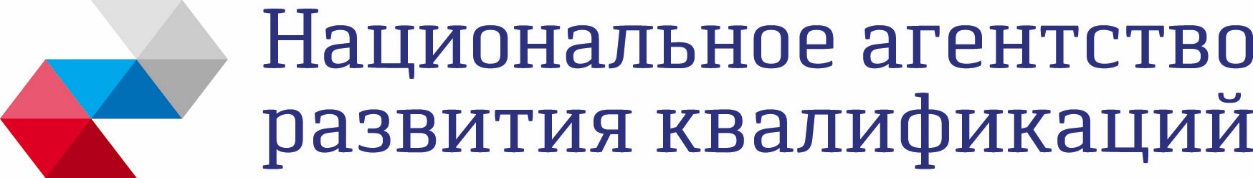
****

**АВТОНОМНАЯ НЕКОММЕРЧЕСКАЯ ОРГАНИЗАЦИЯ**

****

**Пресс – служба:** [**pr@nark.ru**](mailto:pr@nark.ru)**; тел: +7 (495) 966-16-86 доб. 1031 18 марта 2025 года**

**Национальное агентство проанализировало рынок труда в трех отраслях**

*Национальное агентство опубликовало результаты исследования рынка труда в трех отраслях. Эксперты исследовали сферу нанотехнологии, микроэлектроники и связанных с ней секторов радиоэлектронной промышленности, вторым сегментом стала отрасль физической культуры и спорта, третьим — протезно-ортопедическая промышленность*

**Главные выводы**

* Дефицит кадров существует во всех трех исследованных отраслях, однако проблемы кадрового дефицита различны.
* Молодежь не устраивается по специальности из-за низкого уровня оплаты труда и непривлекательных условий.
* Респонденты отмечают, что уровень подготовки в колледжах и вузах, не соответствует требованиям, предъявляемым работодателями.
* Большинство опрошенных работодателей восполняют кадровый дефицит посредством обучения и повышения профессиональных умений работников. Лишь небольшая часть организаций ищет замену работникам с недостаточной квалификацией.

**Нанотехнологии, микроэлектроника и связанные с ней секторы радиоэлектронной промышленности (РЭП)**

Перед радиоэлектронной промышленностью России, основой которой является микроэлектронная компонентная база, поставлены амбициозные научные и технологические задачи. При этом отрасль испытывает кадровый дефицит, связанный с отсутствием требуемых специалистов на рынке труда. Одна из важнейших причин дефицита кадров связана с переходом значимой части специалистов (инженеров, инженеров-программистов) в сферу IT.

Ежегодно российские учебные заведения выпускают до двух тысяч инженеров для отечественной микроэлектроники. Однако уровень подготовки специалистов в колледжах и вузах довольно часто не соответствует требованиям работодателей.

Опрос работодателей позволяет выделить три основные причины сложившейся ситуации:

* слабая привлекательность отрасли для выпускников школ и молодежи в целом. Эта ситуация — следствие низкого уровня заработной платы, непривлекательных условий работы и некомфортного формата взаимодействия с руководством внутри большинства крупных предприятий отрасли;
* огромный разрыв между уровнем подготовки в вузах и реальными технологиями, применяемыми на российских предприятиях отрасли;
* практически полное отсутствие в вузах технологической аппаратной базы и компетентных кадров для подготовки молодых специалистов по технологиям мирового уровня — с точки зрения прикладного значения, а не фундаментальный науки.

В 2024 году в мониторинге рынка труда по отрасли «Нанотехнологии, микроэлектроника и связанные с ней секторы радиоэлектронной промышленности» приняли участие 217 отраслевых организаций, что является репрезентативной выборкой. Подавляющее большинство организаций – участников опроса представлены средними и крупным предприятиями — 81 %, малые предприятия, включая микропредприятия, составляют 19 % выборки.

Опрос работодателей был проведен при содействии Совета по профессиональным квалификациям в сфере нанотехнологий и микроэлектроники, Министерства промышленности и торговли Российской Федерации, а также Координационного центра «Кадровое обеспечение микроэлектроники».

Работодатели отрасли относительно невысоко оценивают подготовку выпускников университетами и колледжами. 3,5 балла из 5 возможных получила подготовка молодых специалистов с высшим образованием, 3,24 балла — со средним профессиональным образованием.

Решение проблемы повышения квалификации выпускников работодатели видят в первую очередь во внедрении механизмов наставничества для молодых специалистов (66,2%). Также в числе решений — создание специализированных структурных подразделений (лабораторий, базовых кафедр) в образовательных организациях (53%) и внедрение дуального образования с привлечением индустриальных партнеров (52%)

Большая часть опрошенных отмечают необходимость в дополнительном профессиональном обучении действующих работников (69,4%). Профессиональные стандарты применяются в 55,2% опрошенных организаций, из них профстандарты уже внедрены в 26,9% организациях, только начинают применяться в 18,3%.

В ТОП профессий, которые потребуются в отрасли в ближайшие три года, вошли инженер-технолог (50% опрошенных), инженер-конструктор (42,5%), монтажник радиоэлектронной аппаратуры и приборов (27,4%), токарь (16,9%), инженер (15,1%), оператор станков с программным управлением (15,1%), фрезеровщик (14,6%) и инженер-программист (14,2 %).

**Протезно-ортопедическая отрасль**

В настоящее время наблюдается активное развитие протезно-ортопедической отрасли. Перед предприятиями стоит задача обеспечить равный доступ жителей России к инфраструктуре протезно-ортопедической и реабилитационной помощи. Потребность в изделиях реабилитационной направленности особенно возрастает в связи с проведением специальной военной операции.

Одним из ключевых барьеров в развитии протезно-ортопедической отрасли является дефицит профессиональных кадров. Данное направление подготовки находится на стыке нескольких отраслей и требует владения разнопрофильными компетенциями. В то же время проблема кадрового обеспечения производства комплектующих для протезно-ортопедических изделий не является критически острой. Её можно решить посредством привлечения в отрасль специалистов с классическими инженерными специальностями.

За последние пять лет российские производители вывели на рынок более 300 собственных технических решений для людей с инвалидностью. В России работают 126 предприятий, деятельность которых связана с протезно-ортопедическими изделиями. Головные структуры и филиалы компаний расположены в 70 регионах страны.

В мониторинге рынка труда в 2024 году приняли участие 77 организаций и предприятий протезно-ортопедической отрасли из 62 субъектов Российской Федерации. Таким образом, выборка исследования является достаточно репрезентативной. Большинство предприятий (96%) представляют собой микро- и малые предприятия (до 250 работников).

Российский рынок протезирования демонстрирует существенный рост в связи с уходом иностранных игроков и увеличением числа пациентов за счет ветеранов СВО. Доля отечественных технических средств реабилитации (ТСР) за 2 года увеличилась с 17 до 50%, в том числе за счет продуктов, созданных на основе робототехники, нейротехнологий и виртуальной реальности.

В опросе работодателей востребованными названы профессии: механик протезно-ортопедических изделий (60,9%), врач – травматолог-ортопед (37,5%), обувщик по пошиву ортопедической обуви (37,5%) и другие.

79,2% респондентов главной трудностью подбора персонала назвали отсутствие на рынке соискателей по заданным специальностям. Слабую привлекательность рабочих мест, обусловленную низким уровнем оплаты труда, отметили 68,8 % опрошенных. При этом треть работодателей отмечают, что для работы в их организациях соискатели не обладают достаточным уровнем профессиональной подготовки (35,1%).

Недостаток профессиональных компетенций у работников отметили 92,2 % работодателей. Квалификационный дефицит большинство опрошенных восполняют посредством обучения, повышения профессиональных умений работников. Только 5,2% работодателей ищут замену таким работникам на рынке труда.

**Отрасль физической культуры и спорта**

Стратегическая задача развития физической культуры и спорта в России — вовлечение к 2030 году до 70% граждан в систематические физкультурные и спортивные занятия.

Мониторинг рынка труда отрасли физической культуры и спорта был проведен при содействии Совета по профессиональным квалификациям в сфере физической культуры и спорта. В экспертном опросе приняла участие 31 отраслевая организация, что позволило определить основные экспертные тенденции по отрасли. Большая часть организаций (27) являются государственными или муниципальными учреждениями, а также органами управления (бюджетными организациями). Остальные относятся к общественным или некоммерческим структурам. 11 организаций, участвовавших в опросе, являются малыми (от 16 до 100 работников), 20 организаций — средними предприятиями (от 101 до 1000 работников).

Мониторинг установил, что в отрасли существует дефицит квалифицированных педагогических кадров. Работодатели – участники опроса чаще всего отмечают нехватку технического и обслуживающего персонала (67,7%). На втором месте по уровню востребованности — неквалифицированные рабочие (25,8%), далее — специалисты функциональных подразделений (22,6%).

Большинство работодателей (61,3 %) называют главной проблемой подбора персонала слабую привлекательность рабочих мест: уровень оплаты труда, как правило, не устраивает соискателей. Только пятая часть респондентов (19,4 %) не имеет проблем с поиском персонала.

77,7% работодателей отметили нехватку профессиональных компетенций работников. Проблема решается при помощи обучения, повышения профессиональных умений работников. Замену недостаточно квалифицированным сотрудникам на рынке труда ищут только 9,7% опрошенных.

Мониторинг рынка труда проводится Национальным агентством развития квалификаций с 2018 года. В работе участвуют советы по профессиональным квалификациям при поддержке Минтруда России, Российского союза промышленников и предпринимателей, Федерации независимых профсоюзов России и региональных органов исполнительной власти субъектов Российской Федерации.

Мониторинг Национального агентства позволяет определить изменения в профессиях и квалификациях, влияние новых технологий на развитие профессионально-квалификационной структуры рынка труда, востребованность квалификаций. Также результаты опросов работодателей помогают установить соответствие системы образования спросу на подготовку квалифицированных кадров по новым профессиям и выявить степень удовлетворенности работодателей уровнем квалификации работников.

**Ссылка на аналитические материалы:** [**https://nark.ru/upload/iblock/bb3/uq6hfcleasdz0mho0102n5nzz73fi9jv/Otchet-po-monitoringu-rynka-truda-3-otrasley-2024-god.pdf**](https://nark.ru/upload/iblock/bb3/uq6hfcleasdz0mho0102n5nzz73fi9jv/Otchet-po-monitoringu-rynka-truda-3-otrasley-2024-god.pdf)

***Национальное агентство развития квалификаций*** *(*[*www.nark.ru*](http://www.nark.ru)*) является базовой организацией Национального совета при Президенте Российской Федерации по профессиональным квалификациям, оператором системы независимой оценки квалификаций, обеспечивает организационно-методическую поддержку отраслевых советов по профессиональным квалификациям, содействует развитию национальной системы квалификаций в Российской Федерации; формирует согласованную позицию организаций, представляющих бизнес-сообщество, в их взаимодействии с государственными и негосударственными структурами, ответственными за развитие образования; содействует становлению независимых, в том числе общественно – государственных институтов, участвующих в развитии качества рабочей силы, оценке результатов образования, обучения и трудового опыта.*