

Мониторинг рынка труда, обеспечение его потребностей в квалификациях и профессиональном образовании

В рамках мониторингового исследования рынка труда в 2022 году было проведено исследование «Ключевые вызовы и лимитирующие факторы развития региональных рынков труда», результаты которого были обсуждены на IV Международной научно-практической конференции «Трансформация рынка труда: риски, доверие, перспективы» 23-24 июня 2022 г. под эгидой СПК ФР.

Объект исследования – региональные рынки труда

Предмет исследования – факторы, ограничивающие развитие региональных рынков труда

Цель исследования: выявить факторы, ограничивающие развитие региональных рынков труда

Задачи исследования:

1. Определить ключевые вызовы, стоящие перед российскими регионами
2. Выявить востребованные и перспективные профессии на рынке труда в регионах
3. Установить основные ограничения развития региональных рынков труда
4. Оценить эффективность каналов подготовки и трудоустройства кадров в регионах

Метод исследования:

В 2021 году исследование проводилось с помощью экспертного опроса (279 экспертов, из 24 субъектов РФ). Метод отбора респондентов - снежный ком.

В 2022 году исследование также проводилось методом экспертного опроса (304 эксперта, из 28 субъектов РФ). Метод отбора респондентов - снежный ком.

Вызовы регионов

Выделенные вызовы, стоящие перед регионами, были категорированы по 4 направлениям и каждому был присвоен ранг:

1. Глобальные вызовы, стоящие перед регионами

Социальное неравенство (ранг 1)

Деиндустриализация региональной экономики (ранг 2)

Низкое развитие социальной сферы в целом (финансирование, инфраструктура) (ранг 3)

2. Вызовы в политической сфере, стоящие перед регионами

Неэффективная работа чиновников (ранг 1)

Нестабильная политическая ситуация (ранг 2)

Низкий уровень доверия к власти (ранг 3)

3. Вызовы в социальной сфере, стоящие перед регионами

Социальное неравенство (ранг 1)

Низкий уровень жизни (ранг 2)

Безработица (ранг 3)

4. Вызовы в экономической сфере, стоящие перед регионами

Не развит малый и средний бизнес (ранг 1)

Низкий уровень благосостояния населения (ранг 2)

Безработица (ранг 3)

Потребность в кадрах

На основании данных по вопросу «Оцените остроту потребности в кадрах, которая сегодня наблюдается в Вашем регионе в следующих сферах

экономики?» был составлен индекс остроты потребности в кадрах по сферам экономики.

Индекс остроты потребности в кадрах в следующих сферах экономики



Наиболее острая потребность в кадрах наблюдается в сферах здравоохранения и образования (индекс равен 0,75 и 0,7 соответственно). Наименьшую потребность в кадрах испытывают сферы страхования и инвестирования (индекс равен 0,41), а также кредитования и сбережения (индекс равен 0,4).

Также, в таблице представлено распределение индексов по субъектам РФ.

	г. Москва	Ивановская	Московская	Республика
Жилищно-коммунальное хозяйство	0,39	0,54	0,51	0,62
Здравоохранение	0,67	0,81	0,71	0,96
Социальное обслуживание населения	0,56	0,60	0,54	0,60
Образование	0,64	0,77	0,63	0,78
Культура и искусство	0,45	0,47	0,55	0,45

Наука и научные исследования	0,61	0,4	0,54	0,55
Кредитование и сбережение	0,44	0,29	0,41	0,40
Страхование и инвестирование	0,47	0,32	0,39	0,38
Государственное и муниципальное управление	0,44	0,38	0,54	0,29

Наибольшая потребность в кадрах в сфере образования и здравоохранения наблюдается в Республике Татарстан и Ивановской области. Тогда как в Москве и Московской области индексы остроты потребности в кадрах находятся на достаточно низких уровнях по всем сферам экономики.

Востребованность профессий

Был составлен топ-10 профессий, которые будут востребованы в регионе через 3-5 лет.

ТОП-10 профессий, которые будут востребованы в регионе через 3-5 лет



Наиболее востребованными профессиями в регионе в представлениях респондентов являются врачи/медицинские работники (39%), программисты/работники IT-сферы (28%) и учителя/воспитатели/преподаватели (27%).

Также был составлен топ-10 самых невостребованных профессий через 3-5 лет.

Топ-10 самых невостребованных профессий через 3-5 лет



Наиболее невостребованными в представлениях респондентов оказались аналитики, бухгалтеры, экономисты (12%) и кассиры, продавцы (10%).

Проблемы рынка труда

	Ивановская область	Республика Татарстан
Дефицит высококвалифицированных кадров («Белые воротнички»)	42%	27%
Дефицит специалистов средней квалификации («Синие воротнички»)	10%	42%
Дефицит низкоквалифицированных рабочих («Серые воротнички»)	10%	12%
Высокая конкуренция за рабочую силу среди работодателей	6%	9%
Профессиональные компетенции (Hard skills) сотрудников не соответствуют требованиям рынка	6%	9%
Социальные компетенции (Soft skills) не соответствуют требованиям рынка	13%	0%
Высокая «текучка» кадров	19%	27%

Наиболее актуальными проблемами на рынке труда для работодателей Ивановской области является дефицит высококвалифицированных кадров («Белые воротнички»), а для работодателей Республики Татарстан – дефицит специалистов средней квалификации («Синие воротнички»).

Демографические барьеры для соискателей (ограничения по полу воз	10%	3%
Барьеры для трудоустройства в отдельных отраслях (кумовство, сем	16%	30%
Низкий уровень заработной платы	84%	73%
Нет вакансий (предложений о найме)	16%	6%
Высокая доля теневой экономики (зарплата в конверте без пенсии и	19%	6%
Высокие требования к квалификации работников	3%	0%
Непостоянная (гибкая) занятость (фриланс, аутсорсинг)	0%	0%
Сокращение сотрудников из-за автоматизации рабочего процесса	3%	12%
Затрудняюсь ответить	0%	3%

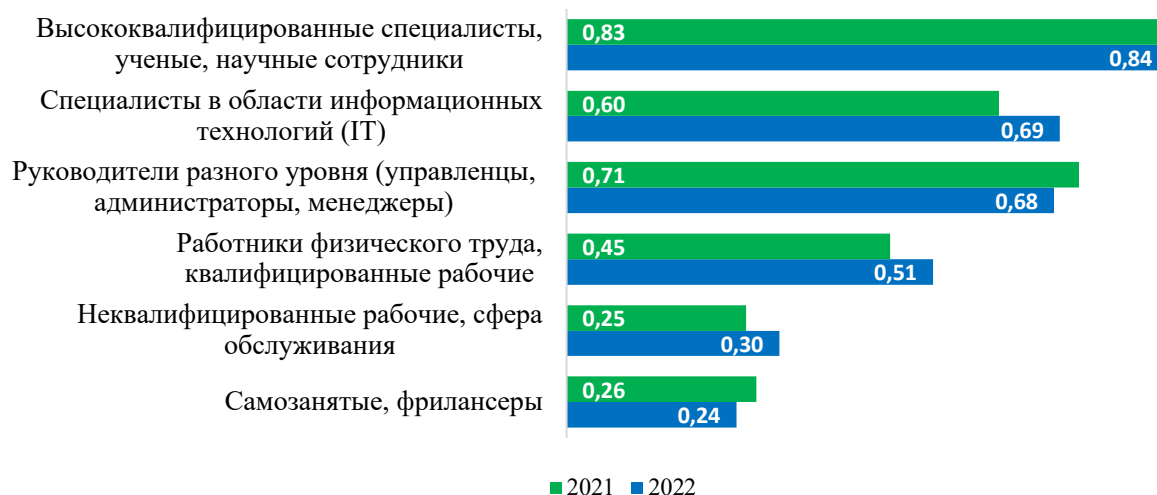
Наиболее актуальными проблемами на рынке труда для наемных работников как Ивановской области, так и Республики Татарстан является низкий уровень заработной платы.

Медленный карьерный рост	19%	9%
Отсутствие крупных городов в регионе	6%	0%
Неблагоприятные природно-климатические условия в регионе	0%	0%
Разрыв между системой образования и потребностями предприятий	26%	24%
Не достаточная государственная поддержка предприятий региона	29%	24%
Демографические проблемы	10%	0%
Миграция населения из региона	23%	3%
Недостаточный уровень развития малого и среднего бизнеса	32%	33%
Отсутствие наукоёмких производств в регионе	13%	6%
Затрудняюсь ответить	16%	21%
Другое (укажите)	0%	3%

Как в Ивановской области, так и в Республике Татарстан наиболее обусловленными проблемами являются недостаточный уровень развития малого и среднего бизнеса (32% и 33% соответственно), недостаточная государственная поддержка предприятий региона (29% и 24% соответственно), разрыв между системой образования и потребностями предприятий (26% и 24% соответственно). Также для Ивановской области обусловленными являются проблемы миграции населения из региона (23%) и медленный карьерный рост (19%).

Динамика значений индексов востребованности кадров в отрасли по категориям сотрудников в 2021 и 2022 годах распределились следующим образом.

Востребованность кадров в отрасли (по категориям сотрудников)



Наиболее востребованными кадрами как в 2021, так и в 2022 году оказались высококвалифицированные специалисты, ученые, научные сотрудники. В 2021 году вторыми по востребованности были руководители разного уровня (управленцы, администраторы, менеджеры). В 2022 году вторыми по востребованности являются специалисты в области информационных технологий.

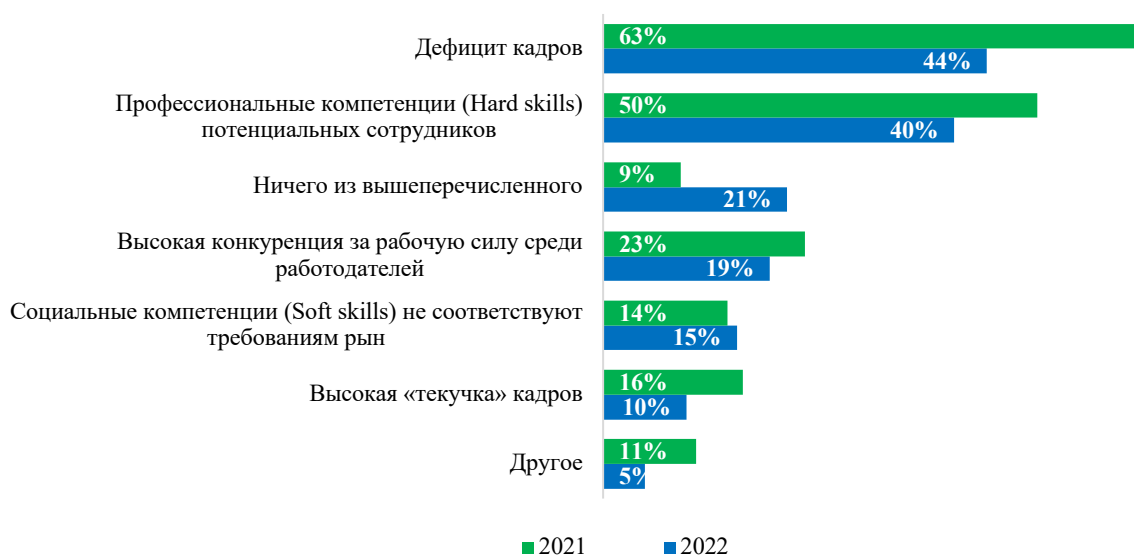
Лимитирующие факторы – 2022

отрасль радиоэлектронной и электронной промышленности



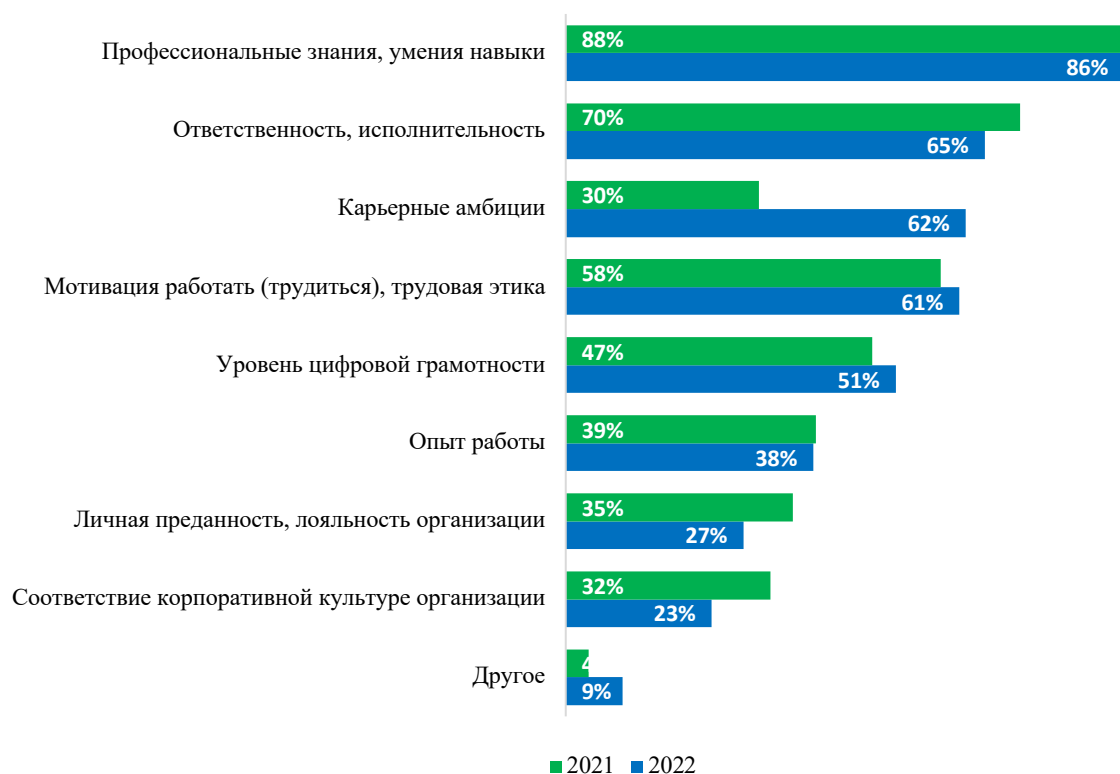
Лимитирующими факторами в отрасли радиоэлектронной и электронной промышленности являются, во-первых, разрыв между системой образования и потребностями предприятий (36%), во-вторых, более выгодные предложения конкурентов, в том числе иностранных (35%), в-третьих, размер оплаты труда ниже среднего по отрасли в России и недостаточная государственная поддержка (30%).

Кадровые проблемы предприятия



Наиболее выраженными проблемами предприятия в 2022, так же, как и в 2021 году, оказались дефицит кадров и профессиональные компетенции (hard skills) потенциальных сотрудников. Однако в 2022 году каждый пятый ответил, что не одна из перечисленных проблем не выражена, тогда как в 2021 году таких было всего 9%. Также отметим, что по сравнению с 2021 годом такая проблема как высокая «текучка» кадров уменьшилась практически в 2 раза.

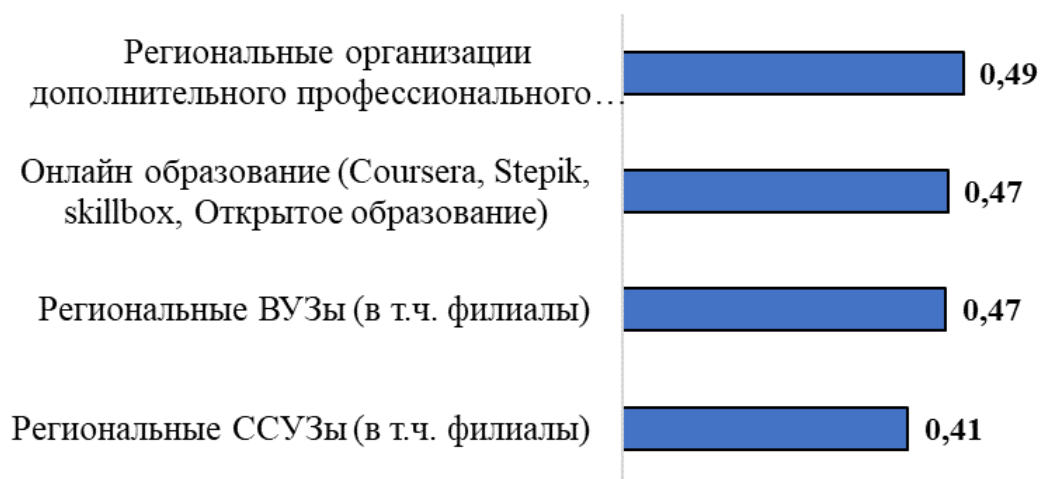
Требования к сотрудникам



В 2022 году на первый план вышли следующие требования к сотрудникам: профессиональные знания, умения, навыки (86%, в 2021 году - 88%), ответственность, исполнительность (65%, в 2021 году – 70%), карьерные амбиции (62%, в 2021 году – 30%), мотивация работать, трудовая этика (61%, в 2021 году – 58%), а также уровень цифровой грамотности (51%, в 2021 году – 47%).

Оценка эффективности каналов подготовки и трудоустройства кадров в регионе

Респондентам было предложено оценить эффективность деятельности образовательных организаций с точки зрения подготовки нужных специалистов для регионального рынка труда, и на основании полученных данных были рассчитаны индексы.



Так, индексы эффективности деятельности образовательных организаций находятся на среднем уровне. Наиболее эффективно осуществляют образовательную деятельность региональные организации дополнительного профессионального образования (индекс - 0,49), наименее эффективными оказались региональные ССУЗы (в т.ч. филиалы) – индекс равен 0,41.

	Ивановская область	Республика Татарстан
Региональные ВУЗы (в т. ч. филиалы)	0,44	0,44
Региональные ССУЗы (в т. ч. филиалы)	0,56	0,38
Региональные организации дополнительного профессионального образования (ДПО)	0,62	0,42
Онлайн образование (Coursera, Stepik, skillbox, Открытое образование)	0,35	0,42

Сравнивая индексы эффективности деятельности образовательных организаций с точки зрения подготовки нужных специалистов для регионального рынка труда Ивановской области и Республики Татарстан, можно отметить, что в Ивановской области наиболее эффективными оказались региональные организации дополнительного профессионального образования (индекс равен 0,62) и региональные ССУЗы (индекс равен 0,56).

Эффективность каналов трудоустройства



Наиболее эффективными каналами трудоустройства оказались «сарафанное радио», вакансии «по связям» (индекс равен 0,63), а также онлайн сервисы по поиску работы (индекс = 0,62). Также респонденты отмечали низкую эффективность таких каналов как социальные сети (индекс = 0,39), биржи фриланса (индекс = 0,35), а также объявления в газетах/стендах с вакансиями (индекс = 0,31).

Выводы

1. Региональные рынки труда наиболее остро нуждаются в кадрах в сферах здравоохранения и образования (устойчивая тенденция).
2. К факторам, ограничивающим развитие рынка труда в регионах, являются:

- с позиции работодателя, дефицит высококвалифицированных кадров, их высокая текучесть;
- с позиции наемного работника – низкий размер оплаты труда;
- в целом – разрыв между системой образования и потребностями предприятий, недостаточной поддержкой государства региональных предприятий, а также недостаточным уровнем развития малого и среднего бизнеса.

3. Каналы воспроизводства кадров для региональных предприятий в лице региональных вузов, ссузов и организаций дополнительного образования оцениваются экспертами как относительно эффективные; а в качестве наиболее результативных каналов поиска и подбора кадров, по мнению экспертов являются «сарафанное радио» и специализированные хантинговые сервисы.

Предложения

По итогам проведенного исследования предлагается организовать и провести серию количественных и качественных исследований по направлениям:

- анализ действующих практик профориентации и трудоустройства в контексте региональных приоритетов;
- оценка эффективности системы профориентации на занятость в перспективных сферах: сильные и слабые стороны системы, направления и перспективы совершенствования