

**ОТЧЕТ
ПО МОНИТОРИНГУ РЫНКА ТРУДА
НА ОСНОВАНИИ
ПРОЕКТОВ КВАЛИФИКАЦИЙ
ОБЛАСТИ РАДИОТЕХНИКИ
СПК СВЯЗИ**

**Совет по профессиональным квалификациям
в области телекоммуникаций, почтовой связи
и радиотехники**

**Дата утверждения отчета:
сентябрь 2020 года**

Оситис

**Председатель СПК связи
Анастасия Петровна Оситис**

I. ЦЕЛИ И ЗАДАЧИ МОНИТОРИНГА РЫНКА ТРУДА (ЖИЗНЕННОГО ЦИКЛА КВАЛИФИКАЦИЙ).....	2
II. РЕЗУЛЬТАТЫ ПРОВЕДЕНИЯ ОПРОСА РАБОТОДАТЕЛЕЙ В ОТРАСЛИ ТЕЛЕКОММУНИКАЦИЙ, ПОЧТОВОЙ СВЯЗИ И РАДИОТЕХНИКИ	6
1.1. ИНСТРУМЕНТАРИЙ, ИСПОЛЬЗУЕМЫЙ ПРИ МОНИТОРИНГЕ	6
1.2. ИНФОРМАЦИЯ ОБ ОРГАНИЗАЦИЯХ, ПРИНЯВШИХ УЧАСТИЕ В ОПРОСЕ	9
1.3. ИНФОРМАЦИЯ О ПОТРЕБНОСТИ РАБОТОДАТЕЛЕЙ В КВАЛИФИКАЦИЯХ	12
1.4. ИНФОРМАЦИЯ О ТЕКУЩЕМ СПРОСЕ НА РЫНКЕ ТРУДА	16
1.5. КВАЛИФИКАЦИИ, НАЗВАННЫЕ РЕСПОНДЕНТАМИ ВОСТРЕБОВАННЫМИ, СОВПАВШИЕ С ПЕРЕЧНЕМ ПРОЕКТОВ КВАЛИФИКАЦИЙ, ПОДГОТОВЛЕННЫХ СПК 18	
1.6. ПРИМЕРЫ КВАЛИФИКАЦИЙ, НАЗВАННЫХ РЕСПОНДЕНТАМИ ВОСТРЕБОВАННЫМИ, ДЛЯ КОТОРЫХ НЕ БЫЛО СОВПАДЕНИЙ В ПОДГОТОВЛЕННЫХ СПК СВЯЗИ ПРОЕКТАХ (МОГУТ БЫТЬ ИСПОЛЬЗОВАНЫ ДЛЯ РАЗРАБОТКИ НОВЫХ ПРОЕКТОВ КВАЛИФИКАЦИЙ).....	19
1.7. ИНФОРМАЦИЯ О ПОТРЕБНОСТИ РАБОТОДАТЕЛЕЙ В ОБЩЕПРОФЕССИОНАЛЬНЫХ КОМПЕТЕНЦИЯХ	21
1.8. ПРАКТИКИ ВОСПОЛНЕНИЯ КВАЛИФИКАЦИОННОГО ДЕФИЦИТА	25
1.9. ИНФОРМАЦИЯ О ПОТРЕБНОСТИ РАБОТОДАТЕЛЕЙ В НЕЗАВИСИМОЙ ОЦЕНКЕ КВАЛИФИКАЦИЙ	29
1.10. ПОЛНЫЙ ПЕРЕЧЕНЬ ОРГАНИЗАЦИЙ, ПРИНЯВШИХ УЧАСТИЕ В МОНИТОРИНГЕ РЫНКА ТРУДА	31
ВЫВОДЫ	36

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

В соответствии с Методическими рекомендациями по разработке и корректировке стратегии социально-экономического развития субъекта Российской Федерации и плана мероприятий по ее реализации (утверждены Приказом Минэкономразвития России от 23 марта 2017 г. № 132) в разделе стратегии, содержащем сведения о кадровом обеспечении экономики субъекта Российской Федерации, рекомендуется, в том числе, отражать:

- ✓ текущее состояние и основные проблемы кадрового обеспечения экономики субъекта Российской Федерации в отраслевом разрезе, в том числе с учетом создания условий для привлечения молодых специалистов;
- ✓ перспективную потребность в кадровом обеспечении экономики субъекта Российской Федерации, рассчитанную на основе анализа данных по следующим разделам: экономика, демография и рынок труда.

Рекомендациями также установлены ориентиры рынка труда при определении потребности в кадровом обеспечении экономики субъектов Российской Федерации. К этим показателям могут быть отнесены следующие:

- уровень безработицы;
- уровень занятости;
- **структура занятости населения с выделением наиболее ресурсоемких и перспективных видов экономической деятельности;**
- **динамика численности работников по видам экономической деятельности и профессионально-квалификационному составу;**
- численность населения трудоспособного возраста и рабочей силы с учетом демографических и миграционных процессов;
- численность и профессионально-квалификационный состав привлекаемых работодателями иностранных работников.

При этом, существующая практика статистического наблюдения не может дать полной информации о реальной потребности экономики в кадрах и профессиональном образовании. Так, сбор и агрегирование информации о работниках предприятий и организаций проводится Росстатом в разрезе видов экономической деятельности и групп занятий, что не дает информации о наличии или отсутствии в регионе спроса на работников определенной квалификации. Кроме того, методология статистического наблюдения не учитывает современных трендов на рынке труда, в частности несоответствие

имеющихся у работников компетенций (знаний, умений и навыков) содержанию труда на рабочем месте.

Проблема недостаточной или несоответствующей квалификации работников актуальна для российского рынка труда. Представители российского бизнеса отмечают, что дефицит навыков и образования у работников препятствует развитию и росту компаний, а одной из главных причин, мешающей предпринимательской деятельности в России, является недостаток квалифицированных кадров¹.

Однако в большинстве случаев изменение требований к работникам происходит не на уровне появления новых профессий, а в связи с трансформацией существующих. Складывается тенденция, когда для всех отраслей экономики характерен запрос на навыки, умения и знания, которые не формируются в результате формального образования: спрос на когнитивные навыки зачастую превышает потребность работодателей в узкопрофессиональных компетенциях².

Таким образом, одним из способов преодоления проблем квалификационных дефицитов становится изучение информации о состоянии рынка труда, включая анализ спроса на навыки, характеристики рабочих мест и траекториях трудоустройства на рынке труда. Кроме того, механизм анализа и прогнозирования проблем кадрового обеспечения для нужд субъектов Российской Федерации должен обладать достаточной степенью гибкости для того, чтобы проводить исследование не только в разрезе отраслей и профессий, но и на микроуровне – уровне трудовых функций и трудовых действий.

Такой инструментарий для проведения мониторинга рынка труда (жизненного цикла квалификаций) был разработан Национальным агентством развития квалификаций совместно со ВЦИОМ и советами по профессиональным квалификациям.

Справочно: В соответствии с положением о Национальном совете при Президенте Российской Федерации по профессиональным квалификациям (далее – Национальный совет), утвержденным Указом Президента Российской Федерации от 16 апреля 2014 г. № 249, Национальный совет создает советы по профессиональным квалификациям и наделяет их полномочиями по вопросам, касающимся развития системы

¹ Доклад Российского союза промышленников и предпринимателей «О состоянии делового климата в России в 2019 году» (<http://media.rspp.ru/document/1/2/c/2cd8e6449df96c264fe0cb9a2cd9d874.pdf>). С. 19

² Исследование Всемирного банка «Характеристика деловой и предпринимательской среды» (BEEPS, 2009–2013). С.10

профессиональных квалификаций в Российской Федерации, включая мониторинг рынка труда. Национальное агентство развития квалификаций оказывает организационную, методическую и экспертно-аналитическую поддержку деятельности советов по профессиональным квалификациям по исполнению ими полномочий. Результаты мониторинга рынка труда являются основой для реализации других полномочий советов, в том числе для разработки и актуализации профессиональных стандартов, при организации независимой оценки квалификации.

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

- о качественных параметрах потребности работодателей в квалифицированных работниках, в том числе в части содержания их труда, профессиональных знаний, умений, компетенций, востребованных работодателями, о профессиональных и образовательных траекториях работников;
- о новых, перспективных и устаревающих квалификациях и связанных с ними профессиях, должностях, специальностях, об изменениях в содержании труда, необходимых профессиональных знаниях, умениях, компетенциях;
- об оценке актуальности утвержденных квалификаций и проектов квалификаций, включая соответствие содержащихся в них квалификационных требований потребностям работодателей, узнаваемости наименований квалификаций, определении необходимости уточнения (актуализации) квалификаций;
- о качественных параметрах предложения рабочей силы на рынке труда, включая выявление имеющихся компетенций, в том числе цифровых, а также квалификационных и образовательных дефицитов у работников и лиц, претендующих на осуществление трудовой деятельности;
- о потребности соискателей и работодателей в независимой оценке квалификации, выявлении необходимости развития инфраструктуры для ее проведения, актуализации оценочного инструментария для независимой оценки квалификации;
- о способах повышения узнаваемости национальной системы квалификаций и ее компонентов, в первую очередь, независимой оценки квалификации, у различных групп пользователей.

Объектом исследования мониторинга рынка труда являются работодатели и работники.

Предметом исследования являются квалификационная структура потребности работодателей в кадрах, рациональное использование работодателями рабочей силы, квалификационные характеристики рабочих мест и работников.

В качестве единиц наблюдения мониторинга рынка труда приняты профессиональные квалификации, разработанные на основе профессиональных стандартов, наименования профессий, должностей, применяемых работодателями для идентификации рабочих мест, характеризующихся выполнением трудовых функций.

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

II. РЕЗУЛЬТАТЫ ПРОВЕДЕНИЯ ОПРОСА РАБОТОДАТЕЛЕЙ В ОТРАСЛИ ТЕЛЕКОММУНИКАЦИЙ, ПОЧТОВОЙ СВЯЗИ И РАДИОТЕХНИКИ

1.1. Инструментарий, используемый при мониторинге

ПРЕДПРИЯТИЕ

Укажите, пожалуйста, Вашу основную должность в организации:

Вы являетесь сотрудником головного подразделения организации или её филиала / обособленного подразделения?

Укажите, пожалуйста, полное наименование Вашей организации:

Укажите, пожалуйста, Ваши контактные данные:

Осуществляет ли Ваша организация образовательную деятельность?

Относится ли Ваша организация к [перечню организаций, для которых установлены особые требования по применению профессиональных стандартов?](#) (В соответствии с Постановлением Правительства РФ от 27 июня 2016 г. № 584 «Об особенностях применения профессиональных стандартов в части требований...»?)

Уточните численность работников Вашей организации?

Уточните регион, в котором находится Ваша организация. Укажите [в порядке убывания](#) регионы, в которых работает больше всего работников Вашей организации?

Укажите примерный возраст Вашей организации:

Как бы Вы охарактеризовали этап развития Вашей организации?

Применяется ли в деятельности Вашей организации [тарифная система оплаты труда](#) или ее аналоги?

Укажите основное направление деятельности Вашей организации в соответствии с классификатором ОКВЭД:

КВАЛИФИКАЦИИ

Укажите [квалификации](#) работников Вашей организации, которые заняты либо необходимы ему в настоящее время?

Выполнение каких [трудовых функций](#) требуется от работника квалификации "" в Вашей организации?

Охарактеризуйте указанные квалификации по параметрам:

- **Массовая** - квалификация является одной из наиболее распространённых в **Вашей организации**
- **Дефицитная** - поиск работников с данной квалификацией затруднителен для **Вашей организации**
- **Ключевая** - деятельность работников с данной квалификацией имеет ключевую роль для **Вашей организации**

Укажите, сколько работников указанных Вами квалификаций заняты в Вашей организации? А есть ли среди них работники - женщины в возрасте от 56 лет и мужчины в возрасте от 61 года? А сколько работников указанных квалификаций Ваша организация ищет в настоящее время

Сколько работников указанных Вами квалификаций было принято в Вашу организацию в 2018 году? А сколько работников вышло с предприятия в 2018 году?

Численность работников следующих квалификаций: в 2018 году снизилась/выросла. Как Вы считаете, в чём заключаются главные причины этого снижения?

<ul style="list-style-type: none"> • Внедрение новых технологий (роботизация, механизация, модернизация оборудования и др.) • <input type="checkbox"/> Выведение функций работников на аутсорсинг/аутстаффинг • <input type="checkbox"/> Повышение производительности труда работников • <input type="checkbox"/> Сокращение объемов производства • <input type="checkbox"/> Недостаток специалистов данной квалификации на рынке труда • <input type="checkbox"/> Оптимизация производственных и бизнес-процессов • <input type="checkbox"/> Недостаточный уровень квалификации у соискателей • <input type="checkbox"/> Другие причины снижения численности (уточните, какие именно): 	<ul style="list-style-type: none"> • Освоение новых сегментов рынка • <input type="checkbox"/> Увеличение объемов производства • <input type="checkbox"/> Заполнение ранее открытых вакансий • <input type="checkbox"/> Другие причины роста численности (уточните, какие именно):
---	--

Передаёт ли Ваша организация выполнение работ в сторонние организации (в том числе, на условиях аутсорсинга)? Если да, то укажите, специалисты каких квалификаций привлекаются из сторонних организаций? Укажите в правой колонке, сколько таких работников было привлечено в 2018 году?

Как Вы считаете, как изменится спрос Вашего предприятия на работников указанных Вами квалификаций через 3 года?

КВАЛИФИКАЦИЯ 1

Укажите минимальные требования к уровню образования для работников Вашей организации с квалификацией ""

При трудоустройстве в Вашу организацию документ о профессиональном образовании / повышении квалификации работника с квалификацией

Укажите главные проблемы (не более 3-х), с которыми Ваше предприятие столкнулось при заполнении вакансий по квалификации "" в 2017-2019 гг.?

Если говорить о молодых специалистах без опыта работы, завершивших обучение по квалификации "", как бы Вы оценили их умения выполнять нижеперечисленные трудовые функции?

Какие мероприятия по восполнению дефицита знаний и умений работников с квалификацией "" проводятся в Вашей организации?

Что влияет на повышение заработной платы работника квалификации "" в Вашей организации?

Оцените необходимость наличия следующих общепрофессиональных компетенций у работников с квалификацией "" в Вашей организации.

ПРИВЛЧЕНИЕ МОЛОДЫХ РАБОТНИКОВ – ВЗАИМОДЕЙСТВИЕ С ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫМИ ОРГАНИЗАЦИЯМИ

Какие практики привлечения молодых работников использует Ваша организация?

За период 2017-2019 гг. принимались ли в Вашу организацию выпускники колледжей (техникумов)?

Как бы Вы в целом охарактеризовали компетенции выпускников колледжей (техникумов), представленных на рынке труда?

Какие формы сотрудничества с колледжами (техникумами) реализуются Вашей организацией? А какие из них были реализованы в 2019 году?

Какие условия, на Ваш взгляд, могли бы способствовать развитию и укреплению партнерства между работодателями и колледжами (техникумами)?

НЕЗАВИСИМАЯ ОЦЕНКА КВАЛИФИКАЦИИ

Направляет ли Ваша организация своих работников на независимую оценку квалификации?

Для принятия каких решений Вы могли бы использовать результаты независимой оценки квалификации? / Как Вы используете результаты независимой оценки квалификации?

Работников каких квалификаций Вы направляли / планируете направить на независимую оценку квалификации?

1.2. Информация об организациях, принявших участие в опросе

Всего по отрасли связи было получено 159 анкеты от 82 предприятий, 69 полностью заполненных анкет.



Рисунок 1. Полнота заполнения организациями анкет (в %)

Распределение участников мониторинга по ОКВЭД	
Раздел ОКВЭД	Количество предприятий
26. Производство компьютеров, электронных и оптических изделий	38
72. Научные исследования и разработки	35
32. Производство прочих готовых изделий	6
61. Деятельность в сфере телекоммуникаций	5
27. Производство электрического оборудования	4
53. Деятельность почтовой связи и курьерская деятельность	4
25. Производство готовых металлических изделий	3
33. Ремонт и монтаж машин и оборудования	1
85. Образование	1

В результате проведения второго этапа мониторинга общее количество участников мониторинга увеличилось.

По данным базы данных НАРК всего участие в заполнении анкет приняли представители 106 предприятий и организаций, зарегистрированы 83 полностью заполненных анкеты, 99 частично заполненных (без учёта анонимных анкет, для которых в базе данных в качестве номера последней страницы указано «0» или «-1»)

В рамках второй волны мониторинга, проводимого Советом по профессиональным квалификациям в отрасли **телекоммуникаций, почтовой связи и радиотехники**, приняли участие предприятия с численностью сотрудников от 16 работников и более.

Доля организаций малого бизнеса с численностью работников от 16 до 50 составила 4,4%, с численностью от 51 до 100 работников – 5,2%.

Доля среднего бизнеса с численностью работников от 101 до 250 составила 5,9%.

Доля крупных организаций с численностью работников от 251 до 1000 составила 51,1%, с численностью от 1001 до 5000 работников – 25,9%, с численностью от 5000 работников – 7,4%.

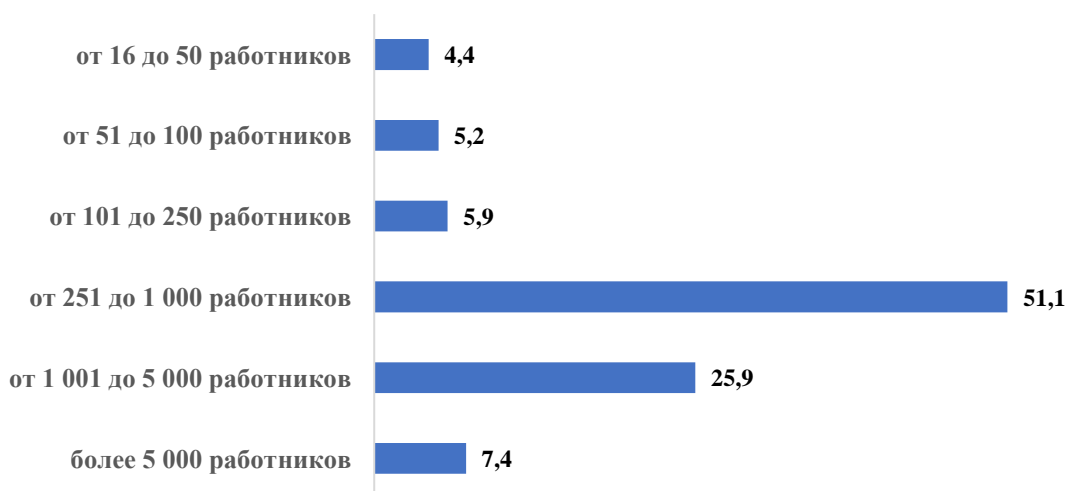


Рисунок 2. Распределение организаций, принявших участие в мониторинге, по численности сотрудников (в %)

66,3% представителей организаций охарактеризовали этап развития предприятия как этап стабильной работы.

14,9% представителей организаций считают, что в настоящее время для них характерен этап активного роста и развития, всего 2 % считают, что переживают этап кризиса и спада.

Таблица 1. Распределение организаций по этапу жизненного цикла

	Как бы Вы охарактеризовали этап развития Вашей организации / Вашего филиала / обособленного подразделения? в %
Этап активного роста и развития	14,9%
Этап стабильной работы	66,3%
Этап кризиса и спада	2 %
Затрудняюсь ответить	16,8%

Большинство предприятий - участников мониторинга (50,8%) указали на отсутствие особых требований по применению профессиональных стандартов в их деятельности. Для 30% предприятий использование профессиональных стандартов является обязательным. Затруднились ответить – 19,2 % представителей организаций.

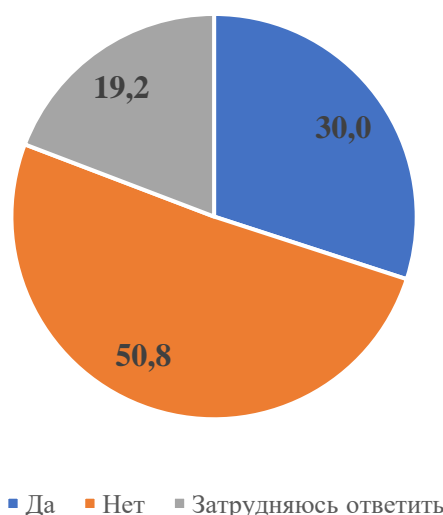


Рисунок 3. Распределение ответов организаций-участников мониторинга на вопрос «Относится ли Ваша организация к перечню организаций, для которых установлены особые требования по применению профессиональных стандартов?» (в %)

На большинстве опрошенных предприятий (45,6%) отрасли телекоммуникаций, почтовой связи и радиотехники применяется система оплаты труда, разработанная на основе ЕТКС/ЕТС/ПКГ.

Применяется собственная тарифная система у 20,2 % предприятий, а 11,4% указали использование системы оплаты труда на основе профессиональных стандартов и квалификаций. Не применяется тарифная система у 13,2% предприятий.

Таблица 21 . Практики применения тарифной системы оплаты труда и её аналогов в организациях

	Применяется ли в деятельности Вашей организации / Вашего филиала / обособленного подразделения тарифная система оплаты труда (ЕТКС/ЕТС/ПКГ) или ее аналоги (грейды и др.)? , в %
Да, применяется на основе ЕТКС/ЕТС/ПКГ	45,6%
Да, применяется собственная (корпоративная) тарифная система	20,2%
Да, применяется на основе профессиональных стандартов и квалификаций	11,4%
Нет, не применяется тарифная система оплаты труда	13,2%
Затрудняюсь ответить	9,6%

1.3. Информация о потребности работодателей в квалификациях

Всего участниками мониторинга – предприятиями отрасли связи и радиотехники было названо 139 различных наименований квалификаций из тех, которые необходимы им в настоящий момент. Из них 92 – «ключевые» квалификации (например, «оператор станков с ЧПУ», 47 не относятся к производственной деятельности (напр., «Специалист отдела кадров»)

В числе ключевых квалификаций, названных респондентами, были 15 наименований, разработанных СПК в области связи. Это выше аналогичных

показателей в большинстве других отраслей и свидетельствует о высоком узнавании предприятиями разработанных СПК наименований

Кроме проектов квалификаций СПК связи, респонденты также называли квалификации, относящиеся к ведению СПК в машиностроении, СПК информационных технологий, СПК химического и биотехнического комплекса

Остальные упомянутые респондентами наименования могут стать основой для разработки новых наименований квалификаций и профессиональных стандартов

В качестве наиболее востребованной квалификации была отмечена квалификация «Инженер-радиоэлектронщик» (17,7%). На втором месте идет квалификация «Инженер» (16,7%). Следует отметить, что указавшие данную квалификацию респонденты преимущественно предпочитали указывать не уровень, а специализацию (см. Рисунок 4).

Наименование квалификации	%
Инженер конструктор	32,2%
Инженер-технолог	22,0%
Прочие инженеры	18,6%
Инженер-программист	10,2%
Инженер-электроник	6,8%
Инженер-схемотехник	5,1%
Инженер-радиотехник	3,4%
Инженер-химик	1,7%

Инженер

Наименование квалификации	%
Ведущий инженер в области аппаратно-программных средств цифровой обработки сигналов (7 уровень квалификации)	17,1%
Ведущий инженер-радиоэлектронщик в области радиотехники и телекоммуникаций (8 уровень квалификации)	14,6%
Ведущий инженер в области комплексов радиоэлектронных средств (7 уровень квалификации)	14,6%
Ведущий инженер-конструктор радиоэлектронных средств (7 уровень квалификации)	12,2%
Ведущий инженер-программист радиоэлектронных средств и комплексов (7 уровень квалификации)	9,8%
Ведущий инженер в области радиопередающих устройств (7 уровень квалификации)	9,8%
Ведущий инженер в области радиоприёмных устройств (7 уровень квалификации)	9,8%
Ведущий инженер в области антенных устройств радиотехнических средств и комплексов (7 уровень квалификации)	7,3%
Ведущие инженеры прочие	4,9%

Ведущий инженер

Рисунок 4. Распределение по специализациям указанных организациями квалификаций «Инженер» и «Ведущий инженер» (в %)

Респондентам предлагалось также указать трудовые функции, необходимые для работников указанной квалификации. Эти наименования могут быть учтены при разработке проектов квалификаций. В таблице приведен пример указанных респондентами ТФ по квалификации «Ведущий инженер в области комплексов радиоэлектронных средств (7 уровень квалификации)»:

Наименование трудовой функции, указанное респондентами
Разработка проектов по конструкции узлов и приборов любой сложности
Разработка и проектирование комплексов радиоэлектронных средств
Внедрение в разработках новых материалов и комплектующих изделия, обеспечивающих повышение качества
Разработка и согласование технических заданий на проектирование технических условий, программ и методик испытаний комплексов радиоэлектронных средств
Разработка структурных, функциональных и принципиальных схем комплексов радиоэлектронных средств с использованием методов компьютерного проектирования, проведением проектных расчетов и технико-экономическим обоснованием принимаемых решений
Подготовка конструкторской и технической документации, включая инструкции по эксплуатации, программы испытаний и технические условия
Наладка, испытания и сдача в эксплуатацию опытных образцов комплексов радиоэлектронных средств

Далее в рейтинге квалификаций в СПК «Телекоммуникации, почтовая связь и радиотехника» следуют: «Монтажник радиоэлектронной аппаратуры и приборов в ракетно-космической деятельности» (5,2%); «Программист» (3,6%); «Специалист по труду и занятости» (3,6%); «Оператор» (3,1%); «Токарь» (2,1%), «Фрезеровщик 4-го разряда (3-й уровень квалификации)» (2,1%), «Специалист по подбору персонала (6-й уровень квалификации)» (2,1%). Стоит отметить, что среди востребованных квалификаций респонденты отмечали кроме квалификаций характерных для отрасли телекоммуникаций, почтовой связи и радиотехники, также квалификации

«сквозного характера», которые являются смежными для других областей (например, «Специалист по труду и занятости»).

Таблица 32. Рейтинг востребованности квалификаций

	Количество упоминаний квалификаций, в %
Инженер-радиоэлектронщик	17,7%
Инженер	16,7%
Монтажник радиоэлектронной аппаратуры и приборов в ракетно-космической деятельности	5,2%
Программист	3,6%
Специалист по труду и занятости	3,6%
Оператор	3,1%
Токарь	2,1%
Фрезеровщик 4-го разряда (3-й уровень квалификации)	2,1%
Специалист по подбору персонала (6-й уровень квалификации)	2,1%

«Инженер-радиоэлектронщик» воспринимается респондентами как ключевая (58,3%), дефицитная (37,5%) и массовая (33,3%) квалификация.

«Инженер» рассматривается представителями организаций одновременно как дефицитная (56,7 %) и ключевая (50 %) квалификация.

«Монтажник радиоэлектронной аппаратуры и приборов в ракетно-космической деятельности» рассматривается представителями организаций преимущественно как массовая (57,1%), а «Специалист по труду и занятости» как ключевая (60 %) квалификация.

Квалификация «Оператор» рассматривается представителями предприятий как массовая (71,4%). «Токарь» рассматривается в качестве дефицитной (75%) квалификации.

Таблица 4.3 Оценка работодателей по приоритетным квалификациям

	Количество упоминаний как массовой квалификацией, в %	Количество упоминаний как дефицитной квалификацией, в %	Количество упоминаний как ключевой квалификацией, в %
Инженер-радиоэлектронщик	33,3%	37,5%	58,3%
Инженер	20,0%	56,7%	50,0%
Монтажник радиоэлектронной аппаратуры и приборов в ракетно-космической деятельности	57,1%	28,6%	42,9%
Специалист по труду и занятости	40,0%	40,0%	60,0%
Оператор	14,3%	14,3%	71,4%
Токарь	25,0%	75,0%	25,0%

1.4. Информация о текущем спросе на рынке труда

В исследованных организациях наиболее высокий уровень совокупного спроса на представителей следующих квалификаций:

- «Инженер-радиоэлектронщик» (общий спрос - 1401, из них заняты в организациях - 1384, дополнительная потребность в новых сотрудниках - 17)
- «Инженер» (общий спрос - 680, из них заняты в организациях - 639, дополнительная потребность в новых сотрудниках - 41)
- «Монтажник радиоэлектронной аппаратуры и приборов в ракетно-космической деятельности» (общий спрос - 356, из них заняты в организациях - 336, дополнительная потребность в новых сотрудниках - 20)
- «Оператор» (общий спрос - 184, из них заняты в организациях - 159, дополнительная потребность в новых сотрудниках - 25)

- «Токарь» (общий спрос - 116, из них заняты в организациях - 105, дополнительная потребность в новых сотрудниках - 11)
- «Специалист по труду и занятости» (общий спрос - 18, из них заняты в организациях - 18)

Таблица 5 – Характеристика спроса, выборочная совокупность

	Количество работающих по квалификации	Количество дефицитных сотрудников	Суммарный спрос
Инженер-радиоэлектронщик	1384	17	1401
Инженер	639	41	680
Монтажник радиоэлектронной аппаратуры и приборов в ракетно-космической деятельности	336	20	356
Оператор	159	25	184
Токарь	105	11	116
Специалист по труду и занятости	18	0	18

Структура спроса в отрасли по наиболее упоминаемым квалификациям:

- «Инженер-радиоэлектронщик» (общий спрос - 42,6%, из них заняты в организациях - 38,1%, дополнительная потребность в новых сотрудниках - 4,5%)
- «Инженер» (общий спрос – 28,5 %, из них заняты в организациях - 17,6%, дополнительная потребность в новых сотрудниках - 10,9 %)
- «Монтажник радиоэлектронной аппаратуры и приборов в ракетно-космической деятельности» (общий спрос - 14,6%, из них заняты в организациях - 9,2%, дополнительная потребность в новых сотрудниках - 5,3%)

- «Оператор» (общий спрос – 11 %, из них заняты в организациях – 4,4 %, дополнительная потребность в новых сотрудниках - 6,7%)
- «Токарь» (общий спрос - 2,2%, из них заняты в организациях - 2,2%, дополнительная потребность в новых сотрудниках - 0,1%)
- «Инженер по электронной технике» (общий спрос - 5,8%, из них заняты в организациях - 2,9%, дополнительная потребность в новых сотрудниках - 2,9%)
- «Специалист по труду и занятости» (общий спрос - 0,5%, из них заняты в организациях - 0,5%)

1.5. Квалификации, названные респондентами востребованными, совпавшие с перечнем проектов квалификаций, подготовленных СПК

- Ведущий инженер в области аппаратно-программных средств цифровой обработки сигналов (7 уровень квалификации)
- Ведущий инженер в области комплексов радиоэлектронных средств (7 уровень квалификации)
- Ведущий инженер-конструктор радиоэлектронных средств (7 уровень квалификации)
- Ведущий инженер-программист радиоэлектронных средств и комплексов (7 уровень квалификации)
- Ведущий инженер-радиоэлектронщик в области радиотехники и телекоммуникаций (8 уровень квалификации)
- Ведущий инженер в области радиопередающих устройств (7 уровень квалификации)
- Ведущий инженер в области радиоприёмных устройств (7 уровень квалификации)
- Ведущий инженер в области антенных устройств радиотехнических средств и комплексов (7 уровень квалификации)

- Инженер-программист радиоэлектронных средств и комплексов (6 уровень квалификации)
- Инженер-программист радиоэлектронных средств и комплексов 1 кат. (7 уровень квалификации)
- Инженер-технолог 1 категории
- Инженер-технолог радиоэлектронной промышленности
- Инженер-технолог радиоэлектронных средств
- Инженер в области аппаратно-программных средств цифровой обработки сигналов 1 кат. (7 уровень квалификации)
- Инженер в области средств радиофотоники 1 кат. (7 уровень квалификации)

1.6. Примеры квалификаций, названных респондентами востребованными, для которых не было совпадений в подготовленных СПК связи проектах (могут быть использованы для разработки новых проектов квалификаций)

- Монтажник радиоэлектронной аппаратуры и приборов
- Регулировщик РЭАиП
- Слесарь-сборщик РЭАиП
- Ведущий специалист в области микроэлектроники и полупроводниковой техники
- Инженер-технолог в области производства моточных изделий

Таблица 6. Структура спроса в отрасли

	Количество работающих по квалификации	Количество дефицитных сотрудников	Суммарный спрос
Инженер-радиоэлектронщик	38,1%	4,5%	42,6%
Инженер	17,6%	10,9%	28,5%
Монтажник радиоэлектронной аппаратуры и приборов в ракетно-космической деятельности	9,2%	5,3%	14,6%
Оператор	4,4%	6,7%	11,0%
Токарь	2,9%	2,9%	5,8 %
Специалист по труду и занятости	0,5%	0%	0,5%

При заполнении вакансий по квалификации «Инженер-радиоэлектронщик» работодатели отрасли выделяют 2 ключевых проблемы: отсутствие у претендентов необходимой квалификации (31%) и недостаток выпускников с данной квалификацией (16,7%).

При заполнении вакансий по квалификации «Инженер» ключевыми проблемами являются отсутствие у претендентов необходимой квалификации (28,6%) работодателей и отсутствие претендентов (21,4 %).

При заполнении вакансий по квалификации «Монтажник радиоэлектронной аппаратуры и приборов в ракетно-космической деятельности» работодатели выделяют 3 ключевых проблемы: отсутствие у претендентов необходимой квалификации (35,3%), недостаток выпускников с данной квалификацией (23,5%) и завышенные ожидания претендентов (23,5%).

При заполнении вакансий по квалификации «Оператор» работодатели выделяют 2 ключевых проблемы: отсутствие у претендентов необходимой квалификации (42,9%) и отсутствие претендентов вообще (28,6%).

Таблица 7. Главные проблемы при заполнении вакансий по квалификациям в 2017-2019 гг.?», % в разрезе квалификаций с наибольшим числом упоминаний

	Инженер- радиоэлектронщик	Инженеры	Монтажник радиоэлектронной аппаратуры и приборов в ракетно- космической деятельности	Оператор
Претенденты не обладают необходимой квалификацией	31,0%	28,6%	35,3%	42,9%
Недостаток выпускников с данной квалификацией	16,7%	8,9%	23,5%	14,3%
Отсутствие претендентов	11,9%	21,4%	17,6%	28,6%
Высокая конкуренция между работодателями	10,7%	7,1%	0,0%	0,0%
Завышенные ожидания претендентов	11,9%	16,1%	23,5%	14,3%
Низкий уровень заработной платы относительно других работодателей	9,5%	15,9%	0,0%	0,0%
Непривлекательный вид деятельности, условия труда	4,8%	0,0%	0,0%	0,0%

1.7. Информация о потребности работодателей в общепрофессиональных компетенциях

Наиболее значимыми, с точки зрения представителей организаций, общепрофессиональными компетенциями для работников отрасли телекоммуникаций, почтовой связи и радиотехники являются:

- *Работа в коллективе - 4,17 б.*
- *Самоорганизация – 4,08 б.*
- *Самообразование – 3,96 б.*
- *Решение проблем – 3,89 б.*

- *Применение информационно-коммуникационных технологий – 3,83 б.*
- *Инициативность - 3,78 б.*
- *Деловая коммуникация – 3,76 б.*
- *Поиск и структурирование информации - 3,63 б.*
- *Обучение других – 3,60 б.*

Для сравнения в целом по всему опросу структура наиболее значимых общепрофессиональными компетенциями для работников немного отличается:

- *Работа в коллективе - 4,32 б.*
- *Самообразование – 4,24 б.*
- *Деловая коммуникация – 4,09 б.*
- *Применение информационно-коммуникационных технологий – 4,08 б.*
- *Инициативность - 4,06 б.*
- *Мобильность – 4 б.*
- *Решение проблем - 3,99 б.*

Таблица 8. Общепрофессиональные компетенции в отрасли и в целом

	Средняя оценка значимости (от 1 до 5) по отрасли	Средняя оценка значимости (от 1 до 5) В целом по опросу
Работа в коллективе	4,17	4,32
Самоорганизация	4,08	4,1
Самообразование	3,96	4,24
Решение проблем	3,89	3,99
Применение ИКТ	3,83	4,08
Инициативность	3,78	4,06
Деловая коммуникация	3,76	4,09
Поиск и структурирование информации	3,63	3,84
Обучение других	3,60	3,85
Мобильность	3,54	4
Приоритизация	3,34	3,1
Междисциплинарный подход	3,30	3,65
Лидерство	3,19	3,21
Межкультурная коммуникация	3,08	3,74
Кризис-менеджмент	2,41	2,64

Наиболее значимыми, с точки зрения представителей организаций, общепрофессиональными компетенциями для работников с квалификацией «Инженер-радиоэлектронщик» являются:

- *Инициативность - 4,3 б.*
- *Самообразование – 4,3 б.*

Наиболее значимыми, с точки зрения представителей организаций, общепрофессиональными компетенциями для работников с квалификацией «Инженер» являются:

- *Самоорганизация - 4,2 б.*
- *Самообразование – 4,1 б.*

Наиболее значимыми, с точки зрения представителей организаций, общепрофессиональными компетенциями для работников с квалификацией «Монтажник радиоэлектронной аппаратуры и приборов в ракетно-космической деятельности» являются:

- *Самоорганизация – 3,7 б.*
- *Мобильность – 3,6 б.*
- *Работа в коллективе – 3,6 б.*

Наиболее значимыми, с точки зрения представителей организаций, общепрофессиональными компетенциями для работников с квалификацией «Оператор» являются:

- *Самоорганизация – 4 б.*
- *Работа в коллективе – 3,7 б.*
- *Самообразование – 3,7 б.*

Наиболее значимыми, с точки зрения представителей организаций, общепрофессиональными компетенциями для работников с квалификацией «Специалист по труду и занятости» являются:

- *Работа в коллективе – 5 б.*
- *Деловая коммуникация – 5 б.*

Наиболее значимыми, с точки зрения представителей организаций, общепрофессиональными компетенциями для работников с квалификацией «Токарь» являются:

- *Самоорганизация – 4 б.*
- *Инициативность – 4 б.*
- *Применение информационно-коммуникационных технологий – 4 б.*
- *Работа в коллективе – 4 б.*
- *Самообразование – 4 б.*
- *Обучение других – 4 б.*

Таблица 9. Общепрофессиональные компетенции по квалификациям

	Самоорганизация	Решение проблем	Кризис-менеджмент	Приоритизация	Лидерство	Мобильность	Инициативность	Междисциплинарный подход	Поиск и структурирование информации	Применение ИКТ	Работа в коллективе	Деловая коммуникация	Межкультурная коммуникация	Самообразование	Обучение других
Инженер-радиоэлектронщик	4,1	4,0	3,0	3,8	3,9	3,7	4,3	4,0	4,1	4,0	4,1	3,7	2,4	4,3	4,0
Инженер	4,2	4,0	2,2	3,1	2,8	3,4	3,9	3,5	4,0	3,9	3,9	3,7	3,0	4,1	3,9
Монтажник радиоэлектронной аппаратуры и приборов в ракетно-космической деятельности	3,7	3,3	2,0	3,3	3,0	3,6	3,3	3,1	2,0	2,1	3,6	3,3	2,9	3,4	2,6
Оператор	4,0	3,0	1,3	2,0	2,0	3,3	3,0	2,3	2,0	1,3	3,7	2,3	2,3	3,7	3,3
Специалист по труду и занятости	4,5	4,2	1,6	2,2	3,0	3,8	4,6	4,4	4,0	4,6	5,0	5,0	4,2	4,5	3,4
Токарь	4,0	3,3	2,3	2,7	3,0	3,7	4,0	2,7	3,3	4,0	4,0	2,3	2,3	4,0	4,0

1.8. Практики восполнения квалификационного дефицита

В целом по отрасли телекоммуникаций, почтовой связи и радиотехники чаще всего используются следующие мероприятия по восполнению дефицита знаний и умений работников:

- *Практика наставничества (28%)*
- *Инструктаж работника (23,8%)*
- *Обучение в образовательном учреждении (15,5%).*



Рисунок 5. Распределение ответов о практиках по восполнению дефицита знаний и умений работников (в целом, %)

Наиболее распространённые практики дополнительного обучения, используемые для работников различных квалификаций:

- «Инженер-радиоэлектронщик» - практика наставничества (75%)
- «Инженер» - инструктаж работника (84%), обучение в образовательных организациях (72%), практика наставничества (64%)
- «Монтажник радиоэлектронной аппаратуры и приборов в ракетно-космической деятельности» - практика наставничества(100%), инструктаж работника (85,7 %)
- «Оператор» - инструктаж работника (66,7%), практика наставничества (66,7%)
- «Специалист по труду и занятости» - лекции, семинары, мастер-классы, тренинги (50%)
- «Токарь» - практика наставничества (100%), обучение в образовательных организациях (100 %)

Таблица 10.4 Практики по восполнению дефицита знаний и умений работников

	Инструктаж работника	Практика наставничества	Лекции, семинары, мастер-классы, тренинги	Корпоративное обучение	Обучение в образовательных организациях
Инженер-радиоэлектронщик	58,3%	75,0%	45,8%	58,3%	41,7%
Инженеры другие	84,0%	64,0%	48,0%	40,0%	72,0%
Монтажник радиоэлектронной аппаратуры и приборов в ракетно-космической деятельности	85,7%	100,0%	14,3%	57,1%	28,6%
Оператор	66,7%	66,7%	0,0%	0,0%	33,3%
Специалист по труду и занятости	16,7%	33,3%	50,0%	16,7%	33,3%
Токарь	66,7%	100,0%	66,7%	66,7%	100,0%

Наиболее распространены следующие практики привлечения молодых специалистов на предприятия в сфере «Телекоммуникации, почтовая связь и радиотехника»:

- Организация стажировки, приём на производственную практику – 78,7 %
- Поиск кандидатов через сервисы интернет-рекрутмента (hh.ru, superjob.ru и т.д.) - 77%
- Участие в днях карьеры, ярмарках вакансий – 60,7 %
- Поиск кандидатов по рекомендации родственников, знакомых, коллег – 54,1%

Таблица 11. Практики привлечения молодых специалистов

	Количество упоминаний практики, в %
Организовываем стажировку, принимаем на производственную практику	78,7%
Поиск кандидатов через сервисы интернет-рекрутмента (hh.ru, superjob.ru и т.д.)	77,0%
Принимаем участие в днях карьеры, ярмарках вакансий	60,7%
Поиск кандидатов по рекомендации родственников, знакомых, коллег	54,1%
Ищем кандидатов среди работников конкурентов	31,1%
Субсидируем обучение с обязательством дальнейшего трудоустройства	27,9%
Работники преподают в образовательных учреждениях	24,6%
Организовываем научно-исследовательские конкурсы среди студентов, выпускников и молодых работников	19,7%
Разрабатываем учебные программы совместно с образовательными учреждениями	16,4%
Организуем профильные образовательные курсы на производстве	8,2%

Следующие факторы являются наиболее значимыми в вопросах повышения заработной платы работников различных квалификаций:

- «Инженер-радиоэлектронщик» - повышение квалификации (66,7%), владение определёнными профессиональными компетенциями (66,7%)
- «Инженер» - стаж в соответствии с квалификацией (82,6%), владение определёнными профессиональными компетенциями (78,3%), повышение квалификации (69,6%)
- «Монтажник радиоэлектронной аппаратуры и приборов в ракетно-космической деятельности» - стаж в соответствии с квалификацией (100%), владение определёнными профессиональными компетенциями (71,4%)
- «Оператор» - владение определёнными профессиональными компетенциями (100%), повышение квалификации (66,7%)

- «Специалист по труду и занятости» - повышение квалификации (60%), владение определёнными профессиональными компетенциями (60 %)
- «Токарь» - повышение квалификации (66,7%), стаж в соответствии с квалификацией (66,7%), владение определёнными профессиональными компетенциями (66,7%)

Таблица 12 – Факторы, влияющие на повышение заработной платы работников

	Успешное прохождение Независимой оценки квалификации	Повышение квалификации	Стаж работы по квалификации	Владение общепрофессиональными компетенциями	Наличие профильного образования по квалификации	Владение определёнными профессиональными компетенциями
Инженер-радиоэлектронщик	0,0%	66,7%	42,9%	42,9%	42,9%	66,7%
Инженеры другие	8,7%	69,6%	82,6%	34,8%	39,1%	78,3%
Монтажник радиоэлектронной аппаратуры и приборов в ракетно-космической деятельности	0,0%	42,9%	100,0%	28,6%	28,6%	71,4%
Оператор	0,0%	66,7%	33,3%	33,3%	0,0%	100,0%
Специалист по труду и занятости	0,0%	60,0%	20,0%	0,0%	40,0%	60,0%
Токарь	33,3%	66,7%	66,7%	33,3%	33,3%	66,7%

1.9. Информация о потребности работодателей в независимой оценке квалификаций

52,6% организаций СПК в области телекоммуникаций, почтовой связи и радиотехники знают о процедуре независимой оценки квалификаций.

10,5% организаций СПК в области телекоммуникаций, почтовой связи и радиотехники уже направляют своих работников на независимую оценку квалификации.

Планирует направить на НОК в ближайшей перспективе - до 1 года	Планирует направить на НОК в среднесрочной перспективе - через 1-3 года	Планирует направить на НОК в долгосрочной перспективе – более, чем через 3 года
0,0%	21,1%	21,1%

При этом работодатели отмечают, что могли бы использовать результаты независимой оценки квалификации для принятия решений.



Рисунок 6. Распределение ответов на вопрос «Как Вы используете / Для принятия каких решений Вы могли бы использовать результаты независимой оценки квалификации? (в %)»

50,0% работодателей в отрасли СПК в области телекоммуникаций, почтовой связи и радиотехники при ответе на вопрос «Что может ускорить принятие решения о направлении работников на независимую оценку квалификации» отметили **необходимость обеспечения соответствия работников требованиям профессиональных стандартов.**



Рисунок 7. Распределение ответов на вопрос «Что может ускорить принятие решения о направлении работников на независимую оценку квалификации? (в %)»

1.10. Полный перечень организаций, принявших участие в мониторинге рынка труда

Ниже приведена полная таблица (с учётом двух проведённых этапов мониторинга) с перечнем предприятий (организаций), принявших участие в мониторинге с указанием данных по активности участия (количество и полнота заполнения анкет)

Предприятие (организация)	Регион	Анкет заполнено до конца	Анкет заполнено частично
СПК в области телекоммуникаций, почтовой связи и радиотехники (в базе предприятия не указаны)		0	27
Открытое акционерное общество «Георгиевский трансформаторный завод»	Ставропольский край	1	0
Общество с ограниченной ответственностью "АССЕМБЛИ ПЛЮС"	Санкт- Петербург	1	0
Акционерное общество Калужский электромеханический завод	Калужская область	1	1
"Акционерное общество "Завод "Звезда"	Калмыкия	1	0
Акционерное общество "Башкирское производственное объединение "Прогресс"	Башкортостан	0	1
АО "ГОСУДАРСТВЕННЫЙ РЯЗАНСКИЙ ПРИБОРНЫЙ ЗАВОД"	Рязанская область	1	1
Акционерное общество "Электроавтоматика"	Ставропольский край	1	0
ООО КАМСКИЙ КАБЕЛЬ	Пермский край	1	1
АО "СКТБ Кольцова"	Санкт- Петербург	6	5
Акционерное общество «Омский научно- исследовательский институт приборостроения»	Омская область	1	0
ОАО "Уранис-Радиосистемы"	Севастополь	1	0
Непубличное акционерное общество "Ресурс"	Тульская область	1	1
АО "Научно-производственное предприятие "Рубин"	Пензенская область	1	0
Акционерное общество "Алмаз"	Ростовская область	1	1
Публичное акционерное общество "Информационные телекоммуникационные технологии"	Санкт- Петербург	1	0
Акционерное общество "Рязанский завод металлокерамических приборов"	Рязанская область	2	0
Общество с ограниченной ответственностью «Ботлихский радиозавод»	Дагестан	1	0
Акционерное общество "Завод "Энергия"	Санкт- Петербург	1	0
Акционерное общество "Народное предприятие "Подольскабель"	Московская область	1	0
Акционерное общество "Калужский научно-исследовательский институт телемеханических устройств"	Калужская область	14	5
АО "Завод "Электроприбор"	Чувашия	0	1
АО Пензенское производственное объединение "Электроприбор"	Пензенская область	2	0

Акционерное общество "Научно-производственное предприятие "Старт"	Новгородская область	1	0
Акционерное общество "Северное производственное объединение "Арктика"	Архангельская область	0	1
АО "Челябинский радиозавод "Полет"	Челябинская область	2	3
Акционерное общество "Научно-производственная компания "РИТМ"	Краснодарский край	0	1
Публичное акционерное общество «ГЗАС им. А.С.Попова»	Нижегородская область	1	0
Акционерное общество "Стелла-К"	Татарстан	1	0
ФГУП "Российские Сети вещания и оповещения"	Москва	1	1
ФГУП "Мытищинский научно-исследовательский институт радиоизмерительных приборов"	Московская область	1	2
Акционерное общество "Таганрогский научно-исследовательский институт связи"	Ростовская область	1	1
Атланта	Санкт-Петербург	1	0
Акционерное общество "Научно-производственное предприятие "Исток" им. А.И. Шокина"	Московская область	1	1
Мечта	Москва	0	1
Федеральное агенство связи	Москва	1	0
АО "Научно-исследовательский институт..." (в базе название указано не полностью)		1	2
Акционерное общество "Научно-исследовательский институт "Вектор"	Санкт-Петербург	1	0
Филиал ФГУП "Российская телевизионная и радиовещательная сеть"	Новосибирская область	0	1
Публичное акционерное общество "ГРАНИТ"	Ростовская область	0	2
Акционерное общество "Завод полупроводниковых приборов"	Марий Эл	0	3
Акционерное общество «Верхнеуфалейский завод «Уралэлемент»	Челябинская область	1	0
Акционерное общество "Карачевский завод "Электродеталь"	Брянская область	0	1
Общество с ограниченной ответственностью "СМД-Технолоджи"	Курганская область	0	1
Акционерное общество "Сарапульский радиозавод"	Удмуртия	1	1
Акционерное общество "Тамбовский завод "Революционный труд"	Тамбовская область	0	1
ПАО "Сатурн"	Краснодарский край	0	1
Акционерное общество "Научно-производственное объединение "Квант"	Новгородская область	1	1
АО "Почта России"	Москва	1	0

АО "Радий"	Челябинская область	1	0
Акционерное общество "Барнаульское специальное конструкторское бюро "Восток"	Алтайский край	2	1
Акционерное общество "Научно-исследовательский институт молекулярной электроники"	Москва	1	1
Открытое акционерное общество МиассЭлектроАппарат	Челябинская область	0	1
АО "НИИЭП"	Новосибирская область	1	1
Акционерное общество "Ангстрем"	Москва	1	1
Акционерное Общество "Концерн "Созвездие"	Воронежская область	1	1
Акционерное общество Алтайский приборостроительный завод "РОТОР"	Алтайский край	1	0
АО НПЦ "ЭЛВИС"	Москва	3	10
АО НПЦ САЛЮТ	Нижегородская область	1	0
Акционерное общество "ЗАСЛОН"	Санкт-Петербург	1	0
Акционерное общество "Научно-производственное предприятие "Завод Искра"	Ульяновская область	1	0
Акционерное общество "НИИ измерительных приборов - Новосибирский завод имени Коминтерна"	Новосибирская область	1	0
Курский завод "Маяк" - филиал АО "ННПО имени М.В. Фрунзе"	Курская область	1	2
Общество с ограниченной ответственностью "Алтайский геофизический завод"	Алтайский край	1	0
Акционерное общество "Стрела"	Брянская область	0	1
Филиал ПАО «МТС» в Новосибирской области	Новосибирская область	0	1
АО "Научно-Производственной предприятие "ПОЛЕТ"	Нижегородская область	0	1
Акционерное общество "Научно-производственное объединение "Курганприбор"	Курганская область	1	0
АО "МЕДИЦИНСКИЕ ТЕХНОЛОГИИ Лтд"	Московская область	1	0
Открытое акционерное общество "Алтайский трансформаторный завод"	Алтайский край	1	0
АО "Оптрон"	Москва	1	0
ООО "Остек-Электро"	Москва	0	1
Акционерное общество "Уральское производственное предприятие "Вектор"	Свердловская область	1	2
ООО "Осина"		0	1

Акционерное общество ""Научно-производственное предприятие «Торий»	Москва	1	1
Акционерное общество "Особое конструкторское бюро "Октава"	Тульская область	0	1
ФГУП Российский федеральный ядерный центр Всероссийский научно-исследовательский институт экспериментальной физики	Нижегородская область	1	0
Общество с ограниченной ответственностью «Родос»		1	1
Публичное акционерное общество радиозавод "Сигнал"		0	1
Акционерное общество "Концерн радиостроения "Вега"	Москва	1	1
ВСЕГО		83	99

Выводы

- Работодатели отрасли связи активно принимают участие в мониторинге рынка труда (количество полностью заполненных анкет почти в два раза больше, чем среднее значение для мониторинга)
- Проекты квалификаций, подготовленные СПК, в большинстве случаев определяются работодателями как востребованные (узнаваемых квалификаций больше, чем во многих других отраслях, принявших участие в мониторинге)
- В связи с существующим запросом на квалификации, относящиеся к ведению других СПК, следует рассмотреть вопрос о совместной разработке профессиональных стандартов и квалификаций с СПК машиностроения, СПК ИТ, возможно – СПК химического и биотехнического комплекса с учетом отраслевой специфики
- По итогам мониторинга могут быть определены приоритетные наименования квалификаций, названные работодателями, по которым на настоящий момент нет подготовленных проектов
- Следует детальнее проработать результаты мониторинга в части сопоставления наименований квалификаций и трудовых функций для актуализации существующих и разработки новых квалификаций