

# «Исследование профессионально- квалификационной структуры рынка труда»

Выполнила:

Бобина А.И.

Группа: УП-14-1

● Результаты исследования и анализа ситуации на рынке труда говорят о том, что в настоящее время наибольшим спросом у работодателей пользуются квалифицированные рабочие, занятые на основном производстве. В перспективе ситуация в отношении востребованности квалифицированных рабочих, занятых на основном производстве, будет только обостряться.



● Практически такой же большой спрос у работодателей существует в отношении квалифицированных рабочих, занятых на вспомогательных производствах. В ближайшей перспективе спрос на такую группу работников тоже увеличится.

- Среди специалистов, наиболее распространенными оказались профессии инженера, технолога, экономиста, бухгалтера. Среди рабочих специальностей – в наибольшей степени представлены слесари, водители, сварщики и машинисты различных машин и агрегатов.



Для таких профессий, как бухгалтер, прораб, руководитель и юрист значимость в сегодняшнем производственном процессе оказалась существенно выше, чем востребованность на перспективу (особенно для руководителей и юристов).

Напротив, для таких профессий, как программист, столяр, механизатор перспективная востребованность оказалась заметно выше рейтинга в списке ключевых профессий.

Судя по региональные отраслевые рынки профессий не отличаются единообразием. Востребованность профессий и специальностей и в настоящее время, и в перспективе различается по регионам.



# принадлежности и занимаемой ДОЛЖНОСТИ

- «Абсолютными чемпионами» по несовпадению профессиональной идентичности с занимаемой должностью оказались экономисты, и значительная доля несовпадений у них связана с карьерным ростом. Однако наряду с этим экономисты занимают и должности, не связанные напрямую с их специализацией, зачастую не требующие высокой квалификации: «инженер», «инструктор по эксплуатационной деятельности», «инспектор отдела кадров», «менеджер по сбыту», «продавец», «пекарь», «аппаратчик».

Подтвердила свою репутацию не вполне оформившейся в представлениях людей профессии позиция менеджера. Респонденты, идентифицирующие себя с этой специальностью, занимают не только руководящие должности («финансовый директор», «начальник отдела», «директор магазина», «начальник службы эксплуатации»), но и другие, самые разные, позиции («экономист», «бухгалтер», «инспектор/инженер отдела кадров», «секретарь»).

- Относительно меньшую интенсивность, но большее разнообразие в своей поисковой активности демонстрируют технологи. Еще ниже уровень несовпадения профессии и должности у инженеров.
- Наибольший «консерватизм», если говорить о специалистах, характерен для бухгалтеров.

Мобильность представителей рабочих специальностей в среднем, как минимум, вдвое ниже, чем у специалистов. Несколько реже меняют профессию те, кто назвал себя водителями.

Очень близки к водителям – как по доле несовпадений, так и по направленности интересов (в сторону других рабочих специальностей) – слесари. Еще ниже активность сварщиков.



# Уровень удовлетворенности профессией, анализ в разрезе профессиональных групп

## **А. Удовлетворенность полученным образованием**

Общей закономерностью является прямая зависимость удовлетворенности образованием от его уровня. В группах с наиболее высокой долей закончивших высшие учебные заведения (инженеры, экономисты, менеджеры) максимальное количество тех, кто удовлетворен своим образованием – их здесь больше 80%.

## **Б. Стремление к получению еще одной профессии**

Косвенным показателем удовлетворенности своей профессиональной деятельностью могло бы стать желание или нежелание получить еще одну специальность.

В целом распределения внутри укрупненных групп специалистов и рабочих оказались весьма однородными. У специалистов уровень готовности получить еще одну специальность приближается к 30%, у рабочих колеблется на уровне 10-13%.

## **В. Возможность профессионального роста на данном предприятии**

Степень удовлетворенности профессиональной жизни на данном предприятии во многом определяется наличием позитивных перспектив. Исследованием был, в частности, предусмотрен вопрос о том, видят ли респонденты возможность для профессионального роста на том предприятии, где они сейчас работают.

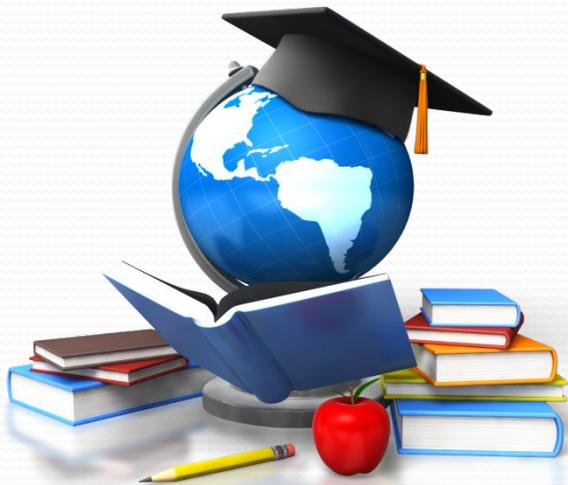
Возможно, что связь этого показателя с профессиональной принадлежностью носит более сложный характер – для того, чтобы это подтвердить или опровергнуть, необходим дополнительный анализ. Однако вполне вероятно, что оптимистичный взгляд на собственное профессиональное будущее определяется не образованием и профессией, а чисто психологическими особенностями опрошенных – общим уровнем тревожности, характером локуса контроля и т.п.

## **Г. Самооценка благополучия**

Как и можно было предположить, наиболее комфортно чувствуют себя (по интегральной самооценке) молодые, активные в профессиональном и образовательном отношении менеджеры. К ним почти вплотную примыкают экономисты, которые, как мы видели при анализе соотношения профессий и должностей, часто реализуют сходные с менеджерами стратегии карьеры.

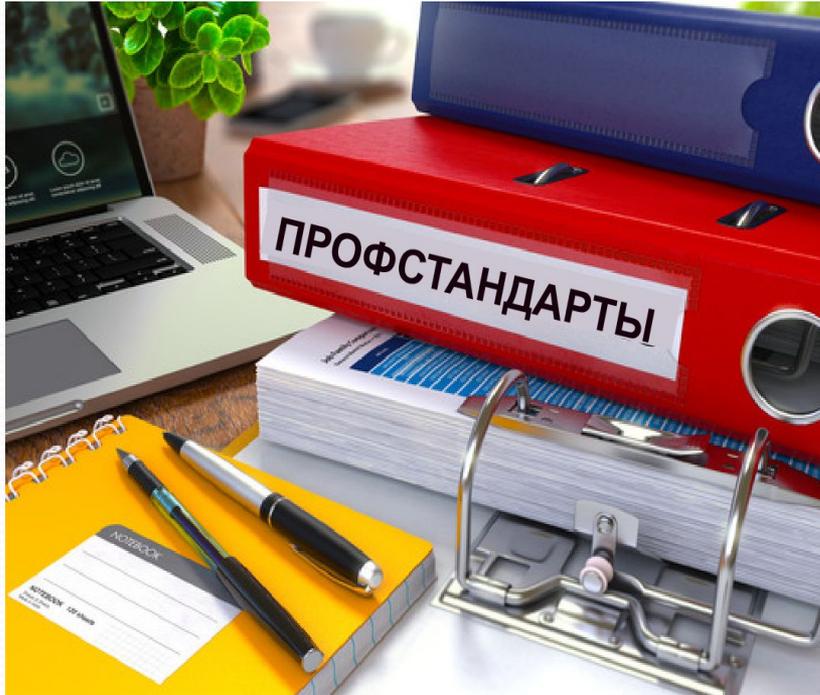


- В целом специалисты чувствуют себя заметно более комфортно, чем рабочие. Однако и внутри укрупненной группы рабочих есть заметные различия между сварщиками, водителями и электриками с одной стороны и слесарями и машинистами с другой.
- По мнению работодателей, большое значение для полного обеспечения предприятий работниками необходимой квалификации имеет работа организаций образовательной сферы.



# Внедрение профессиональных стандартов

## ПОЗВОЛИТ:



- способствовать созданию условий равноправного доступа граждан Российской Федерации к отраслевым и профессиональным рынкам труда;
- повысить правовую защищенность работников при проведении аттестации;
- предотвратить формирование профессиональных монополий.
- Профессиональные стандарты разрабатываются в целях:
- обеспечения работодателей квалифицированными кадрами, имеющими соответствующее образование по данному виду деятельности (в том числе иностранной рабочей силой);
- поддержки инновационных преобразований рабочих мест организаций с целью обеспечения наивысшего уровня качества, производительности и безопасности труда;
- создания возможностей для профессионального роста, самореализации работников в условиях рыночной экономики, облегчения их перехода из одного вида профессиональной деятельности в другой на основе использования новейших российских и зарубежных программ, технологий и средств обучения, повышения мотивации к росту профессиональной квалификации;
- обеспечения единства и сопоставимости квалификационных требований при определении профессиональных (должностных) обязанностей работников в производственных условиях и на рынке рабочей силы, в том числе, международном, при разработке образовательных стандартов и образовательных программ;
- создания системы независимой сертификации и аттестации персонала организаций.

- Необходимо наладить механизм взаимодействия сферы труда и системы образования, что будет способствовать формированию квалифицированной рабочей силы, адекватной новым экономическим условиям.



**Спасибо за внимание !**

