимание на следующие показатели:

- количество поданных заявлений на обучение по специальности, в том числе в разрезе источников финансирования обучения,

- количество принятых на обучение, в том числе заключивших договор о целевом обучении;
- уровень конкурса по специальностям, определяемый как соотношение двух перечисленных выше показателей;
- численность выпуска по специальности.

2.3. ОПРОСЫ ПО МОНИТОРИНГУ РЫНКА ТРУДА

СПК могут проводить опросы самостоятельно или использовать в этих целях инструментарий, разработанный АНО «НАРК».

Опросы целесообразно проводить в четырех группах респондентов:

- 1) работодатели (руководство организаций, в том числе руководители структурных подразделений, осуществляющих управление персоналом);
- 2) сотрудники организаций;
- 3) студенты профильных специальностей в образовательных организациях среднего профессионального и высшего образования;
- 4) представители экспертного сообщества (отраслевые эксперты, представители федеральных и региональных органов исполнительной власти и др.)

Ниже перечислены основные темы, которые могут быть рассмотрены в рамках опросов каждой из групп респондентов.

2.3.1. Опросы работодателей

1. Востребованность у работодателей элементов национальной системы квалификаций, в том числе:

- направления, масштаб и частота применения профессиональных стандартов и квалификаций, в том числе в целях оценки квалификации работников, формирования плана обучения персонала, формирования карьерного и образовательного плана сотрудников, определения требований при найме персонала, при разработке должностных инструкций, установлении системы уровней оплаты труда и др.;
- сложности, препятствия, иные ограничения использования работодателями профессиональных стандартов и квалификаций в деятельности организации.

2. Развитие элементов национальной системы квалификаций:

- востребованность действующих квалификаций, в том числе наиболее и наименее востребованные квалификации, динамика их востребованности и причины, повлиявшие на эту динамику;
- потребность в разработке новых или актуализации действующих профстандартов и квалификаций;
- профессии будущего и новые квалификации, в том числе профессии и специальности, еще не представленные в национальных классификаторах профессий рабочих и должностей служащих, которые с высокой вероятностью будут востребованы в среднесрочной перспективе;
- приоритетные направления совершенствования национальной системы квалификаций, в том числе в части нормативно-правового регулирования.

3. Уровень и качество профессионального образования:

- оценка работодателями соответствия принимаемых на работу выпускников образовательных организаций профессионального образования требованиям профессиональных стандартов;
- оценка результативности профессионально-общественной аккредитации образовательных программ;
- оценка работодателями потребности в совершенствовании федеральных государственных образовательных стандартов по отдельным учебным специальностям.

4. Квалификация персонала:

- применяемые организацией способы оценки профессионального уровня работников и претендентов на вакансии;
- соответствие квалификационным требованиям профессиональных стандартов действующих работников и претендентов на вакансии;
- уровень обеспечения потребности в персонале по квалификациям;
- проблемы, с которыми сталкиваются работодатели при подборе специалистов
- применяемые работодателями способы определения и восполнения дефицита профессиональной подготовки персонала, например, такие как наставничество, дополнительное обучение в образовательных организациях, тренинги и т. д.

2.3.2. Опросы работников организаций

- практика использования работниками элементов национальной системы квалификаций, в том числе при формировании собственного карьерного и образовательного плана;
- оценка работниками наиболее важных профессиональных и личностных компетенций для выполняемой ими трудовой деятельности;
- предпочтительные способы повышения квалификации.

2.3.3. Опросы студентов образовательных организаций среднего профессионального и высшего образования, обучающихся по профильным специальностям

- осведомленность о национальной системе квалификаций;
- отношение к прохождению независимой оценки квалификации;
- мотивация при выборе профессии;
- планы по трудоустройству по учебной специальности после завершения обучения;
- приоритетные профессиональные и личностные компетенции, необходимые для успешной работы по учебной специальности;
- самооценка готовности к работе по специальности по окончании учебного заведения;
- оценка необходимости получения дополнительных знаний и навыков.

2.3.4. Опросы представителей экспертного сообщества

- осведомленность о национальной системе квалификаций;
- влияние независимой оценки квалификации на качество трудовых ресурсов;
- профессии будущего и новые квалификации;
- предложения по внесению изменений (актуализации) в профессиональные стандарты;
- оценка результативности профессионально-общественной аккредитации образовательных программ;
- приоритетные направления совершенствования национальной системы квалификаций, в том числе в части нормативно-правового регулирования.

2.4. ПОРЯДОК ОКАЗАНИЯ АНО «НАРК» ОРГАНИЗАЦИОННО-МЕТОДИЧЕСКОЙ ПОДДЕРЖКИ СПК ПО ПРОВЕДЕНИЮ СОЦИОЛОГИЧЕСКИХ ОПРОСОВ ПО МОНИТОРИНГУ РЫНКА ТРУДА

2.4.1. Общие сведения

2.4.1.1. АНО «НАРК» оказывает организационно-методическую поддержку советов по профессиональным квалификациям по реализации их полномочия по проведению мониторинга рынка труда в соответствии с п. 4 «Примерного положения о совете по профессиональным квалификациям и порядка наделения совета по профессиональным квалификациям полномочиями по организации проведения независимой оценки квалификации по определенному виду профессиональной деятельности и прекращения этих полномочий», утвержденным приказом Минтруда России от 19 декабря 2016 г. № 758н.

2.4.1.2. Мониторинг рынка труда проводится с целью получения актуальной информации о рынке труда в разрезе субъектов Российской Федерации и областей профессиональной деятельности для обеспечения деятельности СПК.

2.4.1.3. Мониторинг рынка труда, проводится АНО «НАРК» совместно с СПК, для определения:

- изменений в профессионально-квалификационной структуре рынка труда, а также выявление основных тенденций развития рынка труда в отраслевом и региональном разрезе в краткосрочном и среднесрочном периодах;
- квалификационных требований (знаний/умений/компетенций), предъявляемых работодателями к работникам в связи с постоянными изменениями на рынке труда;
- потребности работодателей в мероприятиях по восполнению квалификационного дефицита кадров, а также потребности в различных формах образования для развития кадровых ресурсов;
- востребованности независимой оценки квалификации и анализ практик ее применения работодателями;
- удовлетворенности работодателей компетенциями (знаний/умений/компетенций) выпускников образовательных учреждений и оценка качества этих компетенций.

2.4.1.4. Мониторинг рынка труда позволяет получить следующую актуальную информацию:

- о потребностях рынка труда в квалификациях, квалификационных дефицитах кадров;

- для корректировки планов по развитию кадровой политики организаций на основе анализа опросов о тенденциях на рынке труда, о потребности в различных формах образования работников;
- о направлениях взаимодействия работодателей и образовательных организаций по подготовке кадров; а также потребности в различных формах образования для развития и улучшения кадровых ресурсов;
- о востребованности соискателями и работодателями независимой оценки квалификации;
- для формирования базы количественных и качественных данных о кадровом составе организаций по областям профессиональной деятельности;
- для формирования краткосрочного и среднесрочного прогнозов трендов рынка труда (в части квалификаций и компетенций работников).

2.4.1.5. Организационно-методическая поддержка проведения СПК мониторинга рынка труда осуществляется АНО «НАРК» на ежегодной основе в формате консультационного мероприятия, в форме участия СПК в формировании методического инструментария (анкеты), сборе данных на цифровой платформе АНО «НАРК», предоставления выгрузки данных и подготовке аналитических материалов в отраслевых разрезах.

Для планирования работ по содействию СПК в выполнении полномочия по проведению мониторинга рынка труда АНО «НАРК» ежегодно проводит экспертный опрос СПК с целью определения актуальных тематик в рамках мониторинга рынка труда, в которых есть потребность у СПК в следующем году.

2.4.1.6. АНО «НАРК» проводит мониторинг рынка труда с использованием многофункциональный модуля «Мониторинг рынка труда (жизненного цикла квалификаций)» (<https://admin.mrt.nark.ru/>), предназначенного для информационно-статистического обеспечения функционирования национальной системы квалификаций и ее институтов (Национальный совет, СПК), в том числе для реализации полномочий СПК по профессиональным квалификациям, по проведению мониторинга рынка труда.

2.4.1.7. АНО «НАРК» осуществляет содействие СПК в проведении мониторинга рынка труда с использованием социологических методов сбора информации.

2.4.2. Организация и проведение мониторинга рынка труда.

2.4.2.1. Для подготовки к проведению мониторинга рынка труда АНО «НАРК» проводит для СПК консультационные мероприятия, включающие:

- определение приоритетных задач, стоящих перед СПК, для решения которых необходимы данные мониторинга рынка труда;
- разъяснения по вопросам, возникающим у СПК при взаимодействии с работодателями, возможностям и порядку технического сопровождения опроса, возможностям и работе модуля «Мониторинг рынка труда (жизненного цикла квалификаций)», аналитической поддержки СПК;
- организация распространения электронной анкеты среди работодателей, потребность СПК в оказании содействия в обращении в профильные федеральные органы исполнительной власти для организации мониторинга;
- организация контроля за проведением мониторинга в отрасли, взаимодействия с работодателями в целях проведения мониторинга.

АНО «НАРК» после консультации с СПК и определения цели и задач, актуальных для проведения мониторинга рынка труда, проводит следующие работы:

- определяет сроки проведения опроса;
- совместно с СПК формирует опросный инструментарий для проведения массового опроса и/или экспертного опроса;
- проводит анализ опросного инструментария на предмет корректности расставленных логических переходов, логики построения вопросов и их расположения в анкете;
- осуществляет программирование анкеты, включающей основные и дополнительные блоки вопросов мониторинга рынка труда в информационном модуле «Мониторинг рынка труда ПМК «Разработка квалификаций» (<https://admin.mrt.nark.ru>);
- совместно с СПК проводит тестирование электронной версии анкеты;
- формирует перечень рассылки писем-приглашений для участия в мониторинге рынка труда.

2.4.2.2. В период проведения опроса специалистами АНО «НАРК» осуществляется взаимодействие с СПК по вопросам, возникающим у работодателей, и техническое сопровождение участников опроса.

2.4.2.3. После завершения опроса АНО «НАРК» проводит следующие работы:

- тестирование качества полученной базы данных по результатам опроса, ее чистку и верификацию, кодирование открытых вопросов;
- обработку и интерпретацию результатов анкетного и экспертного опросов с использованием компьютерной программы для статистической обработки данных;
- формирование аналитического материала о результатах мониторинга рынка труда осуществляется АНО «НАРК»;
- подготовку выгрузки из базы данных опроса по запросу СПК по области профессиональной деятельности.

2.4.2.4. АНО «НАРК» предоставляет СПК аналитические материалы по мониторингу рынка труда, отраслевым блокам вопросов, сформированным СПК, экспертным опросам. По запросу СПК проводится выгрузка из базы данных результатов опроса (при наличии информации по области профессиональной деятельности).

2.4.2.5. В целях обеспечения информационной поддержки мониторинга рынка труда АНО «НАРК» размещает на официальном сайте в разделе «Мониторинг рынка труда» (<https://nark.ru/projects/monitoring-rynka-truda/>), в сетях и различных изданиях, а также проводит семинар-вебинар для представления результатов с участием СПК.

2.5. АНАЛИЗ БАНКОВ ВАКАНСИЙ

Проведение мониторинга по этому направлению необходимо для того, чтобы СПК получил информацию, характеризующую спрос и предложение по конкретным профессиям и специальностям, в том числе и с учетом особых требований к квалификации, в региональном разрезе.

Источником информации для анализа являются сайты вакансий, такие как Head Hunter (<https://hh.ru>), Работа России (<https://trudvsem.ru>) и другие.

Проводимый анализ осуществляется отдельно в части анализа вакансий и в части анализа резюме соискателей.

Анализ вакансий целесообразно осуществлять по следующим направлениям: территориальное распределение вакансий, требуемый уровень образования, в том числе по отдельным учебным специальностям, необходимый стаж работы, предлагаемый уровень заработной платы, наличие требований по подтвержденной профессиональной квалификации.

Анализ резюме соискателей рекомендуется осуществлять по следующим направлениям: территориальное распределение, возраст, пол, уровень образования, профессиональный стаж, ожидаемый уровень заработной платы.