

Федеральное государственное бюджетное учреждение  
«Всероссийский научно-исследовательский институт труда»  
Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации

МОНИТОРИНГ ВОСТРЕБОВАННЫХ ПРОФЕССИЙ:  
РЕГИОНАЛЬНЫЙ АСПЕКТ

Монография

Москва 2022

УДК 332.13  
ББК 65ю224  
М77

Рецензенты:

*Н. А. Зайцева*, доктор экономических наук, профессор кафедры гостиничного и туристического менеджмента ФГБОУ ВО «Российский экономический университет им. Г. В. Плеханова»

А.А. Ларионова, кандидат экономических наук, доцент кафедры экономической безопасности, аудита и контроллинга ФГБОУ ВО Российский государственный университет ИМ. А.Н. Косыгина (Технологии. Дизайн. Искусство)

Под ред. канд. психол. наук И. А. Волошиной

М77      Мониторинг востребованных профессий: региональный аспект : монография / канд. пед. наук Н. М. Савина, канд. социол. наук Л. В. Козлова, А. Р. Тхоржевская. – М.: Издательство «Перо», 2022. – 173 с.

ISBN 978-5-00204-301-9

В монографии представлены результаты изучения опыта субъектов Российской Федерации по определению потребности отраслей экономики и крупнейших работодателей в квалифицированных кадрах; анализа практики определения и применения списков наиболее востребованных на рынке труда, новых и перспективных профессий (топ-50, топ-регион); исследовательский инструментарий (анкета, цифровые сервисы) и проект типовой методики мониторинга востребованных профессий в субъекте Российской Федерации.

Материалы монографии могут быть использованы в работе органами исполнительной власти субъектов Российской Федерации, службами занятости населения, работодателями и образовательными организациями системы профессионального образования.

ISBN 978-5-00204-301-9

© Авторский коллектив, 2022

## СОДЕРЖАНИЕ

ТЕРМИНЫ И ОПРЕДЕЛЕНИЯ.....	4
ПЕРЕЧЕНЬ СОКРАЩЕНИЙ И ОБОЗНАЧЕНИЙ.....	8
ВВЕДЕНИЕ.....	10
1. Опыт субъектов Российской Федерации по определению потребности отраслей экономики и крупнейших работодателей в квалифицированных кадрах.....	18
2. Практики определения и применения списков наиболее востребованных на региональных рынках труда, новых и перспективных профессий.....	33
3. Разработка проекта типовой методики мониторинга востребованных в субъекте Российской Федерации профессий.....	54
4. Инструментарий мониторинга востребованных в субъекте Российской Федерации профессий.....	75
5. Формирование цифровых сервисов мониторинга востребованных в субъекте Российской Федерации профессий.....	94
ЗАКЛЮЧЕНИЕ.....	99
СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ.....	101
ПРИЛОЖЕНИЕ А Анкета «Актуализация списка 50 наиболее востребованных на рынке труда, новых и перспективных профессий, требующих среднего профессионального образования».....	107
ПРИЛОЖЕНИЕ Б Проект типовой методики мониторинга востребованных профессий в субъекте Российской Федерации.....	117
ПРИЛОЖЕНИЕ В Анкета «Определение востребованных профессий рабочих и должностей в субъекте Российской Федерации».....	150

## ТЕРМИНЫ И ОПРЕДЕЛЕНИЯ

В настоящей исследовательской работе применяются следующие термины с соответствующими определениями<sup>1</sup>.

**Анализ документов** – метод, при котором текстовые и цифровые данные, содержащиеся в документах, используются в качестве источника информации при изучении процессов и явлений в целях решения задач мониторинга

**Апробация** – проверка, испытание с целью объективной оценки свойств, качеств чего-либо; официальное одобрение, утверждение, вынесенное на основании испытания, проверки

**Востребованные профессии** – профессии, необходимые для обеспечения функционирования и развития различных сфер жизни общества (экономика, социальная сфера, экология, политика и др.). В другом аспекте понятие «востребованные профессии» отражает спрос на работников тех или иных профессий, существующий на рынке труда, и определяется количеством вакантных рабочих мест по данным профессиям. Востребованные профессии могут быть массовыми, ключевыми, значимыми, перспективными и др.

**Государственный информационный ресурс «Справочник профессий»** – базовый государственный информационный ресурс, который содержит информацию о востребованных на рынке труда, перспективных и новых профессиях и размещается в федеральной государственной информационной системе «Единая система нормативной справочной информации»

**Контрольные цифры приема, устанавливаемые профессиональным образовательным организациям**, – численность обучающихся, подлежащих приему в профессиональные образовательные организации, которая распределяется по результатам публичного конкурса и устанавливается профессиональным образовательным организациям по профессиям,

---

<sup>1</sup> В разделе «Термины и определения» представлены понятия, применяемые в системе квалификаций Российской Федерации.

специальностям и (или) укрупненным группам профессий, специальностей для обучения по образовательным программам среднего профессионального образования за счет бюджетных ассигнований федерального бюджета, бюджетов субъектов Российской Федерации, местных бюджетов

**Массовый опрос** – метод получения обширной информации об объекте исследования, мнений о предмете исследования, имеющихся у определенной совокупности респондентов

**Мониторинг востребованных профессий в субъекте Российской Федерации** – регулярное исследование по показателям востребованности профессий рабочих и должностей в организациях и их обособленных подразделениях / филиалах, осуществляющих экономическую деятельность на территории субъекта Российской Федерации, посредством анализа документов, проведения массовых и экспертных опросов, применения статистических методов обработки и анализа данных

**Новые профессии** – профессии, возникновение которых обусловлено применением технологий, которые ранее не использовались в производственных (бизнес-) процессах. Причинами появления новых профессий могут быть автоматизация производства, внедрение открытий в различных областях науки, изменения в законодательстве, различные экономические, социальные, политические, экологические и прочие факторы

**Отрасль** – совокупность хозяйственных единиц (предприятий, организаций, учреждений), характеризующихся сходными условиями производства в системе общественного разделения труда, однородной продукцией и выполняющих специфическую (общую для отрасли) функцию в национальной экономике

**Подготовка кадров** – форма организации образовательной деятельности при освоении образовательной программы в условиях выполнения обучающимися определенных видов работ, связанных с будущей профессиональной деятельностью и направленных на формирование,

закрепление, развитие практических навыков и компетенций по профилю соответствующей образовательной программы

**Показатели мониторинга востребованных профессий в субъекте Российской Федерации** – характеристики востребованности профессий рабочих и должностей в организациях и их обособленных подразделениях / филиалах, осуществляющих экономическую деятельность на территории субъекта Российской Федерации

**Профессиональное образование** – вид образования, который направлен на приобретение обучающимися в процессе освоения основных профессиональных образовательных программ знаний, умений, навыков и на формирование компетенции определенного уровня и объема, позволяющих вести профессиональную деятельность в определенной сфере и (или) выполнять работу по конкретной профессии или специальности

**Профессиональное обучение** – вид образования, который направлен на приобретение обучающимися знаний, умений, навыков и на формирование компетенции, необходимых для выполнения определенных трудовых, служебных функций (определенных видов трудовой, служебной деятельности, профессий)

**Профессионально-квалификационная структура занятого населения** – структура занятых, отражающая профессиональное и квалификационное разделение труда. На уровне предприятия (организации) профессионально-квалификационная структура определяется видом экономической деятельности предприятия (организации), спецификой выпускаемой продукции (услуг), применяемой технологией и фиксируется в штатном расписании

**Профессионально-квалификационная сфера** – совокупность профессий и профессиональных квалификаций во всех их взаимосвязях и проявлениях в сфере труда и профессиональном образовании

**Профессия** – общественно признанный, относительно устойчивый, функционально обособленный в рамках разделения труда вид

профессиональной деятельности, требующий наличия комплекса компетенций, которые приобретаются в результате профессионального обучения, среднего профессионального образования, высшего образования, дополнительного профессионального образования или в процессе труда (практического опыта). В данном исследовании объединяет профессии рабочих и должности

**Статистические методы** – совокупность взаимосвязанных приемов исследования массовых объектов и явлений с целью получения количественных характеристик и обнаружения общих закономерностей

**Субъекты мониторинга востребованных профессий в субъекте Российской Федерации** – региональные органы исполнительной власти, а также уполномоченные ими организации, в компетенции которых входят реализация цели, постановка задач мониторинга, его проведение и подготовка аналитических материалов по результатам мониторинга

**Типовая методика** – документ, рекомендуемый к применению установленные на основе обобщенного опыта способы, порядок деятельности для достижения типичной цели и решения типичных, то есть часто встречающихся в практике, задач

**Центр опережающей профессиональной подготовки** – организация (структурное подразделение организации, филиал организации), координирующая развитие и использование ресурсов субъекта Российской Федерации в целях опережающей профессиональной подготовки, в том числе профессиональной ориентации, ускоренного профессионального обучения, подготовки, переподготовки, повышения квалификации всех категорий граждан по наиболее востребованным, новым и перспективным профессиям и компетенциям на уровне, соответствующем лучшим мировым стандартам и практикам, в том числе стандартам «Ворлдскиллс»

**Экспертный опрос** – метод получения информации от респондентов, являющихся компетентными лицами (экспертами), имеющими глубокие знания о предмете и объекте исследования

## ПЕРЕЧЕНЬ СОКРАЩЕНИЙ И ОБОЗНАЧЕНИЙ

В монографии применяются следующие сокращения и обозначения:

ВЭД – вид экономической деятельности

ГИР «Справочник профессий» – Государственный информационный ресурс «Справочник профессий»

ЕКС – Единый квалификационный справочник должностей руководителей, специалистов и служащих

ЕТКС – Единый тарифно-квалификационный справочник работ и профессий рабочих

ИНН – идентификационный номер налогоплательщика

КПП – код причины постановки на учет налогоплательщика

КЦП – контрольные цифры приема

Методика Минтруда России – методика определения потребности субъектов Российской Федерации, отраслей экономики и крупнейших работодателей в профессиональных кадрах на среднесрочную и долгосрочную перспективу, утвержденная приказом Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 15 августа 2018 г. № 527н «Об утверждении методики определения потребности субъектов Российской Федерации, отраслей экономики и крупнейших работодателей в профессиональных кадрах на среднесрочную и долгосрочную перспективу»<sup>2</sup>

ОКВЭД – Общероссийский классификатор видов экономической деятельности

ОКЗ – Общероссийский классификатор занятий

ОКПДТР – Общероссийский классификатор профессий рабочих, должностей служащих и тарифных разрядов

ОКСО – Общероссийский классификатор специальностей по образованию

---

<sup>2</sup> Следует отметить, что в 2021 году данный приказ утратил силу в связи с принятием приказа Министерства труда и социальной защиты РФ от 31 марта 2021 г. № 191н «Об утверждении методики определения потребности субъектов Российской Федерации, отраслей экономики и крупнейших работодателей в профессиональных кадрах на среднесрочную и долгосрочную перспективу». Однако настоящее исследование повидилось до выхода последней версии приказа.



ПОО – профессиональные образовательные организации

Профессия – профессии рабочих и должности

СПО – среднее профессиональное образование

Типовая методика мониторинга – типовая методики мониторинга востребованных в субъекте Российской Федерации

ТК Российской Федерации – Трудовой кодекс Российской Федерации

Топ-50 – список 50 наиболее востребованных на рынке труда новых и перспективных профессий, требующих среднего профессионального образования (общероссийский список)

Топ-регион – список наиболее востребованных на региональном рынке труда, новых и перспективных профессий, требующих среднего профессионального образования (региональный список)

ФГОС – федеральный государственный образовательный стандарт

ЦОПП – центр опережающей профессиональной подготовки

## ВВЕДЕНИЕ

В настоящее время на федеральном уровне функционирует инструмент управления профессиональными квалификациями через постоянно действующую систему мониторинга востребованности профессий для актуализации ГИР «Справочник профессий». В соответствии с порядком формирования, ведения и актуализации ГИР «Справочник профессий», установленным постановлением Правительства Российской Федерации от 18 мая 2017 года № 590 «О формировании, ведении и об актуализации государственного информационного ресурса “Справочник профессий”» [7], ФГБУ «ВНИИ труда» Минтруда России ведется систематическая работа по его обновлению и дополнению.

Изучение потребности работодателей в квалифицированных кадрах востребованных, новых и перспективных профессий является инструментом, необходимым для определения мер по экономическому развитию страны, для разработки и реализации государственной политики обеспечения сбалансированности рынка труда, модернизации системы профессионального образования под задачи работодателей. В этой связи для определения дополнительных методов актуализации ГИР «Справочник профессий» важно исследовать взаимодействие сферы труда и системы профессионального образования, в результате которого формируется профессионально-квалификационная сфера, представляющая собой совокупность профессий и профессиональных квалификаций во всех их взаимосвязях и проявлениях. Применительно к сфере труда профессионально-квалификационная сфера характеризуется как совокупность профессий и соответствующих им квалификаций работника. Применительно к системе профессионального образования – как совокупность профессий, специальностей, направлений подготовки и соответствующих им квалификаций выпускников различных профессиональных образовательных программ, разработанных с учетом профессиональных стандартов или других квалификационных требований (при отсутствии профессиональных стандартов). Поэтому определение потребности работодателей в квалифицированных кадрах посредством

мониторинга профессионально-квалификационной сферы – важная задача, обеспечивающая взаимосвязь сферы труда и системы профессионального образования.

В соответствии с методикой определения потребности регионов, отраслей экономики и крупнейших работодателей в профессиональных кадрах на среднесрочную и долгосрочную перспективу, утвержденной приказом Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 15 августа 2018 года № 527н<sup>3</sup> (далее – методика Минтруда России), в настоящее время практически во всех субъектах Российской Федерации проводится прогнозирование потребности в квалифицированных кадрах. Согласно методике Минтруда России потребность регионов и отраслей экономики в кадрах определяется как численность работников, которая обеспечит прогнозируемые объемы производства валового регионального продукта и добавленной стоимости с учетом планируемого изменения производительности труда; прогнозная потребность работодателей определяется по каждому региону как численность работников, которая необходима для выполнения планируемых производственных показателей.

Показатели потребности рассчитываются в большинстве субъектов Российской Федерации в среднегодовом исчислении по видам экономической деятельности, то есть укрупненно, что не дает детальной информации о потребности в кадрах регионов, отраслей экономики и крупнейших работодателей в профессионально-квалификационном разрезе, в том числе по востребованным, новым и перспективным профессиям. При этом детализация информации о текущих потребностях в кадрах необходима для повышения эффективности использования субсидий из федерального бюджета и бюджетов субъектов Российской Федерации, выделяемых на высшее и среднее профессиональное образование, профессиональное обучение и дополнительное профессиональное образование кадров, востребованных на рынке труда, в том числе для получения профессионального образования по востребованным, новым и перспективным профессиям. В связи с этим в

---

<sup>3</sup> Приказом Минтруда России от 31.03.2021 № 191н настоящий документ признан утратившим силу с 3 июля 2021 г.

дополнение к методике Минтруда России, по которой в субъектах Российской Федерации формируются среднесрочные и долгосрочные прогнозы потребности в кадрах (от 3 до 10 лет), актуально создание типовой методики мониторинга востребованных профессий в субъекте Российской Федерации (далее – типовая методика мониторинга), применение которой позволит осуществлять мониторинг профессионально-квалификационной сферы, в том числе на предмет появления новых и перспективных профессий, изменений в содержании деятельности по востребованным на рынке труда профессиям, происходящих в текущий период и предполагаемых на ближайшую перспективу (до трех лет).

Актуальность работы обусловлена целым рядом нормативных правовых актов и документов, определяющих задачи определения востребованных профессий на рынке труда. К ним относятся следующие:

1) поручение президента Российской Федерации по обновлению списка востребованных профессий: пункт «е» перечня поручений от 28 марта 2020 года № Пр-589 по итогам совместного расширенного заседания президиума Государственного совета Российской Федерации и Совета при Президенте Российской Федерации по науке и образованию о регулярном обновлении списка наиболее востребованных на рынке труда, новых и перспективных профессий, которые требуют наличия среднего профессионального образования;

2) Закон Российской Федерации от 19 апреля 1991 г. № 1032-1 «О занятости населения в Российской Федерации»: *«Государственный информационный ресурс „Справочник профессий” ... является базовым государственным информационным ресурсом, который содержит информацию о востребованных на рынке труда, перспективных и новых профессиях и размещается в федеральной государственной информационной системе „Единая система нормативной справочной информации”»;*

3) постановление Правительства Российской Федерации от 15 апреля 2014 г. № 298 «Об утверждении государственной программы Российской Федерации „Содействие занятости населения”»: *«...развитие национальной*

*системы квалификаций, включая разработку и актуализацию профессиональных стандартов, организацию работы базового центра профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации рабочих кадров, актуализацию государственного информационного ресурса, содержащего информацию о востребованных на рынке труда, перспективных и новых профессиях, ориентированного на широкий круг пользователей, внедрение системы оценки профессиональных квалификаций»;*

4) постановление Правительства Российской Федерации от 18 мая 2017 г. № 590 «О формировании, ведении и об актуализации государственного информационного ресурса „Справочник профессий”», п. 3: *«Формирование и ежегодная актуализация информационного ресурса осуществляется на основе информации о востребованных на рынке труда, перспективных и новых профессиях, об утвержденных федеральных государственных образовательных стандартах, официальной статистической информации, представленной в Министерство труда и социальной защиты Российской Федерации в порядке, предусмотренном пунктами 4 и 5 настоящих Правил, а также на основе информации о востребованных на рынке труда, перспективных и новых профессиях, поступившей в Министерство труда и социальной защиты Российской Федерации в ходе ежегодного проведения опросов, проводимых федеральным государственным бюджетным учреждением „Всероссийский научно-исследовательский институт труда” Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации»;*

5) приказ Минтруда России от 26 октября 2020 г. № 744 «Об утверждении списка 50 наиболее востребованных на рынке труда, новых и перспективных профессий, требующих среднего профессионального образования»;

6) приказ Минтруда России от 19 мая 2020 г. № 266 «Об утверждении типовых рекомендаций по реализации мероприятий по организации профессионального обучения и дополнительного профессионального образования лиц в возрасте 50 лет и старше, а также лиц предпенсионного

возраста на период до 2024 г., по составлению перечней наиболее востребованных профессий на региональных рынках труда для обучения лиц в возрасте 50 лет и старше, а также лиц предпенсионного возраста», п. 26: *«Составление перечня обеспечивается органом исполнительной власти в области содействия занятости населения. В этих целях органом службы занятости населения проводится анализ регионального рынка труда и банка вакансий. При составлении перечня используется список 50 наиболее востребованных на рынке труда, новых и перспективных профессий, требующих среднего профессионального образования, утвержденный приказом Минтруда России, и ГИР „Справочник профессий”»;*

7) паспорт федерального проекта «Молодые профессионалы (повышение конкурентоспособности профессионального образования)» национального проекта «Образование», п. 1.7 об актуализации ГИР «Справочник профессий»;

8) распоряжение Министерства просвещения Российской Федерации от 24 февраля 2021 г. № Р-56 «Об утверждении методических рекомендаций „О повышении квалификации и сертификации в качестве экспертов Ворлдскиллс преподавателей и мастеров производственного обучения образовательных организаций, реализующих образовательные программы среднего профессионального образования”»;

9) распоряжение Министерства просвещения Российской Федерации от 28 января 2021 г. № Р-30 «О внесении изменения в распоряжение Министерства просвещения Российской Федерации от 28 февраля 2019 г. № Р-16 „Об утверждении методических рекомендаций о создании и функционировании центров опережающей профессиональной подготовки”»: *«Центр опережающей профессиональной подготовки (ЦОПП) – организация (структурное подразделение организации, филиал организации), координирующая развитие и использование ресурсов субъекта Российской Федерации в кооперации с потенциальными работодателями в целях опережающей профессиональной подготовки, в том числе профессиональной*

*ориентации, среднего профессионального образования, профессионального обучения, подготовки, переподготовки, повышения квалификации всех категорий граждан по наиболее востребованным, новым и перспективным профессиям и компетенциям на уровне, соответствующем лучшим мировым стандартам и практикам»;*

10) приказ Министерства просвещения Российской Федерации от 1 февраля 2021 г. № 37 «Об утверждении методик расчета показателей федеральных проектов национального проекта „Образование“»: *«Центр опережающей профессиональной подготовки (ЦОПП) – организация (структурное подразделение организации, филиал организации), координирующая развитие и использование ресурсов субъекта Российской Федерации в целях опережающей профессиональной подготовки, в том числе профессиональной ориентации, ускоренного профессионального обучения, подготовки, переподготовки, повышения квалификации всех категорий граждан по наиболее востребованным, новым и перспективным профессиям и компетенциям на уровне, соответствующем лучшим мировым стандартам и практикам, в том числе стандартам „Ворлдскиллс“»;*

11) письмо Министерства образования и науки Российской Федерации от 15 июня 2018 г. № 06-1090 «О методических рекомендациях»: *«Для внедрения ФГОС СПО по наиболее востребованным, новым и перспективным профессиям и специальностям разработаны и размещены в федеральном реестре примерные основные образовательные программы»;*

12) письмо Министерства образования и науки Российской Федерации от 17 января 2017 г. № 06-31 «О лицензировании»: *«Новые федеральные государственные образовательные стандарты среднего профессионального образования по 50 наиболее востребованным на рынке труда, новым и перспективным профессиям и специальностям»;*

13) письмо Министерства образования и науки Российской Федерации от 27 февраля 2018 г. № 06-341 «О Методических рекомендациях»: *«Методические рекомендации по обеспечению финансовых и кадровых*

*условий реализации образовательных программ среднего профессионального образования в соответствии с новой моделью федерального государственного образовательного стандарта по 50 наиболее востребованным и перспективным профессиям и специальностям».*

Общероссийский список 50 наиболее востребованных на рынке труда Российской Федерации новых и перспективных профессий, требующих среднего профессионального образования (далее – топ-50), применяется для определения направлений реализации первоочередных мероприятий по обеспечению в субъектах Российской Федерации подготовки высококвалифицированных кадров в соответствии с международными стандартами и передовыми технологиями. На основании топ-50 субъектам Российской Федерации рекомендуется формировать списки наиболее востребованных на региональном рынке труда, новых и перспективных профессий, требующих среднего профессионального образования (далее – топ-регион), с учетом данных о потребности работодателей региона в квалифицированных кадрах. В этих целях и проводится мониторинг востребованных на региональных рынках труда профессий рабочих и должностей.

Таким образом, обобщая, можно выделить следующие направления применения результатов мониторинга:

– формирование списков наиболее востребованных на региональном рынке труда, новых и перспективных профессий для реализации мероприятий по развитию системы среднего профессионального образования (улучшения материально-технической базы, формирования образовательной сети, актуализации профессиональных образовательных программ, реализации профориентационной работы и др.);

– определение ориентиров для формирования региональных контрольных цифр приема, мероприятий по обучению различных категорий граждан – заданий для профессиональных образовательных организаций по программам профессионального обучения, дополнительного профессионального образования, в том числе на опережающую профессиональную подготовку;



- уточнение, обновление топ-50;
- актуализация содержания ГИР «Справочник профессий», формирование для заинтересованных субъектов предложений по разработке, актуализации профессиональных стандартов, по корректировке, дополнению перечня профессий и специальностей среднего профессионального образования, перечня профессий рабочих, должностей служащих, по которым осуществляется профессиональное обучение.

Исследование по разработке и апробации типовой методики мониторинга проводилось с участием представителей органов исполнительной власти субъектов Российской Федерации и уполномоченных организаций, осуществляющих поддержку развития систем профессиональных квалификаций на региональном уровне.

## **1. Опыт субъектов Российской Федерации по определению потребности отраслей экономики и крупнейших работодателей в квалифицированных кадрах**

С целью выявления типичных проблем, задач и обобщения опыта на основании информации, представленной 73 субъектами Российской Федерации, в начале 2020 года изучены региональные нормативные правовые акты и материалы, в том числе размещенные на сайтах региональных органов исполнительной власти и уполномоченных организаций, регламентирующие и характеризующие процессы определения потребности отраслей экономики и крупнейших работодателей субъектов Российской Федерации в квалифицированных кадрах.

Систематизация и анализ поступившей информации производились по 8 группам обобщенных характеристик:

- 1) период прогноза потребности в квалифицированных кадрах;
- 2) цели определения потребности в квалифицированных кадрах;
- 3) использование классификаторов, перечней для сбора информации о наличии потребности в квалифицированных кадрах;
- 4) сфера полномочий регионального органа исполнительной власти, ответственного за определение потребности в квалифицированных кадрах;
- 5) характеристики процесса сбора информации о наличии потребности в квалифицированных кадрах;
- 6) субъекты, представляющие и анализирующие информацию о наличии потребности в квалифицированных кадрах;
- 7) характеристики процесса рассмотрения, утверждения, использования информации о потребности в квалифицированных кадрах;
- 8) уровень утверждения региональных нормативных правовых актов, регулирующих процесс определения потребности в квалифицированных кадрах.

Дополнительно рассматривались периодичность обновления нормативных правовых актов и результатов определения потребности в

кадрах; процесс отбора перечня предприятий, которым необходимо принять участие в опросах по определению кадровой потребности; процесс формирования регионального перечня востребованных на региональном рынке труда, новых и перспективных профессий; содержание методики определения потребности в квалифицированных кадрах (при наличии); связь содержания нормативных правовых актов, регулирующих процесс определения потребности в квалифицированных кадрах, с нормативными правовыми актами, регулируемыми процессы, для которых осуществляется определение кадровой потребности (например, нормативные правовые акты, направленные на улучшение инвестиционного климата субъектов Российской Федерации, формирование контрольных цифр приема в профессиональные образовательные организации и др.).

Построение прогноза потребности рынка труда в квалифицированных кадрах осуществляется субъектами Российской Федерации в соответствии с методикой Минтруда России<sup>4</sup> (таблица 1.1).

Таблица 1.1 – Период прогнозирования потребности в квалифицированных кадрах, осуществляемого в исследованных субъектах Российской Федерации

Длительность периода прогноза	Исследуемые субъекты РФ	
	кол-во	%
Среднесрочный период (от 3 до 6 лет)	53	72,6
Долгосрочный период (от 6 до 10 лет)	20	27,4
Всего	73	100

Среднесрочный и долгосрочный периоды (среднесрочная и долгосрочная перспективы) прогнозирования кадровой потребности установлены субъектами Российской Федерации в соответствии со статьей 3 Федерального закона от 28 июня 2014 года № 172-ФЗ «О стратегическом планировании в Российской Федерации». В большинстве регионов (72,6 %) построение прогноза осуществляется на среднесрочный период (5 лет), долгосрочный период, как правило, составляет 7 лет. Наиболее длительный период прогнозирования потребности рынка труда в квалифицированных

<sup>4</sup> Приказ Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 15.08.2018 № 527н «Об утверждении методики определения потребности субъектов Российской Федерации, отраслей экономики и крупнейших работодателей в профессиональных кадрах на среднесрочную и долгосрочную перспективу».

кадрах (10 лет) отмечен в регионах, относящихся к районам Крайнего Севера. Данная особенность, на наш взгляд, обусловлена необходимостью синхронизации прогноза с механизмами Стратегии пространственного развития, которые для районов Крайнего Севера также разрабатываются на 10 лет.

Использование данных прогноза потребности в кадрах осуществляется также в рамках выполнения Стандарта деятельности органов исполнительной власти субъекта Российской Федерации по обеспечению благоприятного инвестиционного климата, в том числе в районах Крайнего Севера и (или) в субъектах Российской Федерации, имеющих местности, приравненные к районам Крайнего Севера.

Среднесрочные и долгосрочные прогнозы потребности рынка труда в квалифицированных кадрах корректируются, актуализируются субъектами Российской Федерации посредством проведения ежегодного мониторинга. В ряде регионов ежегодное обновление данных прогноза осуществляется во исполнение плана мероприятий (дорожной карты) по улучшению инвестиционного климата на основе внедрения лучших практик Национального рейтинга состояния инвестиционного климата в субъектах Российской Федерации, а также для реализации плана мероприятий внедрения регионального стандарта кадрового обеспечения промышленного (экономического) роста АНО «Агентство стратегических инициатив по продвижению новых проектов».

По поручению Президента Российской Федерации (Пр-580, п. 2) до 31 декабря 2019 года мероприятия по внедрению проекта «Региональный стандарт кадрового обеспечения промышленного роста» организованы во всех субъектах Российской Федерации. При этом необходимо отметить, что в нормативных правовых актах 23 (32,5 %) субъектов из 73 (100 %), представивших материалы для исследования, регламентирован процесс формирования и утверждения списков производственных предприятий для организации и проведения опроса работодателей, утверждаются перечни

предприятий для участия в опросе для осуществления мониторинга кадровых потребностей:

- перечень крупных предприятий, потребность которых включается в мониторинг потребности отрасли в подготовке кадров по образовательным программам среднего профессионального и высшего образования, а также в ускоренной подготовке;

- перечень малых и средних предприятий, потребность которых в подготовке кадров включается в мониторинги потребности муниципального образования в подготовке кадров по образовательным программам среднего профессионального и высшего образования, а также в ускоренной подготовке.

Формирование списков производственных предприятий при организации и проведении опроса необходимо для обеспечения достоверности данных мониторинга.

При рассмотрении целевых ориентиров мониторинга кадровой потребности, представленных в нормативных правовых актах субъектов Российской Федерации, установлено, что основными целями определения потребности региона, отраслей экономики и крупнейших работодателей в квалифицированных кадрах являются:

- оценка структуры спроса, в том числе и перспективного (на 3 года), на квалифицированные кадры для регулирования спроса и предложения рабочей силы на региональном рынке труда;

- формирование информационной базы для разработки органами исполнительной власти, осуществляющими государственное управление в сфере образования, экспертной оценки, аналитических материалов по определению перспективных направлений и объемов подготовки кадров;

- сбор данных для формирования предложений по определению контрольных цифр приема по профессиям, специальностям и направлениям подготовки и (или) укрупненным группам профессий, специальностей и направлений подготовки для обучения по образовательным программам

среднего профессионального и высшего образования за счет бюджетных ассигнований;

– определение кадровых потребностей региона по приоритетным направлениям экономического развития и для оценки эффективности кадровой политики в отношении улучшения инвестиционного климата посредством удовлетворения ежегодной потребности инвесторов в кадрах требуемого уровня квалификации;

– сбор данных для формирования заказа образовательным организациям на опережающую профессиональную подготовку, профессиональное обучение и дополнительное профессиональное образование различных категорий граждан за счет бюджетных ассигнований (таблица 1.2).

Таблица 1.2 – Целевые ориентиры мониторинга потребности в квалифицированных кадрах (в отдельных компетенциях, квалификациях) в субъектах Российской Федерации

Содержание целевых ориентиров	Исследуемые субъекты РФ	
	кол-во	%
Оценка структуры спроса на квалифицированные кадры для регулирования спроса и предложения рабочей силы на региональном рынке труда	61	83,6
Формирование информационной базы для разработки аналитических материалов по определению направлений и объемов подготовки кадров	63	86,3
Сбор данных для формирования предложений по определению контрольных цифр приема на обучение по образовательным программам среднего профессионального и высшего образования	72	98,6
Определение кадровых потребностей региона по приоритетным направлениям экономического развития, инвестиционным проектам	46	63,0
Сбор данных для формирования заказа на опережающую профессиональную подготовку, профессиональное обучение и дополнительное профессиональное обучение	5	6,9

В ряде национальных проектов предусмотрены мероприятия по опережающему профессиональному обучению граждан, для данной цели выделяются субсидии из федерального бюджета и бюджетов субъектов Российской Федерации, осуществляющих софинансирование расходных обязательств по региональным проектам, реализуемым во исполнение федеральных проектов, входящих в соответствующие национальные проекты;

также в регионах создаются центры опережающей профессиональной подготовки<sup>5</sup>. Необходимо отметить, что, по данным исследования содержания региональных нормативных правовых актов, всего около 7% субъектов Российской Федерации используют результаты мониторинга для формирования заказа образовательным организациям на опережающую профессиональную подготовку, профессиональное обучение и дополнительное профессиональное образование.

На основании представленной информации для субъектов Российской Федерации направлениями использования результатов мониторинга потребности рынка труда в квалифицированных кадрах могут быть следующие:

- разработка мероприятий по кадровому обеспечению, входящих в планы реализации приоритетных направлений экономического развития, стратегии пространственного развития, улучшения инвестиционного климата и обеспечения промышленного роста;

- формирование и утверждение списков производственных предприятий для организации и проведения опроса работодателей с целью выявления кадровой потребности в востребованных, новых и перспективных профессиях;

- определение перечня востребованных, новых и перспективных профессий на региональном рынке труда для актуализации реализуемых на территории региона образовательных программ среднего профессионального образования;

- формирование заданий образовательным организациям на предоставление услуг по программам профессиональной подготовки,

---

<sup>5</sup> До 2024 года в субъектах Российской Федерации для обеспечения квалифицированными кадрами будет создано 100 центров опережающей профессиональной подготовки во исполнение Указа Президента Российской Федерации от 07.05.2018 № 204 «О национальных целях и стратегических задачах развития Российской Федерации на период до 2024 года»; поручений Президента Российской Федерации по итогам поездки в Свердловскую область от 6 апреля 2018 года № Пр-580; Плана мероприятий Федерального проекта «Молодые профессионалы» (Повышение конкурентоспособности профессионального образования) Национального проекта «Образование», Государственной программы Российской Федерации «Развитие образования».

профессионального обучения и дополнительного профессионального образования;

– определение ориентиров для формирования контрольных цифр приема на обучение по образовательным программам среднего профессионального и высшего образования.

В соответствии с методикой Минтруда России потребность регионов и отраслей экономики в кадрах определяется как численность работников, которая обеспечит прогнозируемые объемы производства валового регионального продукта и добавленной стоимости с учетом планируемого изменения производительности труда; потребность работодателей определяется по каждому региону как численность работников, которая необходима для выполнения планируемых производственных показателей. Показатели потребности рассчитываются в большинстве субъектов Российской Федерации в среднегодовом исчислении по видам экономической деятельности и занятиям (по ОКЗ).

При изучении региональной практики установлено, что для детализации потребностей в квалифицированных кадрах в субъектах Российской Федерации при сборе соответствующей информации используются Общероссийский классификатор специальностей по образованию ОК 009-2016 (данные о потребностях собираются по укрупненным группам профессий и специальностей среднего профессионального образования, направлений подготовки и специальностей высшего образования); Общероссийский классификатор ОК 016-94 профессий рабочих, должностей служащих и тарифных разрядов (ОКПДТР), Единый тарифно-квалификационный справочник работ и профессий рабочих (ЕТКС), Квалификационный справочник должностей руководителей, специалистов и служащих; перечни профессий и специальностей среднего профессионального образования [10] с указанием квалификации; перечни специальностей и направлений подготовки высшего образования [9] с указанием квалификации; Перечень профессий



рабочих, должностей служащих, по которым осуществляется профессиональное обучение [11] (таблица 1.3).

Таблица 1.3 – Общероссийские классификаторы и перечни, используемые для сбора информации о наличии потребности в квалифицированных кадрах (в отдельных компетенциях, квалификациях), используемые в субъектах Российской Федерации

Наименование общероссийских классификаторов, перечней	Исследуемые субъекты РФ	
	кол-во	%
Общероссийский классификатор видов экономической деятельности (ОКВЭД 2) ОК 029–2014 (КДЕС Ред. 2)	61	83,6
Общероссийский классификатор занятий ОК 010–2014 (МСКЗ-08)	31	42,5
Общероссийский классификатор специальностей по образованию ОК 009–2016 (по укрупненным группам профессий и специальностей СПО, направлений подготовки и специальностей высшего образования)	14	19,2
Общероссийский классификатор ОК 016–94 профессий рабочих, должностей служащих и тарифных разрядов (ОКПДТР, ЕТКС, ЕКС)	40	54,8
Перечни профессий и специальностей среднего профессионального образования с указанием квалификации	59	80,8
Перечни специальностей и направлений подготовки высшего образования с указанием квалификации	52	71,2
Перечень профессий рабочих, должностей служащих, по которым осуществляется профессиональное обучение	11	15,1
Перечень компетенций, квалификаций для формирования программ ДПО, вариативной части программ СПО	5	6,9

Сведения о сборе данных о потребностях в квалифицированных кадрах в соответствии с Перечнем профессий рабочих, должностей служащих, по которым осуществляется профессиональное обучение, имелись у 11 (15,1 %) субъектов Российской Федерации. Всего 5 (6,9 %) субъектами Российской Федерации представлены сведения о процедурах сбора данных (проводятся опросы работодателей) о потребностях в разрезе компетенций, квалификаций.

Детализацию информации о потребностях в кадрах, квалификация которых требует наличия профессионального обучения и (или) дополнительного профессионального образования, субъектам Российской Федерации целесообразно производить для повышения эффективности использования субсидий из федерального бюджета и бюджетов субъектов

Российской Федерации, осуществляющих софинансирование расходных обязательств по следующим региональным проектам, реализуемым во исполнение федеральных проектов, входящих в соответствующие национальные проекты:

– региональные проекты, обеспечивающие достижение целей, показателей и результатов федерального проекта «Старшее поколение», входящего в состав национального проекта «Демография», по организации профессионального обучения и дополнительного профессионального образования граждан в возрасте 50 лет и старше;

– региональные проекты, обеспечивающие достижение целей, показателей и результатов федерального проекта «Поддержка занятости и повышение эффективности рынка труда для обеспечения роста производительности труда», входящего в состав национального проекта «Производительность труда и поддержка занятости», по переобучению, повышению квалификации работников предприятий в целях поддержки занятости и повышения эффективности рынка труда;

– региональные проекты, обеспечивающие достижение целей, показателей и результата федерального проекта «Содействие занятости женщин – создание условий дошкольного образования для детей в возрасте до трех лет», входящего в состав национального проекта «Демография», по организации переобучения и повышения квалификации женщин, находящихся в отпуске по уходу за ребенком в возрасте до трех лет, а также женщин, имеющих детей дошкольного возраста, не состоящих в трудовых отношениях и обратившихся в органы службы занятости в целях поиска работы;

– региональные проекты, обеспечивающие достижение целей, показателей и результатов федерального проекта «Молодые профессионалы (повышение конкурентоспособности профессионального образования)», входящего в состав национального проекта «Образование», в том числе по выстраиванию системы эффективного дополнительного профессионального

образования и профессионального обучения посредством создания и обеспечения функционирования центров опережающей профессиональной подготовки;

– региональные проекты, обеспечивающие достижение целей, показателей и результатов федерального проекта «Кадры для цифровой экономики» национальной программы «Цифровая экономика Российской Федерации» в области обеспечения доступности для населения обучения по программам дополнительного образования для получения новых востребованных на рынке труда цифровых компетенций и обеспечения потребности рынка труда в специалистах в сфере ИТ и информационной безопасности, а также в специалистах, владеющих цифровыми компетенциями, прошедших обучение по соответствующим программам высшего и среднего профессионального образования [44].

В большинстве субъектов Российской Федерации ответственными органами исполнительной власти за проведение мониторинга потребности в квалифицированных кадрах определены структурные подразделения региональных правительств, уполномоченные реализовывать государственную политику в сфере труда и занятости населения – 55 (75,3 %) регионов. В 11 (15,1 %) субъектах Российской Федерации ответственными за осуществление мониторинга потребности в квалифицированных кадрах являются органы исполнительной власти в сфере экономического развития; в 7 (9,6 %) субъектах Российской Федерации – в сфере образования (таблица 1.4).

Таблица 1.4 – Сфера полномочий органов исполнительной власти субъектов Российской Федерации, ответственных за осуществление мониторинга потребности в квалифицированных кадрах (в отдельных компетенциях, квалификациях)

Наименование сферы полномочий	Исследуемые субъекты РФ	
	кол-во	%
Труд и занятость населения	55	75,3
Экономическое развитие	11	15,1
Профессиональное образование	7	9,6
Всего	73	100

В ходе исследования установлено, что качество осуществления и полнота содержания прогноза, мониторинга потребности в квалифицированных кадрах практически не зависят от сферы полномочий региональных органов исполнительной власти, ответственных за сбор данной информации. Ответственные исполнители, осуществляющие мониторинг потребностей в квалифицированных кадрах, вне зависимости от сферы полномочий сталкиваются с одинаковыми проблемами, прежде всего это недостаточная активность работодателей в предоставлении информации о наличии потребностей в квалифицированных кадрах и недостаточная достоверность результатов мониторинга (по мнению экспертов, представляющих отрасли).

Определение совокупности субъектов, участвующих в предоставлении информации по составу данных и методам определения потребности в кадрах, установление взаимоотношений между субъектами, регламентация распределения полномочий и определение последовательности сбора (свода), обработки информации представлены в региональных нормативных правовых актах, регулирующих процесс мониторинга и механизмы использования полученных данных для определения комплекса мер по удовлетворению кадровых потребностей работодателей региона. В ходе исследования определены характеристики процесса сбора информации о наличии потребности в квалифицированных кадрах (отдельных компетенциях, квалификациях) в субъектах Российской Федерации (таблица 1.5).

Таблица 1.5 – Характеристики процесса сбора информации о наличии потребности в квалифицированных кадрах (в отдельных компетенциях, квалификациях) в субъектах Российской Федерации

Содержание характеристик	Исследуемые субъекты РФ	
	кол-во	%
Разработан порядок, регламент сбора информации	60	82,2
Разработана блок-схема процесса, схема взаимодействия субъектов	21	28,8
Разработан исследовательский инструментарий	17	23,3
Созданы формы сбора (свода) информации, отчета	53	72,6
Используется план, дорожная карта сбора информации	14	19,2
Используются методические рекомендации	23	31,5

Действует автоматизированная информационная система	24	32,9
Определена ответственная организация за обработку информации	11	15,1

В соответствии методикой Минтруда России для определения потребности регионов и отраслей экономики в квалифицированных кадрах из 73 (100 %) регионов, предоставивших материалы для исследования, в нормативных правовых актах 70 (95,9 %) субъектов Российской Федерации определены вопросы участия работодателей в выявлении потребности в квалифицированных кадрах.

С целью организации опросов представителей малого и среднего бизнеса привлекаются муниципальные органы власти в 66 (90,4 %) регионах и службы занятости населения в 60 (82,2 %) регионах. Потребности крупных производственных предприятий, а также организаций бюджетной сферы изучаются, обобщаются профильными региональными органами исполнительной власти (по отраслевой принадлежности) в 59 (80,8 %) субъектах Российской Федерации. Важность представительства профильных региональных органов исполнительной власти в процессе сбора информации о потребности в квалифицированных кадрах обусловлена необходимостью учета предоставляемых ими данных в стратегии социально-экономического развития, государственных программах, инвестиционных проектах, а также в иных стратегических документах, определяющих приоритетные направления развития субъекта Российской Федерации в среднесрочный и долгосрочный периоды.

На основании материалов, представленных для исследования субъектами Российской Федерации, характеризующих порядок мониторинга потребности в квалифицированных кадрах, и обозначенных выше фактов установлено, что методы экономико-математического моделирования, учитывающие взаимосвязь развития рынка труда, демографии и экономики, используются в 21 (28,8 %) исследованном субъекте Российской Федерации.

В методике Минтруда России в перечне данных, используемых для определения потребности в квалифицированных кадрах, указана необходимость учета предложения объединений работодателей. Следует заметить, что в 2020 г. только в 23 (31,5 %) субъектах Российской Федерации осуществляется запрос информации от объединений работодателей.

Для ознакомления всех заинтересованных субъектов с результатами мониторинга потребности отраслей экономики и крупнейших работодателей региона в квалифицированных кадрах в 60 (82,2 %) субъектах Российской Федерации данные представляются в открытом доступе в количественном виде по наименованиям профессий, специальностей, направлений подготовки, видов экономической деятельности, занятий, в зависимости от используемых для сбора (свода) классификаторов и перечней. Аналитическая информация представляется субъектами Российской Федерации в виде записок, справок и сборников материалов, в которых комплексно отражен процесс сбора, обработки информации о кадровой потребности с приложением исследовательского инструментария и результатов мониторинга.

В большинстве субъектов Российской Федерации (97,3 %) результаты мониторинга используются для установления баланса между кадровым спросом на региональном рынке труда, в том числе по инвестпроектам, и предложениями системы профессионального образования. При этом необходимо отметить, что для подтверждения достоверности результатов мониторинга потребности в квалифицированных кадрах согласование с заинтересованными сторонами (объединениями работодателей, крупнейшими работодателями, инвесторами и др.) осуществляется в 13 (17,8 %) субъектах Российской Федерации. Рассмотрение результатов мониторинга коллегиальными совещательными органами управления и дальнейшее определение комплекса мер (поручений, проектов, планов, дорожных карт и др.) по удовлетворению кадровой потребности работодателей осуществляется в 27 (37 %) субъектах Российской Федерации.

Изучение региональных нормативных правовых актов и материалов, регламентирующих процессы определения потребности субъектов Российской Федерации, отраслей экономики и крупнейших работодателей в квалифицированных кадрах, позволило выявить следующие проблемы.

По результатам проведенного исследования для повышения качества результатов региональных мониторингов кадровых потребностей определены задачи:

- обеспечить при проведении мониторинга кадровых потребностей учет данных из стратегии и плана социально-экономического развития, государственных программ, инвестиционных проектов, а также иных документов, направленных на социально-экономическое развитие региона;

- определить группы и соответствующие им списки предприятий, организаций, предоставляющих информацию о наличии кадровой потребности, для обеспечения достаточности объемов, репрезентативности выборочной совокупности единиц исследования (организации работодателей);

- изложить этапы проведения мониторинга, функции и порядок взаимодействия субъектов, предоставляющих и анализирующих информацию о наличии потребности в квалифицированных кадрах (в отдельных компетенциях, квалификациях);

- разработать приложения, рекомендации, в том числе определяющие формы сбора (свода) информации по формированию выборочной совокупности, определению ее признаков (квот), а также по формированию списка востребованных, новых и перспективных профессий;

- привлекать для сбора и анализа данных по показателям мониторинга потребности в квалифицированных кадрах субъекты, являющиеся носителями информации по экономическим ориентирам и ориентирам рынка труда;

- обеспечить использование цифровых сервисов при определении потребности работодателей в квалифицированных кадрах, модерировании

процесса участия работодателей в исследовании, агрегировании и обработке данных проведенного исследования;

– предусмотреть согласование результатов мониторинга потребности в квалифицированных кадрах с заинтересованными субъектами (объединениями работодателей, крупнейшими работодателями, инвесторами и др.), определить направления применения результатов мониторинга.

Представленные результаты изучения региональных нормативных правовых актов и материалов, регламентирующих и характеризующих процессы определения потребности субъектов Российской Федерации, отраслей экономики и крупнейших работодателей в квалифицированных кадрах обсуждались на IV Санкт-Петербургском международном форуме труда 27 февраля 2020 года в рамках круглого стола «Региональный и отраслевой опыт определения потребности рынка труда в квалифицированных кадрах: востребованные, новые и перспективные профессии». В мероприятии приняли участие представители органов власти субъектов Российской Федерации в сфере профессионального образования, труда и занятости населения, представители объединений работодателей и советов по профессиональным квалификациям.

Анализ практики определения и применения списков наиболее востребованных на рынке труда, новых и перспективных профессий в соответствии с потребностями в квалифицированных кадрах отраслей экономики и крупнейших работодателей регионов представлен в следующем разделе монографии.



## **2. Практики определения и применения списков наиболее востребованных на региональных рынках труда, новых и перспективных профессий**

В соответствии со статьей 16.3 Федерального закона Российской Федерации от 19 апреля 1991 года № 1032-1 «О занятости населения в Российской Федерации» ГИР «Справочник профессий» является базовым государственным информационным ресурсом, который содержит информацию о востребованных на рынке труда, перспективных и новых профессиях. Информация о востребованных на рынке труда, перспективных и новых профессиях, содержащаяся в ГИР «Справочник профессий», может применяться федеральными органами исполнительной власти, органами исполнительной власти субъектов Российской Федерации и органами местного самоуправления при подготовке документов по вопросам обеспечения кадрового потенциала в целях развития экономики субъектов Российской Федерации; заинтересованными лицами при обеспечении непрерывной и сбалансированной подготовки кадров, в том числе их опережающей подготовки; гражданами при планировании трудовой деятельности, выборе профессии, образовательных программ и самообразования; работодателями, иными заинтересованными лицами при формировании предложений по разработке и актуализации профессиональных стандартов; другими лицами в иных целях [14]. Одним из способов актуализации ГИР «Справочник профессий» служат списки востребованных на рынке труда, перспективных и новых профессий, которые формируются в Российской Федерации на федеральном и региональном уровнях с 2016 года.

Общероссийский список 50 наиболее востребованных на рынке труда Российской Федерации новых и перспективных профессий, требующих среднего профессионального образования (топ-50), разрабатывается в целях определения направлений реализации первоочередных мероприятий по обеспечению в субъектах Российской Федерации подготовки высококвалифицированных кадров в соответствии с международными

стандартами и передовыми технологиями. По профессиям топ-50 при необходимости разрабатываются и актуализируются профессиональные стандарты. Профессии топ-50 вносятся в перечни профессий и специальностей среднего профессионального образования (при отсутствии соответствующих наименований в перечнях). На основании топ-50, утвержденных профессиональных стандартов, а также перечней профессий и специальностей среднего профессионального образования осуществляется разработка федеральных государственных образовательных стандартов среднего профессионального образования и соответствующих им примерных основных образовательных программ среднего профессионального образования.

Определение региональных перечней востребованных и перспективных профессий (топ-регион) осуществляется субъектами Российской Федерации с 2015 года, изначально в соответствии с пунктом 1 Комплекса мер, направленных на совершенствование системы среднего профессионального образования, на 2015–2020 годы, утвержденного распоряжением Правительства Российской Федерации от 3 марта 2015 года № 349-р, в целях актуализации реализуемых на территории региона образовательных программ согласно федеральному списку востребованных профессий топ-50 и с учетом потребности регионального рынка труда в квалифицированных кадрах.

С целью формирования предложений по совершенствованию процедур определения потребности отраслей экономики и крупнейших работодателей субъектов Российской Федерации в квалифицированных кадрах в 2020 году ФГБУ «ВНИИ труда» Минтруда России проводился опрос представителей органов исполнительной власти субъектов Российской Федерации, осуществляющих государственное управление в сфере образования в отношении подведомственных организаций, реализующих программы среднего профессионального образования по профессиям и специальностям, соответствующим топ-50. Анкета представлена в приложении А настоящей монографии.

Разработка исследовательского инструментария для проведения опроса осуществлялась на основе анализа содержания документов, действующих в период анкетирования (представлены в таблице 2.1).

Таблица 2.1 – Перечень документов, определяющих содержание мероприятий по разработке и использованию топ-50 и топ-регион

<b>Распоряжение Правительства Российской Федерации от 3 марта 2015 года № 349-р «Об утверждении комплекса мер и целевых индикаторов и показателей комплекса мер, направленных на совершенствование системы среднего профессионального образования, на 2015–2020 годы»</b>	
Мероприятия по использованию топ-50 согласно документу (исполнены)	Показатели по применению топ-50 к 2020 году (достигнуты)
<p>1. Подготовка списка перспективных и востребованных на рынке труда профессий и специальностей, требующих среднего профессионального образования, с выделением 50 наиболее перспективных и востребованных профессий и специальностей (отв. Минтруд России)</p> <p>2. Разработка и актуализация профессиональных стандартов по 50 наиболее перспективным и востребованным профессиям и специальностям, в том числе в соответствии с лучшими зарубежными стандартами и передовыми технологиями (отв. Минтруд России)</p> <p>3. Актуализация и утверждение федеральных государственных образовательных стандартов среднего профессионального образования по 50 наиболее востребованным и перспективным профессиям и специальностям с учетом требований профессиональных стандартов (отв. Минобрнауки России)</p> <p>4. Включение в реестр примерных основных образовательных программ примерных образовательных программ среднего профессионального образования по 50 наиболее перспективным и востребованным профессиям и специальностям (отв. Минобрнауки России)</p> <p>5. Организация дополнительного профессионального образования руководителей профессиональных образовательных организаций, осуществляющих подготовку кадров по 50 наиболее перспективным и востребованным профессиям и специальностям (отв. Минобрнауки России)</p>	<p>1. Доля профессиональных образовательных организаций, в которых осуществляется подготовка кадров по 50 наиболее перспективным и востребованным на рынке труда профессиям и специальностям, требующим среднего профессионального образования – 50 %</p> <p>2. Доля руководителей и педагогических работников профессиональных образовательных организаций, прошедших обучение по дополнительным профессиональным программам по вопросам подготовки кадров по 50 наиболее перспективным и востребованным профессиям и специальностям, в общем числе руководителей и педагогических работников профессиональных образовательных организаций, осуществляющих подготовку кадров по 50 наиболее перспективным и востребованным профессиям и специальностям – 70 %</p> <p>3. Доля студентов профессиональных образовательных организаций, обучающихся по 50 наиболее перспективным и востребованным профессиям и специальностям, участвующих в региональных чемпионатах профессионального мастерства «Ворлдскиллс Россия», региональных этапах всероссийских олимпиад профессионального мастерства и отраслевых чемпионатах, в общем числе студентов профессиональных образовательных организаций, обучающихся по 50 наиболее перспективным и востребованным профессиям и специальностям – 50 %</p> <p>4. Доля выпускников профессиональных образовательных организаций, завершивших обучение по 50 наиболее перспективным и востребованным профессиям и специальностям, получивших сертификат в независимых центрах оценки и сертификации квалификаций или получивших 2 медаль профессионализма» в соответствии со стандартами «Ворлдскиллс» – 40 %</p>

<b>Методические рекомендации по обеспечению в субъектах Российской Федерации подготовки кадров по 50 наиболее востребованным и перспективным специальностям и рабочим профессиям в соответствии с международными стандартами и передовыми технологиями<sup>6</sup></b>	
Наименование разделов документа	Важные задачи по применению перечня востребованных профессий для топ-регион
1. Методические рекомендации по обеспечению в субъектах Российской Федерации подготовки кадров по наиболее востребованным и перспективным специальностям и рабочим профессиям в соответствии с международными стандартами и передовыми технологиями 2. Методические рекомендации по практической оптимизации сети государственных (муниципальных) организаций, реализующих программы среднего профессионального образования и профессионального обучения, включая описание принципов, методов, способов их использования 3. Методические рекомендации по реализации дуальной модели подготовки высококвалифицированных рабочих кадров 4. Сборник лучших практик развития квалификаций (по материалам заседаний Рабочей группы по поддержке лучших практик развития квалификаций и новых профессий Национального совета при Президенте Российской Федерации по профессиональным квалификациям)	Задача 1. Определение приоритетов подготовки кадров для региональной экономики. В рамках решения данной задачи должны быть реализованы Подзадача 1.1. Формирование на основе анализа текущих и перспективных кадровых потребностей региональной экономики перечня востребованных и перспективных специальностей и рабочих профессий – топ-регион Шаг 1. При отсутствии региональной системы прогнозирования объемов и структуры выпуска профессиональных образовательных организаций в разрезе профессий и специальностей СПО, в том числе на основе проведения опросов работодателей и с применением информационных технологий (программного обеспечения) для обработки статистических данных, должна быть решена задача создания такой системы в субъекте Российской Федерации в течение не более одного года Шаг 2. При наличии региональной системы прогнозирования объемов и структуры выпуска профессиональных образовательных организаций в разрезе профессий и специальностей СПО, в том числе на основе проведения опросов работодателей и с применением информационных технологий (программного обеспечения) для обработки статистических данных, должна быть решена задача организации и проведения анализа текущих и перспективных кадровых потребностей региональной экономики (в разрезе профессий и специальностей СПО) Подзадача 1.2. Формирование перечня профессий и специальностей, отвечающих приоритетам общероссийского и регионального развития
<b>Государственная программа Российской Федерации «Развитие образования» на 2018–2025 годы<sup>7</sup></b>	
Наименование раздела документа	Показатели по применению топ-50 к 2020 году

<sup>6</sup> Утверждены директором Департамента государственной политики в сфере подготовки рабочих кадров и ДПО Министерства образования и науки Российской Федерации 8 октября 2015 года.

<sup>7</sup> Утверждена постановлением Правительства Российской Федерации от 26 декабря 2017 года № 1642.

Перечень целевых показателей (индикаторов), интегрируемых в пилотные государственные программы федеральных целевых программ (до утверждения проектов (программ) и (или) ведомственных целевых программ, в рамках которых предусматривается реализация мероприятий завершённых федеральных целевых программ)	Доля профессиональных образовательных организаций, в которых осуществляется подготовка кадров по 50 наиболее перспективным и востребованным на рынке труда профессиям и специальностям, требующим среднего профессионального образования, в общем количестве профессиональных образовательных организаций – 50 %
<b>Паспорт национального проекта «Образование»</b> (утвержден президиумом Совета при Президенте Российской Федерации по стратегическому развитию и национальным проектам, протокол от 24 декабря 2018 года № 16)	
Мероприятия с упоминанием перечня востребованных профессий, топ-50	Показатели по применению перечня востребованных профессий, топ-50
1.7 Обновлены перечень профессий рабочих, должностей служащих, по которым осуществляется профессиональное обучение, перечни профессий и специальностей среднего профессионального образования на основе актуализации Справочника профессий. Обновлены федеральные государственные стандарты среднего профессионального образования	1 июля 2020 года, далее – ежегодно Для приведения в соответствие различных требований сферы образования и нормативной правовой базы сферы труда планируется обновление перечней профессий и специальностей. С 1 сентября 2020 года из действующих перечней будут исключены 113 профессий и специальностей СПО, утративших актуальность, с 1 января 2021 года прекратится прием по 33 профессиям и специальностям, дублирующим список топ-50
1.21 Во всех субъектах Российской Федерации внедрены программы профессионального обучения по наиболее востребованным и перспективным профессиям на уровне, соответствующем стандартам Ворлдскиллс, с учетом продолжительности программ не более 6 месяцев	31 декабря 2023 года
<b>Приказ Минпросвещения России от 21 октября 2019 года № 569 «О внесении изменений в некоторые приказы Министерства образования и науки Российской Федерации, касающиеся федеральных государственных образовательных стандартов среднего профессионального образования»</b>	
Мероприятия по использованию топ-50 согласно документу	Показатели применения топ-50
Утверждаются изменения, которые вносятся в некоторые приказы Минобрнауки России, касающиеся федеральных государственных образовательных стандартов среднего профессионального образования, о прекращении с 1 января 2021 года приема на обучение в соответствии с федеральными государственными образовательными стандартами	Исключение дублирования профессий и специальностей из 50 наиболее востребованных на рынке труда, новых и перспективных профессий, требующих среднего профессионального образования (приказ Минтруда России от 2 ноября 2015 года № 831), по которым в 2016 году утверждены и реализуются новые федеральные государственные

среднего профессионального образования по 30 профессиям и специальностям	образовательные стандарты среднего профессионального образования
<b>Письмо Министерства просвещения Российской Федерации от 2 декабря 2019 года № ИП-1555/05 «О лицензировании образовательных программ среднего профессионального образования»</b>	
Мероприятия по использованию топ-50 согласно документу	Показатели применения топ-50
В письме представлена информация о конкурсе по распределению контрольных цифр приема по образовательным программам среднего профессионального образования (далее – КЦП СПО) за счет бюджетных ассигнований федерального бюджета на 2021/22 учебный год (далее – конкурс). При этом специальности, по которым прекращается прием на обучение с 1 января 2021 года, не будут учитываться при формировании общих объемов КЦП СПО, выносимых на конкурс, а КЦП СПО будут распределяться по лицензированным специальностям из перечня топ-50	С 1 января 2021 года прекращается прием на обучение в соответствии с федеральными стандартами среднего профобразования по 30 профессиям и специальностям. Исключено дублирование профессий и специальностей из топ-50. В связи с этим для участия в конкурсе по указанным специальностям СПО образовательным организациям высшего образования необходимо пройти процедуру лицензирования в Рособрнадзоре в срок до 1 марта 2020 года

Анкета включала два блока вопросов. Первый блок – вопросы по направлениям использования топ-50 в системе среднего профессионального образования субъектов Российской Федерации, в том числе – по каким профессиям топ-50 в регионе осуществляется подготовка кадров, удельный вес численности студентов обучающихся и завершивших (завершающих) обучение по профессиям топ-50 в общей численности студентов по всем программам СПО в регионе. Также респондентам предложен перечень из 60 наиболее востребованных профессий, составленный по результатам федерального онлайн-опроса работодателей, для определения соответствия данного перечня планам приема на обучение по программам СПО на 2020–2022 годы. Второй блок анкеты включал аналогичные вопросы по направлениям использования топ-регион, а также вопросы, касающиеся выявления механизмов формирования и актуализации топ-регион.

В анкетировании приняли участие 54 (63,5 %) представителя региональных органов исполнительной власти в сфере профессионального образования [21].

В рамках настоящего исследования ФГБУ «ВНИИ труда» Минтруда России осуществлялась работа по сопровождению респондентов и техническому обеспечению процесса анкетирования.

**Блок 1 анкеты. Список 50 наиболее востребованных на рынке труда, новых и перспективных профессий, требующих среднего профессионального образования (топ-50)<sup>8</sup>**

По мнению респондентов, основными направлениями использования топ-50 в системе профессионального образования регионов являются: осуществление среднего профессионального образования по профессиям топ-50 (100,0 %), формирование контрольных цифр приема в профессиональные образовательные организации региона (92,6 %). Значимую позицию топ-50 занимает при формировании топ-регион (79,6 %), в определении направлений развития системы профессионального образования региона и реализации профессионального обучения (77,8 %) (рисунок 2.1).

---

<sup>8</sup> Исследование проводилось на основе действующего в период опроса приказа Минтруда России по утверждению топ-50. В настоящее время действует приказ Минтруда России № 744 от 26 октября 2020 года «Об утверждении списка 50 наиболее востребованных на рынке труда, новых и перспективных профессий, требующих среднего профессионального образования».



Рисунок 2.1 – Направления использования топ-50 в системе профессионального образования регионов

Использование топ-50 в качестве ориентира в определении направлений подготовки педагогических и управленческих кадров системы среднего профессионального образования осуществляется менее чем в 50 % субъектов Российской Федерации. Топ-50 редко используется в системе профессионального образования регионов при формировании сети профессиональных образовательных организаций.



По данным представителей органов исполнительной власти субъектов Российской Федерации в сфере профессионального образования установлено: всего по 7 профессиям действующего топ-50 более чем в 80 % регионов осуществляется подготовка кадров, по 17 профессиям – более чем в 50 % регионов, по 25 профессиям осуществляется подготовка кадров менее чем в 50 % регионов (таблица 2.2).

Таблица 2.2 – Профессии топ-50, по которым в регионах осуществляется подготовка кадров по программам СПО

<b>Наименование профессий из топ-50, действующего на момент исследования</b>	<b>Количество ответов</b>	<b>Доля ответов, %</b>	<b>Доля респондентов, %</b>
1. Автомеханик	53	4,1	98,20
2. Повар-кондитер	53	4,1	98,20
3. Сварщик	52	4,1	96,30
4. Парикмахер	50	3,9	92,60
5. Сетевой и системный администратор	49	3,8	90,70
6. Специалист по обслуживанию и ремонту автомобильных двигателей	46	3,6	85,20
7. Программист	44	3,4	81,50
8. Мастер декоративных работ	43	3,4	79,60
9. Электромонтажник	43	3,4	79,60
10. Техник-механик в сельском хозяйстве	41	3,2	75,90
11. Специалист по гостеприимству	40	3,1	74,10
12. Мастер столярно-плотницких работ	36	2,8	66,70
13. Оператор станков с программным управлением	36	2,8	66,70
14. Специалист по информационным системам	36	2,8	66,7
15. Графический дизайнер	34	2,7	63,00
16. Сантехник	34	2,7	63,00
17. Слесарь	34	2,7	63,00
18. Токарь-универсал	33	2,6	61,10
19. Специалист в области контрольно-измерительных приборов и автоматики (по отраслям)	32	2,5	59,50
20. Лаборант химического анализа	31	2,4	57,40
21. Плиточник-облицовщик	31	2,4	57,40
22. Специалист по информационным ресурсам	28	2,2	51,90
23. Техник по защите информации	28	2,2	51,90
24. Разработчик Web и мультимедийных приложений	27	2,1	50,00
25. Администратор баз данных	25	2,0	46,30

26. Специалист по технологии машиностроения	25	2,0	46,30
27. Наладчик-ремонтник промышленного оборудования	23	1,8	42,59
28. Фрезеровщик-универсал	23	1,8	42,59
29. Мехатроник	21	1,6	39,00
30. Специалист по аддитивным технологиям	19	1,5	35,20
31. Техник по автоматизированным системам управления технологическими процессами	19	1,5	35,20
32. М11бильный робототехник	18	1,4	33,30
33. Специалист по холодильно-вентиляционной технике	18	1,4	33,30
34. Специалист по техническому контролю качества продукции	16	1,3	29,60
35. Косметолог	14	1,1	25,90
36. Сборщик электронных систем (специалист по электронным приборам и устройствам)	14	1,1	25,90
37. Специалист по тестированию в области информационных технологий	14	1,1	25,90
38. Техник-конструктор	12	0,9	22,20
39. Специалист по неразрушающему контролю (дефектоскопист)	11	0,9	20,4
40. Техник по композитным материалам	10	0,8	18,50
41. Технический писатель	10	0,8	18,50
42. Оператор беспилотных летательных аппаратов	9	0,7	16,70
43. Специалист по обслуживанию телекоммуникаций	8	0,6	14,80
44. Техник по обслуживанию роботизированного производства	8	0,6	14,80
45. Техник-полиграфист	8	0,6	14,8
46. Специалист по производству и обслуживанию авиатехники	6	0,5	11,10
47. Метролог	5	0,4	9,30
48. Техник авиационных двигателей	5	0,4	9,30
49. Оптик-механик	2	0,2	3,70
50. Техник по биотехническим и медицинским аппаратам и системам	2	0,2	3,70
51. Всего ответов (множественный выбор)	1279	100,0	-

Удельный вес численности студентов, обучающихся по программам СПО, соответствующим топ-50, в общей численности студентов,

обучающихся по всем программам СПО в регионах (в 2020 году), составляет 20,38 % (среднее значение).

Удельный вес численности студентов, завершающих (завершивших) обучение по программам СПО, соответствующим топ-50, в общей численности студентов, завершающих (завершивших) обучение по всем программам СПО в регионах (в 2020 году), составляет 14,37 % (среднее значение).

Доля ПОО, в которых осуществляется подготовка кадров по топ-50, в общем количестве ПОО регионов (в 2020 году) в среднем составляет 64,41 %.

Большинство респондентов (54,7 %) определили необходимость актуализации топ-50 один раз в три года; один раз в пять лет – 30,2 % респондентов. Считают необходимым обновлять топ-50 ежегодно 9,4 % респондентов, по мнению 5,7 %, топ-50 не нужен, достаточно списка топ-регион.

### **Блок 2 анкеты. Список наиболее востребованных на региональном рынке труда, новых и перспективных профессий, требующих среднего профессионального образования (топ-регион)**

Из 54 (100,0 %) регионов, представители которых участвовали в опросе, действующий топ-регион, утвержденный органом исполнительной власти, имеется у 46 (85,2 %) субъектов Российской Федерации, отсутствует топ-регион у 4 (7,4 %) субъектов, в 4 (7,4 %) – топ-регион на стадии актуализации, утверждения.

На основании изучения приказов органов исполнительной власти субъектов Российской Федерации об утверждении топ-регион установлено, что при оформлении списка наиболее востребованных на региональном рынке труда, новых и перспективных профессий, требующих среднего профессионального образования, в регионах используются различные подходы:

– выбираются наименования профессий, аналогичные наименованиям профессий действующего топ-50 и одновременно востребованные на региональном рынке труда;

– перечень профессий топ-50 дополняется наименованиями профессий, востребованными на региональном рынке труда;

– используются соответствующие профессиям топ-50 наименования укрупненных групп профессий и специальностей, наименования профессий и специальностей, квалификаций квалифицированного рабочего и служащего, специалиста среднего звена из утвержденных перечней профессий и специальностей среднего профессионального образования;

– в разрезе видов экономической деятельности, значимых для социально-экономического развития региона, указываются востребованные работодателями наименования профессий рабочих и должностей служащих из действующих общероссийских классификаторов, используемых в сфере социально-трудовых отношений.

Необходимо отметить, что детализация списка профессий топ-регион в большей степени присутствует в приказах, изданных после 2018 года, содержание которых формировалось на основании аналитической информации по результатам мониторинга потребностей в квалифицированных кадрах экономики и работодателей региона. Респондентами в процессе уточнения содержания вопросов анкеты были даны пояснения, что детализированный топ-регион позволяет лучше осуществлять управленческие функции (планирование, организация, координация, стимулирование, учет и контроль, анализ, принятие решений) при подготовке кадров по востребованным профессиям как на уровне органов исполнительной власти в сфере профессионального образования, так и на уровне профессиональной образовательной организации. При формировании топ-регион наиболее часто, в 85,2 % регионов, использовалась информация о направлениях стратегического, пространственного, социально-экономического развития региона, планы реализации инвестиционных

проектов. Значительное количество субъектов (79,6 %) использовали топ-50 в качестве основы для формирования, актуализации топ-регион. Следует отметить, что данные опросов работодателей по определению потребности региона в кадрах занимают третью позицию в рейтинге источников данных (70,4 %) при формировании топ-регион. Мнения экспертов, представляющих организации работодателей и их объединения, по востребованным, новым и перспективным профессиям учитываются 38,9 % регионов (таблица 2.3).

Таблица 2.3 – Источники данных, которые использовались для формирования, актуализации топ-регион

<b>Наименование источника данных</b>	<b>Количество ответов</b>	<b>Доля ответов, %</b>	<b>Доля респондентов, %</b>
Топ-50 использовался в качестве основы для формирования, актуализации топ-регион	43	18,5	79,6
Информация о направлениях стратегического, пространственного, социально-экономического развития региона, планы реализации инвестиционных проектов и др.	46	19,8	85,2
Данные общероссийской базы вакансий и других соответствующих информационных ресурсов о текущей (фактической) потребности в кадрах работодателей региона	8	3,4	14,8
Данные региональной службы занятости о текущей (фактической) и прогнозируемой потребности в кадрах работодателей региона	36	15,5	66,7
Данные опросов работодателей по определению потребности региона в кадрах	38	16,4	70,4
Мнения экспертов, представляющих организации работодателей и их объединения	21	9,1	38,9
Мнения экспертов, представляющих педагогические коллективы ПОО	13	5,6	24,1
Мнения экспертов, представляющих региональные органы исполнительной власти по отраслевой принадлежности	27	11,6	50,0
Всего ответов (множественный выбор)	232	100,0	-

При оказании консультационной поддержки респондентами отмечалось наличие затруднений при использовании действующего топ-50 для формирования топ-регион: в связи с тем что профессии топ-50 сформулированы обобщенно, для использования данного перечня с целью

реализации среднего профессионального образования приходится выстраивать «таблицу-переходник», позволяющую соотнести профессии топ-50 с перечнями профессий, специальностей среднего профессионального образования, соответствующими им действующими федеральными государственными образовательными стандартами и профессиональными стандартами, которые необходимо использовать, учитывать при разработке образовательных программ, а также с наименованиями профессий рабочих и должностей служащих, используемыми работодателями в системе социально-трудовых отношений. Респонденты высказывали пожелания о формировании на федеральном уровне методических рекомендаций, методических писем по данному вопросу и обязательном обновлении информации при необходимости, например при разработке, актуализации ФГОС и (или) профессиональных стандартов по профессиям топ-50.

Наибольшее участие в формировании, актуализации, согласовании топ-регион (не утверждении!) принимали органы исполнительной власти регионов: в сфере образования (87,0 %), в сфере труда и занятости населения (77,8 %), в сфере развития экономики (57,4 %). Советы работодателей с участием представителей социально и экономически значимых организаций, в том числе входящих в список системообразующих организаций экономики субъекта Российской Федерации, организаций, планирующих реализацию и реализующих инвестиционные проекты на территории субъекта Российской Федерации, принимали участие в данном процессе в 35,2 % регионов. Правления и общие собрания объединений, ассоциаций, союзов работодателей с участием представителей крупнейших работодателей субъекта Российской Федерации принимали участие в формировании, актуализации, согласовании топ-регион в 25,9 % регионов. Советы при руководителе высшего исполнительного органа государственной власти субъекта Российской Федерации по вопросам кадровой политики, обеспечения занятости населения, развития системы среднего профессионального, высшего образования, социально-экономического,

инвестиционного развития и др. привлекались в 38,9 % регионов. Соответствующие советы при руководителях региональных органов исполнительной власти по отраслевой принадлежности – в 18,5 % регионов.

Впервые утверждение топ-регион осуществлялось в субъектах Российской Федерации в 2016 году. В дальнейшем:

- актуализация не потребовалась в 34,7 % регионов,
- три года назад топ-регион актуализирован в 14,3 % регионов,
- два года назад – в 12,2 %,
- год назад – в 20,4 %,
- в этом году – в 18,4 %.

Следовательно, большинство регионов имеет потребность в систематическом обновлении топ-регион.

Большинство респондентов (57,1 %) определили необходимость актуализации топ-регион один раз в три года, один раз в пять лет – 16,3 % респондентов. Считают необходимым обновлять топ-регион ежегодно 16,4 % респондентов; 10,5 % респондентов предложили обновлять топ-регион ежегодно, но частично, выборочно. Все респонденты отметили необходимость топ-регион (топ-50 недостаточно).

Таким образом, актуализация топ-регион является значимой для системы профессионального образования субъектов Российской Федерации.

По результатам анкетирования установлено: всего одна профессия (повар-кондитер) из топ-50, действующего на момент исследования, более чем в 80 % регионов включена в действующие топ-регион, 14 профессий включены в топ-регион более чем в 50 % субъектах Российской Федерации, 35 профессий (70 % действующего топ-50) присутствуют в топ-регион менее чем в 50 % субъектах Российской Федерации.

Доля профессий топ-50 в общем количестве профессий в действующих топ-регион субъектов Российской Федерации (среднее значение) составляет 41,9 % (таблица 2.4).

Таблица 2.4 – Профессии топ-50, входящие в действующие топ-регион

<b>Наименование профессий топ-50, действующего на момент исследования</b>	<b>Количество ответов</b>	<b>Доля ответов, %</b>	<b>Доля респондентов, %</b>
1. Повар-кондитер	44	4,4	81,5
2. Сварщик	42	4,2	77,8
3. Автомеханик	41	4,2	75,9
4. Парикмахер	36	3,6	66,7
5. Токарь-универсал	35	3,5	64,8
6. Специалист по обслуживанию и ремонту автомобильных двигателей	34	3,4	63,0
7. Техник-механик в сельском хозяйстве	34	3,4	63,0
8. Мастер столярно-плотницких работ	33	3,3	61,1
9. Сетевой и системный администратор	33	3,3	61,1
10. Слесарь	33	3,3	61,1
11. Электромонтажник	33	3,3	61,1
12. Программист	32	3,2	59,3
13. Сантехник	32	3,2	59,3
14. Мастер декоративных работ	30	3,0	55,6
15. Специалист по информационным системам	29	2,9	53,7
16. Плиточник-облицовщик	26	2,6	48,2
17. Специалист по гостеприимству	26	2,6	48,2
18. Фрезеровщик-универсал	26	2,6	48,2
19. Администратор баз данных	25	2,5	46,3
20. Лаборант химического анализа	25	2,5	46,3
21. Оператор станков с программным управлением	25	2,5	46,3
22. Наладчик-ремонтник промышленного оборудования	24	2,4	44,4
23. Специалист по технологии машиностроения	24	2,4	44,4
24. Техник по защите информации	23	2,3	42,6
25. Специалист в области контрольно-измерительных приборов и автоматики (по отраслям)	21	2,1	38,9
26. Графический дизайнер	20	2,0	37,0
27. Специалист по информационным ресурсам	20	2,0	37,0
28. Разработчик Web и мультимедийных приложений	19	1,9	35,2
29. Мехатроник	17	1,7	31,5
30. Специалист по холодильно-вентиляционной технике	16	1,6	29,6
31. Специалист по тестированию в области информационных технологий	14	1,4	25,9
32. Специалист по техническому контролю качества продукции	13	1,3	24,1



33. Техник по автоматизированным системам управления технологическими процессами	13	1,3	24,1
34. Косметолог	12	1,2	22,2
35. Мобильный робототехник	12	1,2	22,2
36. Специалист по обслуживанию телекоммуникаций	9	0,9	16,7
37. Сборщик электронных систем (специалист по электронным приборам и устройствам)	8	0,8	14,8
38. Техник-конструктор	8	0,8	14,8
39. Специалист по аддитивным технологиям	7	0,7	13,0
40. Техник по композитным материалам	7	0,7	13,0
41. Метролог	6	0,6	11,1
42. Техник-полиграфист	6	0,6	11,1
43. Специалист по производству и обслуживанию авиатехники	5	0,5	9,3
44. Техник по обслуживанию роботизированного производства	5	0,5	9,3
45. Технический писатель	5	0,5	9,3
46. Техник по биотехническим и медицинским аппаратам и системам	4	0,4	7,4
47. Оператор беспилотных летательных аппаратов	3	0,3	5,6
48. Специалист по неразрушающему контролю (дефектоскопист)	3	0,3	5,6
49. Техник авиационных двигателей	3	0,3	5,6
50. Оптик-механик	1	0,1	1,9
Всего ответов (множественный выбор)	1002	100,0	-

Удельный вес численности студентов, обучающихся по программам СПО, соответствующим топ-регион, в общей численности студентов, обучающихся по всем программам СПО в регионах (в 2020 году), составляло 38,0 % (среднее значение), что в 1,9 раза превышает среднее значение подобного показателя по топ-50 (20,4 %).

Удельный вес численности студентов, завершавших (завершивших) обучение по программам СПО, соответствующим топ-регион, в общей численности студентов, завершавших (завершивших) обучение по всем программам СПО в регионах (в 2020 году) составляет 34,6 % (среднее значение), что в 2,4 раза превышает среднее значение подобного показателя по топ-50 (14,4 %).

Доля ПОО, в которых осуществляется подготовка кадров по топ-регион, в общем количестве ПОО регионов (в 2020 году) в среднем составляла 74,9 %, что также превышает подобный показатель по топ-50 (64,4 %).

По мнению респондентов, основными направлениями использования топ-регион в системе профессионального образования являются: осуществление среднего профессионального образования по профессиям топ-регион (85,2 %), формирование контрольных цифр приема в профессиональные образовательные организации региона (83,3 %). Данные направления аналогичны основным направлениям использования топ-50. Значимую позицию занимает топ-регион в осуществлении профессионального обучения (74,1 %), в определении направлений развития системы профессионального образования региона (70,4 %). Использование топ-регион в качестве ориентира в определении направлений подготовки педагогических и управленческих кадров системы среднего профессионального образования осуществляется менее чем в 50 % субъектах Российской Федерации, также топ-регион редко используется в системе профессионального образования регионов при формировании сети профессиональных образовательных организаций (27,8 %) – результаты аналогичны соответствующим данным об использовании топ-50. Все направления использования топ-регион в системе профессионального образования субъектов Российской Федерации представлены в таблице 2.5.

Таблица 2.5 – Направления использования топ-регион в системе профессионального образования регионов

Наименование направления	Количество ответов	Доля ответов, %	Доля респондентов, %
Осуществление среднего профессионального образования по профессиям топ-регион	46	12,5	85,2
Осуществление профессионального обучения по профессиям топ-регион	40	10,9	74,1
Обучение граждан по заказу службы занятости населения по профессиям топ-регион	31	8,4	57,4

Определение стратегических направлений развития системы СПО региона	38	10,3	70,4
Формирование сети ПОО в регионе	15	4,1	27,7
Формирование контрольных цифр приема в ПОО региона	<b>45</b>	<b>12,2</b>	<b>83,3</b>
Актуализация образовательных программ СПО по профессиям топ-регион	34	9,2	63,0
Актуализация образовательных программ профессионального обучения по профессиям топ-регион	34	9,2	63,0
Определение профессий для проведения независимой оценки качества СПО региона по профессиям топ-регион	13	3,5	24,1
Определение направлений подготовки педагогических кадров системы СПО региона	22	6,0	40,7
Определение направлений подготовки управленческих кадров системы СПО региона	14	3,8	25,9
Обоснование необходимости обновления материально-технической базы ПОО региона	36	9,8	66,7
Другое	0	0,0	0,0
Всего ответов (множественный выбор)	368	100,0	-

Несмотря на то что мнения экспертов, представляющих организации работодателей и их объединения, учитываются незначительно, по данным респондентов, при актуализации топ-регион (38,9 %) также незначительно участие объединений работодателей (25,9 %), коллегиальных органов управления по вопросам кадровой политики, обеспечения занятости населения, развития системы среднего профессионального, высшего образования, социально-экономического, инвестиционного развития и др. в формировании, актуализации, согласовании топ-регион. Представители 30,0 % региональных органов исполнительной власти в сфере профессионального образования считают, что в регионе созданы механизмы актуализации топ-регион; 40,0 % респондентов ответили, что создание подобных механизмов в регионе не требуется. Следует отметить, что 30,0 % респондентов, представляющих систему профессионального образования регионов, считают необходимым создание механизмов актуализации топ-

регион, действующих на постоянной основе. Респондентами предложены механизмы:

- создание методики актуализации топ-регион;
- создание информационной платформы для проведения опросов, мониторинг развития стратегических направлений развития региона;
- внедрение кадрового стандарта промышленно-экономического роста;
- создание межотраслевых советов, комиссий;
- разработка порядка актуализации топ-регион;
- осуществление анализа рынка труда.

По результатам исследования сформулированы следующие позиции:

– топ-регион наряду с топ-50 является значимым для системы профессионального образования субъектов Российской Федерации при выделении наиболее востребованных, новых и перспективных профессий на рынке труда, требующих среднего профессионального образования, отвечающих общероссийским и региональным потребностям экономики в квалифицированных кадрах; выявлена потребность в систематическом обновлении и подробной детализации топ-регион;

– необходимо оказывать методическую помощь представителям органов исполнительной власти субъектов Российской Федерации в сфере профессионального образования при установлении соответствия профессий топ-50 перечням профессий, специальностей среднего профессионального образования, действующим профессиональным стандартам, а также наименованиям профессий рабочих и должностей служащих, используемых работодателями в системе социально-трудовых отношений и др.;

– необходимо организовать научно-методическое сопровождение представителей заинтересованных органов исполнительной власти субъектов Российской Федерации в разработке и реализации механизмов формирования, актуализации топ-регион, в том числе с учетом мнения экспертов, представляющих организации работодателей и их объединения, согласование топ-регион региональными коллегиальными органами управления по

вопросам кадровой политики, обеспечения занятости населения, развития системы среднего профессионального и высшего образования, социально-экономического, инвестиционного развития [21].

Представленные выше позиции, а также необходимость решения типичных задач и проблем, изложенных в первом разделе настоящей монографии, подтверждают актуальность разработки и апробации типовой методики мониторинга профессионально-квалификационной сферы и кадровых потребностей регионов – типовой методики мониторинга востребованных профессий рабочих и должностей.

Анализ практики определения и применения списков наиболее востребованных на рынке труда, новых и перспективных профессий (топ-50 и топ-регион) позволил сформулировать предложения, которые должны быть учтены при разработке типовой методики мониторинга:

- возможным практическим результатом применения типовой методики мониторинга может быть список востребованных на рынке труда, новых и перспективных профессий – топ-регион, в том числе в качестве предложений для актуализации ГИР «Справочник профессий»;

- при формировании топ-регион должен быть обеспечен учет стратегии и плана социально-экономического развития, государственных программ, инвестиционных проектов, а также иных документов, направленных на социально-экономическое развитие региона;

- необходимо предусмотреть обсуждение топ-регион, сформированного при реализации типовой методики мониторинга, отраслевыми экспертами;

- должно быть установлено соответствие топ-регион (профессий, входящих в топ-50) перечням профессий, специальностей среднего профессионального образования, профессиональным стандартам, а также наименованиям профессий рабочих и должностей служащих, используемых работодателями в системе социально-трудовых отношений и др.

### **3. Разработка проекта типовой методики мониторинга востребованных в субъекте Российской Федерации профессий**

Под мониторингом востребованных профессий в субъекте Российской Федерации в настоящем исследовании понимается регулярное исследование показателей востребованности профессий рабочих и должностей в организациях с применением методов анализа документов, массовых и экспертных опросов, статистических методов обработки и анализа данных (далее – мониторинг).

Объект мониторинга – организации и их обособленные подразделения / филиалы, осуществляющие экономическую деятельность на территории субъекта Российской Федерации (далее – организации).

Предмет мониторинга – востребованные профессии рабочих и должности в организациях.

Субъекты мониторинга – региональные органы исполнительной власти, а также уполномоченные ими организации, в компетенции которых реализация цели, постановка задач мониторинга, его проведение и подготовка аналитических материалов по результатам мониторинга. Субъекты мониторинга в своей деятельности используют инструментарий мониторинга – совокупность форм сбора информации и подготовки отчетности по результатам мониторинга.

Целью мониторинга является получение информации о востребованных профессиях рабочих и должностях в организациях.

Задачи мониторинга:

- осуществить сбор достоверной информации об объекте и предмете мониторинга по установленным показателям;
- произвести анализ полученной информации, подготовить аналитические, методические материалы по результатам мониторинга;
- предоставить в установленном порядке информацию о результатах мониторинга, о востребованных профессиях рабочих и должностях всем заинтересованным субъектам;

– подготовить предложения и рекомендации по вопросам потребностей в кадрах организаций, расположенных на территории субъекта Российской Федерации.

Для обеспечения целевой направленности мониторинга рекомендуются следующие принципы:

– принцип регулярности – установление периодичности мониторинговых действий;

– принцип интегративности – использование унифицированных форм отражения результатов мониторинга для интеграции их в общую информационную систему;

– принцип прогностичности – результаты мониторинга должны давать возможность прогнозировать тенденции изменения предмета мониторинга;

– принцип валидности – использование адекватных исследуемым объектам методов мониторинга и источников сбора данных;

– принцип информационной полноты – формирование системы показателей мониторинга, позволяющей создать полную объективную картину исследуемого предмета;

– принцип информационной достаточности – исключение избыточной информации, не имеющей прямого отношения к характеристике исследуемого объекта, концентрация мониторинга на наиболее значимых показателях изучаемого предмета [30].

В целях методического обеспечения проведения мониторинга на региональном уровне разработана типовая методика, включающая описание объекта, предмета, субъектов, цели и задач мониторинга, показателей, методов исследования и источников информации; порядок проведения мониторинга с описанием его этапов и функций субъектов мониторинга; описание процесса формирования выборочной совокупности (для проведения опроса); рекомендации по обработке, формированию выводов и применению результатов мониторинга (приложение Б).

Рекомендуемые методы исследования:

– анализ документов – метод, при котором текстовые и цифровые данные, содержащиеся в документах, используются в качестве источника информации при изучении процессов и явлений в целях решения задач мониторинга;

– массовый опрос – метод получения обширной информации об объекте исследования, мнений о предмете исследования, имеющихся у определенной совокупности респондентов;

– экспертный опрос – метод получения информации от респондентов, являющихся компетентными лицами (экспертами), имеющими глубокие знания о предмете и объекте мониторинга;

– статистические методы – совокупность взаимосвязанных приемов исследования массовых объектов и явлений с целью получения количественных характеристик и поиска общих закономерностей.

– иные методы – по решению субъектов мониторинга.

Рекомендуемые источники информации:

– сведения региональных органов исполнительной власти по отраслевой принадлежности о социально и экономически значимых организациях, в том числе входящих в список системообразующих организаций экономики субъекта Российской Федерации, организаций, планирующих реализацию и реализующих инвестиционные проекты на территории субъекта Российской Федерации;

– статистическая информация территориального органа Федеральной службы государственной статистики по субъекту Российской Федерации о крупных и средних организациях, малых организациях (без микропредприятий), расположенных на территории субъекта Российской Федерации;

– стратегия социально-экономического развития субъекта Российской Федерации и план мероприятий по ее реализации, ежегодный прогноз социально-экономического развития субъекта Российской Федерации;



– инвестиционная стратегия, план инвестиционного развития субъекта Российской Федерации, перечень инвестиционных и инфраструктурных проектов, реализуемых и планируемых к реализации на территории субъекта Российской Федерации;

– сведения респондентов, представляющих организации, о востребованных профессиях рабочих и должностях;

– оперативные данные службы занятости населения субъекта Российской Федерации о фактическом количестве вакансий на региональном рынке труда по востребованным профессиям рабочих и должностям;

– информация экспертов – работников организаций о содержании новых и уникальных, изменении содержания перспективных профессий рабочих и должностей;

– иные источники – по решению субъектов мониторинга.

Научно-методическое, информационно-аналитическое сопровождение мониторинга осуществляет федеральный оператор (в нашей работе им выступило ФГБУ «ВНИИ труда» Минтруда России).

Мониторинг проводится по наименованиям профессий рабочих и должностей, в том числе по наименованиям профессий рабочих и должностей, предложенных респондентами, с указанием диапазона разрядов/категорий/классов (при наличии), профессиональных стандартов (при наличии) по следующим показателям востребованности профессий рабочих и должностей:

- численность занятых и вакансии,
- изменения в содержании профессиональной деятельности,
- потребность в обучении и переподготовке,
- потребность в развитии компетенций,
- трудоустройство отдельных категорий работников,
- сотрудничество с образовательными организациями,
- востребованность по отдельным формам занятости работников.

Содержание и количество показателей мониторинга может дополняться, корректироваться по усмотрению федерального оператора и субъектов мониторинга.

Федеральный оператор при проведении мониторинга может выполнять следующие функции:

- координирует деятельность субъектов мониторинга в соответствии с настоящей методикой;

- осуществляет информационное сопровождение мониторинга и консультационную поддержку его субъектов;

- разрабатывает, согласовывает и представляет субъектам мониторинга показатели и соответствующий инструментарий мониторинга;

- обеспечивает программирование и размещение анкет на информационно-аналитической платформе проведения массовых опросов;

- создает личные кабинеты субъектов мониторинга, модерерирующих процесс заполнения анкет респондентами при проведении массовых опросов;

- администрирует информационно-аналитическую платформу проведения массовых опросов и личные кабинеты субъектов мониторинга – модераторов;

- производит агрегирование, выгрузку и представление субъектам мониторинга данных опроса;

- готовит информационные, аналитические, методические материалы на основе отчетов, представленных субъектами мониторинга по результатам мониторинга.

Субъектами мониторинга могут выполняться следующие функции:

- участие в обсуждении, корректировке и согласовании показателей, инструментария мониторинга, представленных федеральным оператором;

- запрос информации, необходимой для формирования выборочной совокупности организаций;

- анализ документов в целях корректировки и согласования выборочной совокупности;

- формирование выборочной совокупности организаций для проведения опросов;

- размещение информации о мониторинге на региональных информационных ресурсах и в средствах массовой информации;

- организация массовых и экспертных опросов, модерирование процесса заполнения анкет в личном кабинете субъекта мониторинга;

- анализ полученной информации, подготовка аналитического отчета, иных материалов по результатам мониторинга;

- разработка предложений и рекомендаций по результатам мониторинга.

Мониторинг рекомендуется проводить в три этапа.

В первый – организационный – этап мониторинга входят следующие мероприятия:

- подготовка и направление региональным органам исполнительной власти по отраслевой принадлежности писем – запросов сведений о социально и экономически значимых организациях, в том числе входящих в список системообразующих организаций экономики субъекта Российской Федерации, организаций, планирующих реализацию и реализующих инвестиционные проекты на территории субъекта Российской Федерации, для включения данных организаций в выборочную совокупность в целях проведения опроса;

- подготовка и направление территориальным органам Федеральной службы государственной статистики по субъекту Российской Федерации писем – запросов статистической информации о крупных и средних организациях, малых организациях, расположенных на территории субъекта Российской Федерации (при необходимости), для формирования выборочной совокупности организаций в целях проведения опроса;

- сбор и анализ нормативных правовых актов субъекта Российской Федерации, используемых для формировании выборочной совокупности организаций – стратегии социально-экономического развития и плана

мероприятий по ее реализации, ежегодного прогноза социально-экономического развития, инвестиционной стратегии, плана инвестиционного развития субъекта Российской Федерации, перечня инвестиционных и инфраструктурных проектов, реализуемых и планируемых к реализации на территории субъекта Российской Федерации (далее – документы развития);

- формирование проекта выборочной совокупности организаций для проведения опроса;

- обсуждение, корректировка, согласование с федеральным оператором показателей мониторинга, соответствующего инструментария мониторинга, апробация функционирования личного кабинета модератора и запрограммированной федеральным оператором анкеты, размещенной на информационно-аналитической платформе для проведения массовых опросов.

Второй – практический – этап мониторинга предполагает следующие мероприятия:

- обеспечение участия организаций в мониторинге, формирование плановой рассылки писем – приглашений к участию в массовом опросе с учетом предполагаемого процента отклика респондентов (рекомендуемое значение 15–20 %), размещение информации о проведении опроса на региональных общедоступных информационных ресурсах и в средствах массовой информации;

- оказание с помощью телефонных и электронных средств связи консультационной поддержки респондентам, модерирование процесса заполнения анкет респондентами в личном кабинете субъекта мониторинга на информационно-аналитической платформе федерального оператора;

- обработку и анализ представленных федеральным оператором данных по показателям мониторинга, полученных в результате массового опроса организации;

- сопоставление полученных данных по показателям мониторинга с анализом содержания документов развития и оперативными данными службы занятости населения субъекта Российской Федерации о фактическом

количестве вакансий на региональном рынке труда по востребованным профессиям рабочих и должностям;

- первичный анализ представленных федеральным оператором данных по показателям мониторинга, подготовку выводов по результатам опроса в разрезе показателей мониторинга, определение списка (списков) востребованных профессий рабочих и должностей;

- проведение экспертных опросов (фокус-группы, интервьюирование, заполнение опросного листа) для уточнения списка (списков) востребованных профессий рабочих и должностей, перспективных изменений в содержании деятельности работников, их основных функций, видов выполняемых работ по перспективным и новым профессиям рабочих и должностям, а также массовым, ключевым, дефицитным (при необходимости).

Третий – аналитический – этап мониторинга включает следующие мероприятия:

- подготовку итогового аналитического отчета на основе первичного анализа и выводов по результатам массового опроса в разрезе показателей мониторинга, а также по результатам экспертного опроса для уточнения списка (списков) востребованных профессий рабочих и должностей, перспективных изменений в содержании деятельности работников организации, их основных функций, видов выполняемых работ по перспективным и новым профессиям рабочих и должностям, а также массовым, ключевым, дефицитным (далее – итоговый аналитический отчет);

- представление итогового аналитического отчета и уточненного списка (списков) востребованных профессий рабочих и должностей региональным объединениям работодателей и органам исполнительной власти по отраслевой принадлежности для согласования и сбора предложений, рекомендаций;

- направление согласованных итогового аналитического отчета, списка (списков) востребованных профессий рабочих и должностей, подготовленных предложений и рекомендаций в региональные коллегиальные совещательные органы управления, определяющие направления развития кадровой политики

субъекта Российской Федерации, для рассмотрения, принятия соответствующих управленческих решений;

– информирование всех заинтересованных субъектов о содержании итогового аналитического отчета и списка (списков) востребованных профессий рабочих и должностей, а также подготовленных аналитических, методических материалов, предложений и рекомендаций, принятии и исполнении соответствующих управленческих решений.

Как отмечалось выше, один из основных методов мониторинга – массовый социологический опрос. Поэтому задача формирования репрезентативной выборки исследования становится ключевой задачей мониторинга.

При формировании выборочной совокупности учитываются организации и их обособленные подразделения / филиалы, осуществляющие экономическую деятельность, относящуюся к разделам Общероссийского классификатора видов экономической деятельности ОК 029-2014 (КДЕС ред. 2) (далее – ОКВЭД), независимо от формы собственности, расположенные на территории субъекта Российской Федерации.

Основой выборки является состав генеральной совокупности, из которого исключены ликвидированные организации; организации, находящиеся в стадии конкурсного производства; организации, показавшие в отчетности нулевую численность работников за последний год деятельности перед проведением исследования. При наличии исчерпывающего перечня организаций региона для построения выборочной совокупности предлагается использовать метод стратифицированной (расслоенной) выборки с бесповторным случайным отбором единиц исследования в слоях. При его отсутствии для построения выборочной совокупности в рамках исследования востребованных профессий рабочих и должностей целесообразно использовать квотную выборку.

Для отбора организаций предлагается комбинированный метод исследования: сочетание сплошного исследования с выборочным. Сплошь

исследуются организации с наибольшей среднесписочной численностью работников; социально и экономически значимые организации, в том числе входящие в список системообразующих организаций экономики субъекта Российской Федерации; организации, планирующие реализацию и реализующие инвестиционные проекты на территории субъекта Российской Федерации.

Формирование выборочной совокупности включает следующие этапы:

- определение размера (общего объема) выборочной совокупности;
- выбор признаков (слов/квот) и получение статистических данных о численности каждой квотной группы в генеральной совокупности;
- распределение подлежащих опросу организаций по признакам (слоям/квотам).

Объем стратифицированной (расслоенной) выборки организаций определяется расчетным путем. Для определения общего объема квотной выборки не существует строгих математических формул. При массовых опросах, для которых объем генеральной совокупности превышает 5000 организаций, рекомендуемый объем выборочной совокупности определяется следующим образом: 10 % размера генеральной совокупности, но не более 2000–2500 респондентов. Минимально допустимый объем – 300 организаций.

Для построения выборочной совокупности основным идентификационным признаком (слоем/квотой), по которому выборочная совокупность должна соответствовать характеристике генеральной совокупности, служит вид (класс, раздел) экономической деятельности организации (21 слой/квота – по разделам ОКВЭД 2 при наличии в субъекте Российской Федерации организаций соответствующего вида экономической деятельности). При необходимости виды (классы, разделы) экономической деятельности организации могут быть агрегированы или разукрупнены в иные группы.

В качестве второго идентификационного признака (слоя/квоты) выборочной совокупности целесообразно использовать тип организации по

среднесписочной численности работников за предшествующий календарный год. Одновременное применение обоих признаков (слоев/квот) позволит повысить репрезентативность исследуемой выборки и уточнить потребности организаций отдельных видов экономической деятельности по востребованным профессиям рабочих и должностям.

Основными источниками информации о распределении идентификационных признаков (слоев/квот) при построения выборочной совокупности являются:

- данные Росстата и его территориальных органов, статистические сборники, справочники, ежегодники;

- единая межведомственная информационно-статистическая система (ЕМИСС);

- сайты региональных органов исполнительной власти;

- официальные интернет-порталы правовой информации;

- региональные базы данных, инвестиционные витрины и сайты корпораций;

- документы социально-экономического развития, в том числе перечни системообразующих предприятий, стратегия социально-экономического развития и план мероприятий по ее реализации, ежегодный прогноз социально-экономического развития, инвестиционная стратегия, план инвестиционного развития, перечень инвестиционных и инфраструктурных проектов, реализуемых и планируемых к реализации на территории;

- результаты исследований по смежной тематике;

- запросы в региональные органы исполнительной власти по отраслевой принадлежности о социально и экономически значимых организациях, в том числе входящих в список системообразующих организаций экономики субъекта Российской Федерации, организаций, планирующих реализацию и реализующих инвестиционные проекты на территории субъекта Российской Федерации.



Распределение объема выборки организаций по признакам проводится расчетным путем. Формирование выборочной совокупности организаций проводится по видам экономической деятельности в соответствии разделами ОКВЭД 2 исходя из установленного объема выборки для каждого типа организаций. Поскольку официальные статистические данные о количестве организаций и их распределении по идентификационным признакам (слоям/квотам) формируются по данным официальной государственной регистрации организаций, то распределение объема выборки организаций по признакам (слоям/квотам) может быть скорректировано на основе дополнительных источников информации.

Отбор единиц исследования (организаций) в случае использования стратифицированной (расслоенной) выборки осуществляется на основе сочетания сплошного обследования и случайного бесповторного отбора. Из совокупности организаций сплошь обследуются организации с наибольшей среднесписочной численностью работников; социально и экономически значимые организации, в том числе входящие в список системообразующих организаций экономики субъекта Российской Федерации; организации, планирующие реализацию и реализующие инвестиционные проекты на территории субъекта Российской Федерации. Из оставшихся единиц исследования посредством случайного бесповторного отбора формируется список организаций до установленного объема выборки для данного типа организаций по разделам ОКВЭД 2.

Отбор организаций при квотной выборочной совокупности также осуществляется комбинированным способом: посредством сочетания сплошного обследования и стихийного отбора. Сплошь обследуются организации с наибольшей среднесписочной численностью работников; социально и экономически значимые организации, в том числе входящие в список системообразующих организаций экономики субъекта Российской Федерации; организации, планирующие реализацию и реализующие инвестиционные проекты на территории субъекта Российской Федерации.

Обеспечение участия иных организаций для достижения необходимого объема выборочной совокупности осуществляется посредством формирования списков респондентов и плановой рассылки информационных писем, писем – приглашений к участию в массовом опросе с учетом предполагаемого процента отклика респондентов (рекомендуемое значение – 10–15 %), а также путем размещения информации о проведении опроса на региональных общедоступных информационных ресурсах, в средствах массовой информации и др.

Список организаций рекомендуется составлять по следующим параметрам:

- наименование организации,
- ИНН организации,
- основной вид экономической деятельности (по ОКВЭД 2),
- среднесписочная численность работников,
- месторасположение организации,
- e-mail организации,
- контакты (ФИО, телефон) приемной,
- контакты (ФИО, телефон) службы управления персоналом.

Формулы расчетов выборочной совокупности, примеры источников информации для формирования списка единиц исследования (организаций), рекомендуемые проект письма – запроса в региональные органы исполнительной власти о социально и экономически значимых организациях, в том числе входящих в список системообразующих организаций экономики субъекта Российской Федерации, организаций, планирующих реализацию и реализующих инвестиционные проекты на территории субъекта Российской Федерации и др. представлены в приложении Б настоящей монографии.

По результатам сбора данных выборочная совокупность подвергается стандартным процедурам обеспечения контроля качества и выбраковки анкет, проводится сравнение параметров генеральной и выборочной совокупностей, выявление степени их расхождения, обнаружение причин отклонения,

разработка способов устранения обнаруженных несоответствий и их реализация.

Первичная обработка данных включает:

- обработку резко выделяющихся и пропущенных ответов, логический контроль ответов;
- выявление смещения выборочной совокупности по отношению к генеральной совокупности;
- изменение выборочной совокупности (формирование повторной выборки / выборки большего размера);
- корректировку распределения признаков (квот) выборочной совокупности, в том числе с помощью взвешивания данных, то есть присвоения весового коэффициента, отображающего значимость ответов по сравнению с другими ответами респондентов;
- внесение изменений в наименования профессий рабочих / должностей служащих для формирования единообразного списка;
- формирование кодов и бланка кодировки для открытых и полукоткрытых вопросов.

Подробная информация об этапах первичной обработки данных представлена в приложении Б.

После достижения соответствия между объемом и структурой плановой и фактической (после контроля качества и выбраковки анкет) выборок дальнейшая обработка массива данных должна включать:

- построение линейных частотных распределений в абсолютных и относительных величинах по всем вопросам анкеты;
- построение таблиц сопряженности в абсолютных и относительных величинах по каждой группе респондентов;
- проведение необходимых межгрупповых сравнений;
- обобщение содержания открытых вопросов каждой анкеты (группировка однотипных вариантов ответа по смысловым категориям).

Результаты исследования представляются в форме аналитического отчета, который должен содержать:

- сведения о выборочной совокупности и оценку репрезентативности полученных результатов;

- статистическую информацию в виде описания линейного частотного распределения вопросов каждой анкеты в целом и в разрезе по группам респондентов; графического представления данных в целом и в разрезе по группам респондентов; таблицы сопряженности содержательных вопросов каждой анкеты по всем группам респондентов;

- сводную информацию о фактическом уровне востребованности профессий рабочих и должностей в регионе по показателям:

- по численности и вакансиям,

- по изменениям в содержании профессиональной деятельности,

- по потребности в обучении и переподготовке,

- по потребности в развитии компетенций,

- по трудоустройству отдельных категорий работников,

- по сотрудничеству с образовательными организациями,

- по отдельным формам занятости работников;

- оценку достоверности результатов исследования;

- анализ полученных результатов с точки зрения достижения поставленных задач, оценку организационной схемы исследования, возникших трудностей и ошибок, рекомендации по дальнейшему проведению исследований;

- приложения к аналитическому отчету с таблицами линейного частотного распределения вопросов каждой анкеты по типу респондентов;

- электронные базы данных в форматах SPSS или MS Excel, содержащие итоговый массив заполненных электронных анкет.

По результатам мониторинга востребованных профессий рабочих и должностей в регионах субъектами мониторинга формируются два проекта

списка востребованных профессий рабочих и должностей. Первый проект списка включает профессии рабочих и должности, требующие наличия профессионального образования (таблица 3.1). Данный проект списка оформляется в соответствии с параметрами описаний профессий, представленных в ГИР «Справочник профессий»:

- наименование профессии рабочего / должности;
- код, наименование по ОКПДТР (при наличии);
- наименование профессионального стандарта;
- наименование области профессиональной деятельности;
- ФГОС – коды, наименование;
- наличие в топ-50 / топ-регион;
- наименование компетенции Ворлдскиллс (при наличии);
- наименование квалификации рабочего / должности служащего;
- наименование квалификации в системе НОК;
- количество вакансий.

Второй проект списка включает профессии рабочих и должности, не требующие наличия профессионального образования (таблица 3.2).

Сформированные субъектами мониторинга списки наиболее востребованных на региональном рынке профессий рабочих и должностей могут использоваться для реализации мероприятий по развитию системы среднего профессионального образования (улучшения материально-технической базы, формирования образовательной сети, актуализации профессиональных образовательных программ, проведения профориентационной работы); для определения региональных ориентиров формирования контрольных цифр приема, мероприятий по обучению различных категорий граждан, заданий учредителя для ПОО по программам профессионального обучения, дополнительного профессионального образования, в том числе на опережающую профессиональную подготовку.

На основании представленных субъектами мониторинга региональных проектов списков профессий рабочих и должностей федеральным оператором

подготавливаются предложения для актуализации ГИР «Справочник профессий» в виде объединенного списка наименований профессий рабочих и должностей (за исключением повторов). Сформированный федеральным оператором по параметрам ГИР «Справочник профессий» объединенный список востребованных на региональных рынках труда профессий рабочих и должностей может быть использован при работе с советами по профессиональным квалификациям в рамках областей профессиональной деятельности.

Содержание типовой методики мониторинга представлялось на следующих мероприятиях:

– межрегиональное совещание «Реализация проекта по апробации типовой методики мониторинга востребованных профессий рабочих и должностей в субъектах Российской Федерации», 28 апреля 2021 г., видеозапись доступна по ссылке <https://disk.yandex.ru/i/18aoZF-IhXh5AQ>, сообщение о мероприятии на сайте ФГБУ «ВНИИ труда» Минтруда России – <https://vcot.info/news/sovesanie-po-aprobacii-tipovoj-metodiki-monitoringa-vostrebovannyh-professij-v-regionah>;

– федеральная проектно-аналитическая сессия по достижению целевых показателей центров опережающей профессиональной подготовки субъектов Российской Федерации (ЦОПП), 15 ноября 2021 г., сообщение на сайте ФГБОУ ДПО «Институт развития профессионального образования» Минпросвещения России – <https://firpo.ru/copp-sessions-series/#content-5>.

Таблица 3.1 – Проект списка востребованных профессий рабочих и должностей, требующих наличия профессионального образования

Профессия работы/ должность*	Наименование по ОКДТР (при наличии)	Профстандарт (при наличии)	ОПД**	ФГОС ВО, СПО, коды, наименование (при наличии)	Наличие в топ-50	Наличие в топ- регион	Справочная информация		Число вакансий- сиф-**, тыс.	
							Примеры квалификаций в составе профессии	Компетенция Ворлдскиллс (при наличии)		
										квалификация в системе образования-***
ВЫСШЕЕ ОБРАЗОВАНИЕ-*****										
СРЕДНЕЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЕ ОБРАЗОВАНИЕ										
1. Автомеханик (Пример)	Слесарь по ремонту автомобилей	Специалист по мехатронным системам автомобилей	Автомобильно- быстро- сине	23.01.17 23.01.03	+	+	Автомехатроник по ремонту автотранспортных средств (АТС) (5-й уровень квалификации) Мастер по ремонтно- автотранспортных средств (АТС) на техническое обслуживание, ремонт и слэче АТС потребителю (5-й уровень квалификации)	Слесарь по ремонту автомобилей Водитель автомобилей Оператор заправочных станций	Ремонт и обслуживание автомобилей Водитель грузовых Окрайка автомобилей	0,51
ПРОФЕССИОНАЛЬНОЕ ОБУЧЕНИЕ										
ДОПОЛНИТЕЛЬНОЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЕ ОБРАЗОВАНИЕ										

\* Возможно использовать обобщенное наименование профессии рабочего и должности.

\*\* ОПД – область профессиональной деятельности в соответствии с приказом Минтруда России от 29.09.2014 № 667/н «О реестре профессиональных стандартов (перечне видов профессиональной деятельности)».

\*\*\* Показатель спроса на профессию – количество вакансий по профессии (разного уровня квалификации) округленно.

\*\*\*\* НОК – независимая оценка квалификаций, профессиональные квалификации системы НОК <https://nok-park.ru/pk/list/>.

\*\*\*\*\* В соответствии с приказами Минобрнауки России от 12.09.2013 № 1061 «Об утверждении перечней специальностей и направлений подготовки высшего образования», от 29.10.2013 № 1199 «Об утверждении перечней профессий и специальностей среднего профессионального образования», от 02.07.2013 № 513 «Об утверждении Перечня профессий рабочих, должностей служащих, по которым осуществляется профессиональное обучение».

\*\*\*\*\* Разделение списка на уровни и подвиды образования носит рекомендательный характер, возможно внести в таблицу дополнительный столбец «Уровни, подвиды образования», в котором указать уровень, подвид образования.

Таблица 3.2 – Проект списка востребованных профессий рабочих и должностей, не требующих наличия профессионального образования

	<b>Профессия рабочего/ должность</b>	<b>Профессия рабочего/ должность</b>
1. ...		... ..
2. ...		... ..
3. ...		... ..
... ..		N. ...



Детализированная информация о востребованных профессиях рабочих и должностях в организациях может быть использована на региональном уровне по следующим направлениям:

- определение списка (списков) востребованных профессий, включая новые и перспективные, на региональном рынке труда для актуализации реализуемых на территории региона основных профессиональных образовательных программ, программ профессионального обучения, дополнительного профессионального образования и проведения профориентационной работы;

- определение ориентиров для формирования контрольных цифр приема по образовательным программам среднего профессионального образования; определение мероприятий по обучению различных категорий граждан в рамках реализации региональных проектов, направленных на исполнение мероприятий федеральных проектов, входящих в соответствующие национальные проекты Российской Федерации;

- формирование заданий учредителя образовательным организациям на предоставление услуг по программам профессиональной подготовки, профессионального обучения и дополнительного профессионального образования, в том числе на опережающую профессиональную подготовку;

- разработка мероприятий, входящих в планы (дорожные карты) реализации приоритетных направлений экономического развития, стратегии пространственного развития, улучшения инвестиционного климата, обеспечения промышленного роста, повышения производительности труда, развития инновационной экономики;

- удовлетворение потребности в кадрах социально и экономически значимых организаций, в том числе входящих в список системообразующих организаций экономики субъекта Российской Федерации; организаций, планирующих реализацию и реализующих инвестиционные проекты на территории субъекта Российской Федерации.

Сформированный региональный список (списки) востребованных профессий рабочих и должностей, информационные, аналитические материалы о перспективных изменениях в содержании деятельности работников организаций, их основных функций, видов выполняемых работ по перспективным и новым, а также массовым, ключевым и дефицитным профессиям рабочих и должностям позволит использовать результаты мониторинга на федеральном уровне по следующим направлениям:

- актуализация, дополнение содержания ГИР «Справочник профессий», формирование федерального списка наиболее востребованных на рынке труда, новых и перспективных профессий, требующих среднего профессионального образования;

- формирование предложений для заинтересованных субъектов по разработке, актуализации профессиональных стандартов и федеральных государственных образовательных стандартов среднего профессионального образования и высшего образования, примерных основных образовательных программ;

- подготовка предложений по актуализации, дополнению перечня профессий и специальностей среднего профессионального образования, перечня специальностей и направлений подготовки высшего образования, перечня профессий рабочих, должностей служащих, по которым осуществляется профессиональное обучение.

#### **4. Инструментарий мониторинга востребованных в субъекте Российской Федерации профессий**

В соответствии с проектом типовой методики мониторинга (приложение Б) одним из основных методических инструментов является анкета для массового опроса работодателей регионов. При помощи данного инструмента субъекты мониторинга – региональные органы исполнительной власти, а также уполномоченные ими организации получают от представителей организаций и их обособленных подразделений / филиалов, осуществляющих экономическую деятельность на территории субъекта Российской Федерации, информацию о востребованных профессиях рабочих и должностях.

Мониторинг целесообразно проводить по наименованиям профессий рабочих и должностей, в том числе по наименованиям профессий рабочих и должностей, предложенных респондентами, с указанием диапазона разрядов (категорий, классов) (при наличии), профессиональных стандартов (при наличии) по выделенным показателям востребованности профессий рабочих и должностей:

- по численности и вакансиям,
- по изменениям в содержании профессиональной деятельности,
- по потребности в обучении и переподготовке,
- по потребности в развитии компетенций,
- по трудоустройству отдельных категорий работников,
- по сотрудничеству с образовательными организациями,
- по отдельным формам занятости работников.

На основании данного перечня подготовлен проект структуры и содержания вопросов анкеты (таблица 4.1) для апробации в 13 регионах Российской Федерации.

Таблица 4.1 – Проект структуры и содержания вопросов анкеты «Определение востребованных профессиональных рабочих и должностей в субъекте Российской Федерации»

Формулировка вопроса	Основание для формулировки вопроса / краткое содержание ответов на выбор	Назначение вопроса
1.*УКАЖИТЕ ИНН ОРГАНИЗАЦИИ	РАЗДЕЛ I. СВЕДЕНИЯ ОБ ОРГАНИЗАЦИИ Приказ ФНС России от 29.06.2012 № ММВ-7-6/435@ «Об утверждении Порядка и условий присвоения, применения, а также изменения идентификационного номера налогоплательщика» (зарегистрирован Минюстом России 14.08.2012 № 25183), раздел III. Порядок и условия присвоения организациям ИНН и КПП в налоговом органе	Коды ИНН И КПП необходимы для автоматического заполнения вопросов 3–6 в помощь респондентам
2.*УКАЖИТЕ КПП ОРГАНИЗАЦИИ		
3.*НАИМЕНОВАНИЕ ОРГАНИЗАЦИИ	Федеральный закон «О государственной регистрации юридических лиц и индивидуальных предпринимателей» от 08.08.2001 № 129-ФЗ (последняя редакция)	Вопросы даны для организации и контроля участия в анкетировании респондентов – представителей работодателей субъекта Российской Федерации в соответствии с признаками, параметрами сформированной выборочной совокупности. Обеспечивается достоверность результатов исследования
4.*В КАКОМ СУБЪЕКТЕ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ НАХОДИТСЯ ОРГАНИЗАЦИЯ?		
5.*УКАЖИТЕ ФОРМУ СОБСТВЕННОСТИ ОРГАНИЗАЦИИ	Постановление Госстандарта России от 30.03.1999 № 97 (ред. 16.10.2012) «О принятии и введении в действие общероссийских классификаторов» (вместе с ОК 027–99 Общероссийский классификатор форм собственности) (дата введения 01.01.2000)	
6.*КАКОЙ СФЕРЕ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ОТНОСИТСЯ ОРГАНИЗАЦИЯ? УКАЖИТЕ ОСНОВНОЙ КОД ПО ОКВЭД 2	ОК 029–2014 (КДЕС Ред. 2). Общероссийский классификатор видов экономической деятельности» (утв. приказом Росстандарта от 31.01.2014 № 14-ст) (ред. 23.09.2020)	
7.*УКАЖИТЕ ЧИСЛЕННОСТЬ РАБОТНИКОВ ОРГАНИЗАЦИИ НА ТЕКУЩИЙ МОМЕНТ	Федеральный закон от 24.07.2007 № 209-ФЗ (ред. 30.12.2020) «О развитии малого и среднего предпринимательства в Российской Федерации» (с изм. и доп., вступ. в силу с 01.01.2021), Статья 4.	

Формулировка вопроса	Основание для формулировки вопроса / краткое содержание ответов на выбор	Назначение вопроса
<p>Категории субъектов малого и среднего предпринимательства</p>	<p>Категории субъектов малого и среднего предпринимательства</p>	
<p><b>РАЗДЕЛ II. ВОСТРЕБОВАННОСТЬ ПРОФЕССИЙ ПО ЧИСЛЕННОСТИ И ВАКАНСИЯМ</b></p> <p>8.*УКАЖИТЕ ПРОФЕССИИ РАБОЧИХ И ДОЛЖНОСТИ, НА КОТОРЫХ ЗАНЯТО НАИБОЛЬШЕЕ КОЛИЧЕСТВО РАБОТНИКОВ ОРГАНИЗАЦИИ (НЕ БОЛЕЕ 15 НАИМЕНОВАНИЙ)</p>	<p>Респонденты указывают наименование массовой востребованной профессии рабочего / должности из предложенного перечня, при отсутствии необходимого наименования вводят свой вариант, не более 15 наименований. Далее для каждого введенного наименования указывается (при наличии) соответствующий диапазон разрядов (категорий, классов), профессиональный стандарт (при наличии, перечень предлагается), а также численность работников (по штатному расписанию)</p>	<p>Выявляются массовые профессии/должности среди востребованных выявляются указанные востребованные массовые профессии.</p> <p>Определяются ориентиры для формирования КЦП, подготовки незанятых, организации взаимодействия работодателей с образовательными организациями</p>
<p>9.*ОТМЕТЬТЕ, КАКИЕ ИЗ ПРИВЕДЕННЫХ НИЖЕ УТВЕРЖДЕНИЙ ХАРАКТЕРНЫ ДЛЯ ОРГАНИЗАЦИИ</p>	<p>Респондентами отмечаются ответы «да» или «нет» на предложенные утверждения о том, что в организации:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– имеются открытые вакансии по отдельным профессиям/должностям</li> <li>– ожидается увеличение численности работников по отдельным профессиям/должностям</li> <li>– ожидается уменьшение численности работников по отдельным профессиям/должностям</li> <li>– имеются отдельные профессии/должности, которые исчезнут в ближайшие 1–3 года</li> </ul> <p><i>Ответы на вопросы 10 и 11 даются только в случае выбора варианта «да» в соответствующей строке вопроса 9</i></p>	<p>Данный вопрос-фильтр позволяет дифференцировать респондентов и сократить количество вопросов для них в зависимости от выбранной ими ситуации, которая представлена в предложенных утверждениях.</p> <p>Выявляются работодатели региона, у которых имеются вакансии, ожидается увеличение, уменьшение численности работников по отдельным профессиям</p>
<p>10. УКАЖИТЕ ПРОФЕССИИ РАБОЧИХ И ДОЛЖНОСТИ, ПО КОТОРЫМ ОТКРЫТО НАИБОЛЬШЕЕ</p>	<p>Респонденты указывают наименование востребованной по наибольшему количеству вакансий профессии рабочего / должности из предложенного</p>	<p>Выявляются востребованные профессии/должности по наибольшему количеству имеющихся вакансий, и</p>

<b>Формулировка вопроса</b>	<b>Основание для формулировки вопроса / краткое содержание ответов на выбор</b>	<b>Назначение вопроса</b>
КОЛИЧЕСТВО ВАКАНСИЙ В ОРГАНИЗАЦИИ (НЕ БОЛЕЕ 15 НАИМЕНОВАНИЙ)	<p>перечня, при отсутствии необходимого наименования вводят свой вариант, ограничение ввода – до 15 наименований. Далее для каждого введенного наименования указывается (при наличии) соответствующий диапазон разрядов (категорий, классов), профессиональный стандарт (при наличии, перечень предлагается), а также численность вакансий (в соответствии со штатным расписанием)</p> <p>Респонденты указывают наименование востребованной по изменениям численности профессии рабочего / должности из предложенного перечня, при отсутствии необходимого наименования вводят свой вариант, ограничение ввода – до 15 наименований. Далее для каждого введенного наименования указывается (при наличии) соответствующий диапазон разрядов (категорий, классов), профессиональный стандарт (при наличии, перечень предлагается), а также ожидаемые изменения численности: исчезнет, уменьшится, увеличится</p>	<p>выявляются организации, в штате которых есть указанные профессии/должности. Определяются ориентиры для формирования КЦП, заказа на профобучение, ДПО – ускоренную подготовку кадров, трудоустройство выпускников, незанятых и др.</p> <p>Выявляются востребованные профессии/должности по изменению численности: какие профессии исчезнут, по каким профессиям уменьшится количество работников в штате, по каким – увеличится. Определяются ориентиры для установления баланса спроса и предложения на подготовку кадров</p>
11. УКАЖИТЕ ПРОФЕССИИ РАБОЧИХ И ДОЛЖНОСТИ, ПО КОТОРЫМ ОЖИДАЕТСЯ ИЗМЕНЕНИЕ ЧИСЛЕННОСТИ РАБОТНИКОВ В БЛИЖАЙШИЕ 1–3 ГОДА (НЕ БОЛЕЕ 15 НАИМЕНОВАНИЙ)	<p>Респонденты указывают наименование востребованной по изменениям численности профессии рабочего / должности из предложенного перечня, при отсутствии необходимого наименования вводят свой вариант, ограничение ввода – до 15 наименований. Далее для каждого введенного наименования указывается (при наличии) соответствующий диапазон разрядов (категорий, классов), профессиональный стандарт (при наличии, перечень предлагается), а также ожидаемые изменения численности: исчезнет, уменьшится, увеличится</p>	
<b>РАЗДЕЛ III. ВОСТРЕБОВАННОСТЬ ПРОФЕССИЙ ПО ИЗМЕНЕНИЯМ В СОДЕРЖАНИИ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ</b>		
12. *КАКИЕ ПРОФЕССИИ РАБОЧИХ И ДОЛЖНОСТИ БУДУТ ИМЕТЬ КЛЮЧЕВОЕ ЗНАЧЕНИЕ ДЛЯ ПРОИЗВОДСТВЕННЫХ ПРОЦЕССОВ ОРГАНИЗАЦИИ В БЛИЖАЙШИЕ 1–3 ГОДА (УКАЖИТЕ НЕ БОЛЕЕ 15 НАИМЕНОВАНИЙ)?	<p>Респонденты указывают наименование востребованной ключевой (не массовой!) профессии рабочего / должности из предложенного перечня, при отсутствии необходимого наименования вводят свой вариант, ограничение ввода – до 15 наименований. Далее для каждого введенного наименования указывается (при наличии) соответствующий диапазон разрядов (категорий, классов), профессиональный</p>	<p>Выявляются ключевые (не массовые!) востребованные профессии/должности и выявляются организации, в штате которых есть указанные востребованные ключевые профессии. Определяются ориентиры для формирования КЦП по ключевым (не массовым) профессиям, информация</p>

Формулировка вопроса	Основание для формулировки вопроса / краткое содержание ответов на выбор	Назначение вопроса
<p>13.*ОЖИДАЮТСЯ ЛИ ИЗМЕНЕНИЯ В СОДЕРЖАНИИ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ РАБОТНИКОВ ОРГАНИЗАЦИИ?</p>	<p>стандарт (при наличии, перечень предлагается), а также численность работников (по штатному расписанию)</p> <p>Респондентами осуществляется выбор одного варианта ответа:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>○ существенные изменения</li> <li>○ несущественные изменения</li> <li>○ не будет изменений</li> </ul> <p><i>Ответ на вопрос 14 заполняется только в случае выбора в вопросе 13 варианта ответа «Существенные изменения», «Несущественные изменения»</i></p>	<p>может быть полезна для организации сетевой формы реализации образовательных программ как внутри региона, так и за его пределами</p> <p>Данный вопрос-фильтр позволяет дифференцировать респондентов и сократить количество вопросов для них в зависимости от выбранной ими ситуации, которая представлена в предложенных вариантах ответа. Выявляются работодатели региона, которые ожидают изменения в содержании деятельности работников</p>
<p>14. УКАЖИТЕ ПРОФЕССИИ РАБОЧИХ И ДОЛЖНОСТИ, ПО КОТОРЫМ ОЖИДАЮТСЯ ИЗМЕНЕНИЯ В СОДЕРЖАНИИ РАБОТ В БЛИЖАЙШИЕ 1–3 ГОДА (НЕ БОЛЕЕ 15 НАИМЕНОВАНИЙ)</p>	<p>Респонденты указывают наименование востребованной профессии рабочего / должности из предложенного перечня, при отсутствии необходимого наименования вводят свой вариант, до 15 наименований. Далее для каждого введенного наименования указывается (при наличии) соответствующий диапазон разрядов (категорий, классов), профессиональный стандарт (при наличии, перечень предлагается), а также основные причины изменений не более двух из предложенных вариантов ответа</p>	<p>Выявляются профессии с изменениями в содержании деятельности с указанием не более трех причин: изменение организации труда, внедрение новых технологий, освоение новых видов продукции / услуг, изменение формы занятости по профессии рабочего / должности и др. Ответы на данный вопрос могут быть использованы для актуализации содержания образовательных программ, для подготовки материалов к экспертному обсуждению с работодателями появления перспективных, новых профессий</p>
<p>РАЗДЕЛ IV. ВОСТРЕБОВАННОСТЬ ПРОФЕССИЙ ПО ПОТРЕБНОСТИ В ОБУЧЕНИИ И ПЕРЕПОДГОТОВКЕ</p> <p>15.*СУЩЕСТВУЕТ ЛИ У ОРГАНИЗАЦИИ ПОТРЕБНОСТЬ В</p>	<p>Респондентами осуществляется выбор одного варианта ответа:</p>	<p>Данный вопрос-фильтр позволяет дифференцировать респондентов и</p>

Формулировка вопроса	Основание для формулировки вопроса / краткое содержание ответов на выбор	Назначение вопроса
<p>ОБУЧЕНИИ И (ИЛИ) ПЕРЕПОДГОТОВКЕ РАБОТНИКОВ ДЛЯ ОБЕСПЕЧЕНИЯ НЕОБХОДИМОГО УРОВНЯ ВЫПОЛНЕНИЯ ИМИ ДОЛЖНОСТНЫХ ОБЯЗАННОСТЕЙ?</p>	<p>о да о нет</p> <p><i>Ответ на вопрос 16. указывается только в случае выбора в вопросе 15 варианта «да»</i></p>	<p>сократить количество вопросов для них в зависимости от выбранной ими ситуации, которая представлена в предложенных вариантах ответа. Выявляются работодатели региона, у которых имеется потребность в обучении и (или) переподготовке работников</p>
<p>16. УКАЖИТЕ ПРОФЕССИИ РАБОЧИХ И ДОЛЖНОСТИ, ПО КОТОРЫМ У ОРГАНИЗАЦИИ ЕСТЬ НАИБОЛЬШАЯ ПОТРЕБНОСТЬ В ОБУЧЕНИИ И (ИЛИ) ПЕРЕПОДГОТОВКЕ РАБОТНИКОВ (НЕ БОЛЕЕ 15 НАИМЕНОВАНИЙ)</p>	<p>Респонденты указывают наименование востребованной по потребности в обучении профессии рабочего / должности из предложенного перечня, при отсутствии необходимого наименования вводят свой вариант, ограничение ввода – до 15 наименований. Далее для каждого введенного наименования указывается (при наличии) соответствующий диапазон разрядов (категорий, классов), профессиональный стандарт (при наличии, перечень предлагается), численность работников, которых необходимо обучить. Также респонденты указывают один или несколько уровней и подвидов образования, которые необходимо получить работникам по указанной ими профессии рабочего / должности.</p> <p>Для разработки содержания ответов использовались: 1. Федеральный закон «Об образовании в Российской Федерации» от 29.12.2012 № 273-ФЗ; профессиональное образование (глава 8), профессиональное обучение (глава 9), дополнительное профессиональное образование (статья 76)</p>	<p>Выявляются востребованные профессии, по которым есть потребность в обучении, и соответствующие им уровни и подвиды образования: профессиональное обучение; среднее профессиональное образование; высшее образование; повышение квалификации (ДПО); профессиональная переподготовка (ДПО). Выявляются работодатели, у которых имеется потребность в обучении работников. Определяются ориентиры для сокращения сроков подготовки кадров в зависимости от необходимого для работодателей уровня и подвода образования; ориентиры для формирования заказа на подготовку кадров, в том числе на профобучение, ДПО как за счет средств бюджета для некоторых категорий работников (50 лет и старше, высвобождающиеся) по</p>



Формулировка вопроса	Основание для формулировки вопроса / краткое содержание ответов на выбор	Назначение вопроса
<p>17.*КАКИЕ ИЗ ФОРМ, УРОВНЕЙ И ПОДВИДОВ ОБУЧЕНИЯ РАБОТНИКОВ РЕАЛИЗУЮТСЯ В ОРГАНИЗАЦИИ?</p>	<p>Респонденты отмечают, какие из форм, уровней и подвидов обучения в их организации не реализуются, реализуются редко, часто в зависимости от места организации обучения: непосредственно на рабочем месте, в собственном и (или) корпоративном учебном центре, вне рабочего места, в сторонней организации. Ответ на вопрос 18 указывается в случае выбора в вопросе 17 раздела «Обучение в собственном и (или) корпоративном учебном центре» ответов «Редко реализуются», «Часто реализуются».</p> <p>Для разработки содержания ответов использовались:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Федеральный закон «Об образовании в Российской Федерации» от 29.12.2012 № 273-ФЗ;</li> <li>2. Научные и методические статьи, пособия по формам обучения</li> </ol>	<p>линии ЦЭН, так и за счет средств работодателей и др.</p> <p>Данный вопрос-фильтр позволяет дифференцировать респондентов и сократить количество вопросов для них в зависимости от выбранной ими ситуации, которая представлена в предложенных вариантах ответа. Выявляются востребованные среди работодателей формы, уровни, подвиды обучения; выявляются места обучения работников организаций, потенциальные партнеры по образовательной деятельности в лице учебных центров работодателей региона, потенциальные заказчики на подготовку кадров</p>
<p>18. УКАЖИТЕ ПРОФЕССИИ РАБОЧИХ И ДОЛЖНОСТИ, ПО КОТОРЫМ ПРОВОДИТСЯ ОБУЧЕНИЕ РАБОТНИКОВ В СОБСТВЕННОМ И (ИЛИ) КОРПОРАТИВНОМ УЧЕБНОМ ЦЕНТРЕ ДЛЯ НУЖД ОРГАНИЗАЦИИ (НЕ БОЛЕЕ 15 НАИМЕНОВАНИЙ)</p>	<p>Респонденты указывают на основании информации по обучению в собственных учебных центрах наименование профессии рабочего / должности из предложенного перечня, при отсутствии необходимого наименования вводят свой вариант, ограничение ввода – до 15 наименований. Далее для каждого введенного наименования указывается (при наличии) соответствующий диапазон разрядов (категорий, классов), профессиональный стандарт (при наличии, перечень предлагается), уровень и подвиды обучения, а также отмечается ответ о наличии/отсутствии готовности обучать на</p>	<p>Определяются данные по востребованным профессиям, подготовка по которым ведется работодателями в собственном учебном центре, а также готовность работодателей обучать на договорной основе лиц по направлению сторонних организаций.</p> <p>Ответы на данный вопрос может быть использован для сопоставления с возможностями подготовки кадров в образовательных организациях,</p>

Формулировка вопроса	Основание для формулировки вопроса / краткое содержание ответов на выбор	Назначение вопроса
19.*ОЦЕНИТЕ ВАЖНОСТЬ ПРЕДЛОЖЕННЫХ НИЖЕ КОМПЕТЕНЦИЙ ДЛЯ ВЫПОЛНЕНИЯ РАБОТНИКАМИ ОРГАНИЗАЦИИ ТРУДОВОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ В НАСТОЯЩЕЕ ВРЕМЯ И В БЛИЖАЙШИЕ 1–3 ГОДА	<p>договорной основе лиц по направлению сторонних организаций.</p> <p>Для разработки содержания ответов использовались: 1. Федеральный закон «Об образовании в Российской Федерации» от 29.12.2012 №273-ФЗ; профессиональное обучение (глава 9), дополнительное профессиональное образование (статья 76)</p>	<p>анализа ситуации, а также для организации взаимодействия с учебными центрами работодателей по вопросам реализации программ опережающей профессиональной подготовки, организации сетевой формы реализации образовательных программ</p>
<b>РАЗДЕЛ V. ВОСТРЕБОВАННОСТЬ ПРОФЕССИЙ ПО ПОТРЕБНОСТИ В РАЗВИТИИ КОМПЕТЕНЦИЙ</b>		
	<p>Респондентами заполняется форма, в которой они отмечают степень важности в настоящее время и в ближайшие 1–3 года предложенных групп компетенций: поведенческих, коммуникативных, цифровых, обще предметных (всего 34 компетенции). Каждую группу компетенций респонденты могут дополнить.</p> <p>Определение содержания групп поведенческих и коммуникативных компетенций осуществлено на основе материалов Международной организации труда, компании интернет-результанта Head Hunter, материалов сайтов организаций, реализующих программы ДПО: «Эмоциональный интеллект», «Эффективные коммуникации», «Креативное мышление» «Лидерство», «Критическое мышление» и пр.</p>	<p>Информация об актуальности для работодателей региона предложенных компетенций позволит построить рейтинг их востребованности, определить приоритеты, составить планы разработки и реализации программ ДПО, в рамках освоения которых осуществляется формирование востребованных компетенций.</p> <p>Ответы на данный вопрос возможно использовать для разработки программ ДПО и тренингов для школьников и студентов, педагогов, а также для оказания платных образовательных услуг иным категориям граждан</p>

Формулировка вопроса	Основание для формулировки вопроса / краткое содержание ответов на выбор	Назначение вопроса
<p>20.* ПО КАКИМ ПРОФЕССИЯМ РАБОЧИХ И ДОЛЖНОСТЯМ ИМЕЕТСЯ НАИБОЛЬШАЯ ПОТРЕБНОСТЬ В РАЗВИТИИ У РАБОТНИКОВ ПРЕДЛОЖЕННЫХ КОМПЕТЕНЦИЙ? (УКАЖИТЕ ДЛЯ КАЖДОЙ ПРОФЕССИИ/ ДОЛЖНОСТИ НЕ БОЛЕЕ 5 ПРИОРИТЕТНЫХ КОМПЕТЕНЦИЙ)</p>	<p>Респонденты указывают наименование профессии рабочего / должности из предложенного перечня, при отсутствии необходимого наименования вводят свой вариант, ограничение ввода – до 15 наименований. Далее для каждого введенного наименования указывается (при наличии) соответствующий диапазон разрядов (категорий, классов), указывается пять приоритетных компетенций из предложенного списка, включающего 34 поведенческие, коммуникативные, цифровые, общепредметные компетенции. Определение содержания группы цифровых компетенций осуществлено на основе исследований РАНХиГС, ВНИИ труда Минтруда России. Определение содержания группы общепредметных компетенций осуществлено на основе анализа мероприятий по обучению различных категорий граждан, представленных в национальных, входящих в них федеральных проектов и программ</p>	<p>Информация работодателей о профессиях, по которым есть потребность в развитии у работников предложенных компетенций, позволит провести анализ содержания реализуемых основных профессиональных образовательных программ, актуализировать их. Выявляются работодатели, у которых имеется потребность в развитии у работников определенных компетенций, для формирования предложений по ДПО. Ответы на данный вопрос возможно использовать для определения списка востребованных компетенций с целью организации обучения по соответствующим образовательным программам социально незащищенных категорий населения, безработных граждан и незаятого населения, а также для оказания платных образовательных услуг иным категориям граждан</p>
РАЗДЕЛ VI. ВОСТРЕБОВАННОСТЬ ПРОФЕССИЙ ПО ТРУДОУСТРОЙСТВУ ОТДЕЛЬНЫХ КАТЕГОРИЙ РАБОТНИКОВ		

Формулировка вопроса	Основание для формулировки вопроса / краткое содержание ответов на выбор	Назначение вопроса
<p>21.*ОТМЕТЬТЕ, КАКИЕ ИЗ ПРИВЕДЕННЫХ НИЖЕ УТВЕРЖДЕНИЙ ХАРАКТЕРНЫ ДЛЯ ОРГАНИЗАЦИИ</p>	<p>Респонденты отмечают ответы «да» или «нет» на предложенные утверждения о том, что в организации работают и (или) могут работать:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– инвалиды;</li> <li>– лица в возрасте 50 лет и старше;</li> <li>– женщины, имеющие детей дошкольного возраста;</li> <li>– несовершеннолетние (граждане Российской Федерации от 14 до 18 лет);</li> <li>– выпускники образовательных организаций;</li> <li>– сотрудники с профильным опытом работы менее одного года;</li> <li>– внутренние трудовые мигранты (граждане Российской Федерации);</li> <li>– иностранные работники.</li> </ul> <p><i>Ответы на вопросы 22–29 указываются только в случае выбора варианта ответа «да» в соответствующей строке вопроса 21</i></p>	<p>Данный вопрос-фильтр позволяет дифференцировать респондентов и сократить количество вопросов для них в зависимости от выбранной ими ситуации, которая представлена в предложенных утверждениях. Выявляются работодатели региона, у которых имеется возможность в предоставлении рабочих мест социально незащищенным категориям населения</p>
<p>22–29. ПО КАКИМ ПРОФЕССИЯМ РАБОЧИХ И ДОЛЖНОСТЯМ В ОРГАНИЗАЦИИ НАИБОЛЕЕ ЧАСТО РАБОТАЮТ И (ИЛИ) МОГУТ РАБОТАТЬ _____ (УКАЖИТЕ НЕ БОЛЕЕ 15 НАИМЕНОВАНИЙ)?</p>	<p>Респонденты указывают наименование профессии рабочего / должности из предложенного перечня, по которым наиболее часто работают и (или) могут работать в организации категории работников, представленные в вопросе 21. При отсутствии необходимого наименования респонденты вводят свой вариант, ограничение ввода – до 15 наименований. Далее для каждого введенного наименования указывается (при наличии) соответствующий диапазон разрядов (категорий, классов), указывается количество работников данной категории в настоящее время; количество имеющихся вакансий для работников данной категории; определяется готовность</p>	<p>Выявляются востребованные профессии, по которым работают и (или) могут работать инвалиды, лица в возрасте 50 лет и старше, женщины, имеющие детей дошкольного возраста, несовершеннолетние (граждане Российской Федерации от 14 лет до 18 лет), выпускники образовательных организаций, сотрудники с профильным опытом работы менее одного года, внутренние трудовые мигранты (граждане Российской Федерации), иностранные работники.</p>

Формулировка вопроса	Основание для формулировки вопроса / краткое содержание ответов на выбор (готовность) принимать на работу работников данной категории в течение трех лет. Определение содержания опросов 22–29 осуществлено на основе анализа мероприятий по обучению различных категорий граждан, представленных в национальных, входящих в них федеральных проектов и программ	Назначение вопроса
		<p>Выявляются работодатели, у которых имеется возможность предоставлять рабочие места для данных категорий населения.</p> <p>Определяются ориентиры, списки востребованных профессий для формирования заказа на обучение социально незащищенных категорий граждан за счет средств бюджета, выявляются имеющиеся и потенциально возможные места их трудоустройства</p>
<p><b>РАЗДЕЛ VII. ВОСТРЕБОВАННОСТЬ ПРОФЕССИЙ ПО СОТРУДНИЧЕСТВУ С ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫМИ ОРГАНИЗАЦИЯМИ</b></p> <p>30.*СОТРУДНИЧАЕТ ЛИ ОРГАНИЗАЦИЯ ПО ВОПРОСАМ ПОДГОТОВКИ КАДРОВ С ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫМИ ОРГАНИЗАЦИЯМИ? (ОТМЕТЬТЕ ОДИН ВАРИАНТ ОТВЕТА)</p>	<p>Респондентами осуществляется выбор одного варианта ответа:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>○ да;</li> <li>○ нет, не планирует;</li> <li>○ нет, но планирует сотрудничать.</li> </ul> <p><i>Ответ на вопрос 31 указывается только в случае выбора в опросе 30 варианта ответа «Нет, не планирует».</i></p> <p><i>Ответы на вопросы 32, 33 указываются только в случае выбора в опросе 30 вариантов «Да», «Нет, но планирует сотрудничать»</i></p>	<p>Данный вопрос-фильтр позволяет дифференцировать респондентов и сократить количество вопросов для них в зависимости от выбранной ими ситуации, которая представлена в предложенных вариантах ответа.</p> <p>Выявляются работодатели региона, у которых имеется потребность в сотрудничестве с образовательными организациями</p>
<p>31. ПО КАКИМ ПРИЧИНАМ ОРГАНИЗАЦИЯ НЕ СОТРУДНИЧАЕТ ПО ВОПРОСАМ ПОДГОТОВКИ КАДРОВ С ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫМИ ОРГАНИЗАЦИЯМИ?</p>	<p>Респондентами указывается не более 3 предлагаемых вариантов ответа, представляющих возможные причины отсутствия взаимодействия по вопросам подготовки кадров с образовательными организациями. Также при необходимости респонденты могут дополнить предлагаемый перечень причин собственным вариантом ответа</p>	<p>Ответы на данный вопрос возможно использовать для определения и устранения причин отсутствия сотрудничества между работодателями и образовательными организациями. Выявляются работодатели региона, у которых имеются проблемы во</p>

Формулировка вопроса	Основание для формулировки вопроса / краткое содержание ответов на выбор	Назначение вопроса
<p>32. ОЦЕНИТЕ ВАЖНОСТЬ ПРЕДЛОЖЕННЫХ НИЖЕ ФОРМ СОТРУДНИЧЕСТВА ПО ВОПРОСАМ ПОДГОТОВКИ КАДРОВ С ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫМИ ОРГАНИЗАЦИЯМИ В НАСТОЯЩЕЕ ВРЕМЯ И В БЛИЖАЙШИЕ 1–3 ГОДА</p>	<p>Респондентами заполняется форма, в которой они отмечают степень важности в настоящее время и в ближайшие 1–3 года предложенных групп форм сотрудничества работодателей с образовательными организациями: сотрудничество в формировании заказа на подготовку кадров; сотрудничество в реализации образовательного процесса; сотрудничество в популяризации профессий рабочих / должностей (всего 12 форм сотрудничества). Каждую группу респонденты могут дополнить. Определенные содержания групп сотрудничества работодателей с образовательными организациями осуществлено на основе анализа мероприятий по профессиональной ориентации и самоопределению обучающихся общеобразовательных организаций, представленных в федеральных проектах, входящих в национальный проект «Образование», а также на основе материалов сайтов организаций, осуществляющих профориентационную деятельность</p>	<p>взаимодействии с образовательными организациями</p> <p>Информация об актуальности для работодателей региона предложенных форм сотрудничества с образовательными организациями позволит определить приоритетные формы в соответствии с задачами взаимодействия, сформировать совместные стратегии, программы, планы профориентационной работы. Ответы на данный вопрос возможно использовать для разработки содержания мероприятий по профессиональной ориентации и самоопределению обучающихся общеобразовательных организаций, безработных граждан и незанятого населения</p>

Формулировка вопроса	Основание для формулировки вопроса / краткое содержание ответов на выбор	Назначение вопроса
<p>33. ПО КАКИМ ПРОФЕССИЯМ РАБОЧИХ И ДОЛЖНОСТЯМ У ОРГАНИЗАЦИИ ИМЕЕТСЯ НАИБОЛЬШАЯ ПОТРЕБНОСТЬ В СОТРУДНИЧЕСТВЕ С ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫМИ ОРГАНИЗАЦИЯМИ?</p>	<p>Респонденты указывают наименование востребованной с позиции сотрудничества профессии рабочего / должности из предложенного перечня, при отсутствии необходимого наименования вводят свой вариант, ограничение ввода – до 15 наименований. Далее для каждого введенного наименования указывается (при наличии) соответствующий диапазон разрядов (категорий, классов), указываются 5 приоритетных форм сотрудничества из 12 предложенных</p>	<p>Информация работодателей о профессиях, по которым есть потребность во взаимодействиях с образовательными организациями, позволит сформировать стратегии, программы, планы профориентационной работы. Ответы на данный вопрос возможно использовать для разработки содержания мероприятий по профессиональной ориентации и самоопределению обучающихся общеобразовательных организаций, безработных граждан и незанятого населения. Определить список востребованных профессий, подходящих для получения школьниками первой профессии; сформировать соответствующий атлас (витрину, панораму профессий и т. п.)</p>

РАЗДЕЛ VIII. ВОСТРЕБОВАННОСТЬ ПРОФЕССИЙ ПО ОТДЕЛЬНЫМ ФОРМАМ ЗАНЯТОСТИ РАБОТНИКОВ

Формулировка вопроса	Основание для формулировки вопроса / краткое содержание ответов на выбор	Назначение вопроса
<p>34.*ОТМЕТЬТЕ, КАКИЕ ИЗ ПРИВЕДЕННЫХ НИЖЕ УТВЕРЖДЕНИЙ ХАРАКТЕРНЫ ДЛЯ ОРГАНИЗАЦИИ</p>	<p>Респондентами отмечаются ответы «да» или «нет» на предложенные утверждения о том, что в организации используется и (или) может использоваться форма занятости работников:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– временная занятость (до 2 месяцев);</li> <li>– сезонные работы;</li> <li>– надомный труд;</li> <li>– дистанционная работа;</li> <li>– неполное рабочее время;</li> <li>– гибкое рабочее время;</li> <li>– работа по совместительству;</li> <li>– вахтовый метод;</li> <li>– разделение рабочего дня на части;</li> <li>– временное предоставление своих работников;</li> <li>– сменная работа.</li> </ul> <p><i>Ответы на вопросы 35–45 указываются только в случае выбора варианта ответа «да» в соответствующей строке вопроса 34</i></p>	<p>Данный вопрос-фильтр позволяет дифференцировать респондентов и сократить количество вопросов для них в зависимости от выбранной ими ситуации, которая представлена в предложенных утверждениях. Выявляются работодатели региона, у которых имеется возможность предоставить рабочие места с определенной формой занятости</p>



Формулировка вопроса	Основание для формулировки вопроса / краткое содержание ответов на выбор	Назначение вопроса
<p>35–45. ПО КАКИМ ПРОФЕССИЯМ РАБОЧИХ И ДОЛЖНОСТЯМ В ОРГАНИЗАЦИИ НАИБОЛЕЕ ЧАСТО ИСПОЛЬЗУЕТСЯ ФОРМА ЗАНЯТОСТИ РАБОТНИКОВ «_____» (УКАЖИТЕ НЕ БОЛЕЕ 15 НАИМЕНОВАНИЙ)?</p>	<p>Респонденты указывают наименование профессии рабочего / должности из предложенного перечня, по которым в организации наиболее часто используются и (или) могут использоваться формы занятости работников, представленные в вопросе 34. При отсутствии необходимого наименования респонденты вводят свой вариант, ограничение ввода – до 15 наименований. Далее для каждого введенного наименования указывается (при наличии) соответствующий диапазон разрядов (категорий, классов), указывается количество работников по данной форме занятости в настоящее время; количество имеющихся вакансий для работников данной формы занятости; определяется готовность (неготовность) принимать на работу работников по данной форме занятости течение трех лет.</p> <p>Для разработки содержания ответов использовались: Трудовой кодекс Российской Федерации; временная занятость (до 2 месяцев) (глава 45); сезонные работы (глава 46); надомный труд (глава 49); дистанционная работа (глава 49.1); неполное рабочее время (статья 93); гибкое рабочее время (статья 102); работа по совместительству (глава 44); вахтовый метод (глава 47); разделение рабочего дня на части (статья 105); временное предоставление своих работников (глава 53.1); сменная работа (статья 103)</p>	<p>Выявляются востребованные профессии, по которым используются формы и (или) могут использоваться формы занятости: временная занятость (до 2 месяцев), сезонные работы, надомный труд, дистанционная работа, неполное рабочее время, гибкое рабочее время, работа по совместительству, вахтовый метод, разделение рабочего дня на части, временное предоставление своих работников, сменная работа.</p> <p>Выявляются работодатели, у которых имеется возможность предоставлять рабочие места с данными формами занятости.</p> <p>Определяются ориентиры, списки востребованных профессий для формирования заказа на обучение социально незащищенных категорий населения, безработных граждан и незанятого населения, выявляются имеющиеся и потенциально возможные места их трудоустройства с соответствующей формой занятости</p>
<p>46.* В ЗАВЕРШЕНИЕ ОПРОСА УКАЖИТЕ, КАКИЕ ЕЩЕ ПРОФЕССИИ РАБОЧИХ И ДОЛЖНОСТИ ИЗ РАНЕЕ НЕ</p>	<p>В последнем вопросе анкеты респондентам предоставляется возможность указать новые профессии рабочих / должности и (или)</p>	<p>Данный вопрос представлен в конце анкеты и позволяет дополнительно проинформировать респондентов об окончании опроса.</p>

Формулировка вопроса	Основание для формулировки вопроса / краткое содержание ответов на выбор	Назначение вопроса
<p><b>ПРЕДСТАВЛЕННЫХ В ОТВЕТАХ ЯВЛЯЮТСЯ ВОСТРЕБОВАННЫМИ В ОРГАНИЗАЦИИ?</b></p>	<p>отсутствующие в классификаторах и справочниках, которые являются востребованными в организации</p>	<p>Выявляются работодатели региона, у которых имеются востребованные новые профессии.          Ответы на данный вопрос возможно использовать для подготовки материалов к экспертному обуждению с работодателями появления перспективных, новых профессий</p>

Знаком \* отмечены вопросы, обязательные для заполнения респондентами.

С целью корректировки, уточнения формулировок вопросов и содержания примерных ответов на вопросы анкеты организовано экспертное обсуждение и сбор предложений от субъектов мониторинга 13 регионов Российской Федерации. Список регионов и форма сбора предложений по анкете приведены в таблицах 4.2 и 4.3.

Таблица 4.2 – Список организаций / структурных подразделений, участвовавших в экспертном обсуждении и направлении предложений по корректировке анкеты типовой методики мониторинга

<b>Наименование субъекта Российской Федерации</b>	<b>Организация/ структурное подразделение</b>	<b>Адрес сайта</b>
Республика Бурятия	Центр опережающей профессиональной подготовки Республики Бурятия	<a href="https://copp03.ru/">https://copp03.ru/</a>
Республика Северная Осетия – Алания	Центр опережающей профессиональной подготовки Республики Северная Осетия – Алания	<a href="https://copp15.ru/">https://copp15.ru/</a>
Забайкальский край	Центр опережающей профессиональной подготовки Забайкальского края	<a href="https://copp75.ru/">https://copp75.ru/</a>
Краснодарский край	ГБУ «Научно-методический центр» Краснодарского края	<a href="http://rcdpo.ru/">http://rcdpo.ru/</a>
Красноярский край	Агентство труда и занятости населения Красноярского края	<a href="https://trud.krskstate.ru/">https://trud.krskstate.ru/</a>
	КГБОУ ДПО «Красноярский краевой центр профориентации и развития квалификаций»	<a href="https://www.kcp24.ru/">https://www.kcp24.ru/</a>
Белгородская область	АНО «Центр опережающей профессиональной подготовки» Белгородской области	<a href="http://tark31.ru/">http://tark31.ru/</a>
Владимирская область	Центр опережающей профессиональной подготовки Владимирской области	<a href="http://vamk33.ru/tsopp/">http://vamk33.ru/tsopp/</a>
Воронежская область	ГАУ ДПО «Центр опережающей профессиональной подготовки» Воронежской области	<a href="https://copp36.ru/">https://copp36.ru/</a>
Кемеровская область	Центр опережающей профессиональной подготовки Кемеровской области	<a href="https://copp42.ru/">https://copp42.ru/</a>
Курская область	Комитет по труду и занятости населения Курской области	<a href="https://trud46.ru/">https://trud46.ru/</a>

	ОГБУ ДПО «Курский институт развития образования»	<a href="http://new.kiro46.ru/">http://new.kiro46.ru/</a>
Липецкая область	Управление труда и занятости Липецкой области	<a href="http://utiz48.ru/">http://utiz48.ru/</a>
Ярославская область	Центр опережающей профессиональной подготовки Ярославской области	<a href="https://vatec.edu.yar.ru/tsentr_operezhayushchey_pro_50.html">https://vatec.edu.yar.ru/tsentr_operezhayushchey_pro_50.html</a>
Город Санкт-Петербург	ГБНОУ «Центр опережающей профессиональной подготовки Санкт-Петербурга»	<a href="https://copp78.ru/">https://copp78.ru/</a>

Таблица 4.3 – Форма сбора предложений по анкете типовой методики мониторинга от организаций / структурных подразделений, участвовавших в экспертном обсуждении содержания анкеты

<b>Вопрос по содержанию анкеты</b>	<b>Ответы региональных модераторов</b>
Какие блоки анкеты целесообразно полностью исключить?	Блоки IV, V, VI, VII, VIII
Какие вопросы из оставшихся блоков анкеты целесообразно исключить?	Вопросы 15, 16, 17–45
Какие блоки анкеты планируете использовать в 2021 г.?	Все / Блок IV, V, VI, VII, VIII
Какие вопросы в блоках анкеты на 2021 г. целесообразно использовать ( <i>укажите необходимое</i> )?	Все / Вопросы 15, 16, 17–45
Какие блоки анкеты планируете использовать в 2022 г.?	Все / Блок IV, V, VI, VII, VIII
Какие вопросы в блоках анкеты на 2022 г. целесообразно использовать?	Все / Вопросы 15, 16, 17–45
Какое ограничение в вопросах анкеты сделать для респондентов по количеству вводимых наименований востребованных профессий?	Не более 20, 15, 10, 5 наименований профессий
Целесообразно просить респондентов указывать к каждой востребованной профессии диапазон разрядов (категорий, классов)?	Да / Нет / Целесообразно в отдельных вопросах
Целесообразно просить респондентов указывать к каждой востребованной профессии рекомендуемые профессиональные стандарты?	Да / Нет / Целесообразно в отдельных вопросах

Сформированная с учетом результатов экспертных обсуждений анкета типовой методики мониторинга и рекомендации по ее заполнению приведены в приложении В.

Результаты опроса организаций с применением данной анкеты могут быть использованы для решения следующих задач:

– формирование списка востребованных профессий рабочих и должностей по каждому разделу анкеты в целях определения ориентиров

для формирования контрольных цифр приема, организации ускоренной подготовки, обучения социально незащищенных категорий граждан и пр.;

– формирование общего рейтинга востребованных профессий рабочих и должностей по частоте их упоминания в ответах респондентов во всех разделах анкеты, построение на основе данного общего рейтинга детализированного списка востребованных на региональном рынке труда, а также новых и перспективных профессий (топ-регион);

– формирование общего рейтинга востребованных компетенций по частоте их упоминания в ответах респондентов в разделе анкеты по выявлению потребности в развитии поведенческих, коммуникативных, цифровых, общепредметных компетенций (для формирования заказа и организации профессионального обучения, дополнительного профессионального образования различных категорий граждан по востребованным компетенциям);

– определение наиболее востребованные у работодателей профессий рабочих и должности для осуществления профориентационной работы, выявление предпочтительных для работодателей форм сотрудничества с образовательными организациями;

– определение востребованных у работодателей уровней, видов, форм профессионального образования и обучения; выявление партнеров по образовательной деятельности среди учебных центров работодателей для осуществления опережающей профессиональной подготовки, а также для оказания платных образовательных услуг;

– выявление востребованных форм занятости и мест трудоустройства социально незащищенных категорий граждан, незанятого населения и другие направления.

## **5. Формирование цифровых сервисов мониторинга востребованных в субъекте Российской Федерации профессий**

С целью проведения массовых опросов организаций субъектов Российской Федерации разработаны цифровые сервисы, включающие:

- сервис сбора информации от респондентов,
- сервис модерации процессов анкетирования,
- сервис обработки результатов опроса,
- сервис расчета выборочной совокупности для проведения опроса.

**Сервис сбора информации от респондентов** включает запрограммированную анкету и личные кабинеты респондентов, прошедших регистрацию на сайте размещения анкеты.

Опрос респондентов по актуализированной анкете (приложение В) проводился в онлайн-формате.

Респонденты для заполнения анкеты регистрировали личный кабинет участника опроса.

В преамбуле анкеты представлялись все необходимые пояснения о навигации по анкете и устройстве личного кабинета, приводилась ссылка на видеоинструкцию по заполнению анкеты (воспользовалось свыше 2 200 респондентов).

Респондентам также предоставлялась возможность скачать анкету для предварительного ознакомления со всем содержанием и подготовиться к заполнению анкеты в онлайн-формате.

Данный сервис позволяет индивидуализировать доступ респондентов к разделам анкеты для учета региональной ситуации. Так, например, ряд региональных модераторов в 2021 г. использовали для опроса не все блоки анкеты. Исключенные из доступа респондентов блоки анкеты планируется использовать в опросе в 2022 г. по ряду объективных причин: недостаточно кадровых ресурсов и опыта для модерирования регионального опроса по всем блокам анкеты; в регионе недавно проведено исследование, содержательно

соответствующее определенному блоку анкеты, например, в сфере сотрудничества с образовательными организациями и пр.

При заполнении ответов на вопросы анкеты респонденты могли видеть в личном кабинете процент заполнения разделов анкеты.

**Сервис модерации процессов анкетирования** обеспечивает техническую, консультационную поддержку процесса сбора информации от респондентов, включает личные кабинеты федерального оператора и региональных модераторов.

В рамках проводимого исследования консультационная и техническая поддержка участников опроса и региональных модераторов по вопросам заполнения анкеты осуществлялась посредством электронной почты. Среднее количество писем за период проведения массового опроса – свыше 30 в сутки.

Консультационная и техническая поддержка обеспечивалась федеральным оператором: решался комплекс проблем, связанных с неудачной регистрацией респондентов, отсутствием возможности повторного входа в личный кабинет участника опроса, несохранением ответов респондента и др.

Письма респондентов и региональных модераторов, а также ответы на них систематизировались федеральным оператором. Ряд писем респондентов и региональных модераторов содержали конструктивные предложения по совершенствованию личного кабинета участников опроса и пояснений в запрограммированной анкете, введению дополнительных функций, например возможности для респондентов осуществить выгрузку заполненной анкеты в файле формата PDF и др. Поступившие предложения учтены при доработке цифровых сервисов.

Такая поддержка позволила оперативно устранять не только проблемы, возникающие при регистрации участников опроса и заполнении ими анкеты, но и проблемы модерации процесса заполнения анкет респондентами.

Модерирование заполнения анкет осуществлялось с использованием кабинетов федерального оператора и региональных модераторов. Кабинеты имеют главную страницу – административную панель, которая отражает

обновляемую в онлайн-режиме информацию о количестве респондентов, принявших участие в опросе, в разрезе субъектов Российской Федерации, участвующих в апробации типовой методики мониторинга.

На административной панели визуализируется рейтинг регионов по количеству участников анкетирования, вносимый таким образом соревновательный эффект содействует повышению мотивации региональных модераторов к работе с респондентами субъектов Российской Федерации.

Кабинеты федерального оператора и региональных модераторов включают разделы «Анкета» и «Пользователи».

Раздел «Анкета» позволяет модераторам оперативно входить в содержание запрограммированной анкеты, лично тестировать функции анкеты, контролировать сохранение ответов, отправку и доставку анкеты, производить модерацию тестовой версии анкеты и пр.

Значительные возможности для модерирования процесса заполнения анкеты имеются в разделе «Пользователи», который представляет собой обновляемый список респондентов, зарегистрировавшихся на сайте размещения анкеты.

Функции раздела «Пользователи» федерального оператора и региональных модераторов различаются: для региональных модераторов доступна информация только об организациях своего региона, федеральный оператор получает информацию о респондентах и организациях всех регионов, участвующих в апробации типовой методики мониторинга.

С целью ознакомления с работой кабинета регионального модератора, в том числе с алгоритмом модерирования анкеты, подготовлены соответствующие рекомендации и проведен обучающий онлайн-семинар для региональных модераторов.

### **Сервис обработки результатов опроса**

Сервис предназначен для обработки и анализа результатов опроса.

Результаты представляются в форме аналитического отчета, который может содержать:



– сведения о выборочной совокупности и оценку репрезентативности полученных результатов;

– статистическую информацию в виде описания линейного частотного распределения вопросов каждой анкеты в целом и в разрезе по группам респондентов, графического представления данных в целом и в разрезе по группам респондентов, таблиц сопряженности содержательных вопросов анкеты по всем группам респондентов;

– сводную информацию о фактическом уровне востребованности профессий рабочих и должностей в регионе по показателям мониторинга:

– по численности и вакансиям;

– по изменениям в содержании профессиональной деятельности;

– по потребности в обучении и переподготовке;

– по потребности в развитии компетенций;

– по трудоустройству отдельных категорий работников;

– по сотрудничеству с образовательными организациями,

– по отдельным формам занятости работников;

– оценку достоверности результатов исследования;

– анализ полученных результатов с точки зрения достижения поставленных задач;

– оценку организационной схемы исследования, возникших трудностей и ошибок, рекомендации по дальнейшему проведению исследований;

– приложения к аналитическому отчету с таблицами линейного частотного распределения вопросов каждой анкеты по типу респондентов;

– электронные базы данных в форматах SPSS или MS Excel, содержащие итоговый массив заполненных электронных анкет по итогам проведенного массового опроса респондентов.

**Сервис расчета выборочной совокупности** обеспечивает выбор типа выборочной совокупности, расчет объема выборочной совокупности в соответствии с выбранным типом, выбор признаков (квот) выборочной

совокупности, распределение подлежащих опросу предприятий по признакам, контроль заполнения квот.

Сервис предусматривает возможность расчета объемов двух типов выборочной совокупности:

1-й тип – вероятностная выборка (используется, когда у региональных модераторов в наличии исчерпывающий перечень организаций региона);

2-й тип – невероятностная выборка (используется, когда исчерпывающий перечень организаций региона у региональных модераторов отсутствует).

Сервис также предусматривает возможность выбора признаков выборочной совокупности:

– вид / класс / раздел экономической деятельности организации (на выбор), возможно использовать 21 слой/квоту или сгруппировать слои/квоты, указав количество групп, распределив слои/квоты по группам;

– тип организации по среднесписочной численности работников за предшествующий календарный год.

Контроль заполнения квот осуществляется посредством следующих операций:

– автоматический подсчет общего количества заполненных анкет и их распределение по признакам генеральной совокупности;

– актуализация информации об общем количестве заполненных анкет после выбраковки и направления анкет на доработку;

– формирование сведений о расхождениях между плановыми и фактическими показателями выборочной совокупности, подсчет количества единиц исследования, которые необходимо добрать в разрезе признаков выборочной совокупности.

## ЗАКЛЮЧЕНИЕ

Настоящее исследование выполнялось в рамках государственного задания сотрудниками Центра развития профессиональных квалификаций ФГБУ «ВНИИ труда» Минтруда России.

На основе анализа региональных нормативных правовых актов и материалов по определению потребности отраслей экономики и крупнейших работодателей субъектов Российской Федерации в квалифицированных кадрах, а также анализа практики определения и применения списков наиболее востребованных на рынке труда, новых и перспективных профессий разработана типовая методика мониторинга востребованных в субъектах Российской Федерации профессий рабочих и должностей.

Основным методическим инструментом мониторинга является социологическая анкета, позволяющая выделить востребованные профессии рабочих и должности по следующим показателям:

- по численности и вакансиям,
- по изменениям в содержании профессиональной деятельности,
- по потребности в обучении и переподготовке,
- по потребности в развитии компетенций,
- по трудоустройству отдельных категорий работников,
- по сотрудничеству с образовательными организациями,
- по отдельным формам занятости работников.

Для модерации процессов мониторинга созданы специализированные цифровые сервисы, включая:

- сервис сбора информации от респондентов,
- сервис модерации процессов анкетирования,
- сервис обработки результатов опроса,
- сервис расчета выборочной совокупности для проведения опроса.

Методический инструмент мониторинга и цифровые сервисы прошли апробацию в 13 субъектах Российской Федерации, по результатам которой

были сформированы списки наиболее востребованных профессий (включая профессии рабочих и должности) в пилотных регионах.

Результаты исследования обсуждались на международных и всероссийских научных мероприятиях (V Санкт-Петербургский международный форум труда, Всероссийская конференция Министерства просвещения Российской Федерации и Национального фонда подготовки кадров по вопросам формирования и обеспечения деятельности региональных сетей подготовки кадров по наиболее востребованным, новым и перспективным профессиям и специальностям СПО в соответствии с мировыми стандартами и передовыми технологиями, XIII Международная научно-практическая конференция «Достойный труд – основа стабильного общества» и др.).

Результаты исследования носят научно-прикладной характер, в дальнейшем могут быть использованы для проведения в субъектах Российской Федерации мониторинга профессионально-квалификационной сферы по типовой методике.

## СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ

### Нормативные документы

1. Закон Российской Федерации от 19 апреля 1991 г. № 1032–1 (ред. от 08.12.2020) «О занятости населения в Российской Федерации».

2. Методические рекомендации Министерства образования и науки Российской Федерации от 8 октября 2015 г. по обеспечению в субъектах Российской Федерации подготовки кадров по 50 наиболее востребованным и перспективным специальностям и рабочим профессиям в соответствии с международными стандартами и передовыми технологиями.

3. ОК 010–2014 (МСКЗ-08). Общероссийский классификатор занятий (принят и введен в действие приказом Росстандарта от 12 декабря 2014 г. № 2020-ст).

4. ОК 029–2014 (КДЕС Ред. 2). Общероссийский классификатор видов экономической деятельности (утв. приказом Росстандарта от 31 января 2014 г. № 14-ст) (ред. от 12.08.2021).

5. Паспорт национального проекта «Образование», утвержден президиумом Совета при Президенте Российской Федерации по стратегическому развитию и национальным проектам, протокол от 24 декабря 2018 г. № 16.

6. Письмо Министерства просвещения Российской Федерации от 2 декабря 2019 г. № ИП-1555/05 «О лицензировании образовательных программ среднего профессионального образования».

7. Постановление Правительства Российской Федерации от 18 мая 2017 г. № 570 «О формировании, ведении и актуализации государственного информационного ресурса “Справочник профессий”».

8. Постановление Правительства Российской Федерации от 26 декабря 2017 г. № 1642 «Об утверждении Государственной программы Российской Федерации “Развитие образования на 2018–2025 гг.”».

9. Приказ Министерства образования и науки Российской Федерации от 12 сентября 2013 г. № 1061 «Об утверждении перечней специальностей и направлений подготовки высшего образования».

10. Приказ Министерства образования и науки Российской Федерации от 29 октября 2013 г. № 1199 «Об утверждении перечней профессий и специальностей среднего профессионального образования».

11. Приказ Министерства образования и науки Российской Федерации от 2 июля 2013 г. № 513 «Об утверждении Перечня профессий рабочих, должностей служащих, по которым осуществляется профессиональное обучение».

12. Приказ Министерства просвещения Российской Федерации от 21 октября 2019 г. № 569 «О внесении изменений в некоторые приказы Министерства образования и науки Российской Федерации, касающиеся федеральных государственных образовательных стандартов среднего профессионального образования» (зарегистрирован Минюстом России 26 ноября 2019 г., регистрационный № 56633).

13. Распоряжение Правительства Российской Федерации от 3 марта 2015 г. № 349-р «Об утверждении комплекса мер и целевых индикаторов и показателей комплекса мер, направленных на совершенствование системы среднего профессионального образования, на 2015–2020 гг.».

14. Трудовой кодекс Российской Федерации от 30 декабря 2001 г. № 197-ФЗ (ред. от 09.11.2020).

15. Указ Президента Российской Федерации от 7 мая 2018 г. № 204 «О национальных целях и стратегических задачах развития Российской Федерации на период до 2024 г.».

16. Федеральный закон от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ (ред. от 08.12.2020) «Об образовании в Российской Федерации».

17. Федеральный закон от 3 июля 2016 г. № 238-ФЗ «О независимой оценке квалификации».

18. Федеральный закон от 6 октября 1999 г. № 184-ФЗ «Об общих принципах организации законодательных (представительных) и исполнительных органов государственной власти субъектов Российской Федерации» (с изменениями и дополнениями).

Статьи в периодических изданиях и сборниках статей

19. *Волошина И. А., Козлова Л. В.* Модель выявления востребованности профессий: ключевые параметры и некоторые особенности // Социально-трудовые исследования. – 2019. – № 4 (37). – С. 106–119.

20. *Волошина И. А., Новиков П. Н., Зуев В. М.* Понятие профессии в составе профессионально-трудовой и образовательной терминологии // Национальные интересы: приоритеты и безопасность, 2016. – № 10.

21. *Волошина И. А., Козлова Л. В., Савина Н. М.* Топ-50 востребованных на рынке труда профессий, требующих среднего профессионального образования: опыт применения и подходы к актуализации // Федерализм. – 2020. – №4. – С. 189–199.

22. *Волошина И. А., Новиков П. Н.* О классификации профессий в рамках национальной системы квалификации // Социально-трудовые исследования. – 2019. – № 2 (35). – С. 76–82.

23. *Волошина И. А., Козлова Л. В., Новикова Т. Р.* Актуализация государственного информационного ресурса «Справочник профессий»: мониторинг квалификационно-профессиональной структуры областей профессиональной деятельности // Национальные интересы: приоритеты и безопасность. – 2018. – Т. 14. – № 11 (368). – С. 2051–2063.

24. *Волошина И. А., Козлова Л. В., Новикова Т. Р.* Государственный информационный ресурс «Справочник профессий» // Национальные интересы: приоритеты и безопасность. – 2017. – Т. 13. – № 11 (356). – С. 2065–2076.

25. *Гуртов В. А., Питухин Е. А.* Прогнозирование потребностей экономики в квалифицированных кадрах: обзор подходов и практик

применения // Университетское управление: практика и анализ, 2017. – Т. 21, № 4. – С. 130–161.

26. Павлова О. А., Савина Н. М. Белгород: опыт независимой оценки качества // Профессиональное образование. Столица. – 2015. – № 5. – С. 40–42.

27. Савина М. С. Значение проектного подхода в современном государственном управлении // Материалы Пятой Международной научно-практической конференции «Россия и мир: диалоги 2021», 18–19 марта / Отв. ред. В. В. Комлева ; науч. ред. Е. А. Кузьменко. – М. : Изд. дом «Научная библиотека», 2021. – С. 423–435.

28. Савина М. С. Процессы развития и приоритетные задачи проектного управления в органах государственной власти Российской Федерации // Внутренняя политика: проблемы и технологии управления (по материалам конференций и семинаров), Выпуск № 2. – М. : Изд. дом «Научная библиотека», 2019. – С. 145–154.

29. Садков В. Г., Власенкова Е. А. Теоретические основы проектирования эффективных организационных структур органов государственной власти // Приоритеты России. – 2014. – № 21 (258). – С. 2–8.

30. Слинков А. М. Мониторинг как управленческий процесс: принципы, методы, функции // Научные ведомости НИУ «БелГУ», Серия «Экономика. Информатика», 2016. – № 2 (223). Выпуск 37. – С. 63–70.

31. Якимова Е. А., Андрющенко А. Н. Разработка комплексной методики оценки и прогнозирования потребностей бизнеса и региона в профессиональных кадрах // Экономика труда. – 2017. – Т. 4. – № 4 (октябрь – декабрь). – С. 323–342.

Книги, монографии

32. Волошина И. А., Зайцева О. М., Новиков П. Н., Перова И. Т., Прянишникова О. Д. Термины и понятия профессионально-квалификационной сферы : словарно-справочное пособие. – М. : Изд-во «Перо». – 2021.



33. *Воронков А. Н., Колосова Т. В.* Словарь по менеджменту : учебное пособие. – Н. Новгород : ННГАСУ, 2013. – 125 с.

34. *Гапоненко А. Л., Савельева М. В.* Теория управления. – М. : Изд-во «Юрайт», 2018. – 336 с. – (Серия: Бакалавр. Академический курс) [Электронный ресурс] – Режим доступа: [www.biblio-online.ru/book/teoriya-organizacii-412575](http://www.biblio-online.ru/book/teoriya-organizacii-412575).

35. *Есенина Е. Ю.* Понятийная основа современного профессионального образования / Под общ. ред. д. п. н., проф. В. И. Блинова. – М. : Изд-во «Перо», 2015. – 178 с.

36. *Ефремова Т. Ф.* Современный толковый словарь русского языка / В 3 т. Т. 1. А–Л – М. : Изд. АСТ, Астрель, Харвест, 2006. – 1168 с.

37. Мониторинг непрерывного образования: инструмент управления и социологические аспекты / Науч. рук. А. Е. Карпухина; серия «Мониторинг. Образование. Кадры». – М. : МАКС Пресс, 2006. – 340 с.

38. *Норт Д. С.* Институты, идеология и эффективность экономики // От плана к рынку: будущее постсоциалистических республик / Пер. с англ. под ред. Б. С. Пинскера. – М., 1993. – С. 3.

39. *Осипов Г. В.* Социологический энциклопедический словарь. – М. : НОРМА-ИНФРА, 2000. – 480 с.

40. Эффективные методы прогнозирования кадровых потребностей рынка труда для формирования регионального заказа на подготовку кадров : сб. докл. / предисл. А. Н. Лейбовича. – М. : ФИРО, 2016. – 117 с.

#### Электронные ресурсы

41. База знаний по проектной деятельности Центра проектного менеджмента РАНХиГС. – Режим доступа: <https://pm.center/bazaznaniy/>.

42. Государственный информационный ресурс «Справочник профессий». – Режим доступа: <https://spravochnik.rosmintrud.ru/>.

43. Информационно-правовой портал ГАРАНТ. – Режим доступа: <http://www.garant.ru/>.

44. Информационный ресурс АНО «Национальные приоритеты» и информационного агентства ТАСС «Национальные проекты». – Режим доступа: <https://национальныепроекты.рф/>.

45. Официальный интернет-портал правовой информации. – Режим доступа: <http://pravo.gov.ru/>.

46. Официальный интернет-ресурс «Профессиональные стандарты». – Режим доступа: <https://profstandart.rosmintrud.ru/>.

47. Официальный интернет-ресурс Министерства просвещения Российской Федерации. – Режим доступа: <https://edu.gov.ru/>.

48. Официальный интернет-ресурс Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации. – Режим доступа: <https://mintrud.gov.ru/>.

49. Официальный сайт Правительства Российской Федерации. – Режим доступа: <http://government.ru/>.

50. Официальный сайт Президента Российской Федерации. – Режим доступа: <http://www.kremlin.ru/>.

51. Справочная правовая система «КонсультантПлюс». – Режим доступа: <http://www.consultant.ru/>.

52. Официальный интернет-ресурс Федеральной службы государственной статистики. – Режим доступа: <https://rosstat.gov.ru/>.

53. Электронная библиотечная система «Юрайт». – Режим доступа: <https://www.biblio-online.ru>.

## ПРИЛОЖЕНИЕ А

### Анкета «Актуализация списка 50 наиболее востребованных на рынке труда, новых и перспективных профессий, требующих среднего профессионального образования»

ВНИИ труда Минтруда России по заданию Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации проводит *онлайн-опрос* в целях актуализации списка 50 наиболее востребованных на рынке труда, новых и перспективных профессий, требующих среднего профессионального образования (далее – топ-50)<sup>9</sup>.

Приглашаем представителей органов исполнительной власти субъектов Российской Федерации, осуществляющих государственное управление в сфере профессионального образования, принять участие в опросе *до 15 августа 2020 года*.

Мы гарантируем обеспечение полной конфиденциальности информации, полученной в результате опроса. Информация будет использована в обобщенном виде.

В анкете используются следующие сокращения:

ПОО – профессиональные образовательные организации;

СПО – среднее профессиональное образование;

топ-50 – список 50 наиболее востребованных на рынке труда новых и перспективных профессий, требующих среднего профессионального образования (общероссийский список);

топ-регион – список наиболее востребованных на региональном рынке труда, новых и перспективных профессий, требующих среднего профессионального образования (региональный список);

ФГОС – федеральный государственный образовательный стандарт.

В рамках проводимого исследования осуществляется консультационная поддержка участников опроса по рабочим дням с 10 до 18 часов по московскому времени.

E-mail: [support\\_survey@vcot.info](mailto:support_survey@vcot.info).

Рекомендуем скачать анкету для предварительного ознакомления.

Для корректного отображения анкеты рекомендуется использовать актуальные версии браузеров: Google Chrome, Internet Explorer.

#### 1. СВЕДЕНИЯ ОБ ОРГАНЕ ИСПОЛНИТЕЛЬНОЙ ВЛАСТИ

##### 1. НАИМЕНОВАНИЕ ОРГАНА ИСПОЛНИТЕЛЬНОЙ ВЛАСТИ СУБЪЕКТА РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ, ОСУЩЕСТВЛЯЮЩЕГО ГОСУДАРСТВЕННОЕ УПРАВЛЕНИЕ В СФЕРЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ

##### 2. К КАКОМУ РЕГИОНУ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ ОТНОСИТСЯ ОРГАН ИСПОЛНИТЕЛЬНОЙ ВЛАСТИ? (Отметьте один вариант ответа)

<sup>9</sup> Приказ Минтруда России № 831 от 2 ноября 2015 года «Об утверждении списка 50 наиболее востребованных на рынке труда, новых и перспективных профессий, требующих среднего профессионального образования».

**II. СПИСОК 50 НАИБОЛЕЕ ВОСТРЕБОВАННЫХ НА РЫНКЕ ТРУДА, НОВЫХ И ПЕРСПЕКТИВНЫХ ПРОФЕССИЙ, ТРЕБУЮЩИХ СРЕДНЕГО ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ (ТОП-50)**

**3. ПО КАКИМ НАПРАВЛЕНИЯМ ИСПОЛЬЗУЕТСЯ ТОП-50 В СИСТЕМЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ РЕГИОНА? (Отметьте все варианты, которые подходят. Дополните ответы при необходимости)**

- Осуществление среднего профессионального образования по профессиям топ-50
- Осуществление профессионального обучения по профессиям топ-50
- Обучение граждан по заказу службы занятости населения по профессиям топ-50
- Определение стратегических направлений развития системы СПО региона
- Формирование сети ПОО в регионе
- Формирование топ-регион
- Формирование контрольных цифр приема в ПОО региона
- Определение направлений подготовки педагогических кадров системы СПО региона
- Определение направлений подготовки управленческих кадров системы СПО региона
- Обоснование необходимости обновления материально-технической базы ПОО региона
- Другое (укажите, что именно) \_\_\_\_\_

**4. ПО КАКИМ ПРОФЕССИЯМ ТОП-50 В РЕГИОНЕ ОСУЩЕСТВЛЯЕТСЯ ПОДГОТОВКА КАДРОВ ПО ПРОГРАММАМ СПО? (Отметьте все варианты, которые подходят)**

Наименование профессии топ-50	Среднее профессиональное образование
1. Автомеханик	
2. Администратор баз данных	
3. Графический дизайнер	
4. Косметолог	
5. Лаборант химического анализа	
6. Мастер декоративных работ	
7. Мастер столярно-плотницких работ	
8. Метролог	
9. Мехатроник	
10. Мобильный робототехник	
11. Наладчик-ремонтник промышленного оборудования	
12. Оператор беспилотных летательных аппаратов	
13. Оператор станков с программным управлением	
14. Оптик-механик	
15. Парикмахер	
16. Плиточник-облицовщик	
17. Повар-кондитер	
18. Программист	
19. Разработчик Web и мультимедийных приложений	
20. Сантехник	
21. Сборщик электронных систем (специалист по электронным приборам и устройствам)	
22. Сварщик	
23. Сетевой и системный администратор	
24. Слесарь	

25. Специалист в области контрольно-измерительных приборов и автоматики (по отраслям)	
26. Специалист по аддитивным технологиям	
27. Специалист по гостеприимству	
28. Специалист по информационным ресурсам	
29. Специалист по информационным системам	
30. Специалист по неразрушающему контролю (дефектоскопист)	
31. Специалист по обслуживанию и ремонту автомобильных двигателей	
32. Специалист по обслуживанию телекоммуникаций	
33. Специалист по производству и обслуживанию авиатехники	
34. Специалист по тестированию в области информационных технологий	
35. Специалист по техническому контролю качества продукции	
36. Специалист по технологии машиностроения	
37. Специалист по холодильно-вентиляционной технике	
38. Техник авиационных двигателей	
39. Техник по автоматизированным системам управления технологическими процессами	
40. Техник по биотехническим и медицинским аппаратам и системам	
41. Техник по защите информации	
42. Техник по композитным материалам	
43. Техник по обслуживанию роботизированного производства	
44. Техник-конструктор	
45. Техник-механик в сельском хозяйстве	
46. Техник-полиграфист	
47. Технический писатель	
48. Токарь-универсал	
49. Фрезеровщик-универсал	
50. Электромонтажник	

**5. КАКОВ УДЕЛЬНЫЙ ВЕС ЧИСЛЕННОСТИ СТУДЕНТОВ, ОБУЧАЮЩИХСЯ ПО ПРОГРАММАМ СПО, СООТВЕТСТВУЮЩИМ ТОП-50, В ОБЩЕЙ ЧИСЛЕННОСТИ СТУДЕНТОВ, ОБУЧАЮЩИХСЯ ПО ВСЕМ ПРОГРАММАМ СПО В РЕГИОНЕ (В 2020 ГОДУ)?**

Укажите % \_\_\_\_\_

**6. КАКОВ УДЕЛЬНЫЙ ВЕС ЧИСЛЕННОСТИ СТУДЕНТОВ, ЗАВЕРШАЮЩИХ (ЗАВЕРШИВШИХ) ОБУЧЕНИЕ ПО ПРОГРАММАМ СПО, СООТВЕТСТВУЮЩИМ ТОП-50, В ОБЩЕЙ ЧИСЛЕННОСТИ СТУДЕНТОВ, ЗАВЕРШАЮЩИХ (ЗАВЕРШИВШИХ) ОБУЧЕНИЕ ПО ВСЕМ ПРОГРАММАМ СПО В РЕГИОНЕ (В 2020 ГОДУ)?**

Укажите % \_\_\_\_\_

**7. КАКОВА ДОЛЯ ПОО, В КОТОРЫХ ОСУЩЕСТВЛЯЕТСЯ ПОДГОТОВКА КАДРОВ ПО ТОП-50, В ОБЩЕМ КОЛИЧЕСТВЕ ПОО РЕГИОНА (В 2020 ГОДУ)?**

Укажите % \_\_\_\_\_

**8. ПО КАКИМ ПРОФЕССИЯМ ПЛАНИРУЕТСЯ ПРИЕМ В ПОО РЕГИОНА НА ОБУЧЕНИЕ ПО ПРОГРАММАМ СПО В 2020–2021, 2021–2022 УЧЕБНЫХ ГОДАХ? (Отметьте все варианты, которые подходят под имеющиеся в контрольных цифрах приема на указанные учебные года)**

Наименование профессий	2020–2021 учебный год	2021–2022 учебный год	Прием не планируется
1. Автомеханик			
2. Администратор			
3. Администратор баз данных			
4. Администратор/портье гостиницы			
5. Аппаратчик химводоочистки			
6. Бухгалтер			
7. Ветеринарный фельдшер			
8. Водитель автобуса			
9. Водитель автомобиля, включая внедорожные автомобилотранспортные средства			
10. Делопроизводитель			
11. Диспетчер (центра управления сетями, оперативно-диспетчерской группы) службы)			
12. Лаборант химического анализа			
13. Лифтер, лифтер-оператор по обслуживанию лифтов и платформ подъем			
14. Мастер отделочных строительных и декоративных работ			
15. Мастер столярно-плотницких работ			
16. Машинист дорожных и строительных машин			
17. Машинист компрессорных установок			
18. Машинист насосных установок			
19. Медицинская сестра			
20. Наладчик станков и манипуляторов с программным обеспечением			
21. Наладчик технологического оборудования			
22. Оператор котельной			
23. Оператор станков с программным управлением			
24. Оператор товарный			
25. Официант (бармен)			
26. Парикмахер			
27. Педагог дополнительного образования детей и взрослых			

28. Педагог дошкольного образования			
29. Повар-кондитер-пекарь			
30. Программист			
31. Продавец-кассир			
32. Сварщик дуговой сварки плавящимся покрытым электродом			
33. Сетевой и системный администратор			
34. Слесарь аварийно-восстановительных работ в водоснабжении и водоотведении			
35. Слесарь механосборочных работ			
36. Слесарь по контрольно-измерительным приборам и автоматике			
37. Слесарь по ремонту и обслуживанию систем вентиляции и кондиционирования			
38. Слесарь по ремонту сельскохозяйственных машин и оборудования			
39. Слесарь по ремонту технологических установок			
40. Слесарь-монтажник санитарно-технических систем (сантехник)			
41. Слесарь-ремонтник (ремонт машин и оборудования различного назначения)			
42. Слесарь-ремонтник промышленного оборудования			
43. Слесарь-электрик по ремонту электрооборудования			
44. Слесарь-электромонтажник			
45. Социальный работник			
46. Специалист архива (в том числе электронного)			
47. Специалист по закупкам			
48. Техник по радионавигации, радиолокации и связи			
49. Токарь (токарь-универсал)			
50. Токарь на станках с числовым программным управлением			
51. Тракторист-машинист сельскохозяйственного производства			
52. Фармацевт			
53. Фельдшер			
54. Фрезеровщик (фрезеровщик-универсал)			

55. Электрогазоварщик			
56. Электромеханик (включая старшего)			
57. Электромеханик по средствам автоматики и приборам			
58. Электромонтер по ремонту и обслуживанию электрооборудования			
59. Электрослесарь по ремонту оборудования распределительных устройств			
60. Юрист			

**9. КАК ЧАСТО НЕОБХОДИМО АКТУАЛИЗИРОВАТЬ ТОП-50? (Отметьте один из вариантов ответа. Дополните ответ при необходимости)**

- Один раз в пять лет
- Один раз в три года
- Ежегодно
- топ-50 не нужен, достаточно топ-регион
- Другое (укажите, что именно) \_\_\_\_\_

**III. СПИСОК НАИБОЛЕЕ ВОСТРЕБОВАННЫХ НА РЕГИОНАЛЬНОМ РЫНКЕ ТРУДА, НОВЫХ И ПЕРСПЕКТИВНЫХ ПРОФЕССИЙ, ТРЕБУЮЩИХ СРЕДНЕГО ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ (ТОП-РЕГИОН)**

**10. В РЕГИОНЕ ИМЕЕТСЯ ДЕЙСТВУЮЩИЙ УТВЕРЖДЕННЫЙ ОРГАНОМ ИСПОЛНИТЕЛЬНОЙ ВЛАСТИ ТОП-РЕГИОН? (Отметьте один из вариантов ответа. Дополните ответ при необходимости)**

- Да
- Нет
- Другое (укажите, что именно) \_\_\_\_\_

**11. ПРИВЕДИТЕ ССЫЛКУ НА РАЗМЕЩЕНИЕ В ИНТЕРНЕТЕ ДЕЙСТВУЮЩЕГО ДОКУМЕНТА ОБ УТВЕРЖДЕНИИ ТОП-РЕГИОН**

- \_\_\_\_\_

**12. КАКИЕ ДАННЫЕ ИСПОЛЬЗОВАЛИСЬ ДЛЯ ФОРМИРОВАНИЯ, АКТУАЛИЗАЦИИ ТОП-РЕГИОН? (Отметьте все варианты, которые подходят. Дополните ответы при необходимости)**

- Топ-50 использовался в качестве основы для формирования, актуализации топ-регион
- Информация о направлениях стратегического, пространственного, социально-экономического развития региона, планы реализации инвестиционных проектов и др.
- Данные общероссийской базы вакансий и других соответствующих информационных ресурсов о текущей (фактической) потребности в кадрах работодателей региона
- Данные региональной службы занятости о текущей (фактической) и прогнозируемой потребности в кадрах работодателей региона
- Данные опросов работодателей по определению потребности региона в кадрах
- Мнения экспертов, представляющих организации работодателей и их объединения
- Мнения экспертов, представляющих педагогические коллективы ПОО
- Мнения экспертов, представляющих региональные органы исполнительной власти по отраслевой принадлежности
- Другое (укажите, что именно) \_\_\_\_\_



**13. КАКИЕ ОРГАНЫ КОЛЛЕГИАЛЬНОГО УПРАВЛЕНИЯ И ИСПОЛНИТЕЛЬНОЙ ВЛАСТИ РЕГИОНА УЧАСТВОВАЛИ В ФОРМИРОВАНИИ, АКТУАЛИЗАЦИИ, СОГЛАСОВАНИИ ТОП-РЕГИОН? (Отметьте все варианты, которые подходят. Дополните ответы при необходимости)**

- Советы при руководителе высшего исполнительного органа государственной власти субъекта Российской Федерации по вопросам кадровой политики, обеспечения занятости населения, развития системы среднего профессионального, высшего образования, социально-экономического, инвестиционного развития и др.
- Советы при руководителе региональных органов исполнительной власти по отраслевой принадлежности по вопросам кадровой политики, обеспечения занятости населения, развития системы среднего профессионального, высшего образования, социально-экономического, инвестиционного развития и др.
- Советы работодателей с участием представителей социально и экономически значимых организаций, в том числе входящих в список системообразующих организаций экономики субъекта Российской Федерации, организаций, планирующих реализацию и реализующих инвестиционные проекты на территории субъекта Российской Федерации
- Правления и общие собрания объединений, ассоциаций, союзов работодателей с участием представителей крупнейших работодателей субъекта Российской Федерации
- Органы исполнительной власти субъекта Российской Федерации в сфере образования
- Органы исполнительной власти субъекта Российской Федерации в сфере труда и занятости населения
- Органы исполнительной власти субъекта Российской Федерации в сфере развития экономики
- Другое (укажите, что именно) \_\_\_\_\_

**14. НАЗОВИТЕ СРОК АКТУАЛИЗАЦИИ ДЕЙСТВУЮЩЕГО В 2020 ГОДУ ТОП-РЕГИОН? (Отметьте один из вариантов ответа. Дополните ответ при необходимости)**

- Три года назад
- Два года назад
- Год назад
- В этом году
- Актуализация не требовалась
- Другое (укажите, что именно) \_\_\_\_\_

**15. КАК ЧАСТО В ДАЛЬНЕЙШЕМ НЕОБХОДИМО АКТУАЛИЗИРОВАТЬ ТОП-РЕГИОН? (Отметьте один из вариантов ответа. Дополните ответ при необходимости)**

- Один раз в пять лет
- Один раз в три года
- Ежегодно
- Топ-регион не нужен, достаточно топ-50
- Другое (укажите, что именно) \_\_\_\_\_

**16. КАКИЕ ИЗ ПЕРЕЧИСЛЕННЫХ ПРОФЕССИЙ ТОП-50 ВКЛЮЧЕНЫ В ДЕЙСТВУЮЩИЙ ТОП-РЕГИОН? (Отметьте все варианты, которые подходят)**

- 1. Автомеханик
- 9. Мехатроник
- 2. Администратор баз данных
- 3. Графический дизайнер
- 4. Косметолог
- 5. Лаборант химического анализа
- 6. Мастер декоративных работ
- 7. Мастер столярно-плотницких работ
- 8. Метролог
- 10. Мобильный робототехник
- 11. Наладчик-ремонтник промышленного оборудования
- 12. Оператор беспилотных летательных аппаратов
- 13. Оператор станков с программным управлением
- 14. Оптик-механик
- 15. Парикмахер
- 16. Плиточник-облицовщик
- 17. Повар-кондитер
- 18. Программист
- 19. Разработчик Web и мультимедийных приложений
- 20. Сантехник
- 21. Сборщик электронных систем (специалист по электронным приборам и устройствам)
- 22. Сварщик
- 23. Сетевой и системный администратор
- 24. Слесарь
- 25. Специалист в области контрольно-измерительных приборов и автоматики (по отраслям)
- 26. Специалист по аддитивным технологиям
- 27. Специалист по гостеприимству
- 28. Специалист по информационным ресурсам
- 29. Специалист по информационным системам
- 30. Специалист по неразрушающему контролю (дефектоскопист)
- 31. Специалист по обслуживанию и ремонту автомобильных двигателей
- 32. Специалист по обслуживанию телекоммуникаций
- 33. Специалист по производству и обслуживанию авиатехники
- 34. Специалист по тестированию в области информационных технологий
- 35. Специалист по техническому контролю качества продукции
- 36. Специалист по технологии машиностроения
- 37. Специалист по холодильно-вентиляционной технике
- 38. Техник авиационных двигателей
- 39. Техник по автоматизированным системам управления технологическими процессами
- 40. Техник по биотехническим и медицинским аппаратам и системам
- 41. Техник по защите информации
- 42. Техник по композитным материалам
- 43. Техник по обслуживанию роботизированного производства
- 44. Техник-конструктор
- 45. Техник-механик в сельском хозяйстве
- 46. Техник-полиграфист
- 47. Технический писатель
- 48. Токарь-универсал
- 49. Фрезеровщик-универсал
- 50. Электромонтажник

**17. КАКОВА ДОЛЯ ПРОФЕССИЙ ТОП-50 В ОБЩЕМ КОЛИЧЕСТВЕ ПРОФЕССИЙ ДЕЙСТВУЮЩЕГО ТОП-РЕГИОН?**

- Укажите % \_\_\_\_\_

**18. КАКОВ УДЕЛЬНЫЙ ВЕС ЧИСЛЕННОСТИ СТУДЕНТОВ, ОБУЧАЮЩИХСЯ ПО ПРОГРАММАМ СПО, СООТВЕТСТВУЮЩИМ ПРОФЕССИЯМ ТОП-РЕГИОН, В ОБЩЕЙ ЧИСЛЕННОСТИ СТУДЕНТОВ, ОБУЧАЮЩИХСЯ ПО ВСЕМ ПРОГРАММАМ СПО В РЕГИОНЕ (В 2020 ГОДУ)?**

- Укажите % \_\_\_\_\_

**19. КАКОВ УДЕЛЬНЫЙ ВЕС ЧИСЛЕННОСТИ СТУДЕНТОВ, ЗАВЕРШАЮЩИХ (ЗАВЕРШИВШИХ) ОБУЧЕНИЕ ПО ПРОГРАММАМ СПО, СООТВЕТСТВУЮЩИМ ПРОФЕССИЯМ ТОП-РЕГИОН, В ОБЩЕЙ**

**ЧИСЛЕННОСТИ СТУДЕНТОВ, ЗАВЕРШАЮЩИХ (ЗАВЕРШИВШИХ) ОБУЧЕНИЕ ПО ВСЕМ ПРОГРАММАМ СПО В РЕГИОНЕ (В 2020 ГОДУ)?**

Укажите % \_\_\_\_\_

**20. КАКОВА ДОЛЯ ПОО, В КОТОРЫХ ОСУЩЕСТВЛЯЕТСЯ ПОДГОТОВКА КАДРОВ ПО ТОП-РЕГИОН, В ОБЩЕМ КОЛИЧЕСТВЕ ПОО РЕГИОНА (В 2020 ГОДУ)?**

Укажите % \_\_\_\_\_

**21. ПО КАКИМ НАПРАВЛЕНИЯМ ИСПОЛЬЗУЕТСЯ ТОП-РЕГИОН В СИСТЕМЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ РЕГИОНА? (Отметьте все варианты, которые подходят. Дополните ответы при необходимости)**

- Осуществление среднего профессионального образования по профессиям топ-регион
- Осуществление профессионального обучения по профессиям топ-регион
- Обучение граждан по заказу службы занятости населения по профессиям топ-регион
- Определение стратегических направлений развития системы СПО региона
- Формирование сети ПОО в регионе
- Формирование контрольных цифр приема в ПОО региона
- Актуализация образовательных программ СПО по профессиям топ-регион
- Актуализация образовательных программ профессионального обучения по профессиям топ-регион
- Определение профессий для проведения независимой оценки качества СПО региона по профессиям топ-регион
- Определение направлений подготовки педагогических кадров системы СПО региона
- Определение направлений подготовки управленческих кадров системы СПО региона
- Обоснование необходимости обновления материально-технической базы ПОО региона
- Другое (укажите, что именно) \_\_\_\_\_

**22. ТРЕБУЕТСЯ СОЗДАНИЕ МЕХАНИЗМОВ АКТУАЛИЗАЦИИ ТОП-РЕГИОН<sup>10</sup>, ДЕЙСТВУЮЩИХ НА ПОСТОЯННОЙ ОСНОВЕ? (Отметьте один из вариантов ответа. Дополните ответ при необходимости)**

- Да (переход к вопросу 23)
- Нет (конец опроса)
- Механизмы созданы (переход к вопросу 24)
- Другое (укажите, что именно) \_\_\_\_\_

**23. КАКИЕ МЕХАНИЗМЫ АКТУАЛИЗАЦИИ ТОП-РЕГИОН, ДЕЙСТВУЮЩИЕ НА ПОСТОЯННОЙ ОСНОВЕ, НЕОБХОДИМО СОЗДАТЬ В РЕГИОНЕ?**

Укажите \_\_\_\_\_

**24. КАКИЕ МЕХАНИЗМЫ АКТУАЛИЗАЦИИ ТОП-РЕГИОН, ДЕЙСТВУЮЩИЕ НА ПОСТОЯННОЙ ОСНОВЕ, СОЗДАНЫ В РЕГИОНЕ?**

Укажите \_\_\_\_\_

**Я согласен на обработку персональных данных в соответствии с Федеральным законом от 27.07.2006 № 152-ФЗ «О персональных данных».**

**СВЕДЕНИЯ О ЛИЦЕ, ОТВЕТИВШЕМ НА ВОПРОСЫ АНКЕТЫ (Данная информация будет использоваться только в случае необходимости уточнения ответов на вопросы анкеты):**

<sup>10</sup> К механизмам можно отнести порядок, методику актуализации топ-регион, информационную платформу для проведения опросов, обеспечение деятельности исполнителей, ответственных за формирование, актуализацию топ-регион и др.

Фамилия, имя, отчество	
Должность	
Контактный телефон	
Адрес электронной почты	

**БЛАГОДАРИМ ЗА УЧАСТИЕ!**

# ПРИЛОЖЕНИЕ Б

## ПРОЕКТ ТИПОВОЙ МЕТОДИКИ МОНИТОРИНГА ВОСТРЕБОВАННЫХ ПРОФЕССИЙ В СУБЪЕКТЕ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

### 1 Общие положения

1.1. Типовая методика мониторинга востребованных профессий рабочих и должностей в субъекте Российской Федерации (далее – методика) включает описание формирования выборочной совокупности, порядка проведения мониторинга, направлений применения результатов мониторинга.

1.2. В целях настоящей методики рекомендуется использовать следующие понятия:

– типовая методика – документ, рекомендуемый к применению установленные на основе обобщенного опыта способы, порядок деятельности для достижения типичной цели и решения типичных, то есть часто встречающихся в практике, задач;

– мониторинг востребованных профессий рабочих и должностей в субъекте Российской Федерации – регулярное исследование по показателям востребованности профессий рабочих и должностей в организациях и их обособленных подразделениях / филиалах, осуществляющих экономическую деятельность на территории субъекта Российской Федерации, посредством анализа документов, проведения массовых и экспертных опросов, статистических методов обработки и анализа данных (далее – мониторинг);

– показатели мониторинга – характеристики востребованности профессий рабочих и должностей в организациях и их обособленных подразделениях / филиалах, осуществляющих экономическую деятельность на территории субъекта Российской Федерации;

– специфические принципы мониторинга – положения, которыми должны руководствоваться субъекты мониторинга для соблюдения целевой направленности мониторинга; правила, сформулированные на основе общих принципов мониторинга (научности, гибкости, обратной связи, эффективности, комплексности, системности, соответствия), позволяющие в максимальной степени учитывать условия и особенности функционирования объекта мониторинга;

– инструментарий мониторинга – совокупность форм сбора информации и подготовки отчетности по результатам проведения мониторинга, которые используют субъекты мониторинга в своей деятельности;

– востребованные профессии рабочих и должности – профессии рабочих и должности, в которых у организации имеется фактическая и перспективная потребность; могут быть массовыми, ключевыми, перспективными, новыми, уникальными и др.;

– генеральная совокупность – совокупность организаций и их обособленных подразделений / филиалов, осуществляющих экономическую деятельность на территории субъекта Российской Федерации;

– выборочная совокупность – совокупность единиц исследования (организаций), отобранных для участия в мониторинге посредством планомерно организуемого процесса отбора и привлечения организаций к участию в опросе;

– единица отбора и исследования – элемент выборочной совокупности (организация), по которому посредством опроса собираются необходимые данные по востребованным профессиям рабочих и должностям.

1.3. Объект мониторинга – организации и их обособленные подразделения / филиалы, осуществляющие экономическую деятельность на территории субъекта Российской Федерации.

1.4. Предмет мониторинга – востребованные профессии рабочих и должности в организациях и их обособленных подразделениях / филиалах, осуществляющих экономическую деятельность на территории субъекта Российской Федерации.

1.5. Субъекты мониторинга – региональные органы исполнительной власти, а также уполномоченные ими организации, в компетенции которых реализация цели, постановка задач мониторинга, его проведение и подготовка аналитических материалов по результатам мониторинга.

1.6. Целью проведения мониторинга является получение и анализ информации о востребованных профессиях рабочих и должностях в организациях и их обособленных подразделениях / филиалах, осуществляющих экономическую деятельность на территории субъекта Российской Федерации.

1.7. Задачи мониторинга:

- осуществить сбор достоверной и объективной информации об объекте и предмете мониторинга по показателям, сформировать соответствующие данные;
- произвести оценку и системный анализ получаемой информации, подготовить аналитические, методические материалы по результатам мониторинга;
- предоставить в установленном порядке информацию о результатах мониторинга, о востребованных профессиях рабочих и должностях всем заинтересованным субъектам;
- подготовить предложения и рекомендации по вопросам потребностей в кадрах организаций, расположенных на территории субъекта Российской Федерации.

1.8. Субъектам мониторинга рекомендуется соблюдать специфические принципы мониторинга:

- принцип регулярности – установление периодичности мониторинговых действий;
- принцип интегративности – использование унифицированных форм отражения результатов мониторинга для интеграции их в общую информационную систему;
- принцип прогнозичности – результаты мониторинга должны давать возможность прогнозирования тенденций изменения предмета мониторинга;
- принцип валидности – использование адекватных исследуемым объектам методов мониторинга и источников сбора данных мониторинга;
- принцип информационной полноты – формирование системы показателей мониторинга, позволяющей создать полную объективную картину исследуемого предмета;
- принцип информационной достаточности – исключение избыточной информации, не имеющей прямого отношения к характеристике исследуемого объекта, концентрация мониторинга на наиболее значимых показателях изучаемого предмета.

1.9. Субъектам мониторинга рекомендуется использовать следующие методы:

- анализ документов – метод, при котором текстовые и цифровые данные, содержащиеся в документах, выступают в качестве источника информации при изучении процессов и явлений в целях решения задач мониторинга;

- массовый опрос – метод получения обширной информации об объекте исследования, мнений о предмете исследования, имеющихся у определенной совокупности респондентов;

- экспертный опрос – метод получения информации от респондентов, являющихся компетентными лицами (экспертами), имеющими глубокие знания о предмете и объекте мониторинга;

- статистические методы – совокупность взаимосвязанных приемов исследования массовых объектов и явлений с целью получения количественных характеристик и обнаружения общих закономерностей.

- иные методы – по решению субъектов мониторинга.

1.10. Для сбора данных по показателям мониторинга субъектам мониторинга рекомендуется использовать источники:

- сведения региональных органов исполнительной власти по отраслевой

принадлежности о социально и экономически значимых организациях, в том числе входящих в список системообразующих организаций экономики субъекта Российской Федерации, организаций, планирующих реализацию и реализующих инвестиционные проекты на территории субъекта Российской Федерации;

- статистическую информацию территориального органа Федеральной службы государственной статистики по субъекту Российской Федерации о крупных и средних организациях, малых организациях (без микроорганизаций), расположенных на территории субъекта Российской Федерации;

- стратегию социально-экономического развития субъекта Российской Федерации и план мероприятий по ее реализации, ежегодный прогноз социально-экономического развития субъекта Российской Федерации;

- инвестиционную стратегию, план инвестиционного развития субъекта Российской Федерации, перечень инвестиционных и инфраструктурных проектов, реализуемых и планируемых к реализации на территории субъекта Российской Федерации;

- сведения респондентов, представляющих организации и их обособленные подразделения / филиалы, осуществляющие экономическую деятельность на территории субъекта Российской Федерации, о востребованных профессиях рабочих и должностях;

- оперативные данные службы занятости населения субъекта Российской Федерации о фактическом количестве вакансий на региональном рынке труда по востребованным профессиям рабочих и должностям;

- информацию экспертов – работников организаций и их обособленных подразделений / филиалов, осуществляющих экономическую деятельность на территории субъекта Российской Федерации, о содержании новых и уникальных, изменении содержания перспективных профессий рабочих и должностей;

- иные источники – по решению субъектов мониторинга.

## **2 Порядок проведения мониторинга**

2.1. Мониторинг проводится на уровне субъекта Российской Федерации в три этапа: организационный, практический, аналитический. Результаты мониторинга, проведенного на региональном уровне, могут быть использованы при проведении мониторинга на федеральном уровне.

2.2. Федеральным оператором проведения мониторинга, осуществляющим научно-методическое, информационно-аналитическое сопровождение мониторинга, является Федеральное государственное бюджетное учреждение «Всероссийский научно-исследовательский институт труда» Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации (далее – федеральный оператор).

2.3. Во взаимодействии с федеральным оператором на региональном уровне мониторинг проводится субъектами мониторинга – региональными органами исполнительной власти, а также уполномоченными ими организациями, в компетенции которых реализация цели и задач мониторинга, его проведение и подготовка аналитических материалов по результатам мониторинга.

2.4. Мониторинг проводится по наименованиям профессий рабочих и должностей, в том числе по наименованиям профессий рабочих и должностей, предложенных респондентами, с указанием диапазона разрядов (категорий, классов) (при наличии), профессиональных стандартов (при наличии) по следующим показателям востребованности профессий рабочих и должностей:

- по численности и вакансиям,
- по изменениям в содержании профессиональной деятельности,
- по потребности в обучении и переподготовке,
- по потребности в развитии компетенций,
- по трудоустройству отдельных категорий работников,

- по сотрудничеству с образовательными организациями,
- по отдельным формам занятости работников.

2.5. Содержание и количество показателей мониторинга может изменяться, дополняться, корректироваться на усмотрение федерального оператора и субъектов мониторинга, по согласованию. Сбор данных по показателям мониторинга осуществляется посредством использования инструментария мониторинга.

2.6. Федеральный оператор при проведении мониторинга выполняет функции:

- координирует и согласовывает деятельность субъектов мониторинга в соответствии с настоящей методикой;
- осуществляет информационное сопровождение проведения мониторинга и консультационную поддержку его субъектов;
- разрабатывает, согласовывает и представляет субъектам мониторинга показатели и соответствующий инструментарий мониторинга;
- обеспечивает программирование и размещение анкет на информационно-аналитической платформе проведения массовых опросов;
- создает личные кабинеты субъектов мониторинга, модераторов процесс заполнения анкет респондентами при проведении массовых опросов;
- администрирует информационно-аналитическую платформу проведения массовых опросов и личные кабинеты субъектов мониторинга – модераторов;
- производит агрегирование данных проведенного анкетирования, выгрузку и представление субъектам мониторинга;
- готовит информационные, аналитические, методические материалы на основе отчетов, представленных субъектами мониторинга по результатам мониторинга.

2.7. Субъекты мониторинга при его проведении выполняют следующие функции:

- участвуют в обсуждении, корректировке и согласовании показателей, инструментария мониторинга, представленных федеральным оператором;
- осуществляют запрос информации, необходимой для формирования выборочной совокупности единиц отбора и исследования;
- производят анализ документов в целях корректировки и согласования единиц отбора и исследования выборочной совокупности;
- формируют выборочную совокупность единиц отбора и исследования в соответствии с разделом III настоящей методики;
- размещают информацию о проведении мониторинга на региональных общедоступных информационных ресурсах и в средствах массовой информации;
- организуют массовые и экспертные опросы, модераторов процесс заполнения анкет респондентами в личном кабинете субъекта мониторинга;
- осуществляют анализ полученной информации, подготовку итогового аналитического отчета, иных материалов по результатам мониторинга;
- разрабатывают, согласовывают, представляют предложения и рекомендации по результатам мониторинга, а также участвуют в их реализации.

2.8. Проведение субъектами мониторинга первого – организационного этапа мониторинга включает реализацию следующих мероприятий:

- подготовку и направление писем – запросов сведений у региональных органов исполнительной власти по отраслевой принадлежности о социально и экономически значимых организациях, в том числе входящих в список системообразующих организаций экономики субъекта Российской Федерации, организаций, планирующих реализацию и реализующих инвестиционные проекты на территории субъекта Российской Федерации, – для включения данных организаций в выборочную совокупность;
- подготовку и направление писем – запросов статистической информации у территориального органа Федеральной службы государственной статистики по субъекту Российской Федерации о крупных и средних организациях, малых организациях,



расположенных на территории субъекта Российской Федерации (при необходимости), – для формирования выборочной совокупности;

- сбор и анализ нормативных правовых актов<sup>11</sup> субъекта Российской Федерации, используемых при формировании выборочной совокупности, к которым относятся – стратегия социально-экономического развития и план мероприятий по ее реализации, ежегодный прогноз социально-экономического развития, инвестиционная стратегия, план инвестиционного развития субъекта Российской Федерации, перечень инвестиционных и инфраструктурных проектов, реализуемых и планируемых к реализации на территории субъекта Российской Федерации (далее – документы развития);

- формирование проекта выборочной совокупности в соответствии с разделом III настоящей методики, сопоставление проекта выборочной совокупности с анализом содержания документов развития, корректировку сформированного проекта выборочной совокупности (при необходимости);

- рассмотрение, обсуждение, корректировку и согласование с федеральным оператором показателей мониторинга, соответствующего инструментария мониторинга, апробацию функционирования личного кабинета модератора и запрограммированной федеральным оператором анкеты, размещенной на информационно-аналитической платформе для проведения массовых опросов.

2.9. Второй – практический этап мониторинга проводится субъектами мониторинга посредством реализации следующих мероприятий:

- обеспечения участия единиц исследования (организаций) в мониторинге посредством формирования плановой рассылки писем – приглашений к участию в массовом опросе с учетом предполагаемого процента отклика респондентов (рекомендуемое значение 15–20 процентов), размещения информации о проведении опроса на региональных общедоступных информационных ресурсах и в средствах массовой информации;

- оказания посредством телефонных и электронных средств связи консультационной поддержки респондентам, участвующим в массовом опросе и представляющим организации (единицы исследования выборочной совокупности), расположенные на территории субъекта Российской Федерации, модерирования процесса заполнения анкет респондентами в личном кабинете субъекта мониторинга на информационно-аналитической платформе федерального оператора;

- обработки и анализа представленных федеральным оператором данных по показателям мониторинга, полученных по результатам массового опроса респондентов, представляющих организации (единицы исследования выборочной совокупности), расположенные на территории субъекта Российской Федерации;

- сопоставления полученных данных по показателям мониторинга с анализом содержания документов развития и оперативными данными службы занятости населения субъекта Российской Федерации о фактическом количестве вакансий на региональном рынке труда по востребованным профессиям рабочих и должностям;

- осуществления первичного анализа представленных федеральным оператором данных по показателям мониторинга, подготовки выводов по результатам массового опроса в разрезе показателей мониторинга, определения списка (списков) востребованных профессий рабочих и должностей;

---

<sup>11</sup> Под нормативными правовыми актами в настоящей методике понимается выраженное в определенной документальной форме решение органов власти, принятое ими по вопросам, отнесенным к их компетенции, и содержащее совокупность норм, отражающих систему регулирования вида деятельности органов исполнительной власти в определенном сегменте общественных отношений, установленные или санкционированные ими правила поведения, порядок действий, распространяющиеся на широкий круг субъектов и рассчитанные на многократное применение.

– проведения экспертных опросов посредством фокус-групп, интервьюирования, заполнения опросного листа (по решению субъектов мониторинга) для уточнения списка (списков) востребованных профессий рабочих и должностей, перспективных изменений в содержании деятельности работников организации, их основных функций, видов выполняемых работ по перспективным и новым профессиям рабочих и должностям, а также массовым, ключевым, дефицитным (при необходимости) (приложение Б.7).

2.10. Проведение субъектами мониторинга третьего – аналитического этапа мониторинга включает реализацию следующих мероприятий:

– подготовку итогового аналитического отчета по мониторингу на основе первичного анализа и выводов по результатам массового опроса в разрезе показателей мониторинга, а также по результатам экспертного опроса для уточнения списка (списков) востребованных профессий рабочих и должностей, перспективных изменений в содержании деятельности работников организации, их основных функций, видов выполняемых работ по перспективным и новым профессиям рабочих и должностям, а также массовым, ключевым, дефицитным (при необходимости) (далее – итоговый аналитический отчет);

– представление итогового аналитического отчета и уточненного списка (списков) востребованных профессий рабочих и должностей региональным объединениям работодателей и органам исполнительной власти по отраслевой принадлежности для согласования и сбора предложений, рекомендаций по удовлетворению потребности в кадрах организаций, расположенных на территории субъекта Российской Федерации;

– направление согласованных итогового аналитического отчета, списка (списков) востребованных профессий рабочих и должностей, подготовленных предложений и рекомендаций в региональные коллегиальные совещательные органы управления, определяющие направления развития кадровой политики субъекта Российской Федерации, для рассмотрения, принятия соответствующих управленческих решений и осуществления контроля их исполнения ответственными субъектами;

– информирование всех заинтересованных субъектов о содержании итогового аналитического отчета и списка (списков) востребованных профессий рабочих и должностей, а также подготовленных на основе результатов мониторинга аналитических, методических материалов, предложений и рекомендаций, принятии и исполнении соответствующих управленческих решений.

2.11. Мероприятия этапов проведения мониторинга, их финансирование на уровне субъекта Российской Федерации могут быть включены в государственную программу, проект субъекта Российской Федерации с определением ответственного органа исполнительной власти как получателя средств регионального бюджета на проведение соответствующих мероприятий государственных программ, проектов субъекта Российской Федерации.

### **3 Формирование выборочной совокупности**

3.1. Единицей отбора и единицей исследования в рамках выборочного обследования являются организации и их обособленные подразделения / филиалы, осуществляющие экономическую деятельность, относящуюся к разделам Общероссийского классификатора видов экономической деятельности ОК 029-2014 (КДЕС ред. 2) (далее – ОКВЭД 2), независимо от формы собственности, расположенные на территории субъекта Российской Федерации.

3.2. Основой выборки является состав генеральной совокупности, из которого исключены ликвидированные организации; организации, находящиеся в стадии конкурсного производства; организации, показавшие в отчетности нулевую численность работников за последний год деятельности перед проведением обследования.

3.3. При наличии исчерпывающего перечня предприятий и организаций региона для построения выборочной совокупности предлагается использовать методологию

стратифицированной (расслоенной) выборки с бесповторным случайным отбором единиц исследования в слоях. При его отсутствии для построения выборочной совокупности в рамках исследования востребованных профессий рабочих и должностей целесообразно использовать квотную выборку.

Для отбора единиц исследования предлагается комбинированный метод исследования: сочетание сплошного наблюдения с выборочным. Сплошь обследуются организации с наибольшей среднесписочной численностью работников; социально и экономически значимые организации, в том числе входящие в список системообразующих организаций экономики субъекта Российской Федерации; организации, планирующие реализацию и реализующие инвестиционные проекты на территории субъекта Российской Федерации<sup>12</sup>.

3.4. Формирование выборочной совокупности включает следующие этапы:

- определение размера (общего объема) выборочной совокупности;
- выбор признаков (слоев/квот) и получение статистических данных о численности каждой квотной группы в генеральной совокупности;
- распределение подлежащих опросу предприятий по признакам (слоям/квотам).

3.5. Объем стратифицированной (расслоенной) выборки организаций определяется по формуле (1.1) (приложение Б.1). Для определения общего объема квотной выборки не существует строгих математических формул. При массовых опросах, для которых объем генеральной совокупности превышает 5000 предприятий, рекомендуемый объем выборочной совокупности определяется как 10 % размера генеральной совокупности, но не более 2000–2500 респондентов. Минимально допустимый объем – 300 организаций.

3.6. Для построения выборочной совокупности основным идентификационным признаком (слоем/квотой), по которому выборочная совокупность должна соответствовать характеристике генеральной совокупности, является вид (класс, раздел) экономической деятельности организации (21 слой/квота – по разделам ОКВЭД 2 (таблица 2.1 приложения Б.2) при наличии в субъекте Российской Федерации организаций соответствующего вида экономической деятельности). При необходимости виды (классы, разделы) экономической деятельности организации могут быть агрегированы или разукрупнены в иные группы. Пример группировки представлен в таблице 2.2 приложения Б.2.

В качестве второго идентификационного признака (слоя/квоты) выборочной совокупности целесообразно использовать тип организации по среднесписочной численности работников за предшествующий календарный год<sup>13</sup>. Одновременное применение обоих признаков (слоев/квот) позволит повысить репрезентативность используемой выборки и уточнить потребности организаций отдельных видов экономической деятельности по востребованным профессиям рабочих и должностям.

3.7. Основными источниками информации о распределении идентификационных признаков (слоев/квот) при построения выборочной совокупности являются:

- данные Федеральной службы государственной статистики и ее территориальных органов, статистические сборники, справочники, ежегодники;
- единая межведомственная информационно-статистическая система (ЕМИСС);
- сайты региональных органов государственной власти;

---

<sup>12</sup> Список социально и экономически значимых организаций, в том числе входящих в список системообразующих организаций экономики субъекта Российской Федерации; организаций, планирующих реализацию и реализующих инвестиционные проекты на территории субъекта Российской Федерации формируется на основании запросов данной информации от региональных органов исполнительной власти по отраслевой принадлежности.

<sup>13</sup> Типы организаций (по среднесписочной численности работников за предшествующий календарный год): крупная организация – свыше 250 работников; средняя организация – от 100 до 250 работников; малая организация – от 15 до 100 работников; микроорганизация – до 15 работников (в соответствии с пунктом 2 статьи 4 Федерального закона «О развитии малого и среднего предпринимательства в Российской Федерации» от 24.07.2007 № 209-ФЗ).

- официальные интернет-порталы правовой информации;
- региональные базы данных, инвестиционные витрины и сайты корпораций;
- документы социально-экономического развития, в том числе перечни системообразующих предприятий, стратегия социально-экономического развития и план мероприятий по ее реализации, ежегодный прогноз социально-экономического развития, инвестиционная стратегия, план инвестиционного развития, перечень инвестиционных и инфраструктурных проектов, реализуемых и планируемых к реализации на территории;
- результаты исследований по смежной тематике;
- запросы в региональные органы исполнительной власти по отраслевой принадлежности о социально и экономически значимых организациях, в том числе входящих в список системообразующих организаций экономики субъекта Российской Федерации, организаций, планирующих реализацию и реализующих инвестиционные проекты на территории субъекта Российской Федерации.

3.8. Распределение объема выборки организаций по признакам проводится расчетным путем по формуле (1.4) (приложение Б.1). Формирование выборочной совокупности организаций проводится по видам экономической деятельности в соответствии разделами ОКВЭД 2 исходя из установленного объема выборки для каждого типа организаций (приложение Б.3). Поскольку официальные статистические данные о количестве организации и их распределении по идентификационным признакам (слоям/квотам) формируются по данным официальной государственной регистрации организаций, то распределение объема выборки организаций по признакам (слоям/квотам) может быть скорректировано на основе дополнительных источников информации.

3.9. Отбор единиц исследования в случае использования стратифицированной (расслоенной) выборки осуществляется на основе сочетания сплошного обследования и случайного бесповторного отбора<sup>14</sup>. Из совокупности организаций сплошь обследуются организации согласно п. 3.3 настоящей методики. Из оставшихся единиц исследования (организаций) посредством случайного бесповторного отбора формируется список организаций до установленного объема выборки для данного типа организаций по разделам ОКВЭД 2.

Отбор единиц исследования при квотной выборочной совокупности также осуществляется комбинированным способом: посредством сочетания сплошного обследования и стихийного отбора. Сплошь обследуются организации, представленные в пункте 3.3 настоящей методики. Обеспечение участия иных единиц исследования для достижения необходимого объема выборочной совокупности осуществляется посредством формирования списков респондентов и плановой рассылки информационных писем, писем – приглашений к участию в массовом опросе с учетом предполагаемого процента отклика респондентов (рекомендуемое значение – 10–15 %), а также путем размещения информации о проведении опроса на региональных общедоступных информационных ресурсах, в средствах массовой информации и др.

Список единиц исследования (организаций) рекомендуется составлять по следующим параметрам:

- наименование организации,
- ИНН организации,
- основной вид экономической деятельности (по ОКВЭД 2),
- среднесписочная численность работников,
- месторасположение организации,
- e-mail организации,
- контакты (ФИО, телефон) приемной,
- контакты (ФИО, телефон) службы управления персоналом.

---

<sup>14</sup> ГОСТ Р ИСО 24153–2012 Статистические методы. Процедуры рандомизации и отбора случайной выборки.

Пример источников информации для формирования списка единиц исследования (организаций) представлен в приложении Б.4. Рекомендуемая форма письма – запроса в региональные органы исполнительной власти о социально и экономически значимых организациях, в том числе входящих в список системообразующих организаций экономики субъекта Российской Федерации, организаций, планирующих реализацию и реализующих инвестиционные проекты на территории субъекта Российской Федерации представлена в приложении Б.5.

#### **4 Обработка результатов исследования**

4.1. По результатам сбора данных выборочная совокупность подвергается стандартным процедурам обеспечения контроля качества и выбраковки анкет, проводится сравнение параметров генеральной и выборочной совокупностей, выявление степени их расхождения, обнаружение причин отклонения, разработка способов устранения обнаруженных несоответствий и их реализация.

4.2. Первичная обработка данных включает:

– обработку резко выделяющихся и пропущенных ответов, логический контроль ответов;

– выявление смещения выборочной совокупности по отношению к генеральной совокупности;

– изменение выборочной совокупности (формирование повторной выборки / выборки большего размера);

– корректировку распределения признаков (квот) выборочной совокупности, в том числе с помощью взвешивания данных, то есть присвоения весового коэффициента, отображающего значимость ответов по сравнению с другими ответами респондентов;

– внесение изменений в наименование профессий рабочих / должностей служащих для формирования единообразного списка;

– формирование кодов и бланка кодировки для открытых и полуоткрытых вопросов.

Подробная информация об этапах первичной обработки данных представлена в приложении Б.6.

4.3. После достижения соответствия между объемом и структурой плановой и фактической (после контроля качества и выбраковки анкет) выборки дальнейшая обработка массива данных должна включать:

– построение линейных частотных распределений в абсолютных и относительных величинах по всем вопросам анкеты;

– построение таблиц сопряженности в абсолютных и относительных величинах по каждой группе респондентов;

– проведение необходимых межгрупповых сравнений;

– обобщение содержания открытых вопросов каждой анкеты (группировка однотипных вариантов ответа по смысловым категориям).

4.4. Результаты исследования представляются в форме аналитического отчета, который должен содержать:

– сведения о выборочной совокупности и оценку репрезентативности полученных результатов;

– статистическую информацию в виде описания линейного частотного распределения вопросов каждой анкеты в целом и в разрезе по группам респондентов; графического представления данных в целом и в разрезе по группам респондентов; таблицы сопряженности содержательных вопросов каждой анкеты по всем группам респондентов;

– сводную информацию о фактическом уровне востребованности профессий рабочих и должностей в регионе:

– по численности и вакансиям,

– по изменениям в содержании профессиональной деятельности,

- по потребности в обучении и переподготовке,
- по потребности в развитии компетенций,
- по трудоустройству отдельных категорий работников,
- по сотрудничеству с образовательными организациями,
- по отдельным формам занятости работников;
- оценку достоверности результатов исследования;
- анализ полученных результатов с точки зрения достижения поставленных задач, оценку организационной схемы исследования, возникших трудностей и ошибок, рекомендации по дальнейшему проведению исследований;
- приложения к аналитическому отчету с таблицами линейного частотного распределения вопросов каждой анкеты по типу респондентов;
- электронные баз данных в форматах SPSS или MS Excel, содержащие итоговый массив заполненных электронных анкет по итогам проведенного исследования.

## **5 Направления применения результатов мониторинга**

5.1. Детализированная посредством проведения мониторинга информация о востребованных профессиях рабочих и должностях в организациях и их обособленных подразделениях / филиалах, осуществляющих экономическую деятельность на территории субъекта Российской Федерации, позволит использовать результаты мониторинга на региональном уровне по следующим направлениям:

- определение списка (списков) востребованных, включая новые и перспективные, профессиях на региональном рынке труда для актуализации реализуемых на территории региона основных профессиональных образовательных программ, программ профессионального обучения, дополнительного профессионального образования и реализации профориентационной работы;
- определение ориентиров для формирования контрольных цифр приема по образовательным программам среднего профессионального образования; определение мероприятий по обучению различных категорий граждан в рамках реализации региональных проектов, направленных на исполнение мероприятий федеральных проектов, входящих в соответствующие национальные проекты Российской Федерации;
- формирование заданий учредителя образовательным организациям на предоставление услуг по программам профессиональной подготовки, профессионального обучения и дополнительного профессионального образования, в том числе на опережающую профессиональную подготовку<sup>15</sup>;
- разработка мероприятий, входящих в планы (дорожные карты) реализации приоритетных направлений экономического развития, стратегии пространственного развития, улучшения инвестиционного климата, обеспечения промышленного роста, повышения производительности труда, развития инновационной экономики;
- удовлетворение потребности в кадрах социально и экономически значимых организаций, в том числе входящих в список системообразующих организаций экономики субъекта Российской Федерации; организаций, планирующих реализацию и реализующих инвестиционные проекты на территории субъекта Российской Федерации.

4.2. Сформированный региональный список (списки) востребованных профессий рабочих и должностей, информационные, аналитические материалы о перспективных изменениях в содержании деятельности работников организаций, их основных функций, видов выполняемых работ по перспективным и новым профессиям рабочих и должностям, а также массовым, ключевым и дефицитным позволит использовать результаты мониторинга на федеральном уровне по следующим направлениям:

<sup>15</sup> Под опережающей профессиональной подготовкой в настоящей методике понимаются профессиональная подготовка, профессиональное обучение и дополнительное профессиональное образование различных категорий граждан по перспективным и новым профессиям, востребованным на рынке труда.

– актуализация, дополнение содержания Государственного информационного ресурса «Справочник востребованных на рынке труда, новых и перспективных профессий, в том числе требующих среднего профессионального образования», формирование федерального списка наиболее востребованных на рынке труда, новых и перспективных профессий, требующих среднего профессионального образования;

– формирование предложений для заинтересованных субъектов по разработке, актуализации профессиональных стандартов и федеральных государственных образовательных стандартов среднего профессионального образования и высшего образования, примерных основных образовательных программ;

– подготовка предложений по актуализации, дополнению перечня профессий и специальностей среднего профессионального образования, перечня специальностей и направлений подготовки высшего образования, перечня профессий рабочих, должностей служащих, по которым осуществляется профессиональное обучение.

**Формула расчета выборочной совокупности**

**Формула объема выборки (n)** для каждого типа организаций определяется по формуле расчета объема выборки для доли признака (показателя):

$$n = \frac{N\sigma^2 t^2}{N\Delta^2 + \sigma^2 t^2} \quad (1.1)$$

где  $N$  – объем генеральной совокупности, то есть количество предприятий соответствующего типа и вида экономической деятельности в основе выборки;

$\sigma^2$  – дисперсия доли признака (0,25);

$t$  – коэффициент доверия, соответствующий вероятности, с которой определяется предельная ошибка выборки (1,96);

$\Delta$  – предельная ошибка выборочного наблюдения (0,05).

В условиях отсутствия сведений о доле признака в генеральной совокупности при определении необходимого объема выборки значение ее значение принимается равным 0,5 для обеспечения максимального значения дисперсии для доли, равным 0,25.

Для определения коэффициента доверия  $t$  экспертным путем устанавливается значение вероятности  $P(t)$ , с которой результаты выборочного наблюдения будут распространяться на генеральную совокупность. Значение вероятности принято равным  $P(t) = 95\%$ , т. е. на уровне, наиболее часто используемом как в отечественной, так и в международной практике при расчете необходимого объема выборочной совокупности. Для этого значения вероятности коэффициент доверия  $t = 1,96$ .

Предельная ошибка выборочного наблюдения  $\Delta$  устанавливается экспертным путем на этапе подготовки к проведению выборочного обследования. Значение предельной ошибки выборки целесообразно установить на уровне 0,05 (5%).

Путем математических преобразований формула (1.1) может быть приведена к следующему виду:

$$n = \frac{n_0}{1 + n_0/N}, \quad (1.2)$$

где:

$$n_0 = \frac{\sigma^2 t^2}{\Delta^2} \quad (1.3)$$

По каждому городскому округу и муниципальному району субъекта Российской Федерации в рамках каждого типа организаций **распределение объема выборочной совокупности по разделам ОКВЭД 2** проводится расчетным путем:

$$n_{ij} = n_j \times \frac{N_{ij}}{N_j} \quad (1.4)$$

где  $n_{ij}$  – объем выборки организаций  $i$ -го класса видов деятельности по ОКВЭД 2 ( $i = 1, 2, \dots, 21$ ) для  $j$ -го типа предприятий ( $j = 1, 2$ );

$n_j$  – объем выборки для  $j$ -го типа организаций;

$N_{ij}$  – объем генеральной совокупности (основы выборки) организаций  $i$ -го класса видов деятельности по ОКВЭД 2 ( $i = 1, 2, \dots, 21$ ) для  $j$ -го типа предприятий ( $j = 1, 2$ );

$N_j$  – объем генеральной совокупности (основы выборки) для  $j$ -го типа организаций.



**Перечень видов экономической деятельности  
для формирования выборочной совокупности**

Таблица Б.2.1 – Разделы ОКВЭД 2 (информация с сайта <https://classifikators.ru/okved>)

Раздел ОКВЭД 2	Коды разделов ОКВЭД 2	Наименование по ОКВЭД 2
Раздел А	01–03	Сельское, лесное хозяйство, охота, рыболовство и рыбоводство
Раздел В	05–09	Добыча полезных ископаемых
Раздел С	10–33	Обрабатывающие производства
Раздел D	35	Обеспечение электрической энергией, газом и паром; кондиционирование воздуха
Раздел E	36–39	Водоснабжение; водоотведение, организация сбора и утилизации отходов, деятельность по ликвидации загрязнений
Раздел F	41–43	Строительство
Раздел G	45–47	Торговля оптовая и розничная; ремонт автотранспортных средств и мотоциклов
Раздел H	49–53	Транспортировка и хранение
Раздел I	55–56	Деятельность гостиниц и предприятий общественного питания
Раздел J	58–63	Деятельность в области информации и связи
Раздел K	64–66	Деятельность финансовая и страховая
Раздел L	68	Деятельность по операциям с недвижимым имуществом
Раздел M	69–75	Деятельность профессиональная, научная и техническая
Раздел N	77–82	Деятельность административная и сопутствующие дополнительные услуги
Раздел O	84	Государственное управление и обеспечение военной безопасности; социальное обеспечение
Раздел P	85	Образование
Раздел Q	86–88	Деятельность в области здравоохранения и социальных услуг
Раздел R	90–93	Деятельность в области культуры, спорта, организации досуга и развлечений
Раздел S	94–96	Предоставление прочих видов услуг
Раздел T	97–98	Деятельность домашних хозяйств как работодателей; недифференцированная деятельность частных домашних хозяйств по производству товаров и оказанию услуг для собственного потребления
Раздел U	99	Деятельность экстерриториальных организаций и органов

Таблица Б.2.2. – Группировка разделов ОКВЭД 2

Группа	Коды разделов ОКВЭД 2	Раздел ОКВЭД 2
1	01–03	Раздел А. Сельское, лесное хозяйство, охота, рыболовство и рыбоводство
2	05–09 10–33 35 36–39 41–43	Раздел В. Добыча полезных ископаемых, раздел С. Обрабатывающие производства, раздел D. Обеспечение электрической энергией, газом и паром, кондиционирование воздуха, раздел E. Водоснабжение, водоотведение, организация сбора и утилизации отходов, деятельность по ликвидации загрязнений, раздел F. Строительство

3	45–47 55–56 94–96 97–98	Раздел G. Торговля оптовая и розничная, ремонт автотранспортных средств и мотоциклов, раздел I. Деятельность гостиниц и предприятий общественного питания, раздел S. Предоставление прочих видов услуг, раздел T. Деятельность домашних хозяйств как работодателей
4	49–53 58–63 99	Раздел H. Транспортировка и хранение, раздел J. Деятельность в области информации и связи, раздел U. Деятельность экстерриториальных организаций и органов
5	64–66 68 77–82 84	Раздел K. Деятельность финансовая и страховая, раздел L. Деятельность по операциям с недвижимым имуществом, раздел N. Деятельность административная и сопутствующие дополнительные услуги, раздел O. Государственное управление и обеспечение военной безопасности, социальное обеспечение
6	69–75 85 86–88 90–93	Раздел M. Деятельность профессиональная, научная и техническая, раздел P. Образование, раздел Q. Деятельность в области здравоохранения и социальных услуг, раздел R. Деятельность в области культуры, спорта, организации досуга и развлечений

Приложение Б.3

**Распределение объемов выборки по видам экономической деятельности по разделам ОКВЭД 2 и типам организаций субъекта Российской Федерации**

**Таблица Б.3.1 – Распределение генеральной совокупности по разделам экономической деятельности ОКВЭД 2 и типам организаций субъекта Российской Федерации согласно официальным статистическим данным (в абсолютных значениях)**

Разделы по ОКВЭД 2	Общее количество	Из них			
		микроорганизаций	малых организаций	средних организаций	крупных организаций
Раздел А. Сельское, лесное хозяйство, охота, рыболовство и рыбоводство	Количество организаций, осуществляющих деятельность в области сельского, лесного хозяйства, охоты, рыболовства и рыбоводства	Количество микроорганизаций, осуществляющих деятельность в области сельского, лесного хозяйства, охоты, рыболовства и рыбоводства	Количество малых организаций, осуществляющих деятельность в области сельского, лесного хозяйства, охоты, рыболовства и рыбоводства	Количество средних организаций, осуществляющих деятельность в области сельского, лесного хозяйства, охоты, рыболовства и рыбоводства	Количество крупных организаций, осуществляющих деятельность в области сельского, лесного хозяйства, охоты, рыболовства и рыбоводства
Раздел В. Добыча полезных ископаемых	Количество организаций, осуществляющих деятельность в области добычи полезных ископаемых	Количество микроорганизаций, осуществляющих деятельность в области добычи полезных ископаемых	Количество малых организаций, осуществляющих деятельность в области добычи полезных ископаемых	Количество средних организаций, осуществляющих деятельность в области добычи полезных ископаемых	Количество крупных организаций, осуществляющих деятельность в области добычи полезных ископаемых
Раздел ...					

Таблица Б.3.2 – Скорректированное распределение генеральной совокупности по разделам экономической деятельности ОКВЭД 2 и типам организаций субъекта Российской Федерации (в абсолютных значениях) (при необходимости)

Разделы по ОКВЭД 2	Из них			
	Общее количество	микроорганизмаций	малых организаций	средних организаций
Раздел А. Сельское, лесное хозяйство, охота, рыболовство и рыбоводство	Количество осуществляющих деятельность в области сельского, лесного хозяйства, охоты, рыболовства и рыбоводства	Количество микроорганизмаций, осуществляющих деятельность в области сельского, лесного хозяйства, охоты, рыболовства и рыбоводства	Количество малых организаций, осуществляющих деятельность в области сельского, лесного хозяйства, охоты, рыболовства и рыбоводства	Количество средних организаций, осуществляющих деятельность в области сельского, лесного хозяйства, охоты, рыболовства и рыбоводства
Раздел В. Добыча полезных ископаемых	Количество осуществляющих деятельность в области добычи полезных ископаемых	Количество микроорганизмаций, осуществляющих деятельность в области добычи полезных ископаемых	Количество малых организаций, осуществляющих деятельность в области добычи полезных ископаемых	Количество средних организаций, осуществляющих деятельность в области добычи полезных ископаемых
Раздел ...				Количество крупных организаций, осуществляющих деятельность в области сельского, лесного хозяйства, охоты, рыболовства и рыбоводства

Таблица Б.3.3 – Распределение генеральной совокупности по разделам экономической деятельности ОКВЭД 2 и типам организаций субъекта Российской Федерации (в относительных значениях)

Разделы по ОКВЭД 2	Итого, в %			
	Доля, в %	микроорганизаций	малых организаций	средних организаций
Раздел А. Сельское, лесное хозяйство, охота, рыболовство и рыбоводство	Доля организаций, осуществляющих деятельность в области сельского, лесного хозяйства, охоты, рыболовства и рыбоводства, от общего числа организаций субъекта Российской Федерации	Доля микроорганизаций, осуществляющих деятельность в области сельского, лесного хозяйства, охоты, рыболовства и рыбоводства, от общего числа организаций субъекта Российской Федерации	Доля малых организаций, осуществляющих деятельность в области сельского, лесного хозяйства, охоты, рыболовства и рыбоводства, от общего числа организаций субъекта Российской Федерации	Доля средних организаций, осуществляющих деятельность в области сельского, лесного хозяйства, охоты, рыболовства и рыбоводства, от общего числа организаций субъекта Российской Федерации
Раздел В. Добыча полезных ископаемых	Доля организаций, осуществляющих деятельность в области добычи полезных ископаемых, от общего числа организаций субъекта Российской Федерации	Доля микроорганизаций, осуществляющих деятельность в области добычи полезных ископаемых, от общего числа организаций субъекта Российской Федерации	Доля малых организаций, осуществляющих деятельность в области добычи полезных ископаемых, от общего числа организаций субъекта Российской Федерации	Доля средних организаций, осуществляющих деятельность в области добычи полезных ископаемых, от общего числа организаций субъекта Российской Федерации
Раздел ...				
				крупных организаций

Таблица Б.3.4 – Распределение общего объема выборочной совокупности по разделам экономической деятельности ОКВЭД 2 и типам организаций субъекта Российской Федерации (в абсолютных значениях)

Разделы ОКВЭД 2	Тип организации				Всего
	микроорганизмации	малые предприятия	средние предприятия	крупные предприятия	
Раздел А. Сельское, лесное хозяйство, охота, рыболовство и рыбоводство	(Доля микроорганизаций, осуществляющих деятельность в области сельского, лесного хозяйства, охоты, и рыболовства, от общего числа организаций Российской Федерации) × (Общий объем выборочной совокупности)	(Доля организаций, осуществляющих деятельность в области сельского, лесного хозяйства, охоты, и рыболовства, от общего числа организаций Российской Федерации) × (Общий объем выборочной совокупности)	(Доля организаций, осуществляющих деятельность в области сельского, лесного хозяйства, охоты, и рыболовства, от общего числа организаций Российской Федерации) × (Общий объем выборочной совокупности)	(Доля крупных организаций, осуществляющих деятельность в области сельского, лесного хозяйства, охоты, и рыболовства, от общего числа организаций Российской Федерации) × (Общий объем выборочной совокупности)	(Доля организаций, осуществляющих деятельность в области сельского, лесного хозяйства, охоты, и рыболовства, от общего числа организаций Российской Федерации) × (Общий объем выборочной совокупности)
Раздел В. Добыча полезных ископаемых	(Доля микроорганизаций, осуществляющих деятельность в области добычи полезных ископаемых, от общего числа организаций Российской Федерации) × (Общий объем выборочной совокупности)	(Доля малых организаций, осуществляющих деятельность в области добычи полезных ископаемых, от общего числа организаций Российской Федерации) × (Общий объем выборочной совокупности)	(Доля средних организаций, осуществляющих деятельность в области добычи полезных ископаемых, от общего числа организаций Российской Федерации) × (Общий объем выборочной совокупности)	(Доля крупных организаций, осуществляющих деятельность в области добычи полезных ископаемых, от общего числа организаций Российской Федерации) × (Общий объем выборочной совокупности)	(Доля организаций, осуществляющих деятельность в области добычи полезных ископаемых, от общего числа организаций Российской Федерации) × (Общий объем выборочной совокупности)
Раздел ...					

**Примеры источников информации для формирования списков респондентов**

Наименование источника информации	Ссылка на размещение	Федеральные источники информации	Цель использования	Проблемы / достоинства
Бизнес-справочник «Связем.Про»	<a href="https://sevem.pro/">https://sevem.pro/</a>	Информация об организациях: наименование, ИНН, среднесписочная численность работников, наименование региона, муниципального образования, где организация осуществляет деятельность, e-mail, телефон, статус	Информация об организациях: наименование, ИНН, среднесписочная численность работников, наименование региона, муниципального образования, где организация осуществляет деятельность, e-mail, телефон, статус	– Нет контактных данных: e-mail, телефона; статуса
ГМЦ Ростата	<a href="http://www.gmcgks.ru/index.php?">http://www.gmcgks.ru/index.php?</a>	Информация об организациях: наименование, ИНН и вид экономической деятельности организации для формирования списка организаций, которые будут участвовать в анкетировании	Информация об организациях: наименование, ИНН и вид экономической деятельности организации для формирования списка организаций, которые будут участвовать в анкетировании	+ Есть фильтр, по которому можно выбрать организации по определенным запросам. + Можно полученный перечень организаций выгрузить в Excel
Единый реестр субъектов малого и среднего предпринимательства	<a href="https://obfd.nalog.ru/search.html?mode=extended#">https://obfd.nalog.ru/search.html?mode=extended#</a>	Информация об организациях: наименование, ИНН, категория (среднее, малое, микропредприятие)	Информация об организациях: наименование, ИНН, категория (среднее, малое, микропредприятие)	– У некоторых организаций не указаны контактные данные: e-mail, телефон
Каталог организаций	<a href="https://www.find-org.com/industry2/">https://www.find-org.com/industry2/</a>	Информация об организациях: наименование, ИНН, основной вид экономической деятельности (по ОКВЭД 2), наименование региона муниципального образования, где организация осуществляет деятельность, e-mail, телефон, статус	Информация об организациях: наименование, ИНН, основной вид экономической деятельности (по ОКВЭД 2), наименование региона муниципального образования, где организация осуществляет деятельность, e-mail, телефон, статус	– У некоторых организаций не указаны контактные данные: e-mail, телефон
Каталог организаций List-Org	<a href="https://www.list-org.com/">https://www.list-org.com/</a>	Информация об организациях: наименование, ИНН, основной вид экономической деятельности (по ОКВЭД 2), среднесписочная численность работников, месторасположение организации, статус	Информация об организациях: наименование, ИНН, основной вид экономической деятельности (по ОКВЭД 2), среднесписочная численность работников, месторасположение организации, статус	– Нет контактных данных организаций: e-mail, телефон
Проверка и анализ российских юридических лиц и предпринимателей	<a href="https://www.rusprofile.ru/">https://www.rusprofile.ru/</a>	Информация об организациях: наименование, ИНН, основной вид экономической деятельности (по ОКВЭД 2), среднесписочная численность работников, месторасположение организации, статус	Информация об организациях: наименование, ИНН, основной вид экономической деятельности (по ОКВЭД 2), среднесписочная численность работников, месторасположение организации, статус	– Нет контактных данных организаций: e-mail, телефон
Проверка и анализ российских юридических лиц и предпринимателей в рамках	<a href="https://www.govvnp.ru/">https://www.govvnp.ru/</a>	Информация об организациях: наименование, ИНН, основной вид экономической деятельности (по ОКВЭД 2), среднесписочная численность работников, месторасположение организации, статус	Информация об организациях: наименование, ИНН, основной вид экономической деятельности (по ОКВЭД 2), среднесписочная численность работников, месторасположение организации, статус	– Нет контактных данных организаций: e-mail, телефон

нормативных документов и законов Воронежской области Проверка контрагентов	<a href="https://checko.ru/">https://checko.ru/</a>	деятельности (по ОКВЭД 2), месторасположение, статус Информация об организациях: наименование, ИНН, основной вид экономической деятельности (по ОКВЭД 2), среднесписочная численность работников, наименование региона, муниципального образования, где организация осуществляет деятельность, e-mail, телефон, статус Информация об организациях: наименование, ИНН, основной вид экономической деятельности (по ОКВЭД 2), наименование региона, муниципального образования, где организация осуществляет деятельность	– Не у всех организаций есть контактные данные: e-mail, телефон  – Малый набор сведений для анализа. Не подходит для пареннга  – Нет контактных данных: e-mail, телефон
РБК Компании	<a href="https://www.rbc.ru/companies/">https://www.rbc.ru/companies/</a>	Информация об организациях: наименование, ИНН, основной вид экономической деятельности (по ОКВЭД 2), среднесписочная численность работников, наименование региона, муниципального образования, где организация осуществляет деятельность	– Не всегда актуальные контактные данные
Реестр предприятий России	<a href="https://vypiska-nalog.com/reestr">https://vypiska-nalog.com/reestr</a>	Информация об организациях: наименование, ИНН, основной вид экономической деятельности (по ОКВЭД 2), среднесписочная численность работников, наименование региона, муниципального образования, где организация осуществляет деятельность, статус	– Не всегда актуальные контактные данные
СБИС	<a href="https://sbis.ru/">https://sbis.ru/</a>	Информация об организациях: наименование, ИНН, основной вид экономической деятельности (по ОКВЭД 2), среднесписочная численность работников, наименование региона, муниципального образования, где организация осуществляет деятельность, статус	– У многих предприятий не указаны контактные данные (e-mail, телефон) или они недостоверны
Синapse: поиск организаций	<a href="https://synapsenet.ru/searchorganization/proverka-kontragentov">https://synapsenet.ru/searchorganization/proverka-kontragentov</a>	Информация об организациях: наименование (по ОКВЭД 2), среднесписочная численность работников, наименование региона, муниципального образования, где организация осуществляет деятельность, e-mail, телефон, статус	– Для полного доступа необходимо оплатить сервис. – Данных по организациям мало: только наименование и ИНН, для полной картины необходимо использовать другие сайты, но есть перечень, который можно
СПАРК Проверка контрагента	<a href="https://www.spark-interfax.ru/">https://www.spark-interfax.ru/</a>	Наименования и ИНН организаций для формирования списка организаций, которые будут участвовать в анкетировании	



Справочник компаний	<a href="https://egrul.org/">https://egrul.org/</a>	Информация об организациях: наименование, ИНН, основной вид экономической деятельности (по ОКВЭД 2), среднесписочная численность работников, месторасположение организации, статус, контакты	скопировать и вставить в Excel – Не всегда актуальные контакты. Среднесписочная численность за 2019 год
Федеральная налоговая служба	<a href="https://nmsr.nalog.ru/search.htm?mode=extended">https://nmsr.nalog.ru/search.htm?mode=extended</a>	Информация об организациях: наименование, ИНН, ОКВЭД 2, среднесписочная численность работников, наименование региона, муниципального образования, где организация осуществляет деятельность, e-mail, телефон, статус	– У некоторых организаций не указаны контактные данные: e-mail, телефон
<b>Региональные источники информации</b>			
Рейтинг-лист компаний Республики Бурятия по размеру прибыли	<a href="https://spark-interfax.ru/map/buryatiya-respublika">https://spark-interfax.ru/map/buryatiya-respublika</a> Пример: <a href="http://www.sks-sto.ru/members/summary/">http://www.sks-sto.ru/members/summary/</a>	Информация об организациях: наименование, ИНН	– Контактная информация в платном доступе
Ресурсы членов объединений работодателей Красноярского края	<a href="https://trud.krskstate.ru/employee/?Okved=4280&amp;AreaFiasOktime=8612&amp;ShowWithoutVacancies=False&amp;ShowProvidingQuota=False&amp;Sort=13&amp;PageSize=10&amp;Grid-sort=&amp;Grid-page=3&amp;Grid-pageSize=10&amp;Grid-group=&amp;Grid-filter=">https://trud.krskstate.ru/employee/?Okved=4280&amp;AreaFiasOktime=8612&amp;ShowWithoutVacancies=False&amp;ShowProvidingQuota=False&amp;Sort=13&amp;PageSize=10&amp;Grid-sort=&amp;Grid-page=3&amp;Grid-pageSize=10&amp;Grid-group=&amp;Grid-filter="</a>	Информация об организациях: наименование, ИНН, месторасположение, e-mail, телефон	– Ограниченное количество предприятий – Нет фильтра по основному ОКВЭД 2, у некоторых организаций не указаны контактные данные (e-mail, телефон) или они устаревшие
Постановление губернатора Белгородской области от 02.07.2020 № 84 «Об утверждении перечня системообразующих организаций экономики Белгородской области»	<a href="https://derbo.ru/media/site/platform_media/2020/7/6/postanovlenie--84.pdf">https://derbo.ru/media/site/platform_media/2020/7/6/postanovlenie--84.pdf</a>	Информация об организациях: наименование, ИНН и вид экономической деятельности организаций для формирования списка организаций, которые будут участвовать в анкетировании	
Список сельхозпредприятий Курской области	<a href="http://ark.rkursk.ru/index.php/informatsiya/spisok-selkhozpredpriyati">http://ark.rkursk.ru/index.php/informatsiya/spisok-selkhozpredpriyati</a>	Информация об организациях: наименование предприятия, ф. и. о. руководителя, должность, телефон, адрес электронной почты, юридический адрес, направление деятельности	– Отсутствует следующая информация: основной вид экономической деятельности (по ОКВЭД 2), среднесписочная численность работников

<p>Официальные сайты организаций Липецкой области</p>	<p>Например,  <a href="http://техинвестияк.рф/index.html">http://техинвестияк.рф/index.html</a>,  <a href="https://gidtomash48.ru/">https://gidtomash48.ru/</a>,  <a href="http://www.be.hosmate.ru/">http://www.be.hosmate.ru/</a>, и др.</p>	<p>Информация об организациях: наименование, ИНН, основной вид экономической деятельности (по ОКВЭД 2), среднесписочная численность работников, наименование региона, муниципального образования, где организация осуществляет деятельность, e-mail, телефон, статус</p>	<p>– Нет контактных данных по организациям: e-mail, телефон</p>
<p>Данные управления инвестиций и инноваций Липецкой области; управления экономического развития Липецкой области</p>	<p>Официальные ответы:  И29-615 от 21.04.2021;  И42/18/01-1305И38/05-1066 от 21.04.2021  Запросы управления  социальтики Липецкой  области от 19.04.2021  № И42/18/01-1305.1306  <a href="https://docs.cntd.ru/">https://docs.cntd.ru/</a></p>	<p>Информация об организациях: наименование, ИНН, основной вид экономической деятельности (по ОКВЭД 2), среднесписочная численность работников, месторасположение организации, статус</p>	
<p>Перечень системообразующих предприятий Ярославской области</p>	<p><a href="https://www.yaregion.ru/depts/dnsg/ampPages/activities.aspx">https://www.yaregion.ru/depts/dnsg/ampPages/activities.aspx</a></p>	<p>Информация об организациях: наименование, ИНН</p>	
<p>Перечень социально значимых предприятий (организаций) Ярославской области</p>	<p><a href="https://disk.yandex.ru/i/-6mjNV8S_1c0g">https://disk.yandex.ru/i/-6mjNV8S_1c0g</a></p>	<p>Информация об организациях: наименование организации (филиала, обособленного подразделения), юридический адрес, основной вид деятельности, фамилия, имя, отчество руководителя, контактный телефон, e-mail</p>	
<p>Перечень предприятий, реализующих инвестиционные проекты в Ярославской области (2018–2027 гг.)</p>		<p>Информация об организациях: наименование муниципального района, городского округа, наименование предприятия, организации, вид экономической деятельности (по ОКВЭД 2)</p>	

## Проект письма-запроса

Наименование регионального  
органа исполнительной власти

Во исполнение пункта «е» перечня поручений Президента Российской Федерации от 28 марта 2020 г. № Пр-589 по итогам совместного расширенного заседания президиума Государственного совета Российской Федерации и Совета при Президенте Российской Федерации по науке и образованию о регулярном обновлении списка наиболее востребованных на рынке труда, новых и перспективных профессий, которые требуют наличия среднего профессионального образования, а также во исполнение пункта 1 перечня поручений заместителя председателя Правительства Российской Федерации от 30 марта 2021 г. № 3641-П о разработке методических рекомендаций для субъектов Российской Федерации по расчету прогнозов подготовки кадров на основе прогноза потребности рынка труда с целью формирования контрольных цифр приема в профессиональные образовательные организации [*наименование организации*] при поддержке ФГБУ «ВНИИ труда» Минтруда России осуществляется апробация типовой методики мониторинга востребованных профессий рабочих и должностей (далее – методика).

Апробация методики позволит определить востребованные на региональном рынке труда профессии для организации обучения и (или) переподготовки кадров в рамках реализации мероприятий федеральных проектов, в том числе для опережающей профессиональной подготовки кадров в соответствии с потребностями работодателей, а также для обучения и трудоустройства определенных категорий работников и реализации различных форм занятости, актуальных для работодателей [*наименование субъекта Российской Федерации*].

Для организации опроса работодателей региона в рамках апробации методики просим предоставить в срок до [*дата*] следующие списки организаций [*наименование субъекта Российской Федерации*]:

– список социально и экономически значимых организаций, в том числе входящих в перечень системообразующих организаций экономики [*наименование субъекта Российской Федерации*] (форма 1);

– список организаций, планирующих реализацию или реализующих инвестиционные и (или) инфраструктурные проекты в [*наименование субъекта Российской Федерации*] (форма 2).

Контактное лицо –ИОФ, тел. 00000000000000, e-mail: 00000000.

Приложение: 1 л. в 1 экз.

Должность

Подпись

ИОФ

Приложение к письму  
от \_\_\_\_\_ 20\_\_ г.  
№ \_\_\_\_\_

Форма 1

**Список социально и экономически значимых организаций,  
в том числе входящих в перечень системообразующих организаций экономики  
[наименование субъекта Российской Федерации]**

Код ОКВЭД 2	ИНН организации	Наименование организации	Средняя численность работников, чел.	Адрес электронной почты

Форма 2

**Список организаций, планирующих реализацию или реализующих  
инвестиционные и (или) инфраструктурные проекты в [наименование  
субъекта Российской Федерации]**

Код ОКВЭД 2	ИНН	Наименование организации	Наименование инвестиционного проекта	Период реализации проекта	Предполагаемая численность работников, чел.	Адрес электронной почты

## Первичная обработка данных

**Обработка резко выделяющихся и пропущенных ответов, логический контроль ответов** содержит следующие виды работ:

– поиск и анализ «выбросов» (резко выделяющихся ответов) и принятие решения о способе их устранения – удаление ответа / всей анкеты / отнесение резко выделяющихся ответов к категории «другое» / уменьшение дробности шкалы.

– коррекция и восстановление пропущенных ответов предполагает следующие варианты – удаление ответа / всей анкеты / отнесение ответов к категории «затрудняюсь ответить» / замена средним значением / медианным значением и др.

– логический контроль состоит в сопоставлении ответов на взаимосвязанные между собой вопросы с целью выявления логически несовместимых ответов.

**Выявление смещения распределения признаков (квот)**, по которым выборочная совокупность должна соответствовать генеральной совокупности, включает:

– анализ общего объема опрошенных организаций и их распределение по разделам ОКВЭД и типам организаций,

– сравнение общего объема выборки с планом выборочной совокупности,

– оценку расхождения в количестве между планируемыми и фактическими объемами.

**Изменение выборочной совокупности** предполагает формирование повторной выборки или выборки большего размера.

**Корректировка распределения признаков (квот) выборочной совокупности**, в том числе с помощью взвешивания данных, то есть присвоение весового коэффициента, отображающего значимость ответов по сравнению с другими ответами респондентов, может быть реализована с помощью следующих операций:

– дополнительно опросить организации, которые представлены в недостаточном количестве.

– удалить часть организаций, которые представлены в избыточном объеме.

– произвести взвешивание исходных данных.

**Внесение изменений в наименования профессий рабочих / должностей служащих** для формирования единообразного списка рекомендуется проводить в рамках сопоставления с перечнями из ГИР «Справочник профессий» / профессиональным стандартом / ОКПДТР / ЕКС / ЕТКС / иным перечнем профессий.

**Формирование кодов и бланка кодировки для открытых и полуоткрытых вопросов** – систематизация и приведение ответов к единому списку для открытых и полуоткрытых вопросов, присвоение количественных значений информации.

**Рекомендации по проведению экспертного опроса в рамках апробации типовой методики мониторинга востребованных профессий рабочих и должностей в субъекте Российской Федерации**

1. Цель проведения экспертного опроса: уточнение сформированного проекта списка востребованных профессий рабочих и должностей, перспективных изменений в содержании деятельности работников организации, их основных функций, видов выполняемых работ по перспективным и новым профессиям рабочих и должностям, а также массовым, ключевым, значимым, уникальным, дефицитным<sup>16</sup> (при необходимости).

2. Участниками экспертного опроса являются эксперты (в том числе участвовавшие в массовом опросе), представляющие работодателей – организации и их обособленные подразделения / филиалы независимо от формы собственности, осуществляющие экономическую деятельность и расположенные на территории субъекта Российской Федерации.

3. К экспертам предъявляются следующие требования:

- наличие опыта работы по профилю профессии/должности, группы профессий/должностей, определенного сектора экономики, отрасли;
- владение современной информацией о бизнес-, производственных и технологических процессах, оборудовании, производственных операциях, выполняемых работниками; о профессиональных знаниях и умениях;
- знание нормативных правовых актов, регулирующих деятельность по конкретной профессии/должности или в определенной отрасли, опыт работы с данными документами;
- наличие опыта и (или) участие в подборе, аттестации, обучении работников; разработке, согласовании должностных инструкций, штатного расписания организации.

4. Экспертный опрос может проводиться посредством фокус-групп, интервьюирования, заполнения опросного листа по решению субъектов мониторинга (далее – организаторы мероприятия). Материалы приложений возможно использовать для данных форм экспертного опроса, которые могут проводиться очно или дистанционно, в онлайн-режиме.

5. Проведение экспертного опроса осуществляется в несколько этапов.

5.1. На первом этапе определяется количество профильных групп экспертов одним из следующих способов: а) количество групп экспертов соответствует количеству разделов ОКВЭД 2, по которым формировалась выборочная совокупность единиц исследования (организаций); 2) количество групп экспертов соответствует количеству разделов ОКВЭД 2, по которым сформирован проект перечня востребованных профессий рабочих и должностей; 3) количество групп экспертов соответствует количеству групп профессий рабочих и должностей, объединенных по определенным секторам экономики<sup>17</sup> и (или) родственным, поддерживающим, смежным отраслям экономики. Выбор способа определения количества профильных групп экспертов осуществляется организаторами мероприятия самостоятельно.

5.2. На втором этапе организаторами мероприятия разделяется на части, соответствующие профилям сформированных групп (по разделам ОКВЭД 2, по секторам и (или) родственным, поддерживающим, смежным отраслям экономики), проект списка востребованных профессий рабочих и должностей, готовится таблица для работы с экспертами, которая включает часть проекта списка востребованных профессий рабочих и должностей, сформированного на основе результатов массового опроса, дополнения к

<sup>16</sup> Глоссарий представлен в приложении Б.7.3 настоящих Рекомендаций по проведению экспертного опроса.

<sup>17</sup> Сектор экономики – часть экономической системы, в которую входят отрасли, имеющие сходные общие характеристики, экономические цели, характер функционирования / Большая российская энциклопедия, режим доступа: <https://bigenc.ru/economics/text/3546082>.

проекту списка и параметры для обсуждения, заполнения с экспертами (приложение Б.7.1). Далее в соответствии с требованиями к экспертам определяется персональный состав профильных групп, осуществляется подготовка, рассылка материалов, писем – приглашений на мероприятие по проведению экспертного опроса. Рекомендуемое количество экспертов в профильной группе для обсуждения соответствующей части проекта списка востребованных профессий и дополнений к нему (при наличии) от 5 до 15 человек. Сведения об экспертах оформляются в соответствии с приложением Б.7.2.

5.3. На третьем этапе организаторами мероприятия проводится экспертный опрос в сформированных профильных группах по рекомендуемому плану: а) введение – постановка цели мероприятия, информирование экспертов об осуществляемом исследовании, о проекте списка востребованных профессий рабочих и должностей; ознакомление, обсуждение понятия «востребованные профессии рабочих и должности» и видов востребованных профессий рабочих и должностей (приложение Б.7.3); б) основная часть – обсуждение предложенной части проекта списка востребованных профессий рабочих и должностей (приложение Б.7.4), заполнение с экспертами подготовленных таблиц, уточнение мнения экспертов по параметрам таблицы, внесение дополнений в параметры таблицы при необходимости; в) подведение итогов мероприятия – уточнение части проекта списка востребованных профессий рабочих и должностей в соответствии с предложениями экспертов, обсуждение изменений в содержании деятельности работников, их основных функций, видов выполняемых работ по профессиям рабочих и должностям части проекта списка востребованных профессий рабочих и должностей и дополнительно внесенным профессиям рабочих и должностям.

5.4. На четвертом этапе производится корректировка проекта списка востребованных профессий рабочих и должностей на основании результатов экспертного опроса, полученных от каждой профильной группы экспертов; формируются список экспертов, принявших участие в экспертном обсуждении, уточненный список востребованных профессий рабочих и должностей, информация о работе профильных групп для оформления итогового отчета об апробации типовой методики мониторинга востребованных профессий рабочих и должностей в субъекте Российской Федерации.

**Форма индивидуального опросного листа эксперта**

Фамилия, имя, отчество эксперта		Место работы эксперта		Должность эксперта
Какие профессии рабочих и должности необходимо оставить в проекте списка востребованных профессий рабочих и должностей?				
Профессии/ должности из проекта списка	Востребованность (+/-)	Критерий отнесения к востребованным	Изменения в содержании деятельности работников, их основных функций, видов выполняемых работ	Причина, по которой данную профессию/ должность необходимо оставить/ не следует оставлять в проекте списка
Какие профессии рабочего и должности необходимо дополнительно внести в проект списка востребованных профессий рабочих и должностей?				
Профессии/ должности в дополнение к проекту списка	Уровень образования	Критерий отнесения к востребованным	Изменения в содержании деятельности работников, их основных функций, видов выполняемых работ	Причина, по которой данную профессию/ должность необходимо дополнительно внести в проект списка
Какие новые профессии рабочих и должности могут появиться в отрасли?				
Профессии/ должности в дополнение к проекту списка	Уровень образования	Критерий отнесения к востребованным	Содержание деятельности работников, их основных функций, видов выполняемых работ по новой профессии/ должности	Причина, которой обусловлено возникновение новой профессии/ должности
Вопросы для обсуждения с экспертами перечня востребованных профессий/должностей				
Вопрос				Ответ эксперта
1. Устраивает ли уровень подготовки кадров по профессиям рабочих и должностям из предложенного проекта списка востребованных профессий рабочих и должностей?				
2. По каким профессиям рабочих и должностям, отнесенным к востребованным, необходима актуализация, обновление, разработка образовательных программ? Почему?				
3. Требуется ли поддержка проведения профессиональной ориентации по востребованным профессиям рабочих и должностям? Каким именно?				
4. Какие формы профессиональной ориентации считаете наиболее эффективными?				



5. Как часто необходимо обновлять список востребованных профессий рабочих и должностей для отрасли?	
---	--

**Информация о работе экспертной группы по обсуждению проекта списка востребованных профессий рабочих и должностей<sup>18</sup>**

Наименование раздела ОКВЭД 2 / наименование сектора и (или) родственных, поддерживающих, смежных отраслей экономики			
Профессии/ должности из проекта списка <sup>1</sup>	Востребованность <sup>2</sup> (+/-)	Критерий отнесения к востребованным <sup>3</sup>	Изменения в содержании деятельности работников, их основных функций, видов выполняемых работ <sup>4</sup>
Профессии/ должности в дополнение к проекту списка <sup>5</sup>	Уровень образования <sup>6</sup>	Критерий отнесения к востребованным <sup>3</sup>	Изменения в содержании деятельности работников, их основных функций, видов выполняемых работ <sup>4</sup>

<sup>1</sup> Профессии рабочих и должности из проекта списка востребованных профессий рабочих и должностей, сформированного по результатам массового опроса, вносятся в таблицу предварительно организаторами мероприятия.

<sup>2</sup> Отметка о востребованности («+») и невостребованности («-») профессии рабочего и должности из сформированного проекта списка востребованных профессий рабочих и должностей ставится на основании экспертного мнения. В уточненный список вносятся профессии рабочих и должности, востребованность которых определена на основании мнения большинства экспертов (50 % и более), высказавших свое мнение (не воздержавшихся).

<sup>3</sup> Указывается критерий востребованности профессии рабочего и должности, которым может быть ее отнесение к одному или нескольким видам востребованных профессий рабочих и должностей (приложение Б.7.3): массовая «М», ключевая «К», значимая «З», перспективная «П», уникальная «У», дефицитная «Д», новая «Н» (при заполнении таблицы возможно использовать буквенные обозначения). Эксперты и организаторы мероприятия могут использовать иные критерии востребованности профессии рабочего и должности (необходимо указать данные критерии).

<sup>4</sup> Изменения в содержании деятельности работников, их основных функций, видов выполняемых работ указываются на основании экспертного мнения, могут быть обусловлены совмещением нескольких специализаций/квалификаций, изменением требований к уровню образования, освоением новых видов продукции/услуг, применением дистанционных форм занятости работников, автоматизацией (роботизацией, информатизацией) выполняемых работ и др.

<sup>5</sup> Профессии рабочих и должности в дополнение к сформированному по результатам массового опроса проекту списка востребованных профессий рабочих и должностей вносятся в таблицу на основании экспертного мнения. В уточненный список дополнительно вносятся профессии рабочих и должности, востребованность которых определена на основании мнения большинства экспертов (50 % и более), высказавших мнение (не воздержавшихся).

<sup>6</sup> Экспертами определяется необходимый уровень, подвид образования для работников по дополнительно предложенной в список профессии рабочего и должности: ПО – профессиональное обучение; СПО – среднее профессиональное образование; ВО – высшее образование; ПК – повышение квалификации (ДПО); ПП – профессиональная переподготовка (ДПО), «нет» – эксперты не указали уровни, подвиды образования.

<sup>18</sup> Организаторы мероприятия могут самостоятельно корректировать, дополнять предложенную форму таблицы «Информация о работе экспертной группы по обсуждению проекта списка востребованных профессий рабочих и должностей».

**Сведения об экспертах, участвовавших в экспертном опросе**

Код и наименование группы (по разделам ОКВЭД / по секторам и (или) родственным, поддерживающим, смежным отраслям экономики)		
Фамилия, имя, отчество эксперта	Место работы эксперта	Должность эксперта

### Глоссарий терминов, используемых при проведении экспертного опроса

**Профессия** – как общее понятие общественно признанный, относительно устойчивый, функционально обособленный в рамках разделения труда вид профессиональной деятельности, требующий наличия комплекса компетенций, которые приобретаются в результате профессионального обучения, среднего профессионального образования, высшего образования, дополнительного профессионального образования или в процессе труда (практического опыта).

*Справочно.* Профессия как общее понятие является реальностью, базирующейся на сложных, сопряженных в сферах труда и образования социально-экономических процессах. С позиций сферы труда к сущности профессии можно отнести разделение труда. С позиций системы образования к признакам, определяющим содержание понятия профессии, можно отнести необходимые для осуществления соответствующей профессиональной деятельности знания, умения, навыки, компетенции. С позиций человека, работника признаком можно считать возможность создания различных благ, приобретения социального статуса, обеспечения благосостояния при выполнении определенного вида профессиональной деятельности.

В правовых нормативных документах (например, в Трудовом кодексе Российской Федерации, Законе об образовании и других официальных документах) понятие «профессия» относится, как правило, к категории рабочих. Понятие «должность» применительно к общему понятию профессии относится, как правило, к категории служащих. Название профессии/должности может найти отражение в наименовании профессионального стандарта.

**Востребованные профессии рабочих и должности** – профессии рабочих и должности, в которых у организации имеется фактическая и перспективная количественная и качественная потребность; могут быть массовыми, ключевыми, значимыми, перспективными, уникальными, дефицитными, новыми<sup>19</sup>.

**Массовые профессии** – востребованные профессии рабочих и должности, широко распространенные в организациях различных форм собственности и масштабов деятельности в большинстве регионов страны. Особенность массовых профессий рабочих и должностей заключается не только в многочисленности занятых (численность занятых составляет не менее 1 % всех занятых), но и в широком распространении по территории страны: они представлены повсеместно, во всех субъектах Российской Федерации как в городской, так и в сельской местности. Такая повсеместность рассматривается как одно из условий массовости.

**Ключевые профессии** – востребованные профессии рабочих и должности, имеющие первостепенное значение для обеспечения технологических процессов, бизнес-процессов и других направлений деятельности организации, без которых невозможно ее успешное осуществление.

**Значимые профессии** – востребованные профессии рабочих и должности, имеющие существенное значение для обеспечения технологических процессов, бизнес-процессов и других направлений деятельности организации.

---

<sup>19</sup> В формулировках определений, раскрывающих, какие профессии рабочих и должности возможно отнести к массовым, ключевым, значимым, перспективным, уникальным, дефицитным, новым, термин «профессия» используется как общее понятие для профессий рабочих и должностей.

**Перспективные профессии** – востребованные профессии рабочих и должности, которые будут востребованы в будущем. Перспективы профессии рабочего и должности (квалификации) связаны с ожидаемыми в будущем техническим прогрессом, темпами внедрения передовых технологий, приоритетами развития экономики, социальной сферы, политики, экологии и другими факторами.

**Уникальные профессии** – редкие, единственные в данном виде профессиональной деятельности востребованные профессии рабочих и должности. Такие профессии рабочих и должности «обслуживают» технологии, применяемые в единичных случаях, но важных для обеспечения производственного процесса.

**Дефицитная профессия** – востребованная профессия рабочего и должность, необходимая для обеспечения производственного процесса, при этом работников по данной профессии рабочего и должности существует крайне мало. Например, какие-то технологии стали стремительно внедряться в производство, а специалистов в этой области еще практически нет. По мере переориентации деятельности образовательных организаций профессия перестанет быть дефицитной.

**Новые профессии** – востребованные профессии рабочих и должности, возникновение которых обусловлено применением технологий, которые ранее не применялись в производственных (бизнес-) процессах. Причинами появления новых профессий могут быть автоматизация производства, внедрение открытий в различных областях науки, различные экономические, социальные, политические, экологические и прочие факторы, изменения в законодательстве.

**Примерные вопросы для обсуждения с экспертами  
проекта списка востребованных профессий рабочих и должностей<sup>20</sup>**

1. Какие профессии рабочих и должности необходимо оставить в проекте списка востребованных профессий рабочих и должностей?
2. Почему профессию рабочего и должность необходимо оставить в проекте списка востребованных профессий рабочих и должностей?
3. На основании какого критерия данную профессию рабочего и должность следует считать востребованной?
4. Почему профессию рабочего и должность не стоит оставлять в проекте списка востребованных профессий рабочих и должностей?
5. Какую профессию рабочего и должность необходимо дополнительно внести в проект списка востребованных профессий рабочих и должностей? Почему?
6. Какие критерии являются наиболее значимыми при отнесении профессии рабочего и должности к востребованным?
7. Какие из предложенных профессий рабочих и должностей можно отнести к массовым? Ключевым? Значимым? Перспективным? Уникальным? Дефицитным? Новым? Почему?
8. Устраивает ли уровень подготовки кадров по профессиям рабочих и должностям из предложенного проекта списка востребованных профессий рабочих и должностей?
9. По каким профессиям рабочих и должностям, отнесенным к востребованным, необходима актуализация, обновление, разработка образовательных программ? Почему?
10. Какие изменения в содержании деятельности работников, их основных функций, видов выполняемых работ происходят по востребованным профессиям рабочих и профессиям? Чем обусловлены изменения?
11. Какие новые профессии рабочих и должности могут появиться в отрасли?
12. Чем обусловлено возникновение новой профессии рабочего и должности?
13. Каково содержание деятельности работников, их основных функций, видов выполняемых работ по новой профессии рабочего и должности?
14. Какой уровень образования необходим для новой профессии рабочего и должности?
15. Требуется ли поддержка профессиональной ориентации по востребованным профессиям рабочих и должностям? Каким именно?
16. Какие формы профессиональной ориентации наиболее эффективны?
17. Как часто необходимо обновлять список востребованных профессий рабочих и должностей для отрасли?

---

<sup>20</sup> Организаторы мероприятия могут самостоятельно корректировать, дополнять предложенный перечень вопросов для обсуждения с экспертами проекта списка востребованных профессий рабочих и должностей или использовать иной перечень вопросов.

## ПРИЛОЖЕНИЕ В

### Анкета «Определение востребованных профессий рабочих и должностей в субъекте Российской Федерации»

ВНИИ труда Минтруда России по заданию Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации совместно с партнерами в субъектах Российской Федерации проводит исследование по определению наиболее востребованных профессий рабочих и должностей на региональном рынке труда.

К участию в исследовании приглашаются представители организаций независимо от размера, формы собственности и отраслевой принадлежности, осуществляющие экономическую деятельность на территории субъекта Российской Федерации. Анкета может быть заполнена руководителем организации, руководителем или специалистом подразделения управления персоналом или иными сотрудниками, занимающимися вопросами кадрового обеспечения организации.

Опрос пройдет в срок \_\_\_\_\_ в режиме онлайн-анкетирования. Для заполнения анкеты необходимо пройти по адресу <https://regionaljobs2021.vcot.info/>, зарегистрировать личный кабинет участника опроса – указать контактные данные, адрес электронной почты, поставить регистрационные отметки и отправить. При успешной регистрации личного кабинета появляется оповещение, на адрес электронной почты направляется ссылка «подтвердить правильность указанной почты», необходимо перейти по данной ссылке для завершения регистрации на сайте <https://regionaljobs2021.vcot.info/> и для входа в систему заполнения анкеты. Вход в личный кабинет – ссылки, представленные в направленном письме, – сохраняются на период проведения опроса. В личном кабинете даны наименования разделов анкеты, для заполнения ответов на вопросы следует войти в соответствующий раздел анкеты. После частичного или полного заполнения ответов на вопросы необходимо внизу раздела нажать на кнопку «Сохранить». Ответы на вопросы после сохранения в личном кабинете участника опроса могут корректироваться, вноситься поэтапно в удобное время в период проведения опроса. При 100%-ном заполнении анкеты и принятом решении не дополнять, не корректировать ответы, то есть полностью завершить опрос, необходимо нажать на кнопку «Отправить анкету».

Представленная информация позволит определить востребованные на региональном рынке труда профессии для организации обучения и (или) переподготовки кадров, в том числе для опережающей профессиональной подготовки кадров в соответствии с потребностями работодателей, а также для обучения и трудоустройства определенных категорий работников и реализации различных форм занятости, актуальных для работодателей субъекта Российской Федерации.

Мы гарантируем обеспечение полной конфиденциальности информации, полученной в результате опроса. Информация будет использована в обобщенном виде.

В рамках проводимого исследования осуществляется консультационная поддержка участников анкетирования по рабочим дням с 10 до 18 часов по московскому времени.

E-mail: [regionaljobs@vcot.info](mailto:regionaljobs@vcot.info).

Рекомендуем скачать анкету для предварительного ознакомления, а также изучить материалы раздела «Справочная информация».

Для корректного отображения анкеты рекомендуется использовать актуальные версии браузеров: Google Chrome, Microsoft Edge, Mozilla Firefox, Яндекс.Браузер.

Наличие определений отмечено одной и более звездами. Пояснения к содержанию каждого вопроса, в том числе включающие определения, отмечены знаком «?» в анкете. Рекомендуем перед ответом на вопрос анкеты ознакомиться с пояснениями. Обязательные для заполнения вопросы отмечены знаком «\*» в анкете.

Я согласен на обработку персональных данных в соответствии с Федеральным законом от 27.07.2006 № 152-ФЗ «О персональных данных».

**\*СВЕДЕНИЯ О ЛИЦЕ, ОТВЕТИВШЕМ НА ВОПРОСЫ АНКЕТЫ** (Данная информация будет использоваться только в случае необходимости уточнения ответов на вопросы анкеты):

Имя	
Должность	
Контактный телефон	
Адрес электронной почты	

Нажимая «Отправить», Вы соглашаетесь с условиями соглашения

## **I. СВЕДЕНИЯ ОБ ОРГАНИЗАЦИИ**

**1. УКАЖИТЕ ИНН ОРГАНИЗАЦИИ** *(Введите код).*

**2. УКАЖИТЕ КПП ОРГАНИЗАЦИИ** *(Введите код).*

После точного введения ИНН и КПП, а также последующего нажатия на кнопку «Заполнить по ИНН и КПП» информация по вопросам 3–5 заполняется автоматически.

**3. \*НАИМЕНОВАНИЕ ОРГАНИЗАЦИИ** *(Если организация является филиалом или дочерним предприятием, то указывается именно ее название, а не наименование организации, создавшей данный филиал или дочернее предприятие).*

При наличии у юридического лица обособленных подразделений анкета заполняется юридическим лицом без учета данных по обособленным подразделениям. Каждое обособленное подразделение заполняет анкету самостоятельно.

**4. \*УКАЖИТЕ СУБЪЕКТ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ** *(Отметьте один вариант ответа. Ввод в поле ответа 4 и более букв активирует подсказку).*

**5. \*УКАЖИТЕ ФОРМУ СОБСТВЕННОСТИ ОРГАНИЗАЦИИ** *(Отметьте один вариант ответа).*

Для уточнения формы собственности организации рекомендуем воспользоваться поиском кода ОКФС по ИНН или ОГРН. Полученный результат поиска (двузначный код ОКФС) необходимо выбрать при ответе на вопрос.

**6. \*К КАКОЙ СФЕРЕ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ОТНОСИТСЯ ОРГАНИЗАЦИЯ? УКАЖИТЕ ОСНОВНОЙ КОД ПО ОКВЭД-2** (Отметьте один вариант ответа. Ввод в поле ответа 4 и более символов активирует подсказку).

Для уточнения основного кода вида экономической деятельности рекомендуем воспользоваться поиском кода ОКВЭД 2 по ИНН или ОГРН. Полученный результат поиска необходимо выбрать при ответе на вопрос. В случае указания кода вида экономической деятельности в соответствии с предыдущей версией ОКВЭД необходимо воспользоваться переходными ключами.

**7. \*УКАЖИТЕ ЧИСЛЕННОСТЬ РАБОТНИКОВ ОРГАНИЗАЦИИ В НАСТОЯЩЕЕ ВРЕМЯ** (Укажите целое число, например, 210).

## II. ЧИСЛЕННОСТЬ РАБОТНИКОВ И ВАКАНСИИ

**8. \*УКАЖИТЕ ПРОФЕССИИ РАБОЧИХ И ДОЛЖНОСТИ, НА КОТОРЫХ ЗАНЯТО НАИБОЛЬШЕЕ КОЛИЧЕСТВО РАБОТНИКОВ ОРГАНИЗАЦИИ (НЕ БОЛЕЕ 15 НАИМЕНОВАНИЙ).**

Профессия рабочего/должность (без указания разряда/категории/класса)	Диапазон разрядов/категорий/классов (при наличии)	Профессиональный стандарт (при наличии)	Численность работников (по штатному расписанию)
1	2	3	4

В столбце 1 укажите профессии рабочих / должности специалистов, служащих, на которых в организации занято наибольшее количество работников **без уточнения** разрядов (категорий, классов). Для профессий рабочих/должностей, отличающихся квалификационным уровнем, необходимо указать обобщенное наименование, например «Газосварщик». Ввод в поле ответа 4 и более букв активирует подсказку. При отсутствии подсказки введите наименование профессии/должности самостоятельно.

В столбце 2 укажите **один или несколько** из предложенных вариантов ответа: «отсутствует», «1-й разряд»; «2-й разряд»; «3-й разряд»; «4-й разряд»; «5-й разряд»; «6-й разряд»; «7-й разряд»; «8-й разряд»; «I категория»; «II категория»; «старший»; «ведущий», «главный», «1-й класс», «2-й класс» или напишите свой вариант.

В столбце 3 укажите наименование профессионального стандарта, который соответствует указанной профессии рабочего / должности. При отсутствии утвержденного профессионального стандарта выберите вариант ответа «Профессиональный стандарт отсутствует». Ввод в поле ответа 4 и более букв активирует подсказку.

В столбце 4 укажите численность работников по каждой указанной вами в столбце 1 профессии рабочего / должности в соответствии со штатным расписанием на текущий момент.

**9. \*ОТМЕТЬТЕ, КАКИЕ ИЗ ПРИВЕДЕННЫХ НИЖЕ УТВЕРЖДЕНИЙ ХАРАКТЕРНЫ ДЛЯ ОРГАНИЗАЦИИ.**

Утверждения	Да	Нет	Переход при «Да»
В организации имеются открытые вакансии по отдельным профессиям/должностям			Вопрос 10
В организации ожидается увеличение численности работников по отдельным профессиям/должностям			Вопрос 11
В организации ожидается уменьшение численности работников по отдельным профессиям/должностям			Вопрос 11



В организации имеются отдельные профессии / должности, которые исчезнут в ближайшие 1–3 года			Вопрос 11
--	--	--	-----------

Ответы на вопросы 10, 11 указываются только в случае выбора варианта ответа «Да» в соответствующей строке вопроса 9. Далее переход к последующим вопросам.

При выборе ответа «Нет» в любой строке вопроса 9 – переход к вопросу 12 и последующим вопросам.

### 10. УКАЖИТЕ ПРОФЕССИИ РАБОЧИХ И ДОЛЖНОСТИ, ПО КОТОРЫМ ОТКРЫТО НАИБОЛЬШЕЕ КОЛИЧЕСТВО ВАКАНСИЙ В ОРГАНИЗАЦИИ (НЕ БОЛЕЕ 15 НАИМЕНОВАНИЙ).

Профессия рабочего/должность (без указания разряда/категории/класса)	Диапазон разрядов/ категорий/ классов (при наличии)	Профессиональный стандарт (при наличии)	Количество вакансий (по штатному расписанию)
1	2	3	4

В столбце 1 укажите профессии рабочих / должности специалистов, служащих, по которым открыто наибольшее количество вакансий в настоящее время, **без уточнения** разрядов (категорий, классов). Ввод в поле ответа 4 и более букв активирует подсказку. При отсутствии подсказки введите наименование профессии/должности самостоятельно.

В столбце 2 укажите **один или несколько** из предложенных вариантов ответа: «отсутствует», «1-й разряд»; «2-й разряд»; «3-й разряд»; «4-й разряд»; «5-й разряд»; «6-й разряд»; «7-й разряд»; «8-й разряд»; «I категория»; «II категория»; «старший»; «ведущий», «главный», «1-й класс», «2-й класс» или напишите свой вариант.

В столбце 3 укажите наименование профессионального стандарта, который соответствует указанной профессии рабочего / должности. При отсутствии утвержденного профессионального стандарта выберите вариант ответа «Профессиональный стандарт отсутствует». Ввод в поле ответа 4 и более букв активирует подсказку.

В столбце 4 укажите количество вакансий по каждой указанной вами в столбце 1 профессии рабочего / должности в соответствии со штатным расписанием на текущий момент.

### 11. УКАЖИТЕ ПРОФЕССИИ РАБОЧИХ И ДОЛЖНОСТИ, ПО КОТОРЫМ ОЖИДАЕТСЯ ИЗМЕНЕНИЕ ЧИСЛЕННОСТИ РАБОТНИКОВ В БЛИЖАЙШИЕ 1–3 ГОДА (НЕ БОЛЕЕ 15 НАИМЕНОВАНИЙ).

Профессия рабочего/должность (без указания разряда/категории/класса)	Диапазон разрядов/ категорий/ классов (при наличии)	Профессиональный стандарт (при наличии)	Ожидаемое изменение численности работников
1	2	3	4

В столбце 1 укажите профессии рабочих / должности специалистов, служащих, по которым в организации ожидается изменение численности работников в ближайшие 1–3 года **без уточнения** разрядов (категорий, классов). Для профессий рабочих / должностей, отличающихся квалификационным уровнем, необходимо указать обобщенное наименование. Ввод в поле ответа 4 и более букв активирует подсказку. При отсутствии подсказки введите наименование профессии/должности самостоятельно.

В столбце 2 укажите **один или несколько** из предложенных вариантов ответа: «отсутствует», «1-й разряд»; «2-й разряд»; «3-й разряд»; «4-й разряд»; «5-й разряд»; «6-й разряд»; «7-й разряд»; «8-й разряд»; «I категория»; «II категория»; «старший»; «ведущий», «главный», «1-й класс», «2-й класс» или напишите свой вариант.

В столбце 3 выберите наименование профессионального стандарта, который соответствует указанной профессии рабочего / должности. При отсутствии утвержденного профессионального стандарта выберите вариант ответа «Профессиональный стандарт отсутствует». Ввод в поле ответа 4 и более букв активирует подсказку.

В столбце 4 выберите один из предложенных вариантов ответа: 1 – профессия/должность исчезнет; 2 – численность уменьшится; 3 – численность увеличится.

### III. ИЗМЕНЕНИЯ В СОДЕРЖАНИИ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

**12. \*КАКИЕ ПРОФЕССИИ РАБОЧИХ И ДОЛЖНОСТИ БУДУТ ИМЕТЬ КЛЮЧЕВОЕ ЗНАЧЕНИЕ ДЛЯ ПРОИЗВОДСТВЕННЫХ ПРОЦЕССОВ ОРГАНИЗАЦИИ В БЛИЖАЙШИЕ 1–3 ГОДА (УКАЖИТЕ НЕ БОЛЕЕ 15 НАИМЕНОВАНИЙ)?**

Профессия рабочего/должность (без указания разряда/категории/класса)	Диапазон разрядов/ категорий/ классов (при наличии)	Профессиональный стандарт (при наличии)	Планируемая численность работников
1	2	3	4

В столбце 1 укажите профессии рабочих / должности специалистов, служащих, которые имеют первостепенное (ключевое) значение для деятельности организации, **без уточнения** разрядов (категорий, классов). В таблицу могут быть включены как массовые профессии рабочих / должности, так и уникальные (единичные). Ввод в поле ответа 4 и более букв активирует подсказку. При отсутствии подсказки введите наименование профессии/должности самостоятельно.

В столбце 2 укажите **один или несколько** из предложенных вариантов ответа: «отсутствует», «1-й разряд»; «2-й разряд»; «3-й разряд»; «4-й разряд»; «5-й разряд»; «6-й разряд»; «7-й разряд»; «8-й разряд»; «I категория»; «II категория»; «старший»; «ведущий», «главный», «1-й класс», «2-й класс» или напишите свой вариант.

В столбце 3 укажите наименование профессионального стандарта, который соответствует указанной профессии рабочего / должности. При отсутствии утвержденного профессионального стандарта выберите вариант ответа «Профессиональный стандарт отсутствует». Ввод в поле ответа 4 и более букв активирует подсказку.

В столбце 4 укажите планируемую численность работников по каждой указанной вами в столбце 1 профессии рабочего / должности.

**13. \*ОЖИДАЮТСЯ ЛИ ИЗМЕНЕНИЯ В СОДЕРЖАНИИ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ РАБОТНИКОВ ОРГАНИЗАЦИИ?**

- Существенные изменения
- Несущественные изменения
- Не будет изменений

Ответ на вопрос 14 заполняется только в случае выбора в вопросе 13 вариантов ответа «Существенные изменения», «Несущественные изменения». Далее переход к последующим вопросам.

При выборе в вопросе 13 варианта ответа «Не будет изменений» – переход к вопросу 15 и последующим вопросам.

**14. УКАЖИТЕ ПРОФЕССИИ РАБОЧИХ И ДОЛЖНОСТИ, ПО КОТОРЫМ ОЖИДАЮТСЯ ИЗМЕНЕНИЯ В СОДЕРЖАНИИ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ В БЛИЖАЙШИЕ 1–3 ГОДА (НЕ БОЛЕЕ 15 НАИМЕНОВАНИЙ).**

Профессия рабочего/должность (без указания разряда/категории/класса)	Диапазон разрядов/ категорий/ классов (при наличии)	Профессиональный стандарт (при наличии)	Основные причины изменений
1	2	3	4

В столбце 1 укажите профессии рабочих / должности специалистов, служащих, по которым вероятны изменения в содержании деятельности работников организации в ближайшие 1–3 года в связи с обновлением техники, технологий, материалов и организации труда, с социально-экономическими изменениями и иными процессами. Ввод в поле ответа 4 и более букв активирует подсказку. При отсутствии подсказки введите наименование профессии/должности самостоятельно.

В столбце 2 укажите **один или несколько** из предложенных вариантов ответа: «отсутствует», «1-й разряд»; «2-й разряд»; «3-й разряд»; «4-й разряд»; «5-й разряд»; «6-й разряд»; «7-й разряд»; «8-й разряд»; «I категория»; «II категория»; «старший»; «ведущий», «главный», «1-й класс», «2-й класс» или напишите свой вариант.

В столбце 3 укажите наименование профессионального стандарта, который соответствует указанной профессии рабочего / должности. При отсутствии утвержденного профессионального стандарта выберите вариант ответа «Профессиональный стандарт отсутствует». Ввод в поле ответа 4 и более букв активирует подсказку.

В столбце 4 выберите **не более 3** из предложенных вариантов ответа: 1 – изменение организации труда; 2 – внедрение новых технологий; 3 – освоение новых видов продукции, услуг; 4 – изменение формы занятости по профессии рабочего / должности; 5 – иное (укажите, что именно).

#### IV. ОБУЧЕНИЕ И ПЕРЕПОДГОТОВКА РАБОТНИКОВ

##### 15. \*СУЩЕСТВУЕТ ЛИ У ОРГАНИЗАЦИИ ПОТРЕБНОСТЬ В ОБУЧЕНИИ И (ИЛИ) ПЕРЕПОДГОТОВКЕ РАБОТНИКОВ ДЛЯ ОБЕСПЕЧЕНИЯ НЕОБХОДИМОГО УРОВНЯ ВЫПОЛНЕНИЯ ИМИ ДОЛЖНОСТНЫХ ОБЯЗАННОСТЕЙ?

- Да
- Нет

Ответ на вопрос 16 указывается только в случае выбора в вопросе 15 варианта ответа «Да». Далее переход к последующим вопросам.

При выборе в вопросе 15 варианта ответа «Нет» – переход к вопросу 17 и последующим вопросам.

##### 16. УКАЖИТЕ ПРОФЕССИИ РАБОЧИХ И ДОЛЖНОСТИ, ПО КОТОРЫМ У ОРГАНИЗАЦИИ ЕСТЬ НАИБОЛЬШАЯ ПОТРЕБНОСТЬ В ОБУЧЕНИИ И (ИЛИ) ПЕРЕПОДГОТОВКЕ РАБОТНИКОВ (НЕ БОЛЕЕ 15 НАИМЕНОВАНИЙ).

Профессия рабочего/должность (без указания разряда/категории/класса)	Диапазон разрядов/ категорий/ классов (при наличии)	Профессиональный стандарт (при наличии)	Численность работников	Уровни и подвиды образования
1	2	3	4	5

В столбце 1 укажите профессии рабочих / должности специалистов, служащих, по которым в организации присутствует наибольшая потребность в обучении и (или) переподготовке, **без уточнения** разрядов (категорий, классов). Ввод в поле ответа 4 и более букв активирует подсказку. При отсутствии подсказки введите наименование профессии/должности самостоятельно.

В столбце 2 укажите **один или несколько** из предложенных вариантов ответа: «отсутствует», «1-й разряд»; «2-й разряд»; «3-й разряд»; «4-й разряд»; «5-й разряд»; «6-й разряд»; «7-й разряд»; «8-й разряд»; «I категория»; «II категория»; «старший»; «ведущий», «главный», «1-й класс», «2-й класс» или напишите свой вариант.

В столбце 3 выберите наименование профессионального стандарта, который соответствует указанной профессии рабочего / должности. При отсутствии утвержденного профессионального стандарта выберите вариант ответа «Профессиональный стандарт отсутствует». Ввод в поле ответа 4 и более букв активирует подсказку.

В столбце 4 укажите количество работников, для которых присутствует потребность в обучении и (или) переподготовке.

В столбце 5 укажите **один или несколько уровней и подвидов образования**, которые необходимо получить работникам по указанной вами в столбце 1 профессии рабочего / должности: 1 – профессиональное обучение; 2 – среднее профессиональное образование; 3 – высшее образование; 4 – повышение квалификации (ДПО); 5 – профессиональная переподготовка (ДПО).

##### 17. \*ОТМЕТЬТЕ, КАКИЕ ИЗ ПРИВЕДЕННЫХ НИЖЕ УТВЕРЖДЕНИЙ ХАРАКТЕРНЫ ДЛЯ ОРГАНИЗАЦИИ.

Утверждения	Да	Нет	Переход при «Да»
-------------	----	-----	------------------

В организации осуществляется обучение работников в собственном и (или) корпоративном учебном центре			Вопрос 18
В организации реализуется наставничество работников непосредственно на рабочем месте			Вопрос 19
Организация обучает работников вне рабочего места, в сторонней организации			Вопрос 19

Ответы на вопросы 18 указываются только в случае выбора варианта ответа «Да» в соответствующей строке вопроса 17. Далее переход к последующим вопросам.

При выборе в вопросе 17 варианта ответа «Нет» – переход к вопросу 19 и последующим вопросам.

### 18. УКАЖИТЕ ПРОФЕССИИ РАБОЧИХ И ДОЛЖНОСТИ, ПО КОТОРЫМ ПРОВОДИТСЯ ОБУЧЕНИЕ РАБОТНИКОВ В СОБСТВЕННОМ И (ИЛИ) КОРПОРАТИВНОМ УЧЕБНОМ ЦЕНТРЕ ДЛЯ НУЖД ОРГАНИЗАЦИИ (НЕ БОЛЕЕ 15 НАИМЕНОВАНИЙ).

Профессия рабочего/должность (без указания разряда/категории/класса)	Диапазон разрядов/ категорий/ классов (при наличии)	Профессиональный стандарт (при наличии)	Уровни и подвиды образования (один вариант ответа)	Готовность обучать на договорной основе лиц по направлению сторонних организаций
1	2	3	4	5

В столбце 1 укажите профессии рабочих / должности специалистов, служащих, по которым в организации проводится обучение работников в собственном и (или) корпоративном учебном центре для нужд организации. Ввод в поле ответа 4 и более букв активирует подсказку. При отсутствии подсказки введите наименование профессии/должности самостоятельно.

В столбце 2 укажите один или несколько из предложенных вариантов ответа: «отсутствует», «1-й разряд»; «2-й разряд»; «3-й разряд»; «4-й разряд»; «5-й разряд»; «6-й разряд»; «7-й разряд»; «8-й разряд»; «I категория»; «II категория»; «старший»; «ведущий», «главный», «1-й класс», «2-й класс» или напишите свой вариант.

В столбце 3 выберите наименование профессионального стандарта, который соответствует указанной профессии рабочего / должности. При отсутствии утвержденного профессионального стандарта выберите вариант ответа «Профессиональный стандарт отсутствует». Ввод в поле ответа 4 и более букв активирует подсказку.

В столбце 4 выберите для указанной вами в столбце 1 профессии рабочих / должности один из предложенных вариантов уровней и (или) подвидов дополнительного профессионального образования: 1 – профессиональное обучение; 2 – повышение квалификации (ДПО); 3 – профессиональная переподготовка (ДПО); 4 – иное (укажите, что именно).

В столбце 5 выберите для каждой указанной вами в столбце 1 профессии рабочих / должности один из предложенных вариантов ответа: 1 – готовы; 2 – не готовы.

## V. ПОТРЕБНОСТЬ В РАЗВИТИИ КОМПЕТЕНЦИЙ

### 19. \*КАКИЕ КОМПЕТЕНЦИИ НАИБОЛЕЕ ЗНАЧИМЫ ДЛЯ РАЗЛИЧНЫХ КАТЕГОРИЙ РАБОТНИКОВ ОРГАНИЗАЦИИ (УКАЖИТЕ В СУММЕ НЕ БОЛЕЕ 7 НАИМЕНОВАНИЙ КОМПЕТЕНЦИЙ ДЛЯ КАЖДОЙ КАТЕГОРИИ РАБОТНИКОВ ПО ОСНОВНЫМ ГРУППАМ ОКЗ)?

Наименования компетенций	Категории работников по основным группам ОКЗ			
	руководители	специалисты высшего уровня квалификации	специалисты среднего уровня квалификации, служащие	рабочие
Поведенческие компетенции*				
Стрессоустойчивость, адаптируемость				
Самодисциплина, самоконтроль				

Планирование, организация времени				
Инициативность, креативность				
Активность в самообучении				
Распознавание эмоций, намерений				
Ответственность за результат				
Клиентоориентированность				
Иное (укажите, что именно)				
<b>Цифровые компетенции</b>				
Применение универсальных программ**				
Применение профессиональных программ***				
Системный анализ и оценка информации				
Обработка больших массивов данных				
Базовый уровень программирования				
Информационная безопасность				
Разработка интернет-контента				
Работа с мультимедийными программами, оборудованием****				
Иное (укажите, что именно)				
<b>Коммуникативные компетенции</b>				
Социальное влияние, лидерство				
Ведение переговоров				
Ведение деловой переписки				
Работа в команде, сотрудничество				
Управление командой, мотивация				
Общительность, отзывчивость				
Готовность обучать других				
Публичные выступления				
Иное (укажите, что именно)				
<b>Общепредметные компетенции</b>				
Базовый уровень английского языка				
Основы финансовой грамотности				
Основы проектной деятельности				
Основы экологической грамотности				
Основы юридической грамотности				
Основы предпринимательства				
Основы охраны и безопасности труда				
Основы цифровой грамотности				
Основы бережливого производства				
Основы здорового образа жизни				
Основы культуры речи				
Иное (укажите, что именно)				

**\*Поведенческие компетенции** – это набор личностных качеств, их проявлений, которые позволяют одним сотрудникам достигать большей эффективности на рабочем месте, чем другим.

**\*\*Применение универсальных программ** – использование программ для создания текстовых документов и электронных таблиц, создания и обработки графических документов и презентаций; программ, связанных с вычислениями, поиском информации, работой с государственными информационными ресурсами, базами данных, ресстрами, планированием собственной деятельности, коммуникациями и др.

**\*\*\*Применение профессиональных программ** – использование профессионально ориентированного программного обеспечения, например: САД-систем (систем автоматизированного проектирования), САЕ-систем (систем инженерных расчетов, анализа и симуляции физических процессов), САМ-систем (систем автоматизированной подготовки управляющих программ), САРР-систем (систем автоматизированной технологической подготовки производства), РДМ-систем (систем управления данными об изделии), ERP-систем (систем планирования ресурсов предприятия), МДМ-систем (систем управления нормативно-справочной информацией), МЕС-систем (систем управления производственными процессами), SCADA-систем (систем сбора, обработки, отображения и архивирования информации об объектах), ЕСМ-систем (систем управления корпоративным контентом) и др.

**\*\*\*\*Работа с мультимедийными программами, оборудованием** – использование аудио-, видеоплееров, программ для записи и монтажа звука, видео и др.; использование программ и оборудования (веб-камера, мультимедийный проектор и доска, др.) для организации видеоконференц-связи, дистанционного и очного обучения; для дистанционной работы.

## 20. \*ПО КАКИМ ПРОФЕССИЯМ РАБОЧИХ И ДОЛЖНОСТЯМ ИМЕЕТСЯ НАИБОЛЬШАЯ ПОТРЕБНОСТЬ В РАЗВИТИИ У РАБОТНИКОВ ПРЕДЛОЖЕННЫХ КОМПЕТЕНЦИЙ\*? УКАЖИТЕ ДЛЯ КАЖДОЙ ПРОФЕССИИ/ДОЛЖНОСТИ НЕ БОЛЕЕ 5 ПРИОРИТЕТНЫХ КОМПЕТЕНЦИЙ.

\*Перечень компетенций представлен в предыдущем вопросе.

Профессия рабочего/должность (не более 15, без указания разряда/категории/класса)	Диапазон разрядов/ категорий/ классов (при наличии)	Компетенции (не более пяти на выбор)
1	2	3

В столбце 1 укажите профессии рабочих / должности специалистов, служащих, по которым у организации есть наибольшая потребность в развитии у работников предложенных компетенций. Ввод в поле ответа 4 и более букв активирует подсказку. При отсутствии подсказки введите наименование профессии/должности самостоятельно.

В столбце 2 укажите **один или несколько** из предложенных вариантов ответа: «отсутствует», «1-й разряд»; «2-й разряд»; «3-й разряд»; «4-й разряд»; «5-й разряд»; «6-й разряд»; «7-й разряд»; «8-й разряд»; «I категория»; «II категория»; «старший»; «ведущий», «главный», «1-й класс», «2-й класс» или напишите свой вариант.

В столбце 3 укажите для каждой выбранной вами профессии рабочих/должности любые **не более пяти** из предложенных в вопросе выше поведенческих, коммуникативных, цифровых, общепредметных компетенций. Ввод в поле ответа 4 и более букв активирует подсказку по наименованиям компетенций: 1 – стрессоустойчивость, гибкость; 2 – самодисциплина, самоконтроль; 3 – планирование, организация времени; 4 – инициативность, креативность; 5 – активность в самообучении; 6 – распознавание эмоций, намерений; 7 – ответственность за результат; 8 – клиентоориентированность; 9 – социальное влияние, лидерство; 10 – ведение переговоров; 11 – ведение деловой переписки; 12 – работа в команде, сотрудничество; 13 – управление командой, мотивация; 14 – общительность, отзывчивость; 15 – готовность обучать других; 16 – публичные выступления; 17 – применение универсальных программ; 18 – применение профессиональных программ; 19 – системный анализ и оценка информации; 20 – обработка больших массивов данных; 21 – базовый уровень программирования; 22 – информационная безопасность; 23 – разработка интернет-контента; 24 – работа с мультимедийным оборудованием; 25 – базовый уровень английского языка; 26 – основы финансовой грамотности; 27 – основы проектной деятельности; 28 – основы экологической грамотности; 29 – основы юридической грамотности; 30 – основы предпринимательства; 31 – основы охраны и безопасности труда; 32 – основы цифровой грамотности; 33 – основы бережливого производства; 34 – основы здорового образа жизни; 35 – основы культуры речи.

## VI. ТРУДОУСТРОЙСТВО ОТДЕЛЬНЫХ КАТЕГОРИЙ РАБОТНИКОВ

### 21. \*ОТМЕТЬТЕ, КАКИЕ ИЗ ПРИВЕДЕННЫХ НИЖЕ УТВЕРЖДЕНИЙ ХАРАКТЕРНЫ ДЛЯ ОРГАНИЗАЦИИ.

\***Выпускники образовательных организаций** – лица, трудоустроившиеся в первый год после завершения обучения в профессиональных образовательных организациях и образовательных организациях высшего образования.

\*\***Внутренние трудовые мигранты** – граждане Российской Федерации, работающие за пределами региона / муниципального образования, в котором проживают.

\*\*\***Иностранцы** – иностранные граждане, временно пребывающие в Российской Федерации и осуществляющие в установленном порядке трудовую деятельность.

Утверждения	Да	Нет	Переход при «Да»
В организации работают и (или) могут работать инвалиды			Вопрос 22
В организации работают и (или) могут работать лица в возрасте 50 лет и старше, а также лица предпенсионного возраста			Вопрос 23
В организации работают и (или) могут работать женщины, имеющие детей дошкольного возраста			Вопрос 24
В организации работают и (или) могут работать несовершеннолетние (граждане Российской Федерации от 14 до 18 лет)			Вопрос 25
В организации работают и (или) могут работать выпускники образовательных организаций высшего и среднего профессионального образования*			Вопрос 26
В организации работают и (или) могут работать сотрудники с опытом работы по профилю образования менее одного года			Вопрос 27
В организации работают и (или) могут работать внутренние трудовые мигранты (граждане Российской Федерации)**			Вопрос 28
В организации работают и (или) могут работать иностранные работники***			Вопрос 29

Ответы на вопросы 22–29 указываются только в случае выбора варианта ответа «Да» в соответствующей строке вопроса 21. Далее переход к последующим вопросам.

При выборе в вопросе 21 варианта ответа «Нет» во всех строках – переход к вопросу 30 и последующим вопросам.

### 22. ПО КАКИМ ПРОФЕССИЯМ РАБОЧИХ И ДОЛЖНОСТЯМ В ОРГАНИЗАЦИИ НАИБОЛЕЕ ЧАСТО РАБОТАЮТ И (ИЛИ) МОГУТ РАБОТАТЬ ИНВАЛИДЫ\* (УКАЖИТЕ НЕ БОЛЕЕ 15 НАИМЕНОВАНИЙ)?

\***Возможно указать профессии рабочих / должности, не включенные в перечень рекомендуемых инвалидам профессий рабочих и должностей** (<https://base.garant.ru/70709160/10ed0f917186039eb157d3ba4f962ee5/>), но соответствующие условиям труда для инвалидов в настоящее время.

Профессия рабочего/должность (без указания разряда/категории/класса)	Диапазон разрядов/категорий/классов (при наличии)	Количество работников данной категории	Количество вакансий для работников данной категории	Готовы трудоустроить работников данной категории в ближайшие 1–3 года
1	2	3	4	5

В столбце 1 укажите профессии рабочих / должности специалистов, служащих, на которых наиболее часто работают и (или) могут работать инвалиды в организации, **без уточнения** разрядов (категорий, классов). Для профессий рабочих / должностей, отличающихся квалификационным уровнем, целесообразно указание обобщенного наименования. Ввод в поле ответа 4 и более букв

активирует подсказку. При отсутствии подсказки введите наименование профессии/должности самостоятельно.

В столбце 2 укажите **один или несколько** из предложенных вариантов ответа: «отсутствует», «1-й разряд»; «2-й разряд»; «3-й разряд»; «4-й разряд»; «5-й разряд»; «6-й разряд»; «7-й разряд»; «8-й разряд»; «I категория»; «II категория»; «старший»; «ведущий», «главный», «1-й класс», «2-й класс» или напишите свой вариант.

В столбце 3 укажите количество инвалидов, работающих в настоящее время в организации по каждой указанной вами в столбце 1 профессии рабочего / должности.

В столбце 4 укажите количество вакансий для инвалидов, открытых в настоящее время в организации по каждой указанной вами в столбце 1 профессии рабочего / должности.

В столбце 5 по каждой указанной вами профессии рабочего /должности выберите **один** из вариантов ответа: 1 – готовы; 2 – не готовы.

### 23. ПО КАКИМ ПРОФЕССИЯМ РАБОЧИХ И ДОЛЖНОСТЯМ В ОРГАНИЗАЦИИ НАИБОЛЕЕ ЧАСТО РАБОТАЮТ И (ИЛИ) МОГУТ РАБОТАТЬ ЛИЦА В ВОЗРАСТЕ 50 ЛЕТ И СТАРШЕ, А ТАКЖЕ ЛИЦА ПРЕДПЕНСИОННОГО ВОЗРАСТА (УКАЖИТЕ НЕ БОЛЕЕ 15 НАИМЕНОВАНИЙ)?

Профессия рабочего/должность (без указания разряда/категории/класса)	Диапазон разрядов/категорий/ классов (при наличии)	Количество работников данной категории	Количество вакансий для работников данной категории	Готовы трудоустроить работников данной категории в ближайšie 1–3 года
1	2	3	4	5

В столбце 1 укажите профессии рабочих / должности специалистов, служащих, на которых наиболее часто работают и (или) могут работать в организации лица в возрасте 50 лет и старше, а также лица предпенсионного возраста **без уточнения** разрядов (категорий, классов). Для профессий рабочих / должностей, отличающихся квалификационным уровнем, целесообразно указание обобщенного наименования. Ввод в поле ответа 4 и более букв активирует подсказку. При отсутствии подсказки введите наименование профессии/должности самостоятельно.

В столбце 2 укажите **один или несколько** из предложенных вариантов ответа: «отсутствует», «1-й разряд»; «2-й разряд»; «3-й разряд»; «4-й разряд»; «5-й разряд»; «6-й разряд»; «7-й разряд»; «8-й разряд»; «I категория»; «II категория»; «старший»; «ведущий», «главный», «1-й класс», «2-й класс» или напишите свой вариант.

В столбце 3 укажите количество лиц в возрасте 50 лет и старше, а также лиц предпенсионного возраста, работающих в настоящее время в организации по каждой указанной вами в столбце 1 профессии рабочего / должности.

В столбце 4 укажите количество вакансий для лиц в возрасте 50 лет и старше, а также для лиц предпенсионного возраста, открытых в настоящее время в организации по каждой указанной вами в столбце 1 профессии рабочего / должности.

В столбце 5 по каждой указанной вами профессии рабочего / должности выберите **один** из вариантов ответа: 1 – готовы; 2 – не готовы.

### 24. ПО КАКИМ ПРОФЕССИЯМ РАБОЧИХ И ДОЛЖНОСТЯМ В ОРГАНИЗАЦИИ НАИБОЛЕЕ ЧАСТО РАБОТАЮТ И (ИЛИ) МОГУТ РАБОТАТЬ ЖЕНЩИНЫ, ИМЕЮЩИЕ ДЕТЕЙ ДОШКОЛЬНОГО ВОЗРАСТА (УКАЖИТЕ НЕ БОЛЕЕ 15 НАИМЕНОВАНИЙ)?

Профессия рабочего/должность (без указания разряда/категории/класса)	Диапазон разрядов/категорий/ классов (при наличии)	Количество работников данной категории	Количество вакансий для работников данной категории	Готовы трудоустроить работников данной категории в ближайšie 1–3 года
1	2	3	4	5

В столбце 1 укажите профессии рабочих / должности специалистов, служащих, на которых наиболее часто работают и (или) могут работать в организации женщины, имеющие детей дошкольного возраста, **без уточнения** разрядов (категорий, классов). Для профессий рабочих / должностей, отличающихся квалификационным уровнем, целесообразно указание обобщенного наименования.



Ввод в поле ответа 4 и более букв активирует подсказку. При отсутствии подсказки введите наименование профессии/должности самостоятельно.

В столбце 2 укажите **один или несколько** из предложенных вариантов ответа: «отсутствует», «1-й разряд»; «2-й разряд»; «3-й разряд»; «4-й разряд»; «5-й разряд»; «6-й разряд»; «7-й разряд»; «8-й разряд»; «I категория»; «II категория»; «старший»; «ведущий», «главный», «1-й класс», «2-й класс» или напишите свой вариант.

В столбце 3 укажите количество женщин, имеющих детей дошкольного возраста и работающих в настоящее время в организации по каждой указанной вами в столбце 1 профессии рабочего / должности.

В столбце 4 укажите количество вакансий для женщин, имеющих детей дошкольного возраста, открытых в настоящее время в организации по каждой указанной вами в столбце 1 профессии рабочего / должности.

В столбце 5 по каждой указанной вами профессии рабочего / должности выберите **один** из вариантов ответа: 1 – готовы; 2 – не готовы.

## 25. ПО КАКИМ ПРОФЕССИЯМ РАБОЧИХ И ДОЛЖНОСТЯМ В ОРГАНИЗАЦИИ НАИБОЛЕЕ ЧАСТО РАБОТАЮТ И (ИЛИ) МОГУТ РАБОТАТЬ НЕСОВЕРШЕННОЛЕТНИЕ (ГРАЖДАНЕ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ ОТ 14 ДО 18 ЛЕТ) (УКАЖИТЕ НЕ БОЛЕЕ 15 НАИМЕНОВАНИЙ)?

Профессия рабочего/должность (без указания разряда/категории/класса)	Диапазон разрядов/категорий/классов (при наличии)	Количество работников данной категории	Количество вакансий для работников данной категории	Готовы трудоустроить работников данной категории в ближайшие 1-3 года
1	2	3	4	5

В столбце 1 укажите профессии рабочих / должности специалистов, служащих, на которых наиболее часто работают и (или) могут работать в организации несовершеннолетние (граждане Российской Федерации от 14 до 18 лет), **без уточнения** разрядов (категорий, классов). Для профессий рабочих / должностей, отличающихся квалификационным уровнем, целесообразно указание обобщенного наименования. Ввод в поле ответа 4 и более букв активирует подсказку. При отсутствии подсказки введите наименование профессии/должности самостоятельно.

В столбце 2 укажите **один или несколько** из предложенных вариантов ответа: «отсутствует», «1-й разряд»; «2-й разряд»; «3-й разряд»; «4-й разряд»; «5-й разряд»; «6-й разряд»; «7-й разряд»; «8-й разряд»; «I категория»; «II категория»; «старший»; «ведущий», «главный», «1-й класс», «2-й класс» или напишите свой вариант.

В столбце 3 укажите количество несовершеннолетних (граждан Российской Федерации от 14 до 18 лет), работающих в настоящее время в организации по каждой указанной вами в столбце 1 профессии рабочего / должности.

В столбце 4 укажите количество вакансий для несовершеннолетних (граждан Российской Федерации от 14 до 18 лет), открытых в настоящее время в организации по каждой указанной вами в столбце 1 профессии рабочего / должности.

В столбце 5 по каждой указанной вами профессии рабочего / должности выберите **один** из вариантов ответа: 1 – готовы; 2 – не готовы.

## 26. ПО КАКИМ ПРОФЕССИЯМ РАБОЧИХ И ДОЛЖНОСТЯМ В ОРГАНИЗАЦИИ НАИБОЛЕЕ ЧАСТО РАБОТАЮТ И (ИЛИ) МОГУТ РАБОТАТЬ ВЫПУСКНИКИ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ ОРГАНИЗАЦИЙ ВЫСШЕГО И СРЕДНЕГО ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ\* (УКАЖИТЕ НЕ БОЛЕЕ 15 НАИМЕНОВАНИЙ)?

\*Выпускники образовательных организаций – лица, трудоустроившиеся в первый год после завершения обучения в профессиональных образовательных организациях и образовательных организациях высшего образования.

Профессия рабочего/должность (без указания разряда/категории/класса)	Диапазон разрядов/ категорий/ классов (при наличии)	Количество работников данной категории	Количество вакансий для работников данной категории	Готовы трудоустроить работников данной категории в ближайшие 1–3 года
1	2	3	4	5

В столбце 1 укажите профессии рабочих / должности специалистов, служащих, на которых наиболее часто работают и (или) могут работать в организации выпускники образовательных организаций, **без уточнения** разрядов (категорий, классов). Для профессий рабочих / должностей, отличающихся квалификационным уровнем, целесообразно указание обобщенного наименования. Ввод в поле ответа 4 и более букв активирует подсказку. При отсутствии подсказки введите наименование профессии/должности самостоятельно.

В столбце 2 укажите **один или несколько** из предложенных вариантов ответа: «отсутствует», «1-й разряд»; «2-й разряд»; «3-й разряд»; «4-й разряд»; «5-й разряд»; «6-й разряд»; «7-й разряд»; «8-й разряд»; «I категория»; «II категория»; «старший»; «ведущий», «главный», «1-й класс», «2-й класс» или напишите свой вариант.

В столбце 3 укажите количество выпускников образовательных организаций, работающих **первый год** в организации по каждой указанной вами в столбце 1 профессии рабочего / должности.

В столбце 4 укажите количество вакансий для выпускников образовательных организаций, открытых в настоящее время в организации по каждой указанной вами в столбце 1 профессии рабочего / должности.

В столбце 5 по каждой указанной вами профессии рабочего / должности выберите **один** из вариантов ответа: 1 – готовы; 2 – не готовы.

## 27. ПО КАКИМ ПРОФЕССИЯМ РАБОЧИХ И ДОЛЖНОСТЯМ В ОРГАНИЗАЦИИ НАИБОЛЕЕ ЧАСТО РАБОТАЮТ И (ИЛИ) МОГУТ РАБОТАТЬ СОТРУДНИКИ С ОПЫТОМ РАБОТЫ ПО ПРОФИЛЮ ОБРАЗОВАНИЯ МЕНЕЕ ОДНОГО ГОДА (УКАЖИТЕ НЕ БОЛЕЕ 15 НАИМЕНОВАНИЙ)?

Профессия рабочего/должность (без указания разряда/категории/класса)	Диапазон разрядов/ категорий/ классов (при наличии)	Количество работников данной категории	Количество вакансий для работников данной категории	Готовы трудоустроить работников данной категории в ближайшие 1–3 года
1	2	3	4	5

В столбце 1 укажите профессии рабочих / должности специалистов, служащих, на которых наиболее часто работают и (или) могут работать в организации сотрудники с опытом работы по профилю образования менее одного года, **без уточнения** разрядов (категорий, классов). Для профессий рабочих / должностей, отличающихся квалификационным уровнем, целесообразно указание обобщенного наименования. Ввод в поле ответа 4 и более букв активирует подсказку. При отсутствии подсказки введите наименование профессии/должности самостоятельно.

В столбце 2 укажите **один или несколько** из предложенных вариантов ответа: «отсутствует», «1-й разряд»; «2-й разряд»; «3-й разряд»; «4-й разряд»; «5-й разряд»; «6-й разряд»; «7-й разряд»; «8-й разряд»; «I категория»; «II категория»; «старший»; «ведущий», «главный», «1-й класс», «2-й класс» или напишите свой вариант.

В столбце 3 укажите количество сотрудников с опытом работы по профилю образования менее одного года работающих в настоящее время в организации по каждой указанной вами в столбце 1 профессии рабочего / должности.

В столбце 4 укажите количество вакансий для сотрудников с опытом работы по профилю образования менее одного года, открытых в настоящее время в организации по каждой указанной вами в столбце 1 профессии рабочего / должности.

В столбце 5 по каждой указанной вами профессии рабочего / должности выберите **один** из вариантов ответа: 1 – готовы; 2 – не готовы.

## 28. ПО КАКИМ ПРОФЕССИЯМ РАБОЧИХ И ДОЛЖНОСТЯМ В ОРГАНИЗАЦИИ НАИБОЛЕЕ ЧАСТО РАБОТАЮТ И (ИЛИ) МОГУТ РАБОТАТЬ ВНУТРЕННИЕ ТРУДОВЫЕ МИГРАНТЫ\* (ГРАЖДАНЕ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ) (УКАЖИТЕ НЕ БОЛЕЕ 15 НАИМЕНОВАНИЙ)?

**\*Внутренние трудовые мигранты** – граждане Российской Федерации, работающие за пределами региона / муниципального образования, в котором проживают.

Профессия рабочего/должность (без указания разряда/категории/класса)	Диапазон разрядов/категорий/классов (при наличии)	Количество работников данной категории	Количество вакансий для работников данной категории	Готовы трудоустроить работников данной категории в ближайшие 1–3 года
1	2	3	4	5

В столбце 1 укажите профессии рабочих / должности специалистов, служащих, на которых наиболее часто работают и (или) могут работать в организации внутренние трудовые мигранты (граждане Российской Федерации), **без уточнения** разрядов (категорий, классов). Для профессий рабочих / должностей, отличающихся квалификационным уровнем, целесообразно указание обобщенного наименования. Ввод в поле ответа 4 и более букв активирует подсказку. При отсутствии подсказки введите наименование профессии/должности самостоятельно.

В столбце 2 укажите **один или несколько** из предложенных вариантов ответа: «отсутствует», «1-й разряд»; «2-й разряд»; «3-й разряд»; «4-й разряд»; «5-й разряд»; «6-й разряд»; «7-й разряд»; «8-й разряд»; «I категория»; «II категория»; «старший»; «ведущий», «главный», «1-й класс», «2-й класс» или напишите свой вариант.

В столбце 3 укажите количество внутренних трудовых мигрантов (граждане Российской Федерации), работающих в настоящее время в организации по каждой указанной вами в столбце 1 профессии рабочего / должности.

В столбце 4 укажите количество вакансий для внутренних трудовых мигрантов (граждане Российской Федерации), открытых в настоящее время в организации по каждой указанной вами в столбце 1 профессии рабочего / должности.

В столбце 5 по каждой указанной вами профессии рабочего / должности выберите **один** из вариантов ответа: 1 – готовы; 2 – не готовы.

## 29. ПО КАКИМ ПРОФЕССИЯМ РАБОЧИХ И ДОЛЖНОСТЯМ В ОРГАНИЗАЦИИ НАИБОЛЕЕ ЧАСТО РАБОТАЮТ И (ИЛИ) МОГУТ РАБОТАТЬ ИНОСТРАННЫЕ РАБОТНИКИ\* (УКАЖИТЕ НЕ БОЛЕЕ 15 НАИМЕНОВАНИЙ)?

**\*Иностранные работники** – иностранные граждане, временно пребывающие в Российской Федерации и осуществляющие в установленном порядке трудовую деятельность.

Профессия рабочего/должность (без указания разряда/категории/класса)	Диапазон разрядов/категорий/классов (при наличии)	Количество работников данной категории	Количество вакансий для работников данной категории	Готовы трудоустроить работников данной категории в ближайшие 1–3 года
1	2	3	4	5

В столбце 1 укажите профессии рабочих / должности специалистов, служащих, на которых наиболее часто работают и (или) могут работать в организации иностранные работники, **без уточнения** разрядов (категорий, классов). Для профессий рабочих / должностей, отличающихся квалификационным уровнем, целесообразно указание обобщенного наименования. Ввод в поле ответа 4 и более букв активирует подсказку. При отсутствии подсказки введите наименование профессии/должности самостоятельно.

В столбце 2 укажите **один или несколько** из предложенных вариантов ответа: «отсутствует», «1-й разряд»; «2-й разряд»; «3-й разряд»; «4-й разряд»; «5-й разряд»; «6-й разряд»; «7-й разряд»; «8-й разряд»; «I категория»; «II категория»; «старший»; «ведущий», «главный», «1-й класс», «2-й класс» или напишите свой вариант.

В столбце 3 укажите количество иностранных работников, работающих в настоящее время в организации по каждой указанной вами в столбце 1 профессии рабочего / должности.

В столбце 4 укажите количество вакансий для иностранных работников, открытых в настоящее время в организации по каждой указанной вами в столбце 1 профессии рабочего / должности.

В столбце 5 по каждой указанной вами профессии рабочего / должности выберите **один** из вариантов ответа: 1 – готовы; 2 – не готовы.

## VII. СОТРУДНИЧЕСТВО С ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫМИ ОРГАНИЗАЦИЯМИ

**30. \*СОТРУДНИЧАЕТ ЛИ ОРГАНИЗАЦИЯ ПО ВОПРОСАМ ПОДГОТОВКИ КАДРОВ С ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫМИ ОРГАНИЗАЦИЯМИ? (ОТМЕТЬТЕ ОДИН ВАРИАНТ ОТВЕТА).**

- Да
- Не сотрудничает
- Планирует сотрудничать

Ответы на вопросы 31 указываются только в случае выбора в вопросе 30 варианта ответа «Не сотрудничает». Далее переход к последующим вопросам.

При выборе в вопросе 30 вариантов ответов «Да», «Планирует сотрудничать» – переход к вопросу 32 и последующим вопросам.

**31. ПО КАКИМ ПРИЧИНАМ ОРГАНИЗАЦИЯ НЕ СОТРУДНИЧАЕТ ПО ВОПРОСАМ ПОДГОТОВКИ КАДРОВ С ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫМИ ОРГАНИЗАЦИЯМИ (УКАЖИТЕ НЕ БОЛЕЕ 3 ПРИЧИН)?**

- Не устраивает качество подготовки кадров в образовательных организациях
- Не устраивает содержание образовательных программ в образовательных организациях
- Не устраивают формы сотрудничества, используемые образовательными организациями
- Осуществляется подготовка кадров в собственном и (или) корпоративном учебном центре
- Отсутствует активность в сотрудничестве со стороны образовательных организаций
- Образовательные организации не реализуют учебные программы по профессиям рабочих / должностям, востребованным организацией
- Осуществляется обучение сотрудников на рабочем месте
- Иное (укажите, что именно)

**32. КАКИЕ ФОРМЫ СОТРУДНИЧЕСТВА С ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫМИ ОРГАНИЗАЦИЯМИ НАИБОЛЕЕ ЭФФЕКТИВНЫ (УКАЖИТЕ В СУММЕ НЕ БОЛЕЕ 7 ФОРМ ПО КАЖДОМУ УРОВНЮ И ПОДВИДУ ОБРАЗОВАНИЯ)?**

Наименования форм сотрудничества	Уровни, подвиды образования			
	высшее образование	среднее профессиональное образование	профессиональное обучение	дополнительное профессиональное образование
Сотрудничество в формировании заказа на подготовку кадров				
Заклучение договоров о целевом обучении				
Участие в согласовании цифр приема в образовательные организации				
Открытие подразделений образовательных организаций на производстве				
Представление заявок на подготовку кадров				
Участие в создании малых инновационных предприятий на базе				

образовательных организаций				
Иное (укажите, что именно)				
Сотрудничество в реализации образовательного процесса				
Организация дуального обучения				
Организация практики студентов				
Участие в аттестации, оценке качества подготовки студентов				
Участие в создании площадок центров оценки квалификаций на базе образовательных организаций				
Участие в экспертизе образовательных программ				
Иное (укажите, что именно)				
Сотрудничество в популяризации профессий рабочих / должностей				
Поддержка чемпионатов, конкурсов профессионального мастерства				
Приобретение учебного оборудования				
Проведение профориентационных мероприятий				
Проведение стажировок для преподавателей				
Иное (укажите, что именно)				

**33. ПО КАКИМ ПРОФЕССИЯМ РАБОЧИХ И ДОЛЖНОСТЯМ У ОРГАНИЗАЦИИ ИМЕЕТСЯ НАИБОЛЬШАЯ ПОТРЕБНОСТЬ В СОТРУДНИЧЕСТВЕ С ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫМИ ОРГАНИЗАЦИЯМИ\*? УКАЖИТЕ ДЛЯ КАЖДОЙ ПРОФЕССИИ/ДОЛЖНОСТИ НЕ БОЛЕЕ 5 ПРИОРИТЕТНЫХ ФОРМ СОТРУДНИЧЕСТВА.**

\*Перечень форм сотрудничества представлен в предыдущем вопросе.

Профессия рабочего/должность (не более 15, без указания разряда/категории/класса)	Диапазон разрядов/ категорий/ классов (при наличии)	Форма сотрудничества 1 (не более пяти на выбор)
1	2	3

В столбце 1 укажите профессии рабочих / должности специалистов, служащих, по которым у организации есть наибольшая потребность во взаимодействии по вопросам подготовки кадров с образовательными организациями. Ввод в поле ответа 4 и более букв активирует подсказку. При отсутствии подсказки введите наименование профессии/должности самостоятельно.

В столбце 2 укажите **один или несколько** из предложенных вариантов ответа: «отсутствует», «1-й разряд»; «2-й разряд»; «3-й разряд»; «4-й разряд»; «5-й разряд»; «6-й разряд»; «7-й разряд»; «8-й

разряд»; «I категория»; «II категория»; «старший»; «ведущий», «главный», «1-й класс», «2-й класс» или напишите свой вариант.

В столбце 3 укажите для каждой выбранной вами профессии рабочих/должности любые **не более пяти** из предложенных в вопросе выше форм сотрудничества с образовательными организациями. Ввод в поле ответа 4 и более букв активирует подсказку по наименованиям форм сотрудничества: 1 – представление заявок на подготовку кадров; 2 – обсуждение цифр приема в образовательные организации; 3 – заключение договоров о целевом обучении; 4 – открытие подразделений образовательных организаций на производстве; 5 – участие в экспертизе образовательных программ; 6 – организация практики студентов; 7 – участие в аттестации, оценке качества подготовки; 8 – организация дуального обучения; 9 – проведение профориентационных мероприятий; 10 – поддержка чемпионатов, конкурсов профессионального мастерства; 11 – проведение стажировок для преподавателей; 12 – приобретение учебного оборудования; 13 – участие в создании малых инновационных предприятий на базе образовательных организаций; 14 – участие в создании площадок центров оценки квалификаций на базе образовательных организаций.

## VIII. ОТДЕЛЬНЫЕ ФОРМЫ ЗАНЯТОСТИ РАБОТНИКОВ\*

### 34. \*ОТМЕТЬТЕ, КАКИЕ ИЗ ПРИВЕДЕННЫХ НИЖЕ УТВЕРЖДЕНИЙ ХАРАКТЕРНЫ ДЛЯ ОРГАНИЗАЦИИ.

**\*Форма занятости работников** – это установленный по режиму работы и условиям порядок трудовой деятельности, связанной с удовлетворением личных и общественных потребностей, не противоречащей законодательству Российской Федерации и приносящей, как правило, заработок, трудовой доход.

**Формы занятости работников** в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации: временная занятость (до 2 месяцев) (глава 45); сезонные работы (глава 46); домашний труд (глава 49); дистанционная работа (глава 49.1); неполное рабочее время (статья 93); гибкое рабочее время (статья 102); работа по совместительству (глава 44); вахтовый метод (глава 47); разделение рабочего дня на части (статья 105); временное предоставление своих работников (глава 53.1); сменная работа (статья 103) и другие.

Утверждения	Да	Нет	Переход при «Да»
В организации используется и (или) может использоваться форма занятости работников «временная занятость» (до 2 месяцев)			Вопрос 35
В организации используется и (или) может использоваться форма занятости работников «сезонные работы»			Вопрос 36
В организации используется и (или) может использоваться форма занятости работников «домашний труд»			Вопрос 37
В организации используется и (или) может использоваться форма занятости работников «дистанционная работа»			Вопрос 38
В организации используется и (или) может использоваться форма занятости работников «неполное рабочее время»			Вопрос 39
В организации используется и (или) может использоваться форма занятости работников «гибкое рабочее время»			Вопрос 40
В организации используется и (или) может использоваться форма занятости работников «работа по совместительству»			Вопрос 41
В организации используется и (или) может использоваться форма занятости работников «вахтовый метод»			Вопрос 42
В организации используется и (или) может использоваться форма занятости работников «разделение рабочего дня на части»			Вопрос 43
В организации используется и (или) может использоваться форма занятости работников «временное предоставление своих работников»			Вопрос 44
В организации используется и (или) может использоваться форма занятости работников «сменная работа»			Вопрос 45

Ответы на вопросы 35–45 указываются только в случае выбора варианта ответа «Да» в соответствующей строке вопроса 34. Далее переход к последующим вопросам.  
При выборе в вопросе 34 во всех строках вариантов ответа «Нет» – переход к вопросу 46.

### 35. ПО КАКИМ ПРОФЕССИЯМ РАБОЧИХ И ДОЛЖНОСТЯМ В ОРГАНИЗАЦИИ НАИБОЛЕЕ ЧАСТО ИСПОЛЬЗУЕТСЯ ФОРМА ЗАНЯТОСТИ РАБОТНИКОВ «ВРЕМЕННАЯ ЗАНЯТОСТЬ» (ДО 2 МЕСЯЦЕВ) (УКАЖИТЕ НЕ БОЛЕЕ 15 НАИМЕНОВАНИЙ)?

Профессия рабочего/должность (без указания разряда/категории/класса)	Диапазон разрядов/категорий/классов (при наличии)	Количество работников по данной форме занятости	Количество открытых вакансий по данной форме занятости	Готовы принимать на работу по данной форме занятости в ближайшие 1–3 года
1	2	3	4	5

В столбце 1 укажите профессии рабочих / должности специалистов, служащих, по которым наиболее часто используется и (или) может использоваться в организации форма занятости работников «временная занятость» (до 2 месяцев), **без уточнения** разрядов (категорий, классов). Для профессий рабочих / должностей, отличающихся квалификационным уровнем, целесообразно указание обобщенного наименования. Ввод в поле ответа 4 и более букв активирует подсказку. При отсутствии подсказки введите наименование профессии/должности самостоятельно.

В столбце 2 укажите **один или несколько** из предложенных вариантов ответа: «отсутствует», «1-й разряд»; «2-й разряд»; «3-й разряд»; «4-й разряд»; «5-й разряд»; «6-й разряд»; «7-й разряд»; «8-й разряд»; «I категория»; «II категория»; «старший»; «ведущий», «главный», «1-й класс», «2-й класс» или напишите свой вариант.

В столбце 3 укажите количество сотрудников, работающих в настоящее время в организации по форме занятости «временная занятость» (до 2 месяцев) по каждой указанной вами в столбце 1 профессии рабочего / должности.

В столбце 4 укажите количество вакансий с формой занятости «временная занятость» (до 2 месяцев), открытых в настоящее время в организации по каждой указанной вами в столбце 1 профессии рабочего / должности.

В столбце 5 по каждой указанной вами профессии рабочего / должности выберите **один** из вариантов ответа: 1 – готовы; 2 – не готовы.

### 36. ПО КАКИМ ПРОФЕССИЯМ РАБОЧИХ И ДОЛЖНОСТЯМ В ОРГАНИЗАЦИИ НАИБОЛЕЕ ЧАСТО ИСПОЛЬЗУЕТСЯ ФОРМА ЗАНЯТОСТИ РАБОТНИКОВ «СЕЗОННЫЕ РАБОТЫ» (УКАЖИТЕ НЕ БОЛЕЕ 15 НАИМЕНОВАНИЙ)?

Профессия рабочего/должность (без указания разряда/категории/класса)	Диапазон разрядов/категорий/классов (при наличии)	Количество работников по данной форме занятости	Количество открытых вакансий по данной форме занятости	Готовы принимать на работу по данной форме занятости в ближайшие 1–3 года
1	2	3	4	5

В столбце 1 укажите профессии рабочих / должности специалистов, служащих, по которым наиболее часто используется и (или) может использоваться в организации форма занятости работников «сезонные работы», **без уточнения** разрядов (категорий, классов). Для профессий рабочих / должностей, отличающихся квалификационным уровнем, целесообразно указание обобщенного наименования. Ввод в поле ответа 4 и более букв активирует подсказку. При отсутствии подсказки введите наименование профессии/должности самостоятельно.

В столбце 2 укажите **один или несколько** из предложенных вариантов ответа: «отсутствует», «1-й разряд»; «2-й разряд»; «3-й разряд»; «4-й разряд»; «5-й разряд»; «6-й разряд»; «7-й разряд»; «8-й разряд»; «I категория»; «II категория»; «старший»; «ведущий», «главный», «1-й класс», «2-й класс» или напишите свой вариант.

В столбце 3 укажите количество сотрудников, работающих в настоящее время в организации по форме занятости «сезонные работы» по каждой указанной вами в столбце 1 профессии рабочего / должности.

В столбце 4 укажите количество вакансий с формой занятости «сезонные работы», открытых в настоящее время в организации по каждой указанной вами в столбце 1 профессии рабочего / должности.

В столбце 5 по каждой указанной вами профессии рабочего / должности выберите **один** из вариантов ответа: 1 – готовы; 2 – не готовы.

### 37. ПО КАКИМ ПРОФЕССИЯМ РАБОЧИХ И ДОЛЖНОСТЯМ В ОРГАНИЗАЦИИ НАИБОЛЕЕ ЧАСТО ИСПОЛЬЗУЕТСЯ ФОРМА ЗАНЯТОСТИ РАБОТНИКОВ «НАДОМНЫЙ ТРУД» (УКАЖИТЕ НЕ БОЛЕЕ 15 НАИМЕНОВАНИЙ)?

Профессия рабочего/должность (без указания разряда/категории/класса)	Диапазон разрядов/категорий/классов (при наличии)	Количество работников по данной форме занятости	Количество открытых вакансий по данной форме занятости	Готовы принимать на работу по данной форме занятости в ближайшие 1–3 года
1	2	3	4	5

В столбце 1 укажите профессии рабочих / должности специалистов, служащих, по которым наиболее часто используется и (или) может использоваться в организации форма занятости работников «надомный труд», **без уточнения** разрядов (категорий, классов). Для профессий рабочих / должностей, отличающихся квалификационным уровнем, целесообразно указание обобщенного наименования. Ввод в поле ответа 4 и более букв активирует подсказку. При отсутствии подсказки введите наименование профессии/должности самостоятельно.

В столбце 2 укажите **один или несколько** из предложенных вариантов ответа: «отсутствует»; «1-й разряд»; «2-й разряд»; «3-й разряд»; «4-й разряд»; «5-й разряд»; «6-й разряд»; «7-й разряд»; «8-й разряд»; «I категория»; «II категория»; «старший»; «ведущий», «главный», «1-й класс», «2-й класс» или напишите свой вариант.

В столбце 3 укажите количество сотрудников, работающих в настоящее время в организации по форме занятости «надомный труд» по каждой указанной вами в столбце 1 профессии рабочего / должности.

В столбце 4 укажите количество вакансий с формой занятости «надомный труд», открытых в настоящее время в организации по каждой указанной вами в столбце 1 профессии рабочего / должности.

В столбце 5 по каждой указанной вами профессии рабочего / должности выберите **один** из вариантов ответа: 1 – готовы; 2 – не готовы.

### 38. ПО КАКИМ ПРОФЕССИЯМ РАБОЧИХ И ДОЛЖНОСТЯМ В ОРГАНИЗАЦИИ НАИБОЛЕЕ ЧАСТО ИСПОЛЬЗУЕТСЯ ФОРМА ЗАНЯТОСТИ РАБОТНИКОВ «ДИСТАНЦИОННАЯ РАБОТА» (УКАЖИТЕ НЕ БОЛЕЕ 15 НАИМЕНОВАНИЙ)? (Заполните предложенную форму).

Профессия рабочего/должность (без указания разряда/категории/класса)	Диапазон разрядов/категорий/классов (при наличии)	Количество работников по данной форме занятости	Количество открытых вакансий по данной форме занятости	Готовы принимать на работу по данной форме занятости в ближайшие 1–3 года
1	2	3	4	5

В столбце 1 укажите профессии рабочих / должности специалистов, служащих, по которым наиболее часто используется и (или) может использоваться в организации форма занятости работников «дистанционная работа», **без уточнения** разрядов (категорий, классов). Для профессий рабочих / должностей, отличающихся квалификационным уровнем, целесообразно указание обобщенного наименования. Ввод в поле ответа 4 и более букв активирует подсказку. При отсутствии подсказки введите наименование профессии/должности самостоятельно.

В столбце 2 укажите **один или несколько** из предложенных вариантов ответа: «отсутствует»; «1-й разряд»; «2-й разряд»; «3-й разряд»; «4-й разряд»; «5-й разряд»; «6-й разряд»; «7-й разряд»; «8-й разряд»; «I категория»; «II категория»; «старший»; «ведущий», «главный», «1-й класс», «2-й класс» или напишите свой вариант.



В столбце 3 укажите количество сотрудников, работающих в настоящее время в организации по форме занятости «дистанционная работа» по каждой указанной вами в столбце 1 профессии рабочего / должности.

В столбце 4 укажите количество вакансий с формой занятости «дистанционная работа», открытых в настоящее время в организации по каждой указанной вами в столбце 1 профессии рабочего / должности.

В столбце 5 по каждой указанной вами профессии рабочего / должности выберите один из вариантов ответа: 1 – готовы; 2 – не готовы.

### 39. ПО КАКИМ ПРОФЕССИЯМ РАБОЧИХ И ДОЛЖНОСТЯМ В ОРГАНИЗАЦИИ НАИБОЛЕЕ ЧАСТО ИСПОЛЬЗУЕТСЯ ФОРМА ЗАНЯТОСТИ РАБОТНИКОВ «НЕПОЛНОЕ РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ» (УКАЖИТЕ НЕ БОЛЕЕ 15 НАИМЕНОВАНИЙ)?

Профессия рабочего/должность (без указания разряда/категории/класса)	Диапазон разрядов/категорий/ классов (при наличии)	Количество работников по данной форме занятости	Количество открытых вакансий по данной форме занятости	Готовы принимать на работу по данной форме занятости в ближайшие 1–3 года
1	2	3	4	5

В столбце 1 укажите профессии рабочих / должности специалистов, служащих, по которым наиболее часто используется и (или) может использоваться в организации форма занятости работников «неполное рабочее время», без уточнения разрядов (категорий, классов). Для профессий рабочих / должностей, отличающихся квалификационным уровнем, целесообразно указать обобщенное наименование. Ввод в поле ответа 4 и более букв активирует подсказку. При отсутствии подсказки введите наименование профессии/должности самостоятельно.

В столбце 2 укажите один или несколько из предложенных вариантов ответа: «отсутствует», «1-й разряд»; «2-й разряд»; «3-й разряд»; «4-й разряд»; «5-й разряд»; «6-й разряд»; «7-й разряд»; «8-й разряд»; «I категория»; «II категория»; «старший»; «ведущий», «главный», «1-й класс», «2-й класс» или напишите свой вариант.

В столбце 3 укажите количество сотрудников, работающих в настоящее время в организации по форме занятости «неполное рабочее время» по каждой указанной вами в столбце 1 профессии рабочего / должности.

В столбце 4 укажите количество вакансий с формой занятости «неполное рабочее время», открытых в настоящее время в организации по каждой указанной вами в столбце 1 профессии рабочего / должности.

В столбце 5 по каждой указанной вами профессии рабочего / должности выберите один из вариантов ответа: 1 – готовы; 2 – не готовы.

### 40. ПО КАКИМ ПРОФЕССИЯМ РАБОЧИХ И ДОЛЖНОСТЯМ В ОРГАНИЗАЦИИ НАИБОЛЕЕ ЧАСТО ИСПОЛЬЗУЕТСЯ ФОРМА ЗАНЯТОСТИ РАБОТНИКОВ «ГИБКОЕ РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ» (УКАЖИТЕ НЕ БОЛЕЕ 15 НАИМЕНОВАНИЙ)?

Профессия рабочего/должность (без указания разряда/категории/класса)	Диапазон разрядов/категорий/ классов (при наличии)	Количество работников по данной форме занятости	Количество открытых вакансий по данной форме занятости	Готовы принимать на работу по данной форме занятости в ближайшие 1–3 года
1	2	3	4	5

В столбце 1 укажите профессии рабочих / должности специалистов, служащих, по которым наиболее часто используется и (или) может использоваться в организации форма занятости работников «гибкое рабочее время», без уточнения разрядов (категорий, классов). Для профессий рабочих / должностей, отличающихся квалификационным уровнем, целесообразно указать обобщенное наименование. Ввод в поле ответа 4 и более букв активирует подсказку. При отсутствии подсказки введите наименование профессии/должности самостоятельно.

В столбце 2 укажите один или несколько из предложенных вариантов ответа: «отсутствует», «1-й разряд»; «2-й разряд»; «3-й разряд»; «4-й разряд»; «5-й разряд»; «6-й разряд»; «7-й разряд»; «8-й разряд»; «I категория»; «II категория»; «старший»; «ведущий», «главный», «1-й класс», «2-й класс» или напишите свой вариант.

В столбце 3 укажите количество сотрудников, работающих в настоящее время в организации по форме занятости «гибкое рабочее время» по указанной профессии рабочих/должности.

В столбце 4 укажите количество вакансий с формой занятости «гибкое рабочее время», открытых в настоящее время в организации по каждой указанной вами в столбце 1 профессии рабочего / должности.

В столбце 5 по каждой указанной вами профессии рабочего / должности выберите один из вариантов ответа: 1 – готовы; 2 – не готовы.

**41. ПО КАКИМ ПРОФЕССИЯМ РАБОЧИХ И ДОЛЖНОСТЯМ В ОРГАНИЗАЦИИ НАИБОЛЕЕ ЧАСТО ИСПОЛЬЗУЕТСЯ ФОРМА ЗАНЯТОСТИ РАБОТНИКОВ «РАБОТА ПО СОВМЕСТИТЕЛЬСТВУ» (УКАЖИТЕ НЕ БОЛЕЕ 15 НАИМЕНОВАНИЙ)?**

Профессия рабочего/должность (без указания разряда/категории/класса)	Диапазон разрядов/категорий/классов (при наличии)	Количество работников по данной форме занятости	Количество открытых вакансий по данной форме занятости	Готовы принимать на работу по данной форме занятости в ближайшие 1–3 года
1	2	3	4	5

В столбце 1 укажите профессии рабочих / должности специалистов, служащих, по которым наиболее часто используется и (или) может использоваться в организации форма занятости работников «работа по совместительству», **без уточнения** разрядов (категорий, классов). Для профессий рабочих / должностей, отличающихся квалификационным уровнем, целесообразно указание обобщенного наименования. Ввод в поле ответа 4 и более букв активизирует подсказку. При отсутствии подсказки введите наименование профессии/должности самостоятельно.

В столбце 2 укажите один или несколько из предложенных вариантов ответа: «отсутствует», «1-й разряд»; «2-й разряд»; «3-й разряд»; «4-й разряд»; «5-й разряд»; «6-й разряд»; «7-й разряд»; «8-й разряд»; «I категория»; «II категория»; «старший»; «ведущий», «главный», «1-й класс», «2-й класс» или напишите свой вариант.

В столбце 3 укажите количество сотрудников, работающих в настоящее время в организации по форме занятости «работа по совместительству» по каждой указанной вами в столбце 1 профессии рабочего / должности.

В столбце 4 укажите количество вакансий с формой занятости «работа по совместительству», открытых в настоящее время в организации по каждой указанной вами в столбце 1 профессии по указанной профессии рабочих/должности.

В столбце 5 по каждой указанной вами профессии рабочего / должности выберите один из вариантов ответа: 1 – готовы; 2 – не готовы.

**42. ПО КАКИМ ПРОФЕССИЯМ РАБОЧИХ И ДОЛЖНОСТЯМ В ОРГАНИЗАЦИИ НАИБОЛЕЕ ЧАСТО ИСПОЛЬЗУЕТСЯ ФОРМА ЗАНЯТОСТИ РАБОТНИКОВ «ВАХТОВЫЙ МЕТОД» (УКАЖИТЕ НЕ БОЛЕЕ 15 НАИМЕНОВАНИЙ)?**

Профессия рабочего/должность (без указания разряда/категории/класса)	Диапазон разрядов/категорий/классов (при наличии)	Количество работников по данной форме занятости	Количество открытых вакансий по данной форме занятости	Готовы принимать на работу по данной форме занятости в ближайшие 1–3 года
1	2	3	4	5

В столбце 1 укажите профессии рабочих / должности специалистов, служащих, по которым наиболее часто используется и (или) может использоваться в организации форма занятости работников «вахтовый метод», **без уточнения** разрядов (категорий, классов). Для профессий рабочих / должностей, отличающихся квалификационным уровнем, целесообразно указание обобщенного наименования. Ввод в поле ответа 4 и более букв активизирует подсказку. При отсутствии подсказки введите наименование профессии/должности самостоятельно.

В столбце 2 укажите один или несколько из предложенных вариантов ответа: «отсутствует», «1-й разряд»; «2-й разряд»; «3-й разряд»; «4-й разряд»; «5-й разряд»; «6-й разряд»; «7-й разряд»; «8-й разряд»; «I категория»; «II категория»; «старший»; «ведущий», «главный», «1-й класс», «2-й класс» или напишите свой вариант.

В столбце 3 укажите количество сотрудников, работающих в настоящее время в организации по форме занятости «вахтовый метод» по каждой указанной вами в столбце 1 профессии рабочего / должности.

В столбце 4 укажите количество вакансий с формой занятости «вахтовый метод», открытых в настоящее время в организации по каждой указанной вами в столбце 1 профессии рабочего / должности.

В столбце 5 по каждой указанной вами профессии рабочего / должности выберите один из вариантов ответа: 1 – готовы; 2 – не готовы.

#### 43. ПО КАКИМ ПРОФЕССИЯМ РАБОЧИХ И ДОЛЖНОСТЯМ В ОРГАНИЗАЦИИ НАИБОЛЕЕ ЧАСТО ИСПОЛЬЗУЕТСЯ ФОРМА ЗАНЯТОСТИ РАБОТНИКОВ «РАЗДЕЛЕНИЕ РАБОЧЕГО ДНЯ НА ЧАСТИ» (УКАЖИТЕ НЕ БОЛЕЕ 15 НАИМЕНОВАНИЙ)?

Профессия рабочего/должность (без указания разряда/категории/класса)	Диапазон разрядов/категорий/классов (при наличии)	Количество работников по данной форме занятости	Количество открытых вакансий по данной форме занятости	Готовы принимать на работу по данной форме занятости в ближайшие 1–3 года
1	2	3	4	5

В столбце 1 укажите профессии рабочих / должности специалистов, служащих, по которым наиболее часто используется и (или) может использоваться в организации форма занятости работников «разделение рабочего дня на части», **без уточнения** разрядов (категорий, классов). Для профессий рабочих / должностей, отличающихся квалификационным уровнем, целесообразно указание обобщенного наименования. Ввод в поле ответа 4 и более букв активизирует подсказку. При отсутствии подсказки введите наименование профессии/должности самостоятельно.

В столбце 2 укажите один или несколько из предложенных вариантов ответа: «отсутствует», «1-й разряд»; «2-й разряд»; «3-й разряд»; «4-й разряд»; «5-й разряд»; «6-й разряд»; «7-й разряд»; «8-й разряд»; «I категория»; «II категория»; «старший»; «ведущий», «главный», «1-й класс», «2-й класс» или напишите свой вариант.

В столбце 3 укажите количество сотрудников, работающих в настоящее время в организации по форме занятости «разделение рабочего дня на части» по каждой указанной вами в столбце 1 профессии рабочего / должности.

В столбце 4 укажите количество вакансий с формой занятости «разделение рабочего дня на части», открытых в настоящее время в организации по каждой указанной вами в столбце 1 профессии рабочего / должности.

В столбце 5 по каждой указанной вами профессии рабочего / должности выберите один из вариантов ответа: 1 – готовы; 2 – не готовы.

#### 44. ПО КАКИМ ПРОФЕССИЯМ РАБОЧИХ И ДОЛЖНОСТЯМ В ОРГАНИЗАЦИИ НАИБОЛЕЕ ЧАСТО ИСПОЛЬЗУЕТСЯ ФОРМА ЗАНЯТОСТИ РАБОТНИКОВ «ВРЕМЕННОЕ ПРЕДОСТАВЛЕНИЕ СВОИХ РАБОТНИКОВ» (УКАЖИТЕ НЕ БОЛЕЕ 15 НАИМЕНОВАНИЙ)?

Профессия рабочего/должность (без указания разряда/категории/класса)	Диапазон разрядов/категорий/классов (при наличии)	Количество работников по данной форме занятости	Количество открытых вакансий по данной форме занятости	Готовы принимать на работу по данной форме занятости в ближайшие 1–3 года
1	2	3	4	5

В столбце 1 укажите профессии рабочих / должности специалистов, служащих, по которым наиболее часто используется и (или) может использоваться в организации форма занятости работников «временное предоставление своих работников», **без уточнения** разрядов (категорий, классов). Для профессий рабочих / должностей, отличающихся квалификационным уровнем, целесообразно указание обобщенного наименования. Ввод в поле ответа 4 и более букв активизирует подсказку. При отсутствии подсказки введите наименование профессии/должности самостоятельно.

В столбце 2 укажите **один или несколько** из предложенных вариантов ответа: «отсутствует», «1-й разряд»; «2-й разряд»; «3-й разряд»; «4-й разряд»; «5-й разряд»; «6-й разряд»; «7-й разряд»; «8-й разряд»; «I категория»; «II категория»; «старший»; «ведущий», «главный», «1-й класс», «2-й класс» или напишите свой вариант.

В столбце 3 укажите количество сотрудников, работающих в настоящее время в организации по форме занятости «временное предоставление своих работников» по каждой указанной вами в столбце 1 профессии рабочего / должности.

В столбце 4 укажите количество вакансий с формой занятости «временное предоставление своих работников», открытых в настоящее время в организации по каждой указанной вами в столбце 1 профессии рабочего / должности.

В столбце 5 по каждой указанной вами профессии рабочего / должности выберите **один** из вариантов ответа: 1 – готовы; 2 – не готовы.

**45. ПО КАКИМ ПРОФЕССИЯМ РАБОЧИХ И ДОЛЖНОСТЯМ В ОРГАНИЗАЦИИ НАИБОЛЕЕ ЧАСТО ИСПОЛЬЗУЕТСЯ ФОРМА ЗАНЯТОСТИ РАБОТНИКОВ «СМЕННАЯ РАБОТА» (УКАЖИТЕ НЕ БОЛЕЕ 15 НАИМЕНОВАНИЙ)?**

Профессия рабочего/должность (без указания разряда/категории/класса)	Диапазон разрядов/категорий/ классов (при наличии)	Количество работников по данной форме занятости	Количество открытых вакансий по данной форме занятости	Готовы принимать на работу по данной форме занятости в ближайшие 1–3 года
1	2	3	4	5

В столбце 1 укажите профессии рабочих / должности специалистов, служащих, по которым наиболее часто используется и (или) может использоваться в организации форма занятости работников «сменная работа», **без уточнения** разрядов (категорий, классов). Для профессий рабочих / должностей, отличающихся квалификационным уровнем, целесообразно указание обобщенного наименования. Ввод в поле ответа 4 и более букв активирует подсказку. При отсутствии подсказки введите наименование профессии/должности самостоятельно.

В столбце 2 укажите **один или несколько** из предложенных вариантов ответа: «отсутствует», «1-й разряд»; «2-й разряд»; «3-й разряд»; «4-й разряд»; «5-й разряд»; «6-й разряд»; «7-й разряд»; «8-й разряд»; «I категория»; «II категория»; «старший»; «ведущий», «главный», «1-й класс», «2-й класс» или напишите свой вариант.

В столбце 3 укажите количество сотрудников, работающих в настоящее время в организации по форме занятости «сменная работа» по каждой указанной вами в столбце 1 профессии рабочего / должности.

В столбце 4 укажите количество вакансий с формой занятости «сменная работа», открытых в настоящее время в организации по каждой указанной вами в столбце 1 профессии рабочего / должности.

В столбце 5 по каждой указанной вами профессии рабочего / должности выберите **один** из вариантов ответа: 1 – готовы; 2 – не готовы.

**46. \*В ЗАВЕРШЕНИЕ ОПРОСА УКАЖИТЕ, КАКИЕ ЕЩЕ ПРОФЕССИИ РАБОЧИХ И ДОЛЖНОСТИ ИЗ РАНЕЕ НЕ ПРЕДСТАВЛЕННЫХ В ОТВЕТАХ ЯВЛЯЮТСЯ ВОСТРЕБОВАННЫМИ В ОРГАНИЗАЦИИ? (Напишите свой ответ, возможно указать новые профессии рабочих / должности и (или) отсутствующие в классификаторах и справочниках).**

**БЛАГОДАРИМ ЗА УЧАСТИЕ В ОПРОСЕ!**

МОНИТОРИНГ ВОСТРЕБОВАННЫХ ПРОФЕССИЙ:  
РЕГИОНАЛЬНЫЙ АСПЕКТ

Монография

Издательство «Перо»

109052, Москва, Нижегородская ул., д. 29–33, стр. 27, ком. 105

Тел.: (495) 973–72–28, 665–34–36

[www.pero-print.ru](http://www.pero-print.ru) e-mail: [info@pero-print.ru](mailto:info@pero-print.ru)

Подписано в печать 16.06.2022. Формат 60x90/16.

Бумага офсетная. Усл. печ. л. 10,875. Тираж 26 экз. Заказ 486.

Отпечатано в ООО «Издательство «Перо»