



РОСАТОМ

ГОСУДАРСТВЕННАЯ КОРПОРАЦИЯ ПО АТОМНОЙ ЭНЕРГИИ «РОСАТОМ»

МОНИТОРИНГ РЫНКА ТРУДА



АКАДЕМИЯ
РОСАТОМА

2016

Оглавление

1. Коротко об отчете.....	3
1.1. Методология.....	4
1.2. Использование данных.....	4
1.3. Условные обозначения.....	6
1.4. Термины и определения.....	6
1.5. Статистические показатели.....	7
2. Структура и состояние рынка труда в области использования атомной энергии.....	8
2.1. География организаций атомной отрасли.....	9
2.2. Распределения организационно правовых форм организаций атомной отрасли.....	19
2.3. Распределения численности работников организаций атомной отрасли;.....	24
2.4. Половозрастная структура работников атомной отрасли.....	35
2.5. Распределение вакансий на предприятиях атомной отрасли;.....	57
2.6. Льготные категории должностей на предприятиях атомной отрасли (ТОП-20).....	65
2.7. Текучесть кадров на предприятиях атомной отрасли.....	66
3. Структура и состояние профессионального образования и обучения в области использования атомной энергии.....	78
3.1. Количество студентов, обучающихся в ВУЗах целевым образом.....	79
3.2. Количество студентов, аспирантов и преподавателей вузов, прошедших стажировку в организациях атомной отрасли.....	84
3.3. Количество молодых специалистов, повышенных в должности в течении 3-х лет с момента трудоустройства.....	88
3.4. Количество уволившихся молодых специалистов в течении 1-го года с момента трудоустройства.....	93



РОСАТОМ

ГОСУДАРСТВЕННАЯ КОРПОРАЦИЯ ПО АТОМНОЙ ЭНЕРГИИ «РОСАТОМ»



Коротко об отчете

1

1.1. Методология

Основой настоящего мониторинга являются данные, полученные из пяти источников: кадровая отчетность; данные Росстата; информация из SAP; данные о трудоустройстве и потребностях организаций Госкорпорации «Росатом» в выпускниках образовательных организаций; информация из открытых источников.

Сбор данных проводился в октябре-ноябре 2016 года. Подразделения и организации Госкорпорации «Росатом», являющиеся владельцами информации предоставляли данные, характеризующие структуру и состояние рынка труда, профессионального образования и обучения в области использования атомной энергии за период с 2013 по 2016 год. Данные за 2016 год представлены материалами отчетности за три квартала.

Сбор статистической информации Росстата по отдельным показателям проводится с периодичностью 1 раз в 2 года, что учтено при сопоставлении с данными из других источников.

Результаты анализа исходных данных представлены в целом по отрасли, по дивизионам и по субъектам Российской Федерации.

Данные структурированы по следующим дивизионам: БУИ ; ЗСЖЦ; Горнорудный; Инжиниринговый; Машиностроительный; Топливный; Электроэнергетический; Прочие.

Категория «Прочие» включает в себя: REIN; Uranium One Holding; АХД; Безопасность; Изотопный комплекс; Интегратор; Непрофильные активы; НО РАО; ОТЭК; Перспективные материалы; Сбыт и трейдинг. При анализе данных учитывались изменения структуры отрасли за период, включенный в поле анализа.

Данные по ЯОК исключены из поля анализа. Обезличенные данные о географии и структуре предприятий атомной отрасли включают предприятия ЯОК.

Количество компаний, включенных в поле анализа, обусловлено спецификой консолидации информации и различия в зависимости от источника получения информации.

Финальные результаты обработки данных округлялись до целых чисел. Из-за погрешности округления сумма ответов может равняться либо 101%, либо 99%.

Особенности приведенных данных отображаются на графиках, диаграммах, схемах и в текстовых блоках в виде графических элементов. Графические элементы приведены в разделе 1.3.

1.2. Использование данных

Информация, содержащаяся в данном отчете, является одним из инструментов, помогающим вам провести сравнительную оценку состояния структуры и рынка труда, профессионального образования и обучения в области использования атомной энергии и ключевых показателей деятельности аналогичных систем вашей компании.

При сравнении своих данных с данными других организаций учитывайте следующее: результаты настоящего анализа не являются масштабным исследованием отрасли. Его цель – предоставить сравнение с ограниченной группой компаний, информация о которых консолидируется централизованно. Вместе с тем настоящее исследование включает всю возможную информацию, которую возможно получить без использования дополнительных инструментов сбора данных.

Отклонение в большую или меньшую сторону между вашими данными и средними показателями по дивизиону/субъекту Российской Федерации или в целом по отрасли

(обобщённый показатель) не всегда является показателем эффективности или неэффективности вашей системы, это лишь признак того, что необходимо проведение дополнительного качественного и количественного анализа. Однако, чем больше расхождение между вашими данными и данными, которые содержатся в отчёте, тем больше необходимость в дополнительном анализе причин такого расхождения.

Содержащаяся в данном отчёте информация должна использоваться в качестве инструмента для принятия решений, а не как абсолютный стандарт. Широкий охват видов деятельности (см. рис.1) отраслевых организаций обуславливает наличие существенного различия факторов, оказывающих влияние на эффективность систем управления.



Рисунок 1 Основные направления деятельности организаций атомной отрасли (кроме ЯОК)

Нецелесообразно принимать решения исключительно на основе результатов любого из исследований, вместе с тем отчёт может применяться для:

- Планирования инвестиций в обучение и развитие персонала компании;
- Подготовки и защиты бюджета на обучение и развитие;
- Обоснования изменения численности;
- Планирования и реализации процессов обучения и развития в компании;
- Анализа эффективности всей системы обучения и развития персонала;

1.3. Условные обозначения



- данные кадровой отчетности



- данные результатов мониторинга ВУЗов



- данные из SAP



- данные предоставленные Росстатом



- данные из открытых источников



- Кроме организаций ЯОК (для общеотраслевых показателей)



- Женщины возрастной категории «Беби-бумеры»



- Мужчины возрастной категории «Беби-бумеры»



- Женщины возрастной категории «X»



- Мужчины возрастной категории «X»



- Женщины возрастной категории «Y»



- Мужчины возрастной категории «Y»

1.4. Термины и определения

Рабочие - лица, непосредственно занятые в процессе создания материальных ценностей, а также занятые ремонтом, перемещением грузов, перевозкой пассажиров, оказанием материальных услуг и др.

Руководители - работники, занимающие должности руководителей предприятий и их структурных подразделений.

Специалисты - работники, занятые инженерно-техническими, экономическими и другими работами.

Служащие - работники, осуществляющие подготовку и оформление документации, учет и контроль, хозяйственное обслуживание.

Среднесписочная численность - численность работников предприятия в среднем за определенный период

1.5. Статистические показатели

Простая средняя арифметическая — отношение суммы индивидуальных значений признака к количеству признаков в совокупности.

Взвешенная средняя арифметическая (среднее взвешенное значение) — равна отношению (суммы произведений значения признака к частоте повторения данного признака) к (сумме частот всех признаков). Используется, когда варианты исследуемой совокупности встречаются неодинаковое количество раз.

Минимум и максимум — минимальное и максимальное значение параметра в исследуемой выборке.

Нормальное распределение (распределение Гаусса или Гаусса — Лапласа) — распределение вероятностей, которое в одномерном случае задаётся функцией плотности вероятности, совпадающей с функцией Гаусса:

$$f(x) = \frac{1}{\sigma\sqrt{2\pi}} e^{-\frac{(x-\mu)^2}{2\sigma^2}},$$

где параметр μ — математическое ожидание (среднее значение), медиана и мода распределения, а параметр σ — среднеквадратическое отклонение (σ^2 — дисперсия) распределения.



РОСАТОМ

ГОСУДАРСТВЕННАЯ КОРПОРАЦИЯ ПО АТОМНОЙ ЭНЕРГИИ «РОСАТОМ»



Структура и состояние рынка труда в области использования атомной энергии

2

АКАДЕМИЯ
РОСАТОМА

2.1. География организаций атомной отрасли

В разделе приведены результаты исследования общих закономерностей формирования и развития территориальной структуры атомной отрасли, территориальных сочетаний организаций внутри дивизионов.

Более трети организаций атомной отрасли расположены в Москве. При этом, совокупная доля Москвы и Московской области среди всех организаций атомной отрасли составляет почти 40%.

Шестая часть организаций атомной отрасли сосредоточена вне пределов РФ.

Десять и более организаций в регионе, помимо упомянутых выше Москвы, зарубежных организаций и Московской области, представлено в Свердловской, Нижегородской, Ленинградской областях и Удмуртской Республике.

На рисунке 2 приведена структура атомной отрасли (количество организаций в дивизионах).

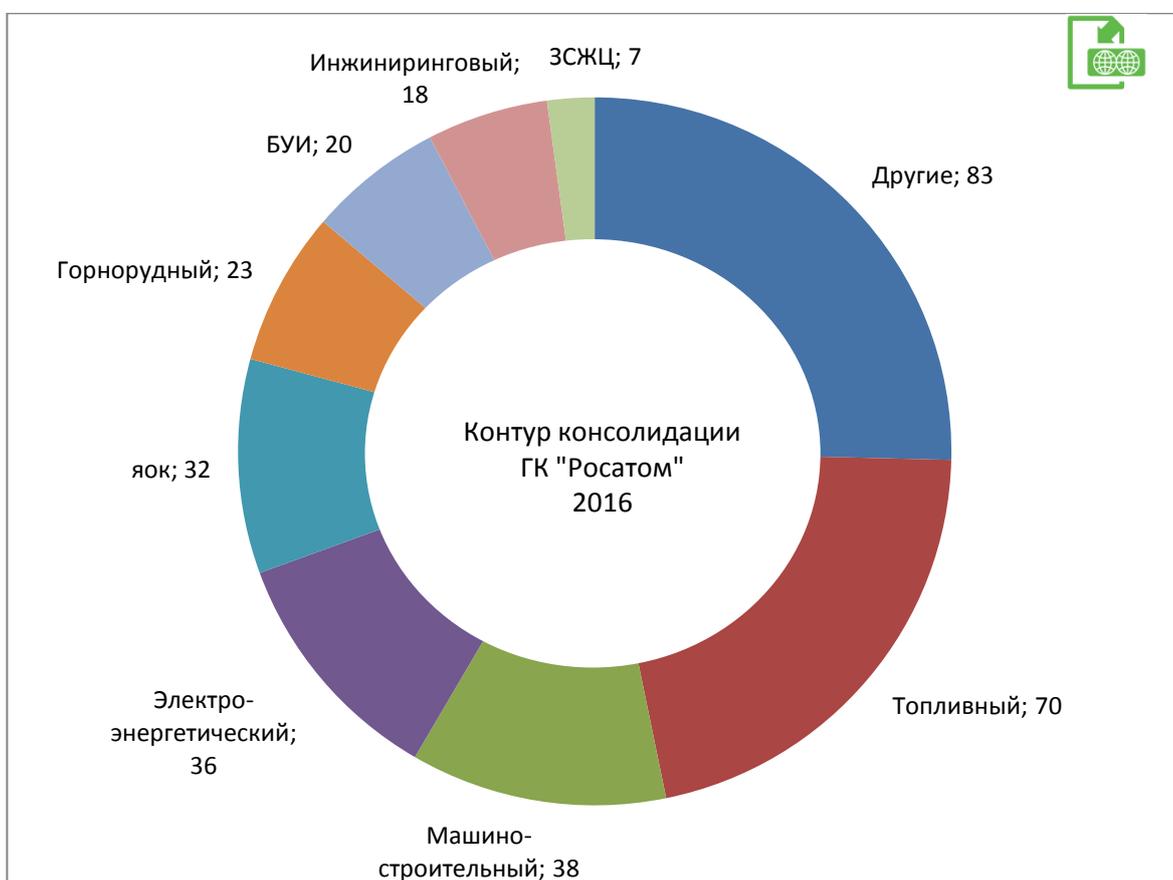


Рисунок 2 Структура атомной отрасли (количество организаций в дивизионах)

На рисунке 3 приведено распределение организаций атомной отрасли по субъектам РФ.

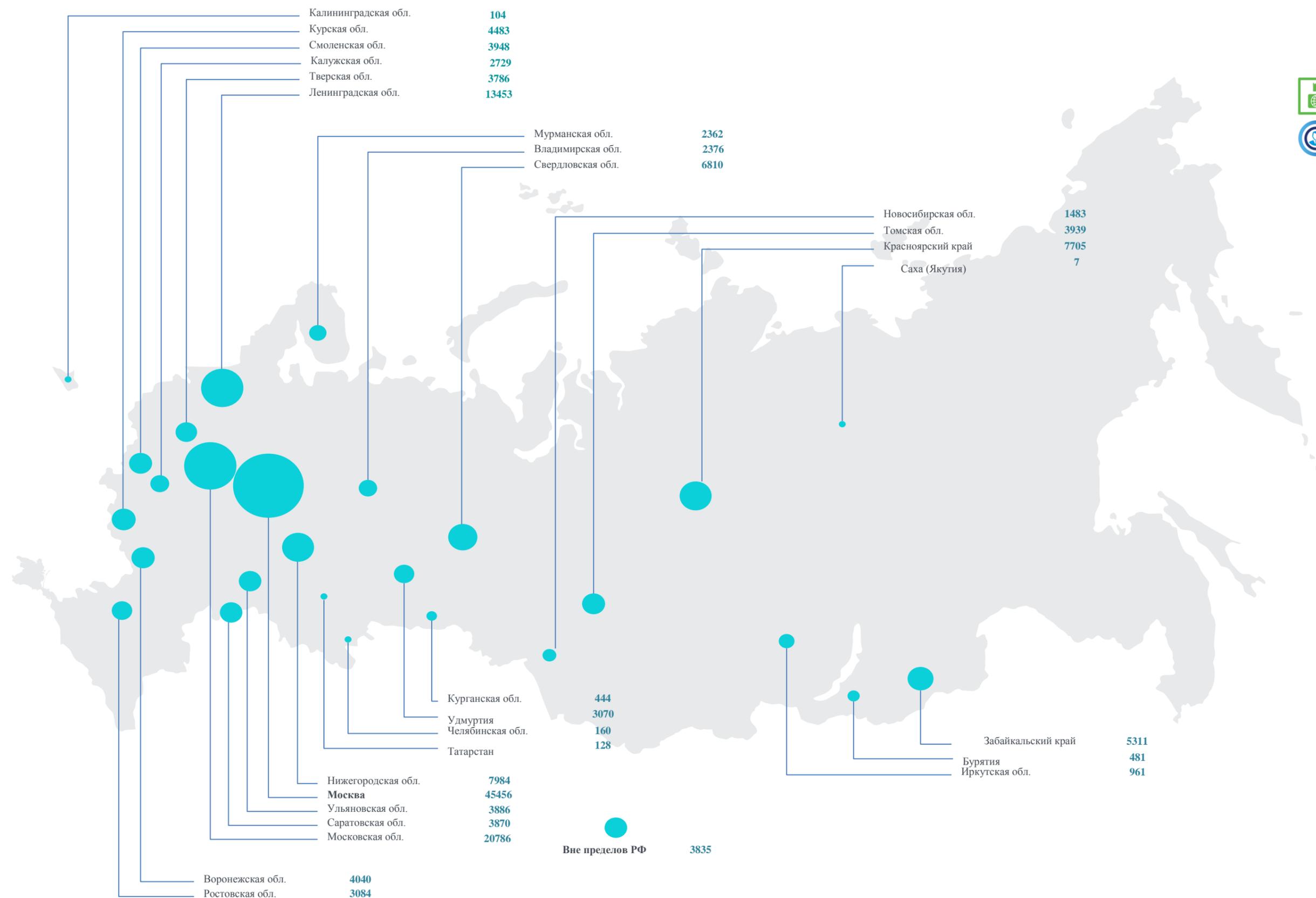


Рисунок 3 Распределение организаций атомной отрасли по субъектам РФ (в процентном отношении от общего числа организаций на карте, в абсолютных значениях на диаграмме)

Организации БУИ составляют 6% организаций атомной отрасли. БУИ представлен на географической карте атомной отрасли шестью субъектами РФ и зарубежными организациями. Половина организаций, входящих в БУИ, расположена в Москве (см. рисунок 4), при этом доля БУИ среди всех отраслевых организаций, расположенных в Москве, составляет чуть более 9% (см. рисунок 5).

В Московской области и вне пределов РФ сосредоточена еще четверть организаций БУИ. Оставшаяся четверть организаций БУИ распределена равномерно между Ульяновской, Калужской, Ленинградской, Нижегородской и Свердловской областями.

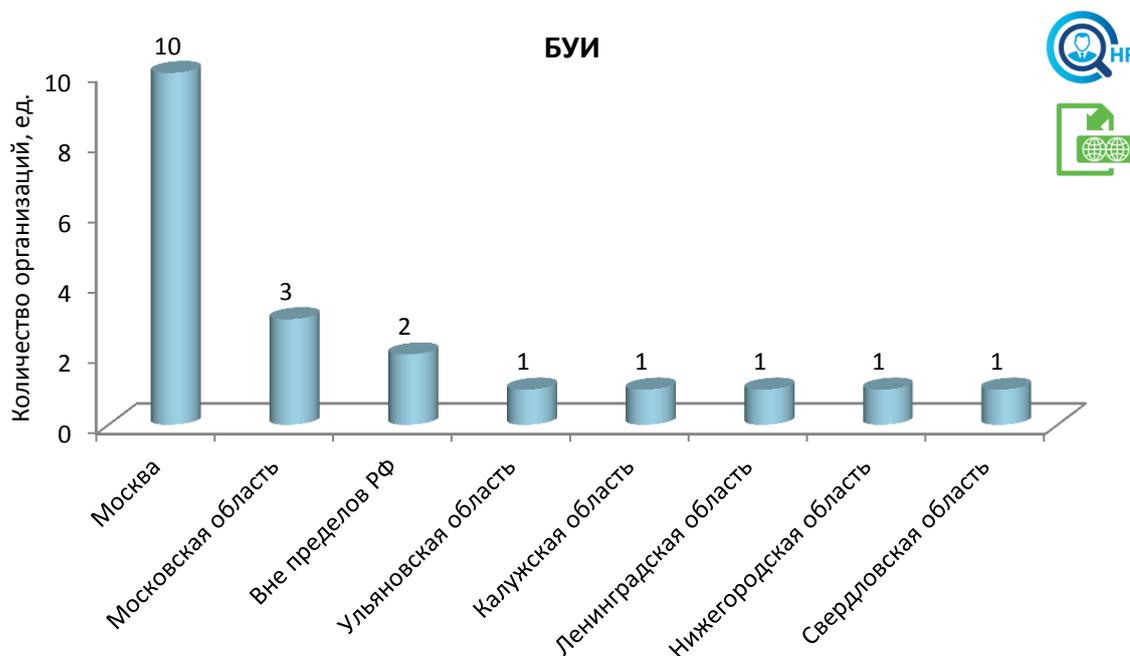


Рисунок 4 Количество организаций БУИ в субъектах РФ

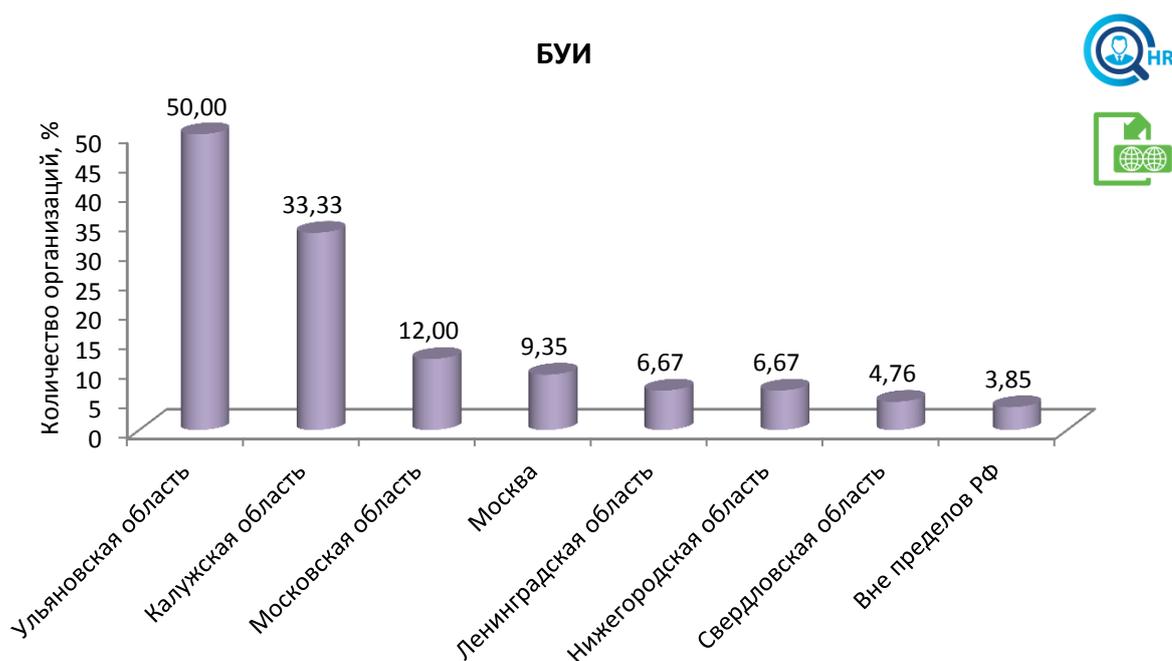


Рисунок 5 Доля организаций БУИ в субъектах РФ (в процентном отношении от общего числа организаций отрасли в этом же субъекте)

Организации ЗСЖЦ составляют 2% организаций атомной отрасли. ЗСЖЦ представлен на географической карте атомной отрасли четырьмя субъектами РФ. 57% организаций, входящих в ЗСЖЦ расположены в Москве (см. рисунок 6), при этом доля ЗСЖЦ среди всех отраслевых организаций, расположенных в Москве, составляет 3,7% (см. рисунок 7).

Остальные организации ЗСЖЦ распределены равномерно между Красноярским краем, Ленинградской и Томской областями.

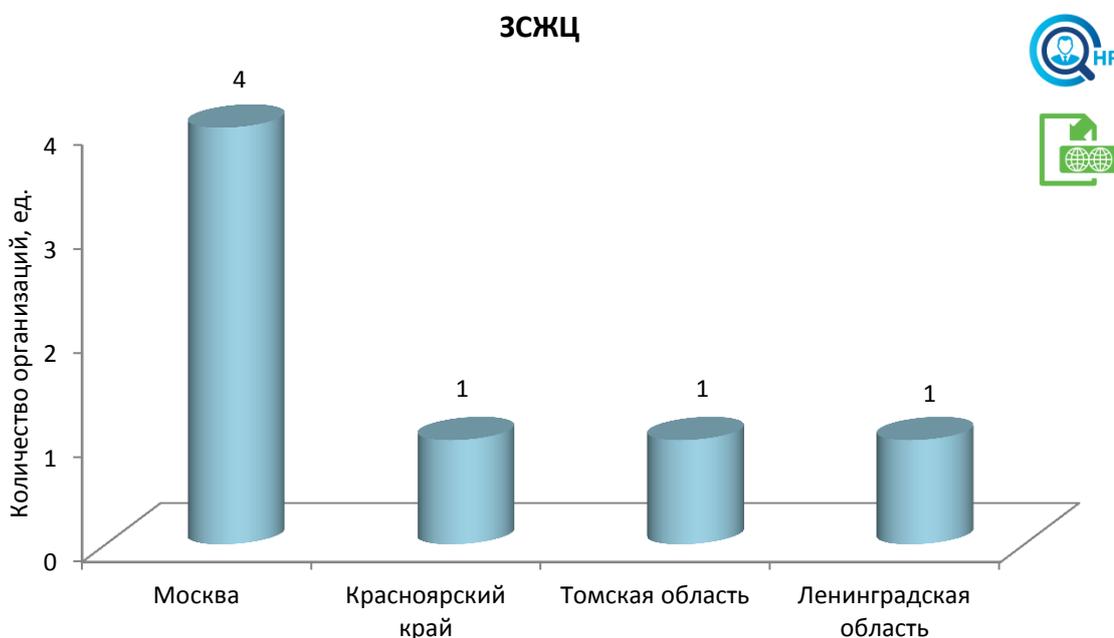


Рисунок 6 Количество организаций ЗСЖЦ в субъектах РФ

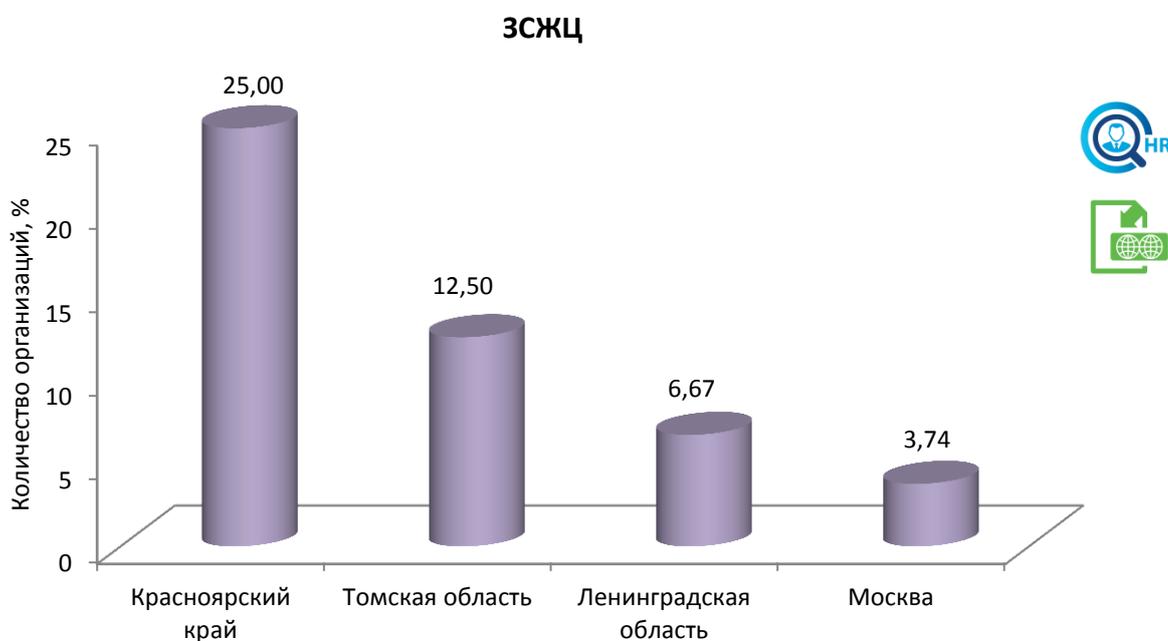


Рисунок 7 Доля организаций ЗСЖЦ в субъектах РФ (в процентном отношении от общего числа организаций отрасли в этом же субъекте)

Организации Горнорудного дивизиона составляют 7% организаций атомной отрасли. Горнорудный дивизион представлен на географической карте атомной отрасли шестью субъектами РФ. Горнорудный – единственный дивизион, подавляющее количество организаций которого расположено не в Москве, а в Забайкальском крае, на который приходится чуть больше 39%. На долю Москвы приходится чуть более 26% (см. рисунок 8). Доля Горнорудного дивизиона среди всех организаций атомной отрасли составляет 100 % в следующих субъектах: Забайкальском крае, Республике Саха, Курганской области, Республике Бурятия. Аналогичные показатели для Нижегородской области и Москвы - 13,3% и 5,6% соответственно (см. рисунок 9).

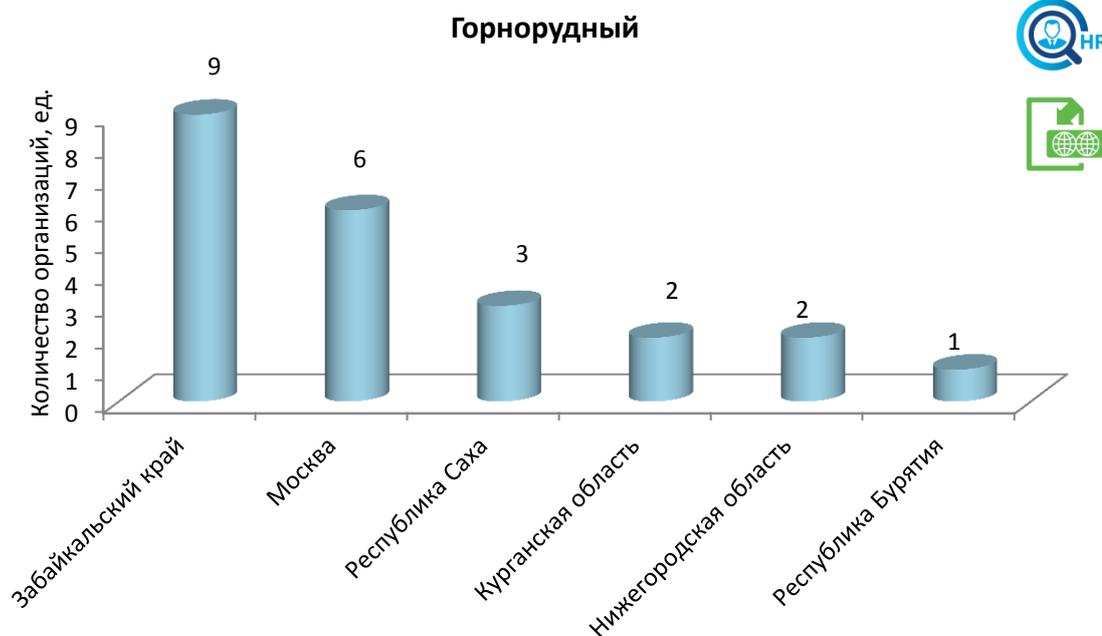


Рисунок 8 Количество организаций Горнорудного дивизиона в субъектах РФ

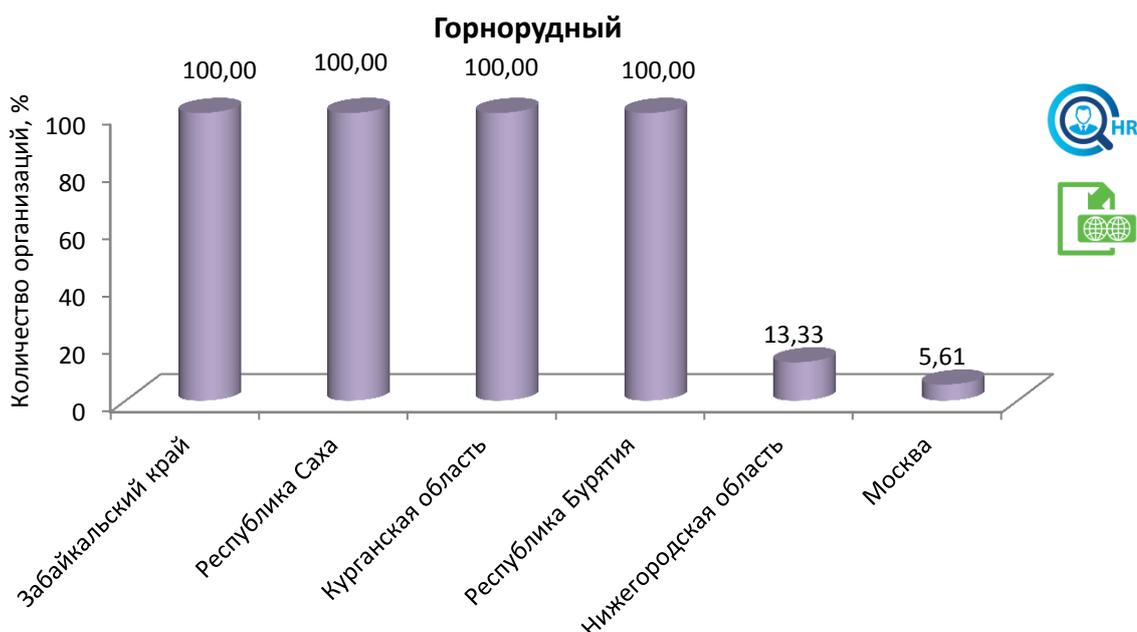


Рисунок 9 Доля организаций Горнорудного дивизиона в субъектах РФ (в процентном отношении от общего числа организаций отрасли в этом же субъекте)

Организации Инжинирингового дивизиона составляют 6% организаций атомной отрасли. Инжиниринговый дивизион представлен на географической карте атомной отрасли семью субъектами РФ и зарубежными организациями. Треть организаций, входящих в Инжиниринговый дивизион, расположены в Москве (см. рисунок 10), при этом доля Инжинирингового дивизиона среди всех отраслевых организаций, расположенных в Москве, составляет 5,6% (см. рисунок 11).

В Ленинградской области и вне пределов РФ сосредоточено по 16,67% организаций инжинирингового дивизиона. Оставшиеся организации распределены между Ульяновской, Нижегородской (11,11%), Иркутской, Ростовской, Челябинской и Свердловской областями (по 5,56%).

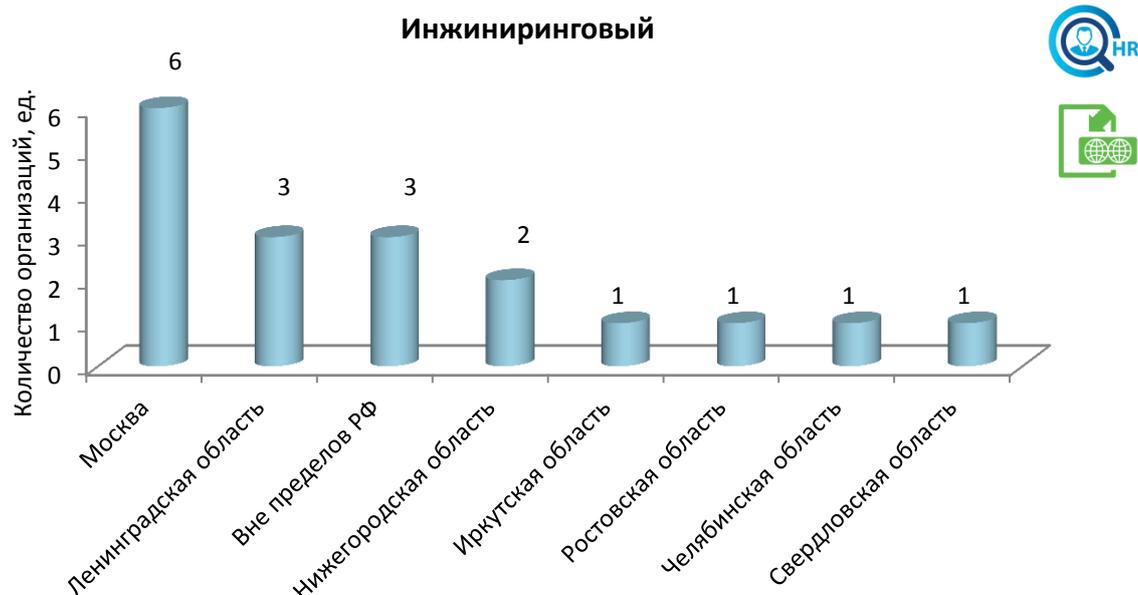


Рисунок 10 Доля организаций Инжинирингового дивизиона в субъектах РФ (в процентном отношении от общего числа организаций Инжинирингового дивизиона)



Рисунок 11 Доля организаций Инжинирингового дивизиона в субъектах РФ (в процентном отношении от общего числа организаций отрасли в этом же субъекте)

Организации Машиностроительного дивизиона составляют 12% организаций атомной отрасли. Машиностроительный дивизион представлен на географической карте атомной отрасли шестью субъектами РФ и зарубежными организациями. 55% организаций, входящих в Машиностроительный дивизион, расположены в Москве и Московской области (см. рисунок 12), при этом доля дивизиона среди всех отраслевых организаций, расположенных в Москве и области, составляет 44% (см. рисунок 13).

Семь организаций Машиностроительного дивизиона расположены вне пределов РФ, что составляет 13,5% от общего количества организаций атомной отрасли за пределами РФ.

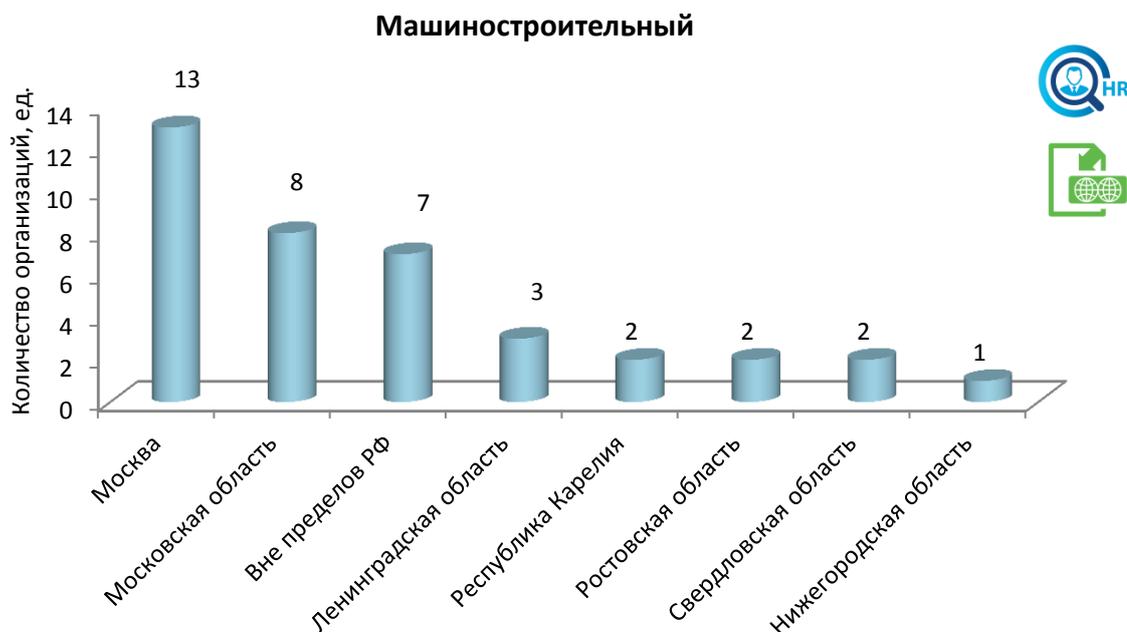


Рисунок 12 Количество организаций Машиностроительного дивизиона в субъектах РФ



Рисунок 13 Доля организаций Машиностроительного дивизиона в субъектах РФ (в процентном отношении от общего числа организаций отрасли в этом же субъекте)

Организации Топливного дивизиона составляют 21% организаций атомной отрасли. Топливный дивизион представлен на географической карте атомной отрасли тринадцатью субъектами РФ и зарубежными организациями. Наибольшее количество предприятий (12), входящих в Топливный дивизион, расположены в Москве (см. рисунок 14), при этом доля дивизиона среди всех отраслевых организаций расположенных в Москве составляет 11,2% (см. рисунок 15).

По 10 организаций Топливного дивизиона расположены в Удмуртской республике и Свердловской области.

Все предприятия атомной отрасли в Удмуртской Республике, Владимирской области и Краснодарском крае относятся к Топливному дивизиону.

Топливный дивизион - самый большой по количеству организаций в своем составе, среди отдельных дивизионов атомной отрасли.



Рисунок 14 Количество организаций Топливного дивизиона в субъектах РФ

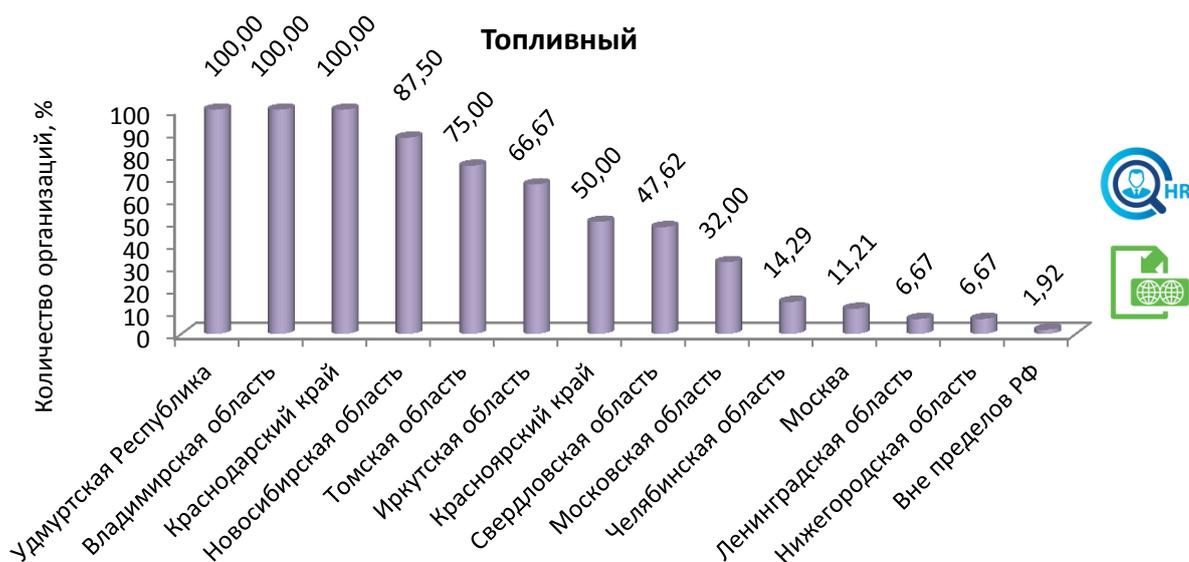


Рисунок 15 Доля организаций Топливного дивизиона в субъектах РФ (в процентном отношении от общего числа организаций отрасли в этом же субъекте)

Организации Электроэнергетического дивизиона составляют 11% организаций атомной отрасли. Электроэнергетический дивизион представлен на географической карте атомной отрасли тринадцатью субъектами РФ и зарубежными организациями. Наибольшее количество предприятий (12), входящих в Электротехнический дивизион, расположены в Москве (см. рисунок 16), при этом доля дивизиона среди всех отраслевых организаций, расположенных в Москве, составляет 11,2% (см. рисунок 17).

По 4 организации электроэнергетического дивизиона расположены в Московской и Свердловской областях.

Все предприятия атомной отрасли в Воронежской, Курской, Смоленской, Калининградской, Тверской областях и Республике Башкортостан относятся к Электроэнергетическому дивизиону.

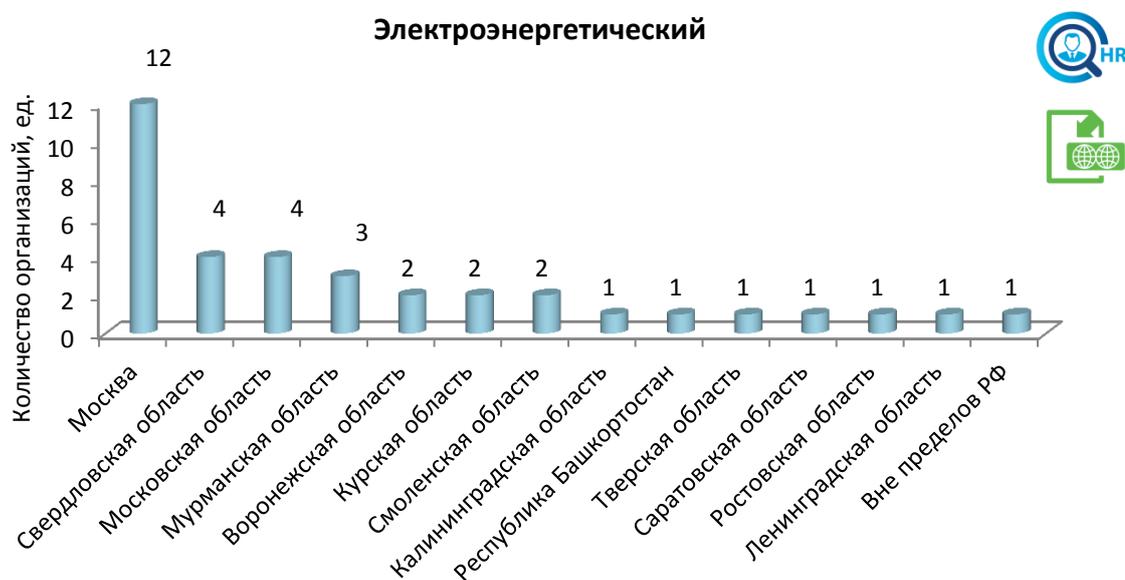


Рисунок 16 Количество организаций Электроэнергетического дивизиона в субъектах РФ

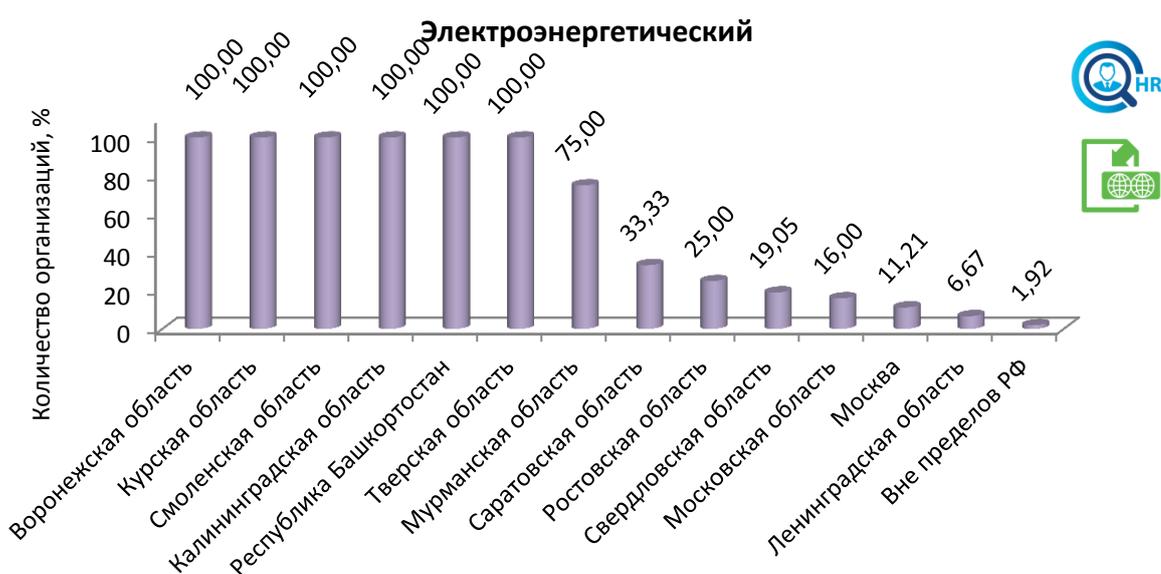


Рисунок 17 Доля организаций Электроэнергетического дивизиона в субъектах РФ (в процентном отношении от общего числа организаций отрасли в этом же субъекте)

Организации прочих структурных элементов атомной отрасли сосредоточены по большей части вне пределов РФ (38) и Москве (35) (см. рисунок 18). Это существенная доля организаций атомной отрасли в указанных регионах – 73% и 32,7% соответственно (см. рисунок 19).

Организации прочих структурных элементов атомной отрасли представлены еще в 10 субъектах РФ. По два предприятия в Калужской, Челябинской и Ленинградской областях. В остальных субъектах РФ расположено по одной организации (Приморский край; Республика Татарстан; Ульяновская область; Саратовская область; Красноярский край; Томская область; Свердловская область).

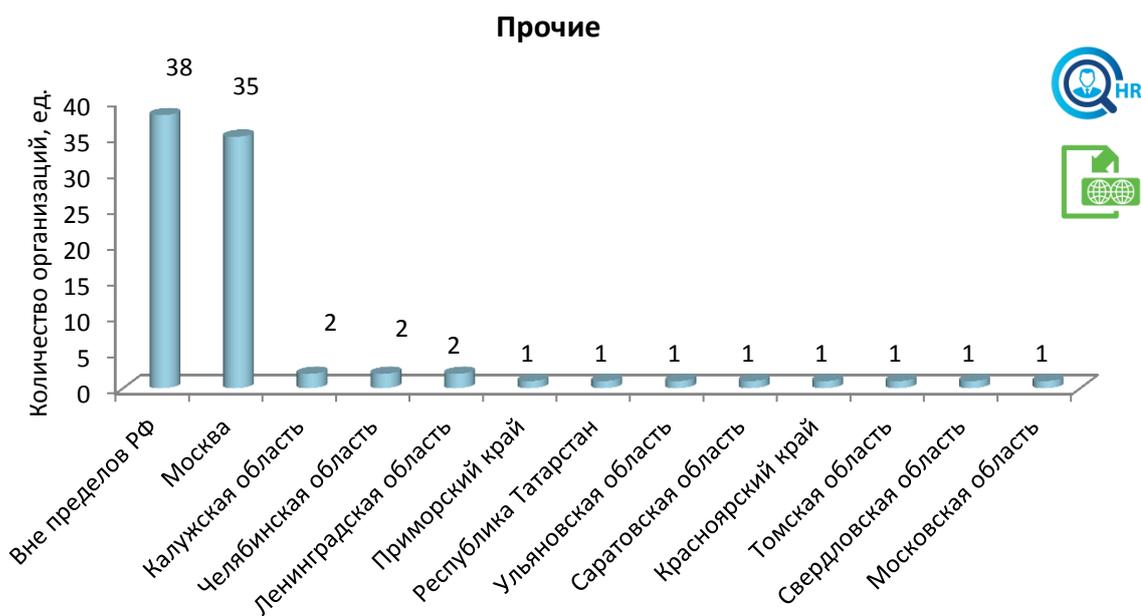


Рисунок 18 Количество организаций прочих структурных элементов атомной отрасли в субъектах РФ

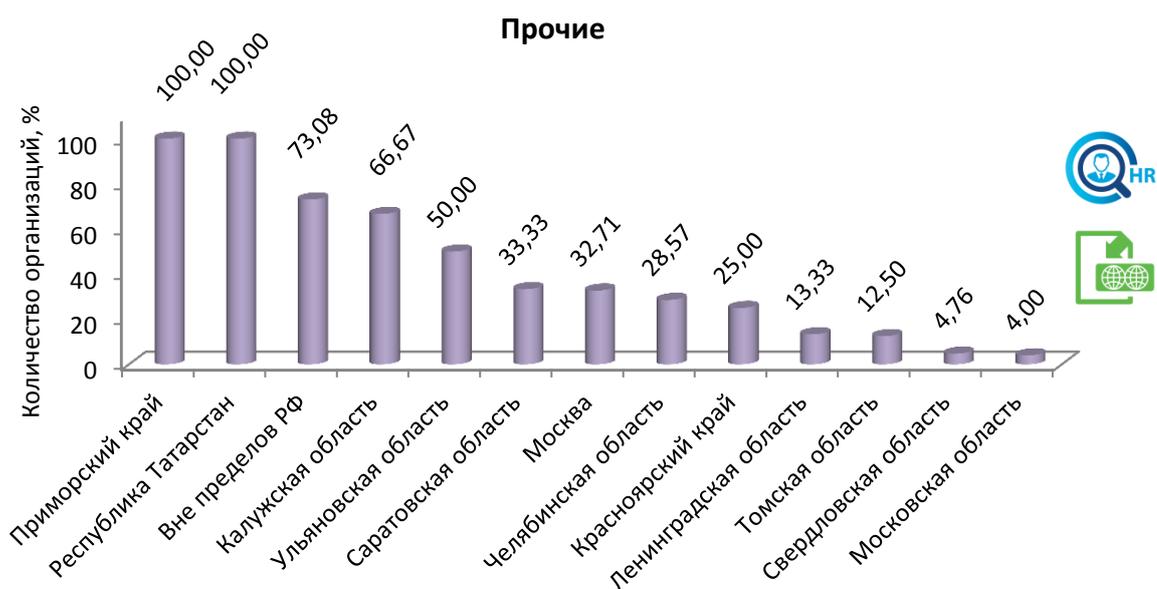


Рисунок 19 Доля организаций прочих структурных элементов атомной отрасли в субъектах РФ (в процентном отношении от общего числа организаций отрасли в этом же субъекте)

2.2. Распределения организационно правовых форм организаций атомной отрасли

В разделе приведены результаты исследования распределения организационно-правовых форм атомной отрасли.

Организации атомной отрасли распределены по семи основным формам собственности: АО, ЗАО, ООО, ОАО, ФГУП, ПАО, НОУ.

Структура форм собственности организаций атомной отрасли претерпела существенное изменение в 2015 году. Такие изменения обусловлены внесением изменений в Гражданский кодекс РФ Федеральным законом от 05.05.2014 № 99-ФЗ (далее — Закон № 99-ФЗ), которые отменили организационно-правовые формы открытых и закрытых акционерных обществ. Вместо ЗАО и ОАО акционерные общества разделяются на публичные и непубличные. Новые правила вступили в силу 1 сентября 2014 г.

Указанные изменения законодательства привели к резкому сокращению количества ОАО и ЗАО в структуре атомной отрасли, появлению ПАО и существенному увеличению АО. Количество ООО не претерпело существенных изменений. На рисунке 20 приведено сопоставление структуры отрасли в 2014 и 2016 годах. Данные 2013 -14 годов и 2015 – 16 годов не имеют существенных расхождений.

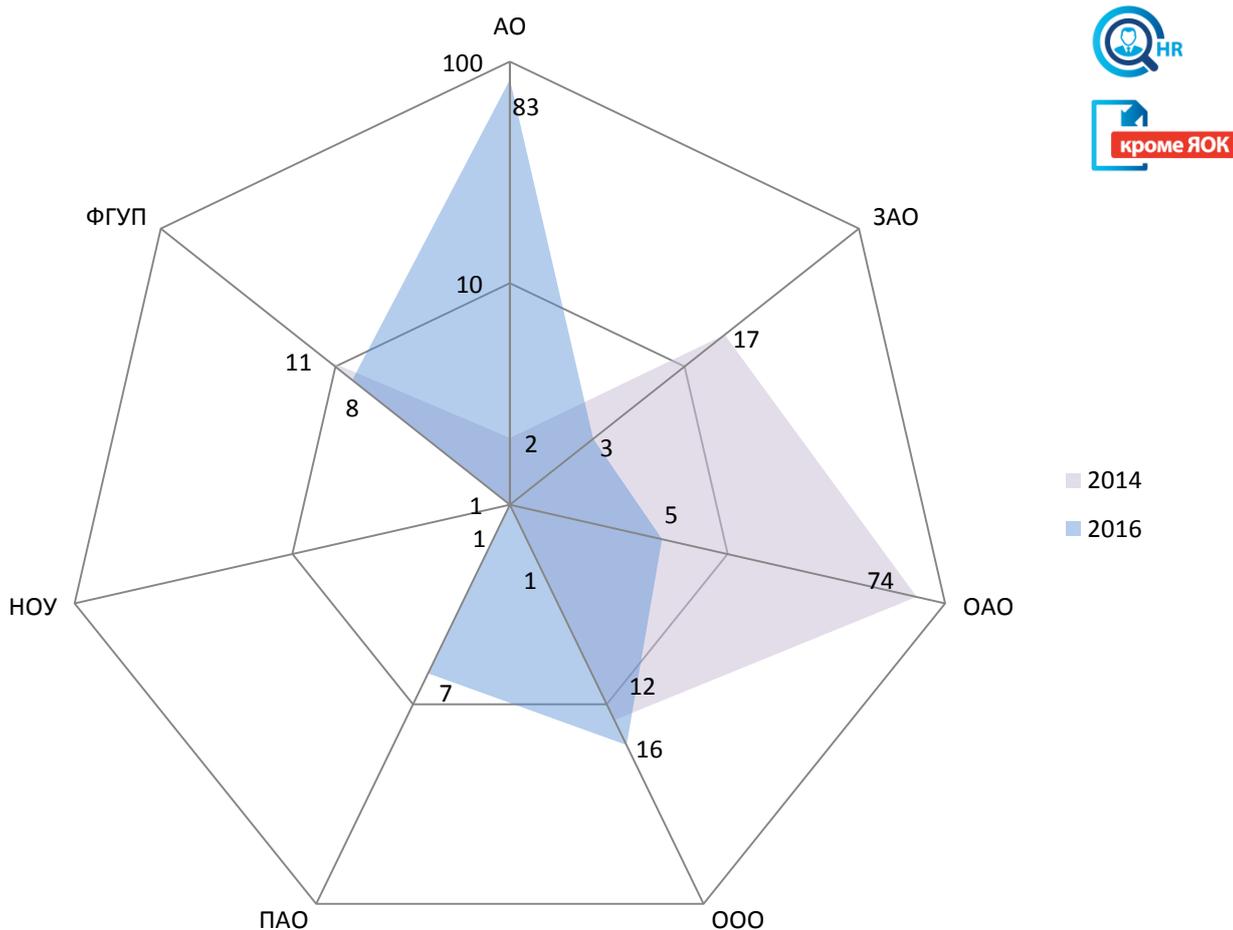


Рисунок 20 Сопоставление структуры отрасли по формам собственности в 2014 и 2016 гг

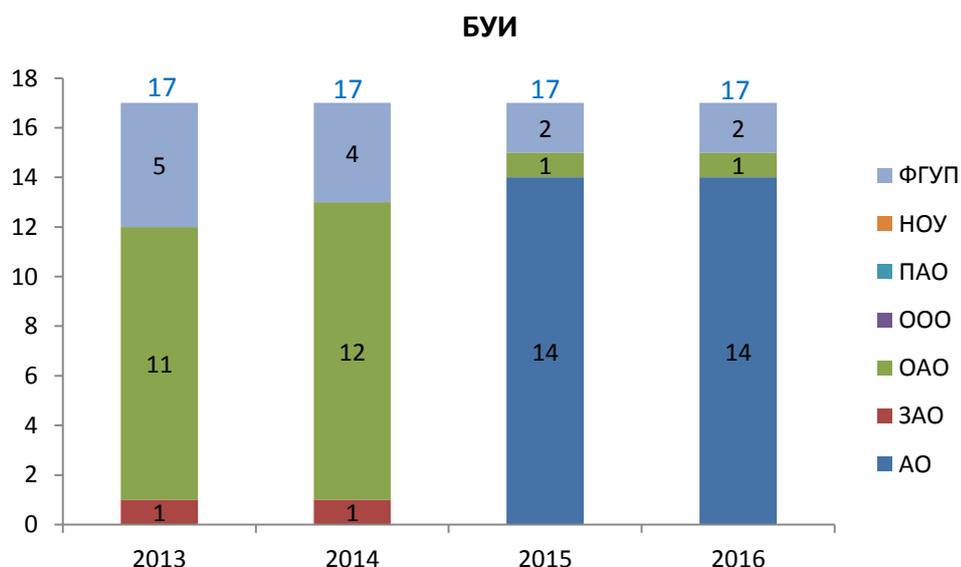


Рисунок 21 Распределение форм собственности организаций БУИ в 2013-2016 г.г.

Организации БУИ представлены тремя типами форм собственности: ФГУП, АО, а также ОАО по состоянию на конец третьего квартала 2016 года. Основная часть организаций с формой собственности ОАО в 2015 году поменяли форму собственности на АО. Аналогичным образом была изменена форма собственности 2-ух ФГУПов. Единственное предприятие, отнесенное к БУИ с формой собственности ЗАО, в 2015 году изменило форму собственности на АО (смотри Рисунок 21).

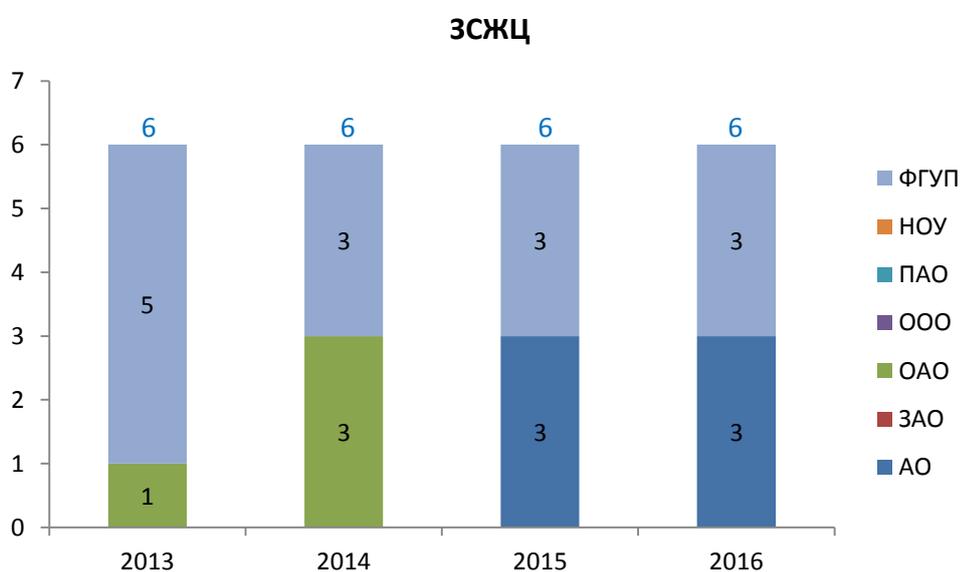


Рисунок 22 Распределение форм собственности организаций ЗСЖЦ в 2013-2016 г.г.

Организации ЗСЖЦ представлены двумя типами форм собственности: ФГУП, АО по состоянию на конец третьего квартала 2016 года. Организации ЗСЖЦ распределены поровну между этими формами собственности.

В 2014 году два ФГУПа поменяли форму собственности на ОАО, однако уже в 2015 форма собственности этих предприятий была изменена на АО. (Смотри Рисунок 22)

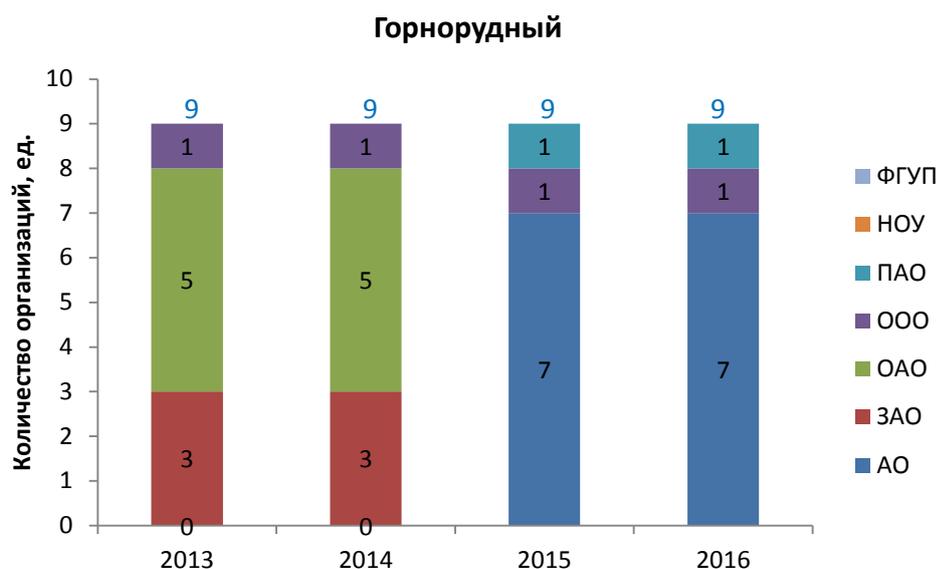


Рисунок 23 Распределение форм собственности организаций Горнорудного дивизиона в 2013-2016 г.г.

Организации Горнорудного дивизиона представлены тремя типами форм собственности: ООО, АО, а также ПАО по состоянию на конец третьего квартала 2016 года. Таким образом, все организации Горнорудного дивизиона осуществили предусмотренный Законом №99-ФЗ переход от ЗАО и ОАО к формам собственности АО и ПАО. (смотри рисунок 23).

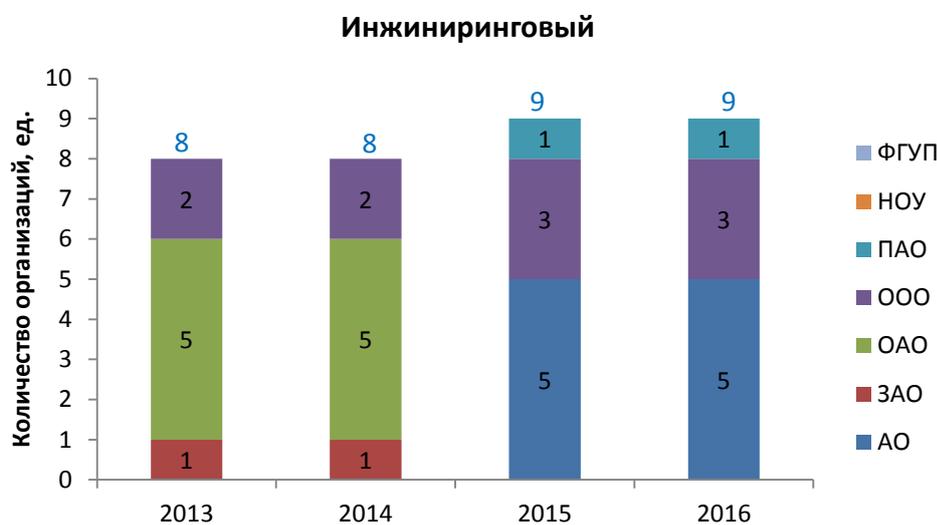


Рисунок 24 Распределение форм собственности организаций Инжинирингового дивизиона в 2013-2016 г.г.

Организации Инжинирингового дивизиона представлены тремя типами форм собственности: ООО, АО, а также ПАО по состоянию на конец третьего квартала 2016 года. Все организации дивизиона с формой собственности ОАО и ЗАО в 2015 году поменяли форму собственности на АО или ПАО. Таким образом, все организации Инжинирингового дивизиона осуществили предусмотренный Законом №99-ФЗ переход от ЗАО и ОАО к формам собственности АО и ПАО. (смотри рисунок 24).



Рисунок 25 Распределение форм собственности организаций Машиностроительного дивизиона в 2013-2016 г.г.

Структура форм собственности Машиностроительного дивизиона имеет наибольшее разнообразие форм собственности среди отдельных дивизионов. Организации указанного дивизиона на конец третьего квартала 2016 года представлены пятью типами форм собственности: ПАО, ООО, ОАО, ЗАО, а также АО. Таким образом, не все организации дивизиона с формой собственности ОАО и ЗАО поменяли форму собственности на АО или ПАО. (смотри рисунок 25).

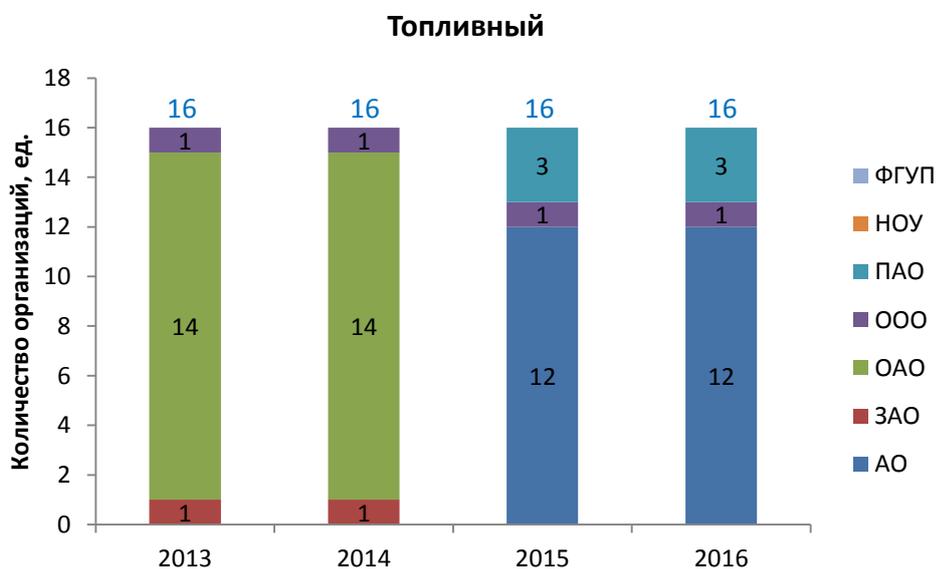


Рисунок 26 Распределение форм собственности организаций Топливного дивизиона в 2013-2016 г.г.

Организации Топливного дивизиона представлены тремя типами форм собственности: ООО, АО, а также ПАО по состоянию на конец третьего квартала 2016 года. Все организации дивизиона с формой собственности ОАО и ЗАО в 2015 году поменяли форму собственности на АО или ПАО. Таким образом, все организации Топливного дивизиона осуществили предусмотренный Законом №99-ФЗ переход от ЗАО и ОАО к формам собственности АО и ПАО. (смотри рисунок 26).

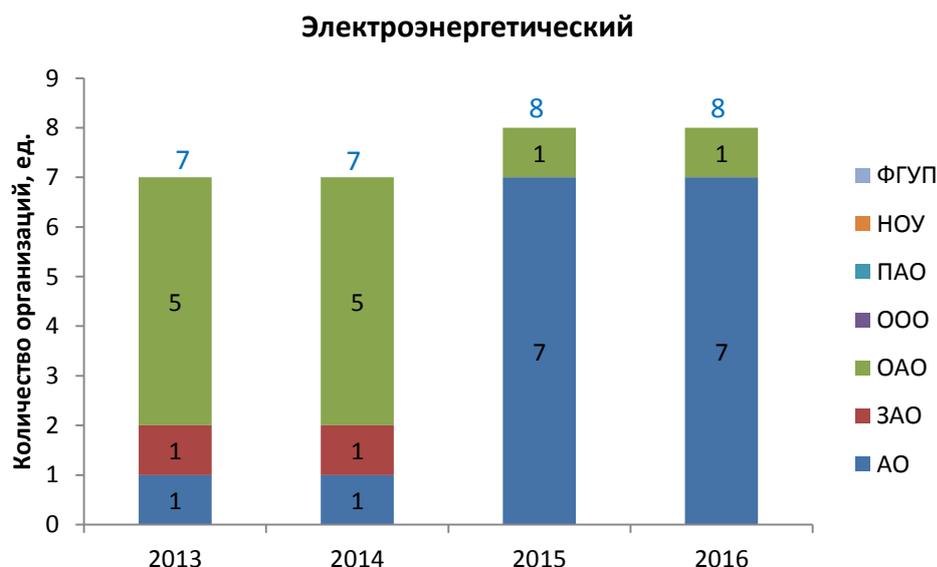


Рисунок 27 Распределение форм собственности организаций Электроэнергетического дивизиона в 2013-2016 г.г.

Организации Электроэнергетического дивизиона на конец третьего квартала 2016 года представлены двумя типами форм собственности: ОАО, АО. Таким образом, не все организации дивизиона с формой собственности ОАО и ЗАО поменяли форму собственности на АО или ПАО. (смотри рисунок 27).

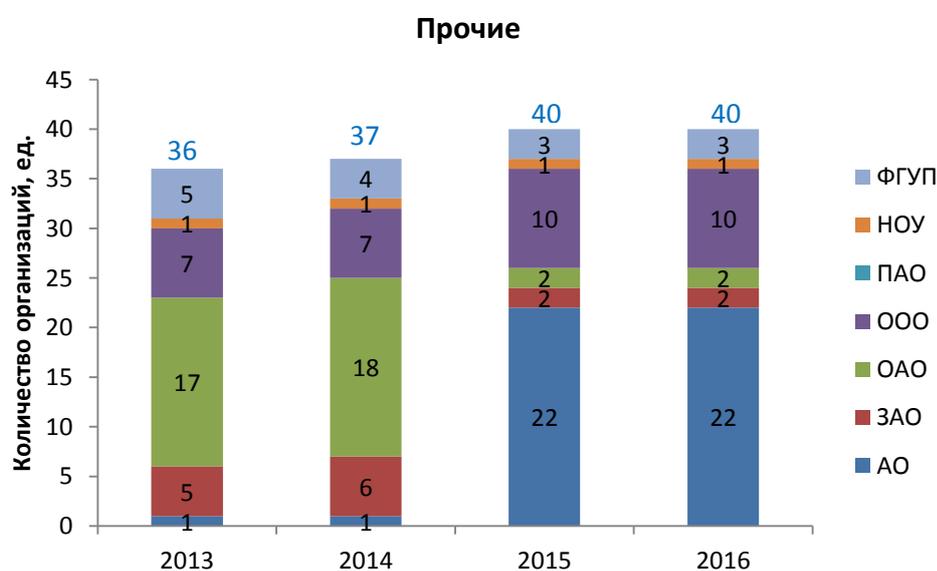


Рисунок 28 Распределение форм собственности организаций прочих структурных элементов атомной отрасли в 2013-2016 г.г.

Структура форм собственности организаций прочих структурных элементов атомной отрасли имеет большое разнообразие - на конец третьего квартала 2016 года указанные организации представлены шестью типами форм собственности: ФГУП, НОУ, ООО, ОАО, ЗАО, а также АО. Таким образом, не все организации среди прочих структурных элементов атомной отрасли с формой собственности ОАО и ЗАО поменяли форму собственности на АО или ПАО. (смотри рисунок 28).

2.3. Распределения численности работников организаций атомной отрасли;

В разделе приведены результаты исследования распределения численности работников атомной отрасли в дивизионах, субъектах РФ и вне пределов РФ, оценки нормы управляемости, структуры численности работников по категориям работников. Показана динамика среднесписочной численности по годам.

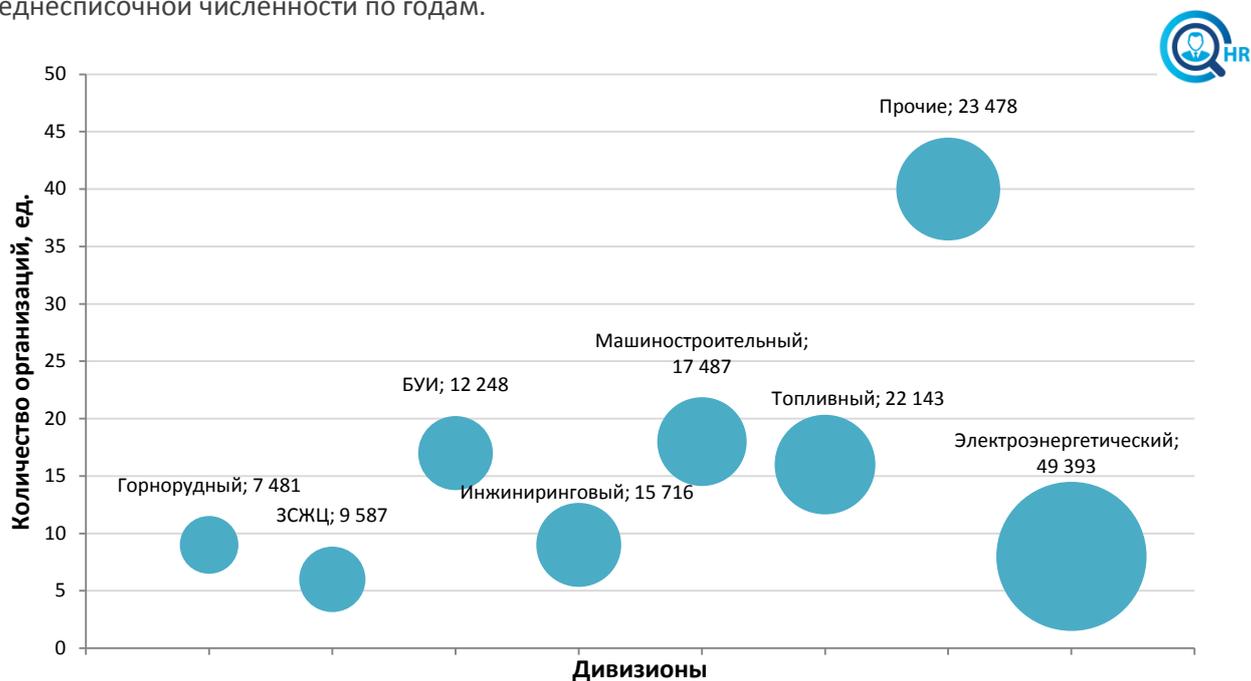


Рисунок 29 Распределение среднесписочной численности и количества организаций в дивизионах

На рисунке 29 представлено распределение среднесписочной численности и количества организаций в дивизионах. Положение «пузырьков» по вертикальной оси характеризует количество организаций, а их размер - среднесписочную численность за 3 квартала 2016 года.

Самым большим по численности является Электроэнергетический дивизион, далее в порядке убывания расположились Топливный, Машиностроительный, Инжиниринговый дивизионы, БУИ, ЗСЖЦ и Горнорудный дивизион.

Прочие структурные элементы атомной отрасли характеризуются большим количеством некрупных организаций.

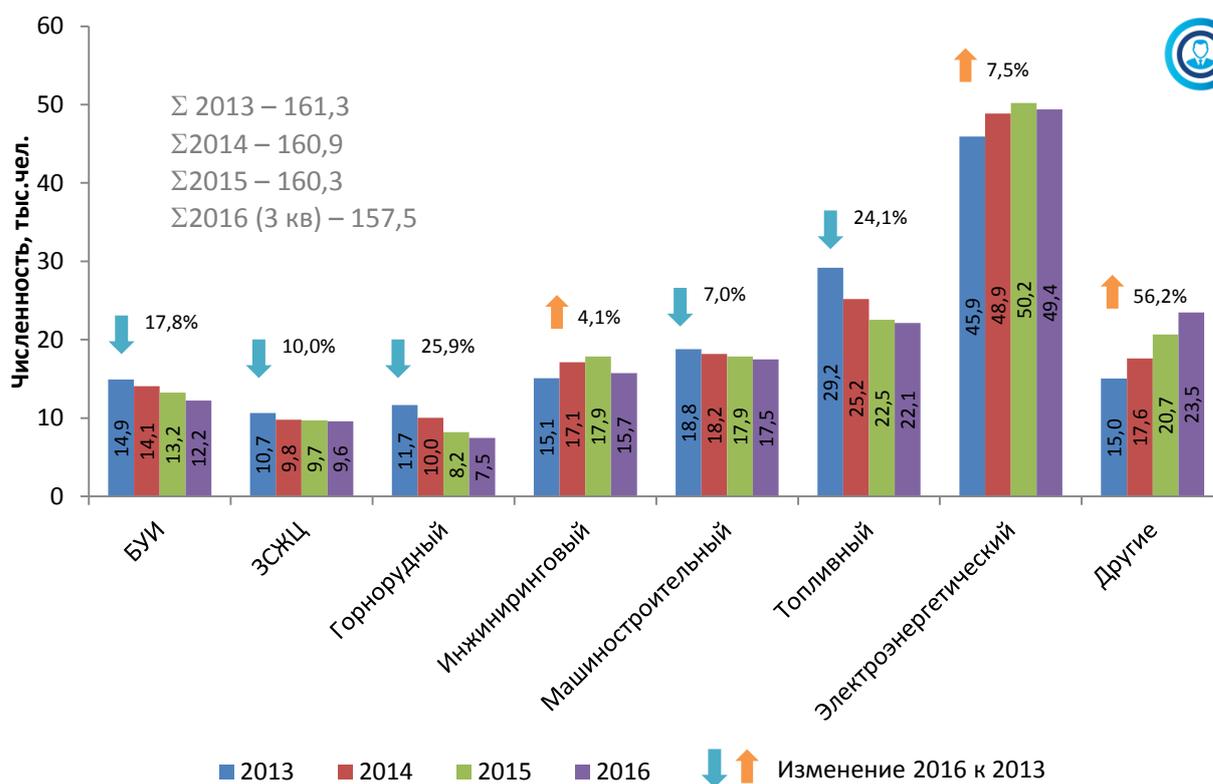


Рисунок 30 Распределение среднесписочной численности в дивизионах в динамике

Средний размер предприятий дивизиона имеет тенденцию к уменьшению (смотри рисунок 30). Электроэнергетический дивизион лидирует среди отдельных дивизионов по среднему размеру предприятий. Далее в порядке убывания расположились: ЗСЖЦ (1598), Инжиниринговый (1572), Топливный (1384), Машиностроительный (874), Горнорудный (831), Прочие (789), БУИ (766).

Средний размер предприятий Горнорудного дивизиона уменьшился на 35,9% с 2013 года. Также более чем на четверть изменился средний размер предприятий Топливного и Машиностроительного дивизионов. Ровно на четверть изменился аналогичный показатель ЗСЖЦ. Наименьшее изменение среднего размера предприятий отмечено в Электроэнергетическом дивизионе 7,3%.

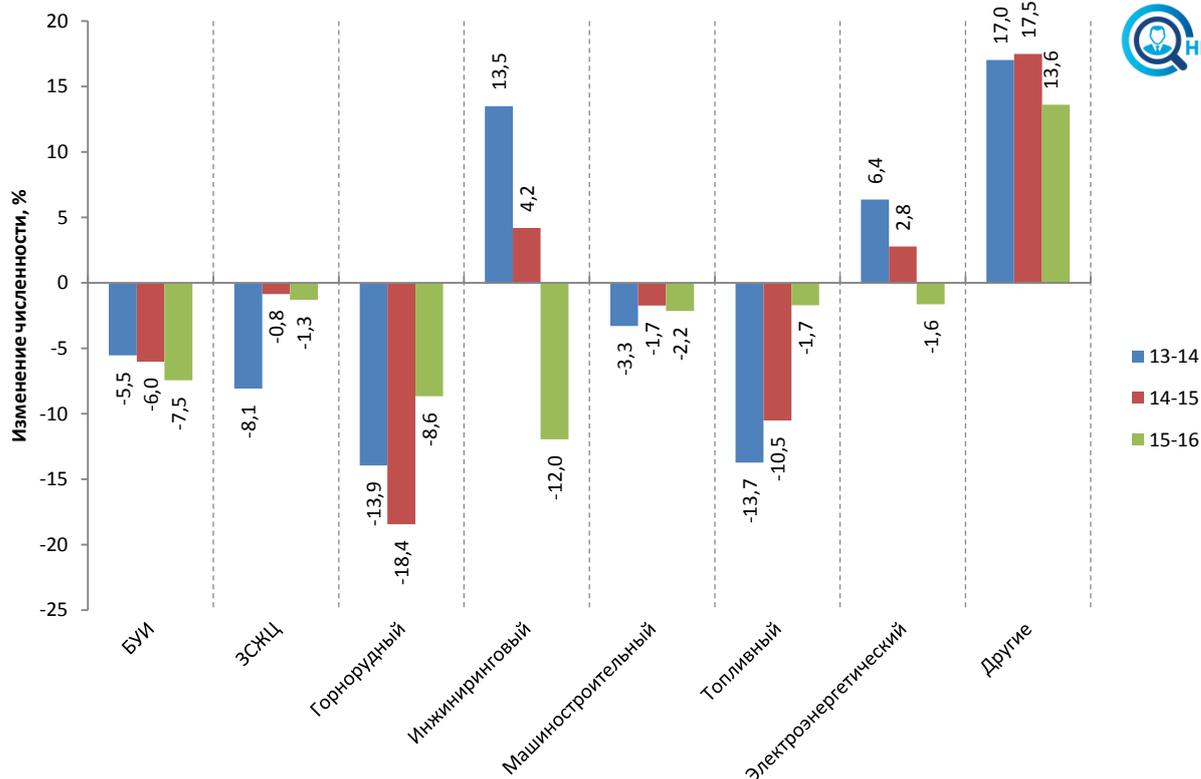


Рисунок 31 Динамика изменения численности по дивизионам по отношению к предшествующему году

Динамика изменения численности дивизионов по отношению к предыдущему году приведена на рисунке 31. Так, стабильное изменение по годам в сторону уменьшения численности зафиксировано в БУИ, ЗСЖЦ, Горнорудном, Машиностроительном и Топливном дивизионах. Стабильный прирост численности работников зафиксирован в совокупной выборке прочих структурных элементов атомной отрасли. В Электроэнергетическом и Инжиниринговом дивизионах рост в 2014 и 2015 годах сменился снижением в 2016 году. При этом указанный спад не сказался на динамике, она осталась положительной в целом за период, включенный в поле анализа. Наибольшее локальное снижение численности (18,4%) зафиксировано в Горнорудном дивизионе в 2015 году. В 2014 году Инжиниринговый дивизион увеличился на 13,5%. Максимальное совокупное снижение численности за период отмечено в Топливном дивизионе (24,1%).

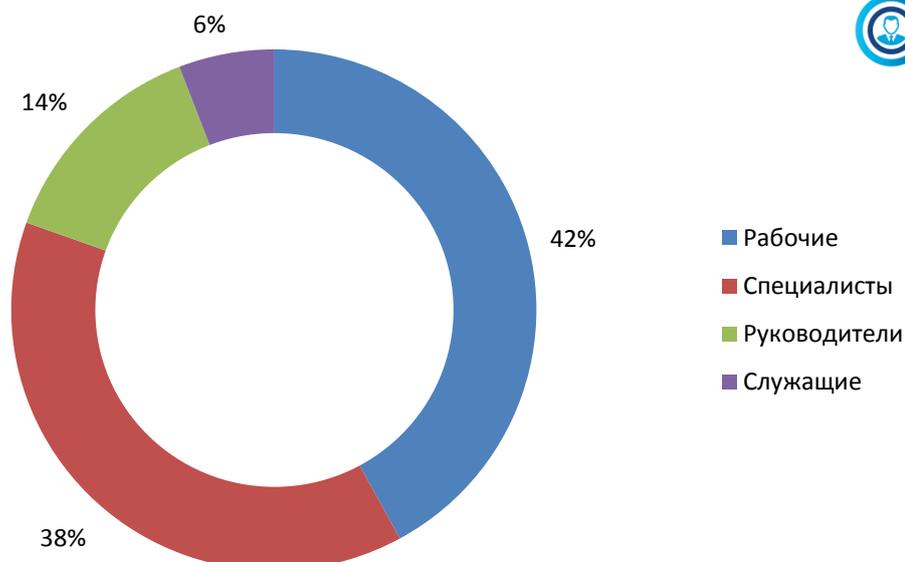


Рисунок 32 Структуры численности работников по категориям работников по атомной отрасли в целом

На рисунке 32 представлено распределение работников атомной отрасли между категориями: Руководители, Рабочие, Служащие, Специалисты по состоянию на конец третьего квартала 2016 года.

Рабочие и специалисты примерно равны по численности с небольшим перевесом в сторону рабочих. Седьмую часть работников атомной отрасли представляют руководители. При этом структура численности работников в дивизионах существенно различается. Информация об указанном распределении по дивизионам в динамике и по регионам присутствия предприятий атомной отрасли представлена на рисунках 33 - 43.

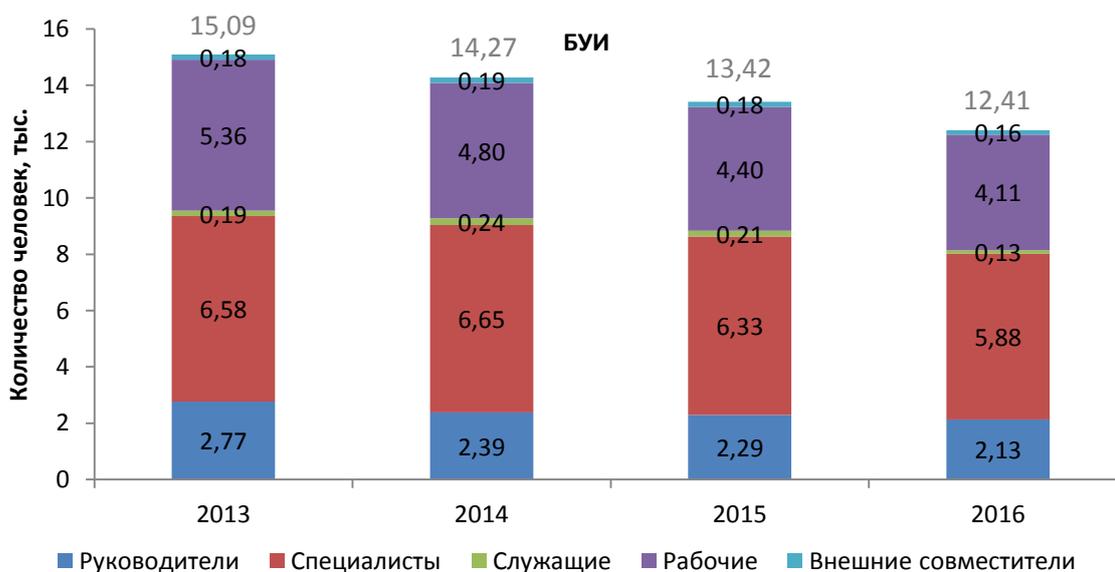


Рисунок 33 Структура численности работников БУИ в динамике

На рисунке 33 представлена информация о численности работников БУИ по категориям в динамике. Наибольшее представительство на текущий момент имеют работники категории «Специалисты» - 48%, на втором месте «Рабочие» - 33%, «Руководители» на третьем месте по численности – 17%. Среднесписочная численность работников дивизиона уменьшается в динамике. Численность категорий работников уменьшаются равномерно. Доля внешних совместителей колеблется в пределах 1-2% от общей численности.

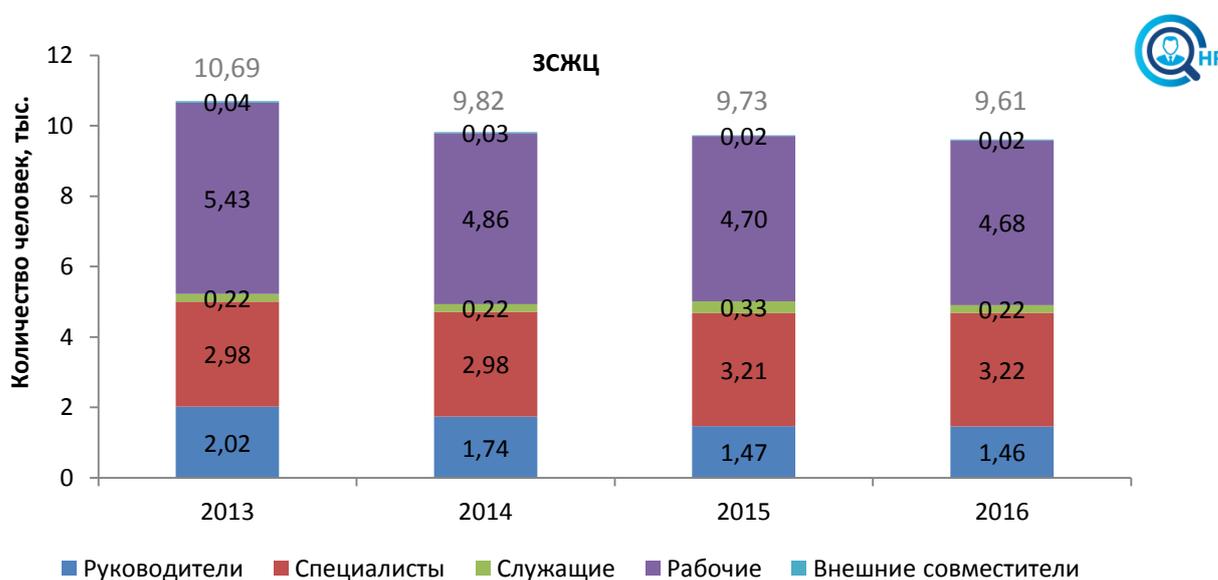


Рисунок 34 Структура численности работников ЗСЖЦ в динамике

На рисунке 34 Представлена информация о численности работников ЗСЖЦ по категориям в динамике. Наибольшее представительство на текущий момент имеют работники категории «Рабочие» - 49%, далее «Специалисты» - 34%. На третьем месте по численности находится категория «Руководители» - 15%, категория «Служащие» содержит 2%. Наблюдается равномерный рост количества специалистов. Количество руководителей и рабочих уменьшается. Доля служащих, после роста в 2015 году, вернулась к значениям 2013-14 годов.

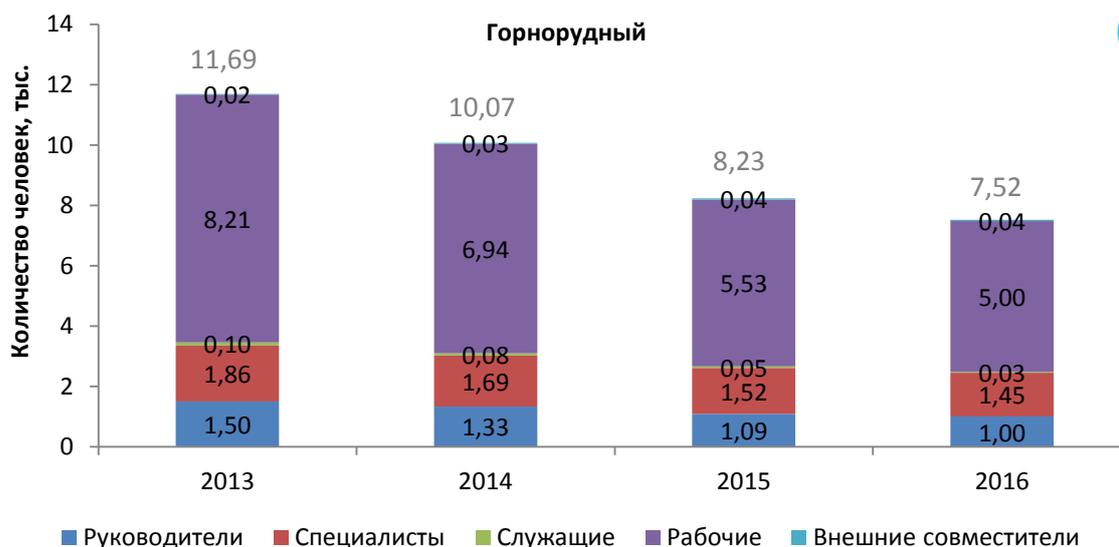


Рисунок 35 Структура численности работников Горнорудного дивизиона в динамике

На рисунке 35 представлена информация о численности работников Горнорудного дивизиона в динамике. В Горнорудном дивизионе, на текущий момент, первое место с подавляющим отрывом занимает категория «Рабочие» - 67%, далее следует категория «Специалисты» - 19%. Третье место занимает категория «Руководители» - 13%. Доля внешних совместителей содержит 1%. По всем категориям наблюдается равномерное уменьшение численности работников. Стоит также отметить, что в рассматриваемом периоде текущего года наблюдается снижение скорости отрицательной динамики.

На рисунке 36 представлена динамика изменения рыночной цены за килограмм урана. Динамика снижения цены на уран может быть одной из причин снижения количества сотрудников в горнорудном дивизионе.



Рисунок 36 Динамика изменения цен на уран (данные сайта investing.com)

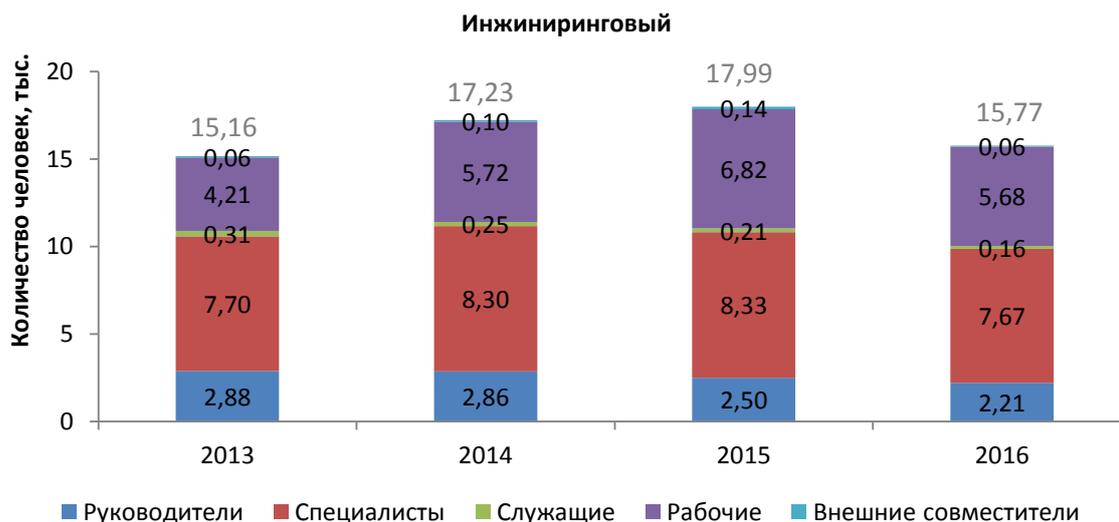


Рисунок 37 Структура численности работников Инжинирингового дивизиона в динамике

На рисунке 37 представлена информация о численности работников в Инжиниринговом дивизионе в динамике. После продолжавшегося в течение 2014 и 2015 годов роста общей численности наблюдается равномерное уменьшение количества работников. Самая большая категория в инжиниринговом дивизионе в настоящее время – «специалисты», составляет 49%. На втором месте категория «Рабочие» - 36%, на третьем – «руководители», 14%. На последнем месте категория «служащие» - 1%. Также по сравнению с 2013 годом заметно упало количество внешних совместителей - практически в 3 раза.

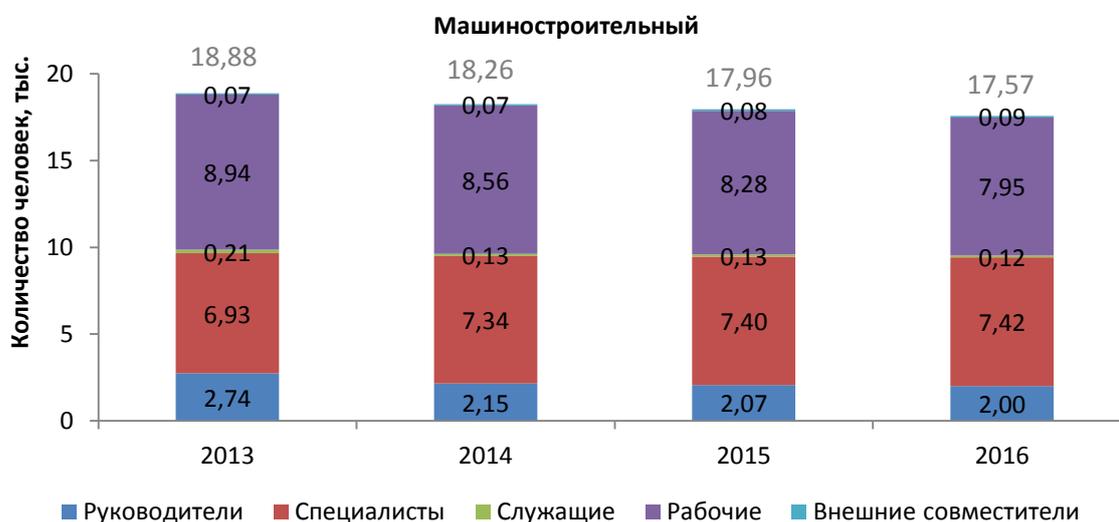


Рисунок 38 Структура численности работников Машиностроительного дивизиона в динамике

На рисунке 38 представлена информация о численности работников Машиностроительного дивизиона в динамике. Здесь, на текущий момент, лидирующая категория - «рабочие», составляет 45%. На втором месте «специалисты» - 42%, на третьем «руководители» - 11%. Доля внешних совместителей и служащих составляет 1%.

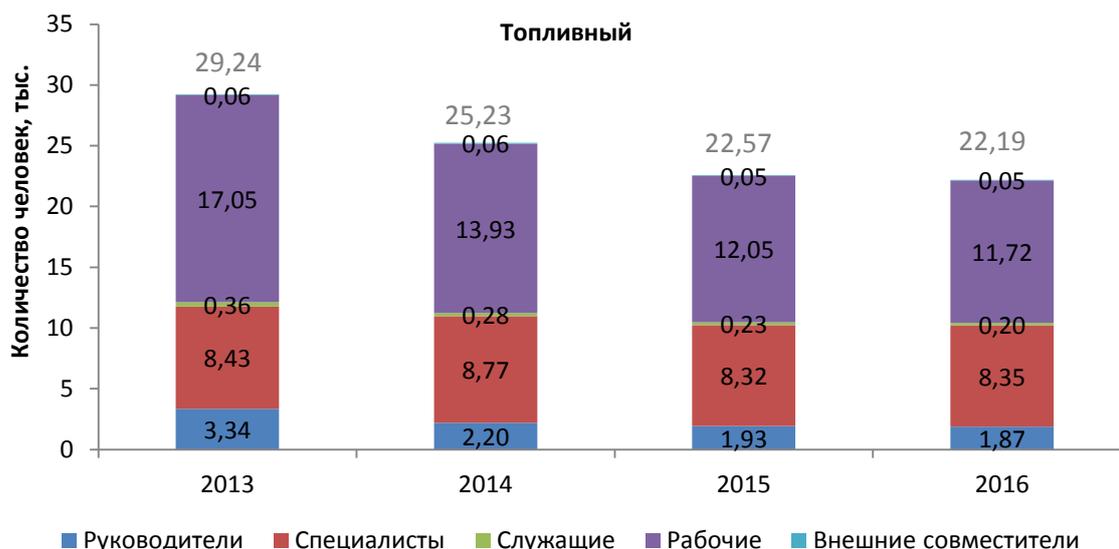


Рисунок 39 Структура численности работников Топливного дивизиона в динамике

На рисунке 39 представлена информация о численности работников Топливного дивизиона в динамике. На первом месте на текущий момент категория «Рабочие» - 53%, на втором «Специалисты» - 38%. Категория «Руководители» находится на третьем месте – 8%. Категория «Служащие» находится на четвертом месте в количестве 1%. Все категории работников, кроме категории специалистов, равномерно уменьшаются. Рост количества специалистов наблюдается в текущем году после равномерного уменьшения количества работников в этой категории.

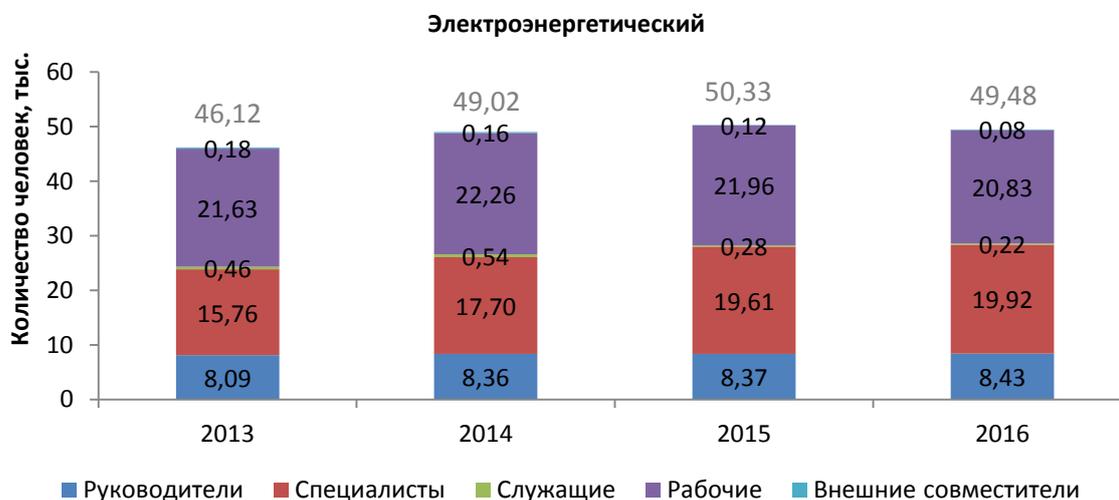


Рисунок 40 Структура численности работников Электроэнергетического дивизиона в динамике

На рисунке 40 представлена информация о численности работников в Электроэнергетическом дивизионе в динамике. На первом месте, на текущий момент, находится категория «Рабочие» - 42%, на втором месте категория «Специалисты» - 40%. На третьем месте категория «Руководители» - 17%. Доля категории «Служащие» составляет 1%. Наблюдается равномерный рост специалистов и руководителей, в процентном соотношении уменьшается количество рабочих.

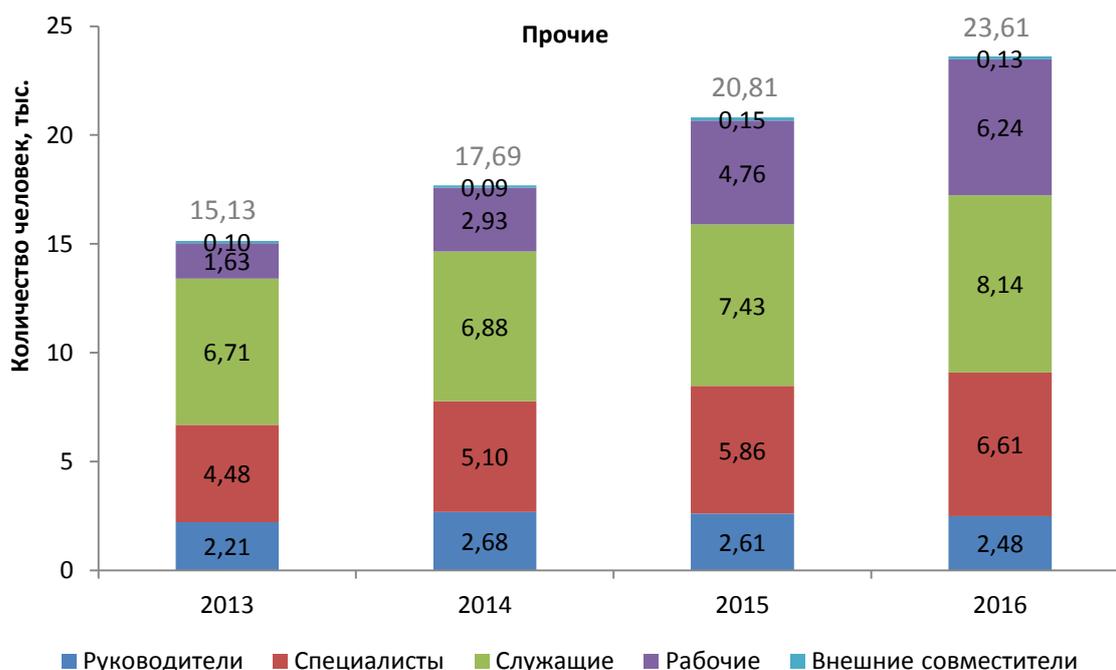


Рисунок 41 Структура численности работников прочих структурных элементов атомной отрасли в динамике

На рисунке 41 представлена информация о структурной численности работников прочих структурных элементов атомной отрасли в динамике. На первом месте в указанных структурных элементах, на текущий момент, находится категория «Служащие» - 34%, на втором категория «Специалисты» - 28%. На третьем месте находится категория «Рабочие» - 26%, категория «Руководители» на четвертом месте – 11%. Доля внешних совместителей составляет 1%. Наблюдается равномерный рост специалистов, служащих и рабочих. Количество внешних совместителей имеет минимальные колебания, количество руководителей уменьшается в процентном соотношении.

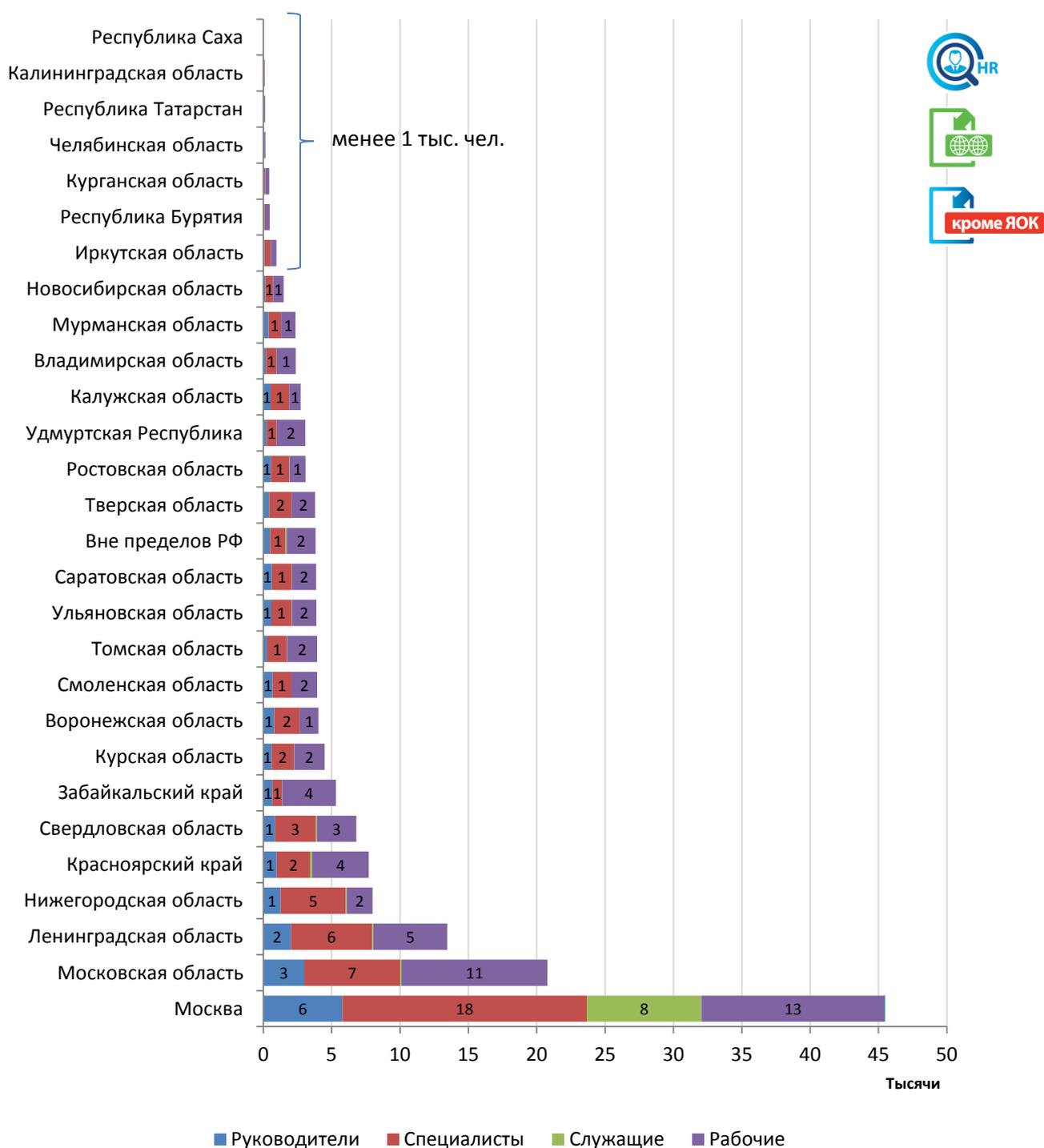


Рисунок 42 Структура численности работников предприятий атомной отрасли по субъектам РФ и вне пределов РФ (неподписанные данные - менее 1 тыс.чел.)

На рисунке 42 представлена информация по структуре численности работников предприятий атомной отрасли по субъектам РФ и вне пределов РФ. Норма управляемости для Москвы – 6,5, для Московской Области – 6, Ленинградская область – 6,5, Нижегородская область – 7.

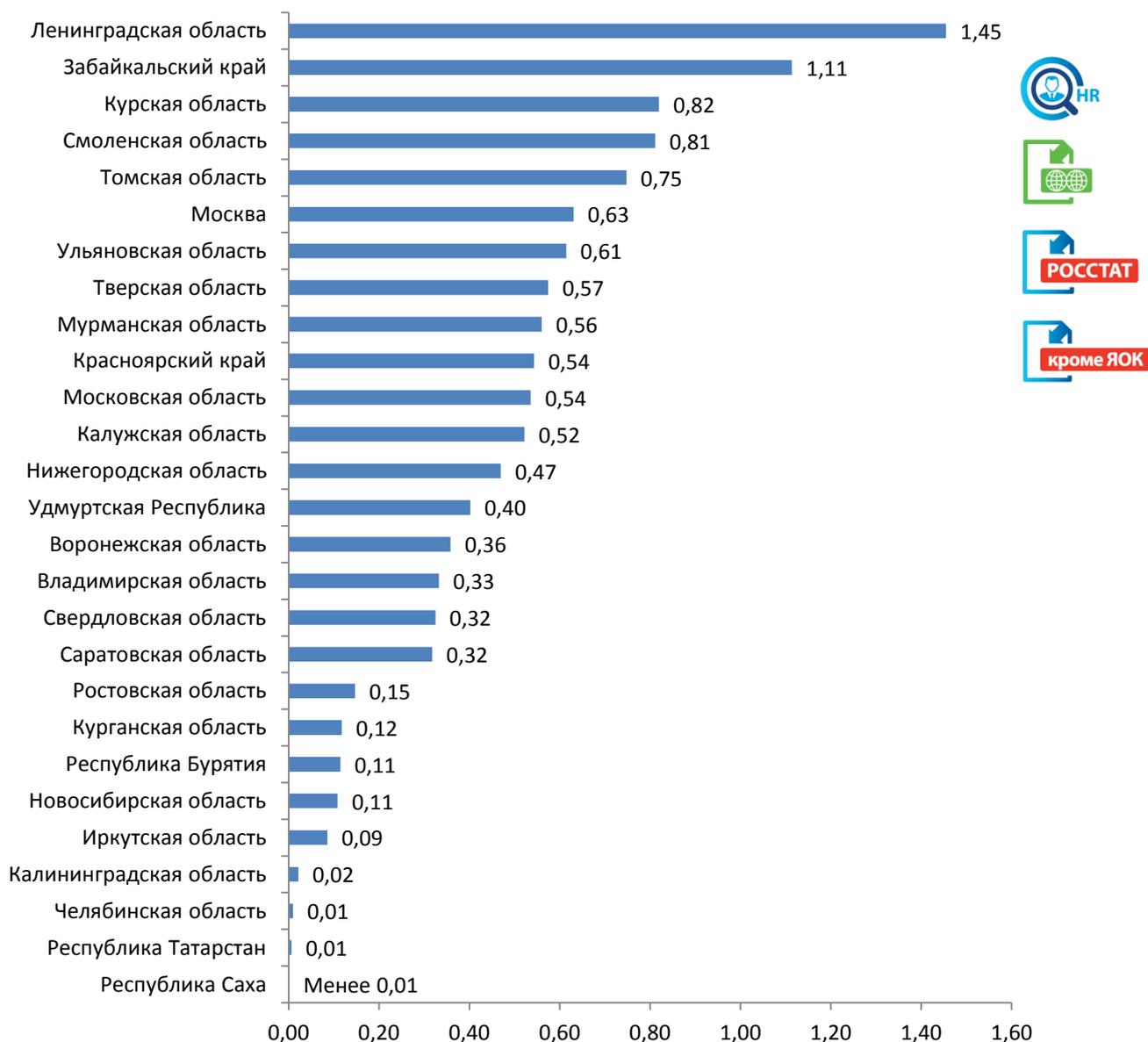


Рисунок 43 Доля работников атомной отрасли в общей численности работающих в субъекте РФ

На рисунке 43 представлена информация о доле работников атомной отрасли в общей численности работающих в субъекте РФ. Наивысший показатель зафиксирован в Ленинградской области (1,45). Также в топ-5 вошли Забайкальский край (1,11), Курская область (0,82), Смоленская область (0,81) и Томская область (0,75). Москва находится на шестом месте с показателем 0,63.

2.4. Половозрастная структура работников атомной отрасли

В настоящем разделе приведены результаты анализа половозрастной структуры работников атомной отрасли. Исследование влияния на рынок труда демографических волн, а также изменений демографической структуры позволяют оценить инфраструктурные изменения, в хозяйственной и социальной сфере, в образовании и т.д.

Наличие демографических волн в половозрастной структуре работников атомной отрасли может приводить к заметным колебаниям численности в различных возрастных группах. Поэтому, учет колебаний численности работников разных возрастных и гендерных групп позволяет оценить влияние на рынок труда и, при необходимости, учесть этот фактор при формировании новых рабочих мест.

На рисунке 44 приведено распределение гендерного состава атомной отрасли. Гендерный баланс работников атомной отрасли смещен в сторону мужчин (63 %). Такое распределение остается неизменным на протяжении четырех лет.

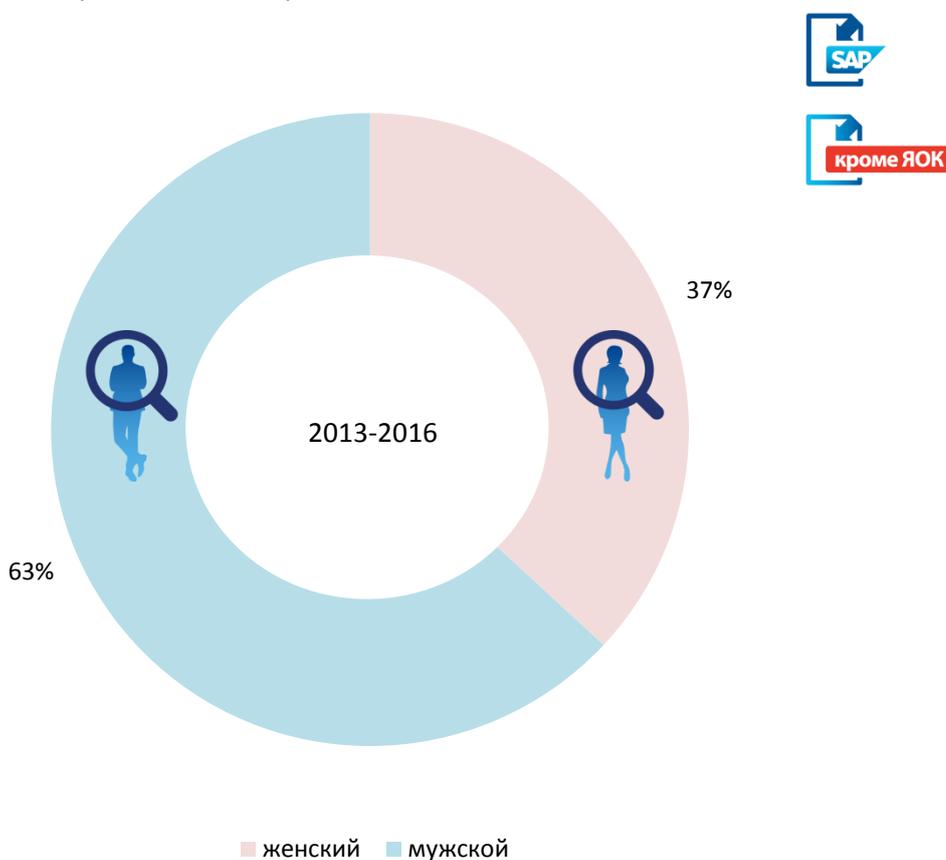


Рисунок 44 Гендерный состав работников атомной отрасли

Для сопоставления с общероссийским показателем на рисунке 45 представлено гендерное распределение состава работников в Российской Федерации.

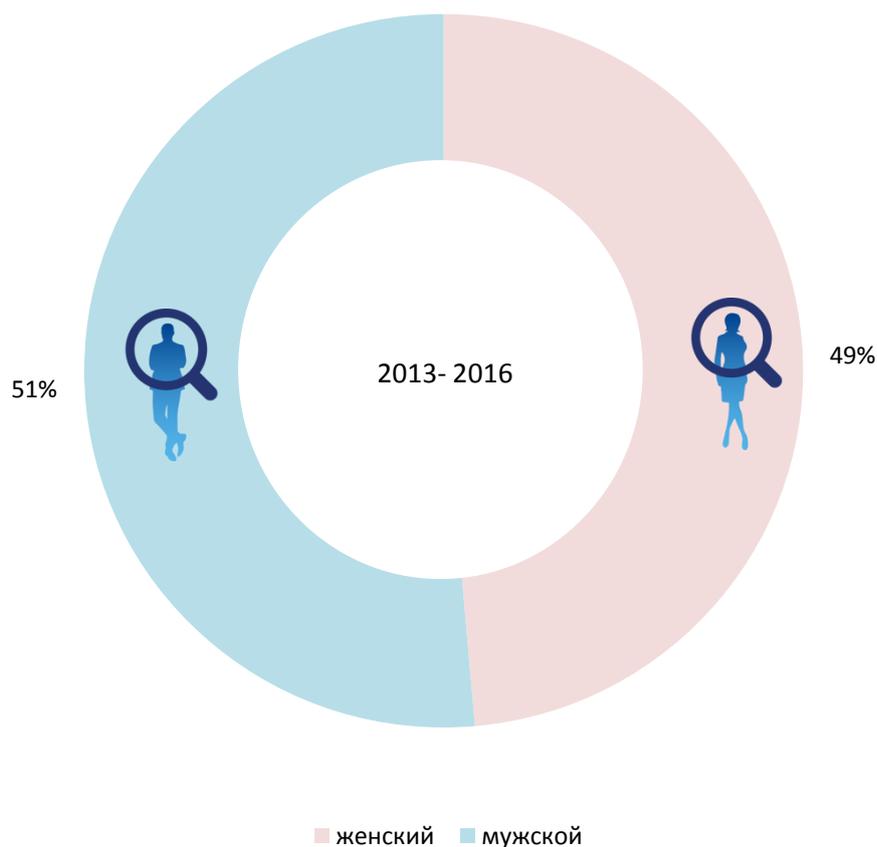


Рисунок 45 Гендерный состав работников в Российской Федерации

На рисунке 47 представлено соотношение гендерного распределения работников атомной отрасли и работников в целом по Российской Федерации. Наибольшее смещение в сторону женщин зафиксировано на предприятиях, расположенных вне пределов РФ и во Владимирской области (67 и 60 процентов женщин соответственно). В Москве и Калужской области такое распределение практически совпадает с распределением в целом по РФ. В остальных регионах присутствия количество мужчин-работников атомной отрасли существенно выше. В Республике Бурятия количество работников мужчин больше в четыре раза.

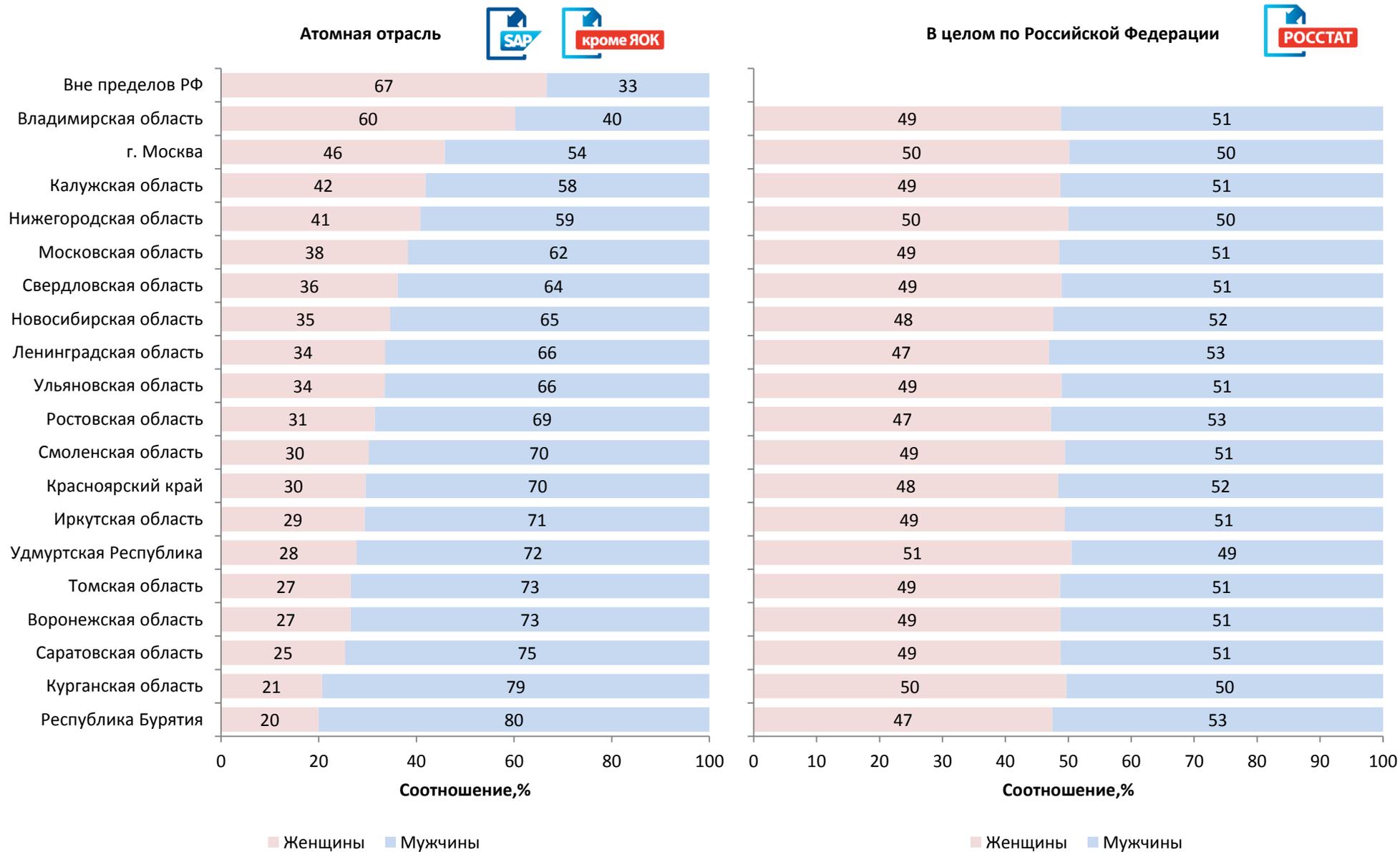


Рисунок 46 Гендерный состав атомной отрасли и в целом по Российской Федерации по регионам.

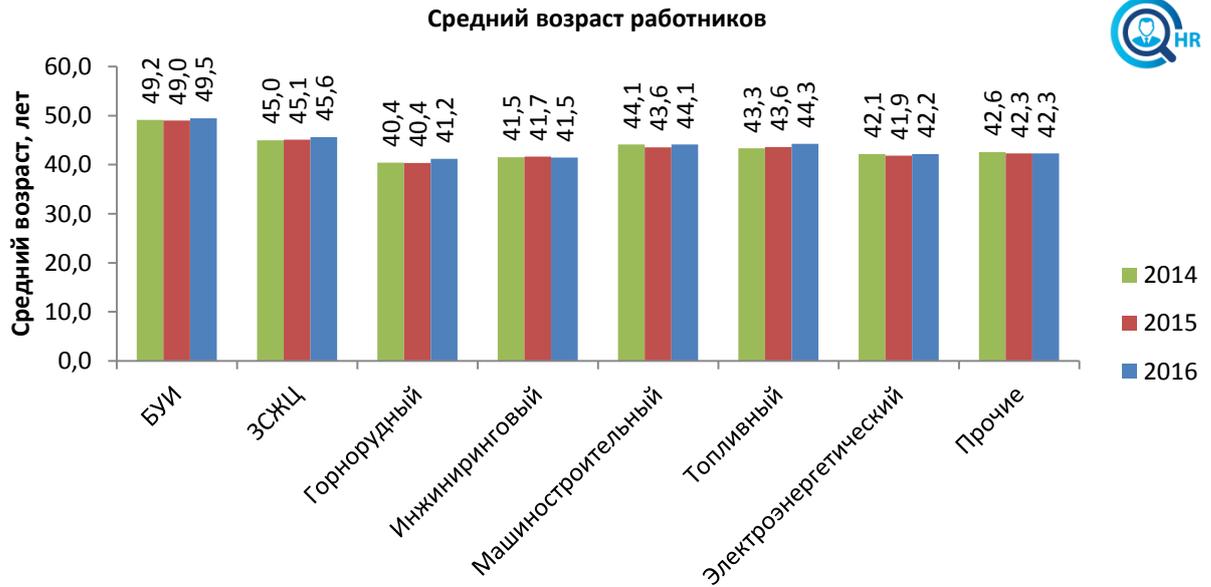


Рисунок 47 Средний возраст работников отрасли в динамике

На рисунке 47 представлены данные по среднему возрасту в динамике. Самым «молодым» на сегодняшний день является Горнорудный дивизион, самый возрастной – БУИ.

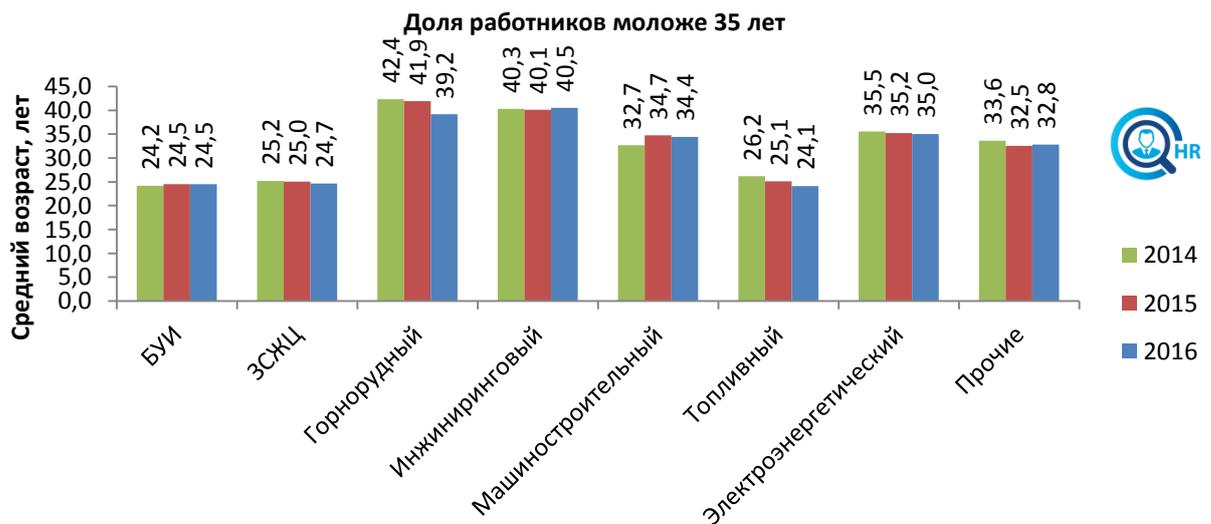


Рисунок 48 Доля работников моложе 35 лет в динамике

На рисунке 49 представлена информация о доле работников моложе 35 лет в динамике. Наибольшее количество молодых специалистов, на сегодняшний день, в Инжиниринговом дивизионе, наименьшее количество - в Топливном дивизионе. Динамика доли молодых специалистов разнонаправлена по дивизионам. В БУИ, ЗСЖЦ, Машиностроительном, Электроэнергетическом и прочих структурных элементах доля молодых специалистов незначительно выросла в сравнении с 2014 годом. В Топливном дивизионе – уменьшилась.

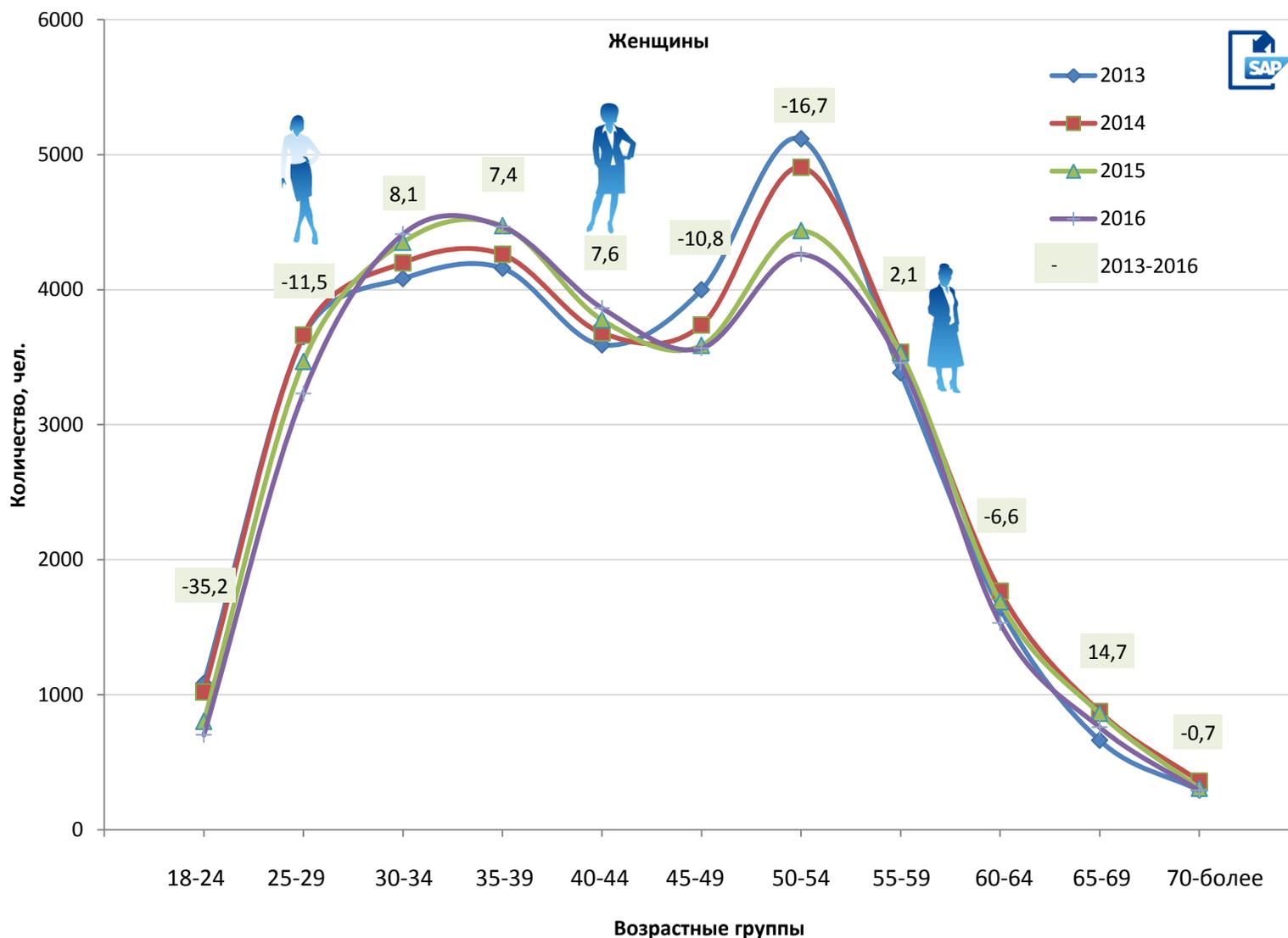


Рисунок 49 Динамика возрастной структуры атомной отрасли (женщины)

На рисунке 49 представлена структура возрастных групп среди женщин в динамике в целом по атомной отрасли. По состоянию на конец третьего квартала, самой многочисленной группой является группа женщин в возрасте 35-39 лет, практически такое же количество женщин в возрастной группе 30-34 года. Затем следует очевидный спад для возрастных групп 40-44 и 45-49. Второй пик численности наблюдается для возрастной группы 50-54. Причем эта группа лидировала по численности в 2013 году. В сторону уменьшения возрастных групп график резко снижается. Одним из минимумов является группа 18-24 года (меньше только 70 и выше), причем динамика этого показателя минус 35,2 % начиная с 2013 года. Это косвенно указывает на необходимость дополнительных исследований и мер при работе со студентами и выпускниками.

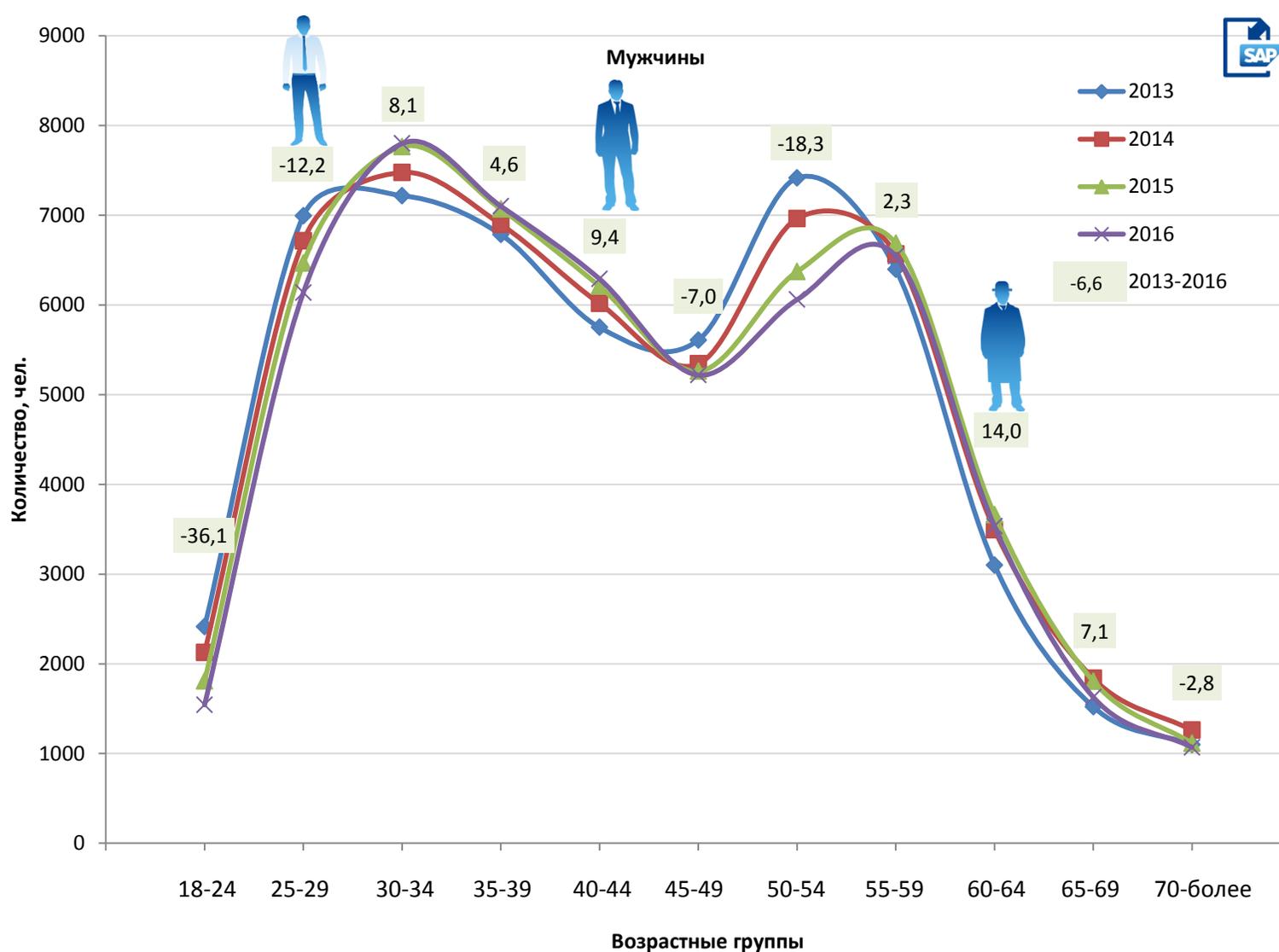


Рисунок 50 Динамика возрастной структуры атомной отрасли (Мужчины)

На рисунке 50 представлена структура возрастных групп среди мужчин в динамике в целом в атомной отрасли. По состоянию на конец третьего квартала, самой многочисленной группой является возрастная группа 30-34. Затем следует спад, достигающий минимума в возрастной группе 45-49, и подъем ко второму максимуму. Второй пик численности наблюдается для возрастной группы 55-59. В сторону уменьшения возрастных групп от первого максимума график резко снижается. Одним из минимумов является группа 18-24 года (меньше только 70 и выше), причем динамика этого показателя минус 36,1 % начиная с 2013 года. В сторону увеличения возрастных групп от второго пика начинается плавное снижение количества работников в этих группах.

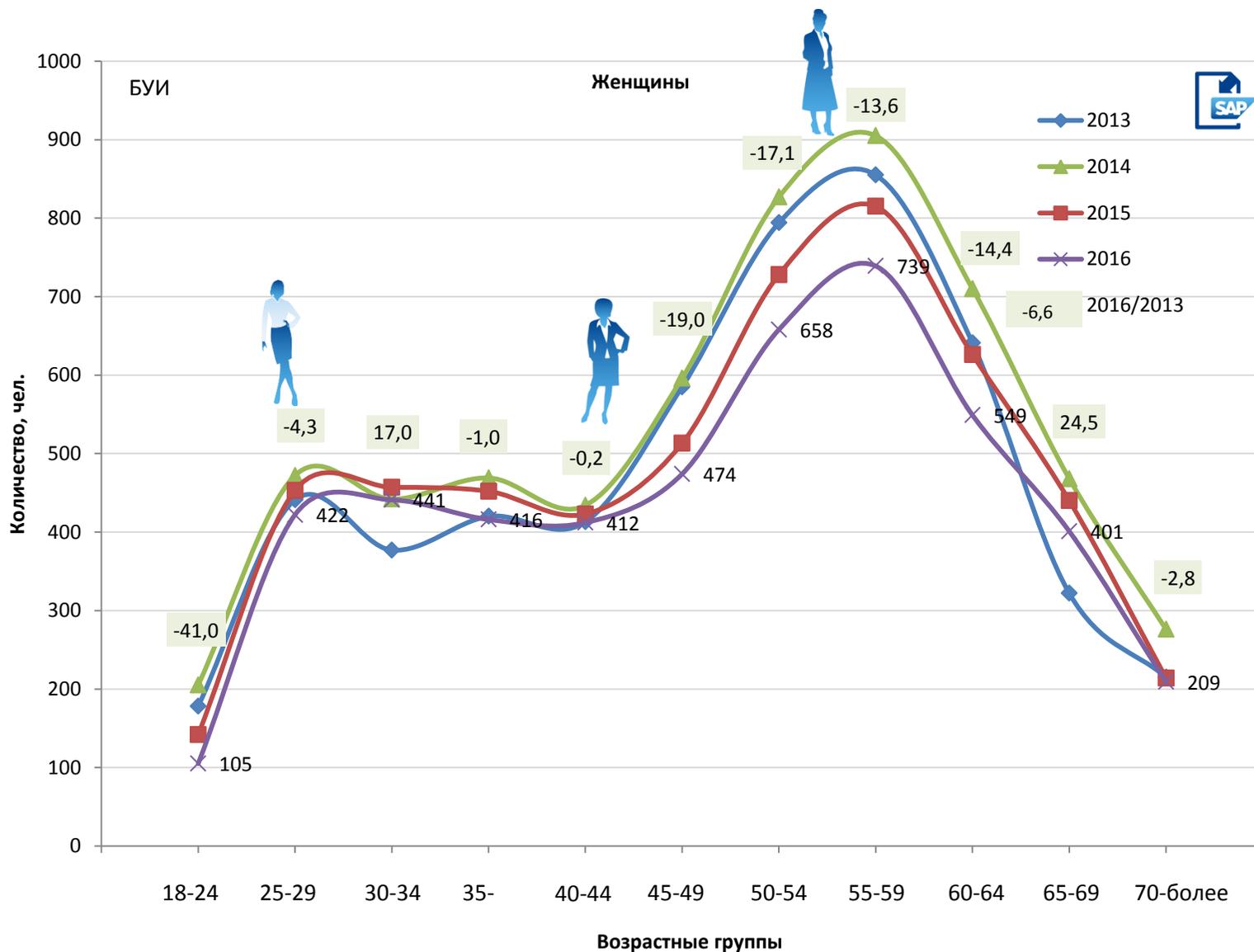


Рисунок 51 Динамика возрастной структуры БУИ (женщины)

На рисунке 51 представлена структура возрастных групп среди Женщин в динамике в БУИ. По состоянию на конец третьего квартала, самой многочисленной группой является возрастная группа 55-59. Для возрастных групп 25-29, 30-34, 35-39 и 40-44 численность практически не меняется, образуя «плато», параллельное оси x на графике. Минимум между этими группами и максимумом численности наблюдается для возрастной группы 40-44. В сторону уменьшения возрастных групп от «плато» максимума график резко снижается. Минимумом этого снижения и графика в целом является группа 18-24 года, причем динамика этого показателя минус 41 % начиная с 2013 года. В сторону увеличения возрастных групп от максимума начинается плавное снижение количества работников в этих группах.

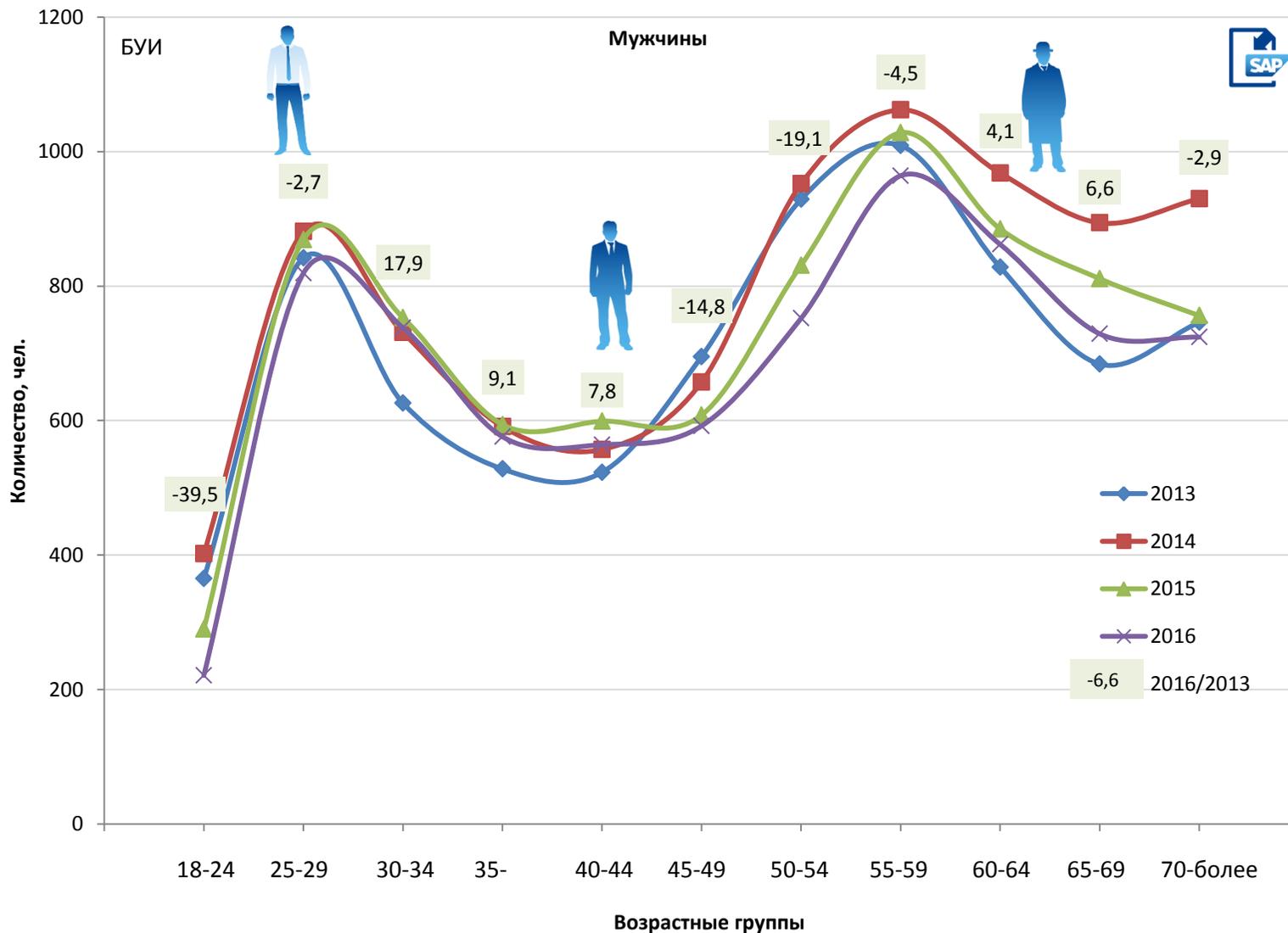


Рисунок 52 Динамика возрастной структуры БУИ (Мужчины)

На рисунке 52 представлена структура возрастных групп среди мужчин в динамике в БУИ. По состоянию на конец третьего квартала, второй по численности группой является возрастная группа 25-29. Затем следует спад, достигающий минимума в возрастной группе 40-44, и подъем ко второму максимуму. Второй пик численности, являющийся максимумом на графике, наблюдается для возрастной группы 55-59. В сторону уменьшения возрастных групп от первого максимума график резко снижается. Абсолютным минимумом является группа 18-24 года, причем динамика этого показателя минус 39,5 % начиная с 2013 года. В сторону увеличения возрастных групп от второго пика начинается плавное снижение количества работников в этих группах. Возрастные группы 65-69 и 70 и выше примерно равны по численности и даже выше групп от 35 до 49.

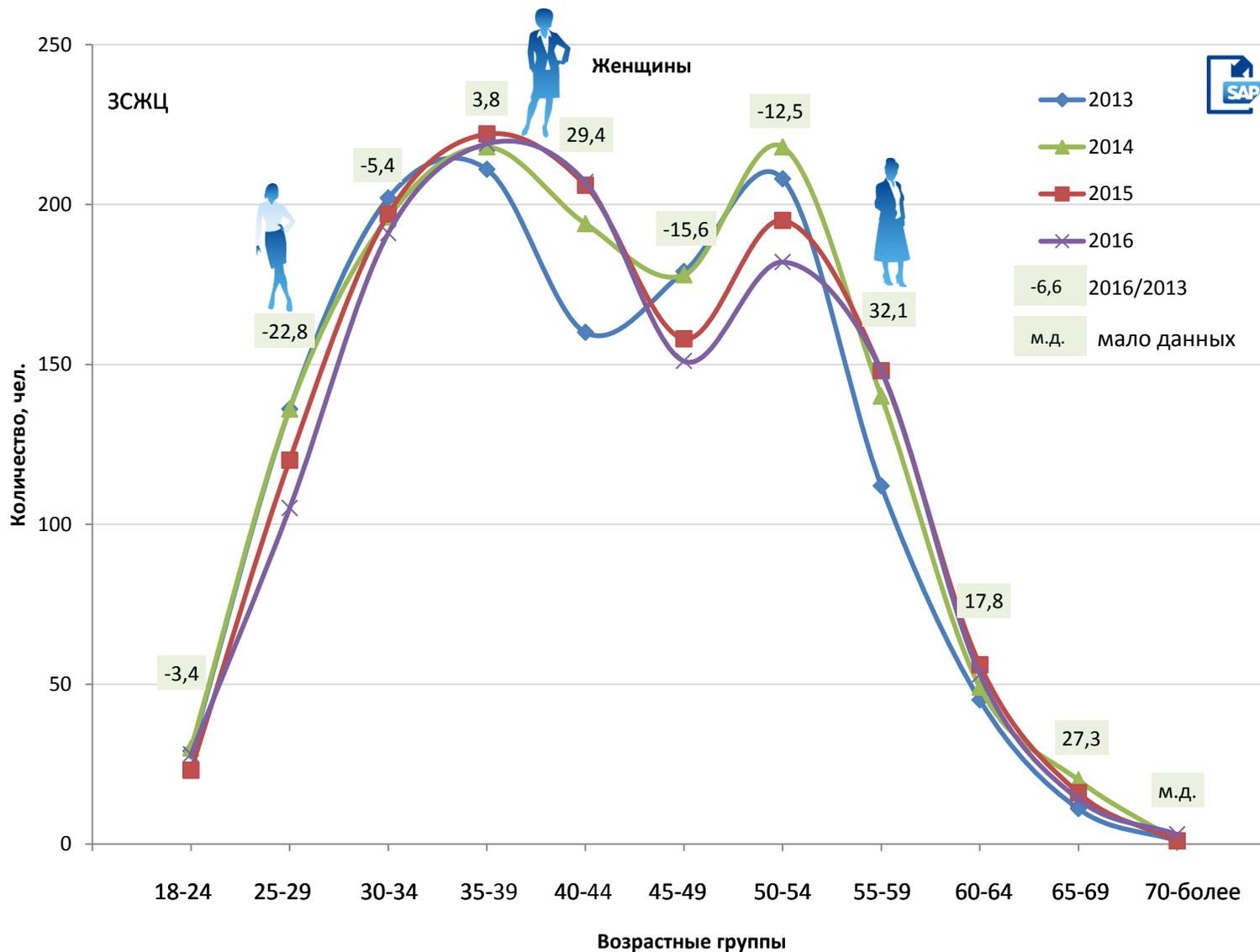


Рисунок 53 Динамика возрастной структуры ЗСЖЦ (Женщины)

На рисунке 53 представлена структура возрастных групп среди женщин в динамике в ЗСЖЦ. По состоянию на конец третьего квартала, самой многочисленной группой является возрастная группа 35-39. Затем следует спад, достигающий минимума в возрастной группе 45-49, и подъем ко второму максимуму. Второй пик численности наблюдается для возрастной группы 50-54. В сторону уменьшения возрастных групп от первого максимума график резко снижается. Одним из минимумов является группа 18-24 года (меньше только возрастные группы, начиная с 65 лет), динамика этого показателя отрицательная, но не столь высокая, как в отрасли в целом - минус 3,4 %, начиная с 2013 года. В сторону увеличения возрастных групп от второго пика начинается плавное снижение количества работников в этих группах.

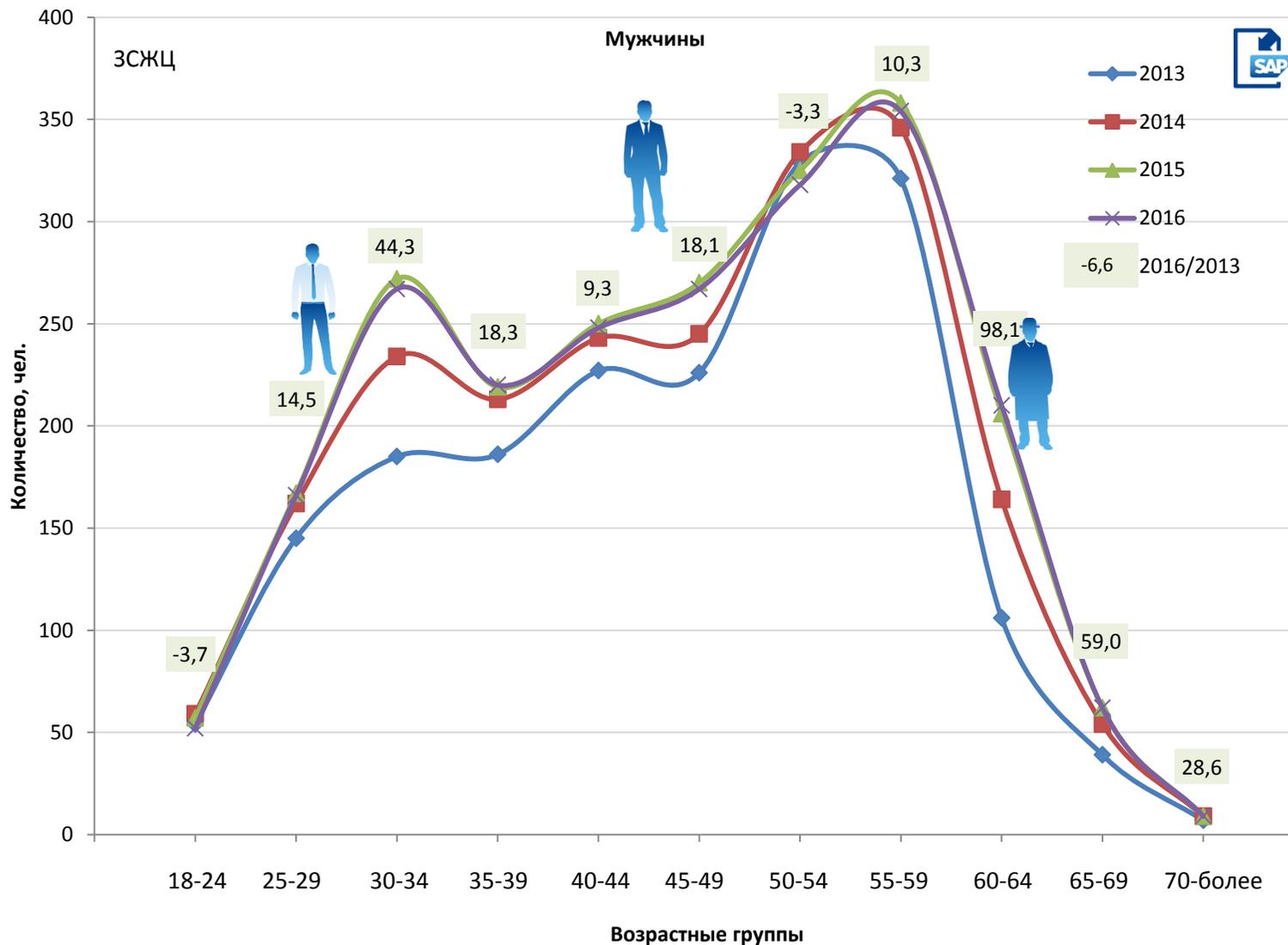


Рисунок 54 Динамика возрастной структуры ЗСЖЦ (Мужчины)

На рисунке 54 представлена структура возрастных групп среди мужчин в динамике в ЗСЖЦ. По состоянию на конец третьего квартала, второй по численности группой является возрастная группа 30-34 с хорошей динамикой – 44,3%. Затем следует спад, достигающий минимума в возрастной группе 30-35, и плавный подъем ко второму максимуму. Второй пик численности, являющийся максимумом на графике, наблюдается для возрастной группы 55-59. В сторону уменьшения возрастных групп от первого максимума график резко снижается. Одним из минимумов является группа 18-24 года (меньше только возрастная группа 70 и выше), динамика этого показателя отрицательная, но не столь высокая, как в отрасли в целом - минус 3,7 % начиная с 2013 года. В сторону увеличения возрастных групп от второго пика начинается плавное снижение количества работников в этих группах.

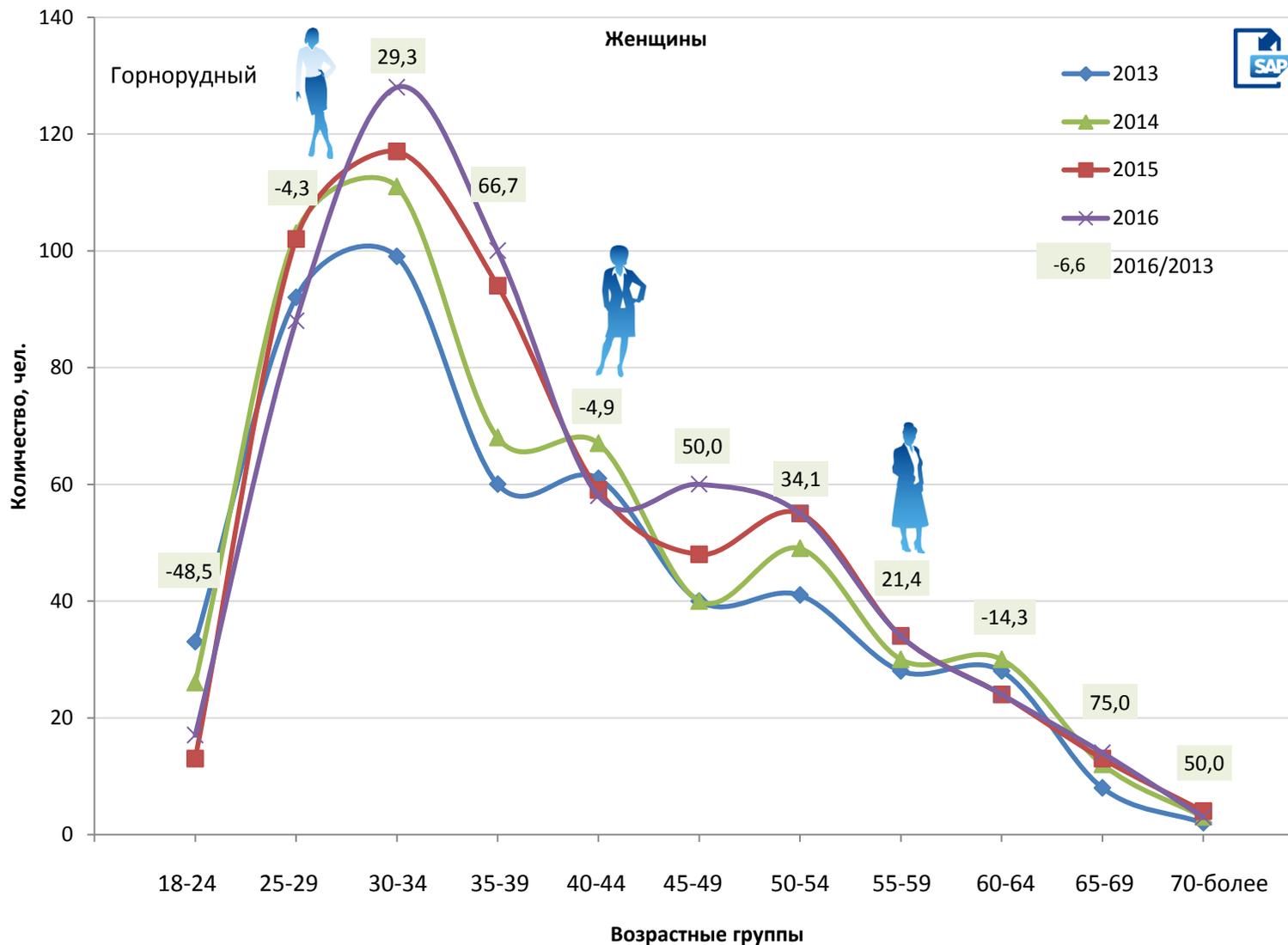


Рисунок 55 Динамика возрастной структуры Горнорудного дивизиона (Женщины)

На рисунке 55 представлена структура возрастных групп среди женщин в динамике в Горнорудном дивизионе. По состоянию на конец третьего квартала, самой многочисленной группой является возрастная группа 30-34. Затем следует спад, достигающий не ярко выраженного минимума в возрастной группе 40-44, и подъем ко второму неярко выраженному максимуму. Второй пик численности наблюдается для возрастной группы 45-49. В сторону уменьшения возрастных групп от первого максимума график резко снижается. Одним из минимумов является группа 18-24 года (меньше только возрастные группы начиная с 65 лет), динамика этого показателя резко отрицательная - минус 48,5% начиная с 2013 года. В сторону увеличения возрастных групп от второго пика начинается плавное снижение количества работников в этих группах.

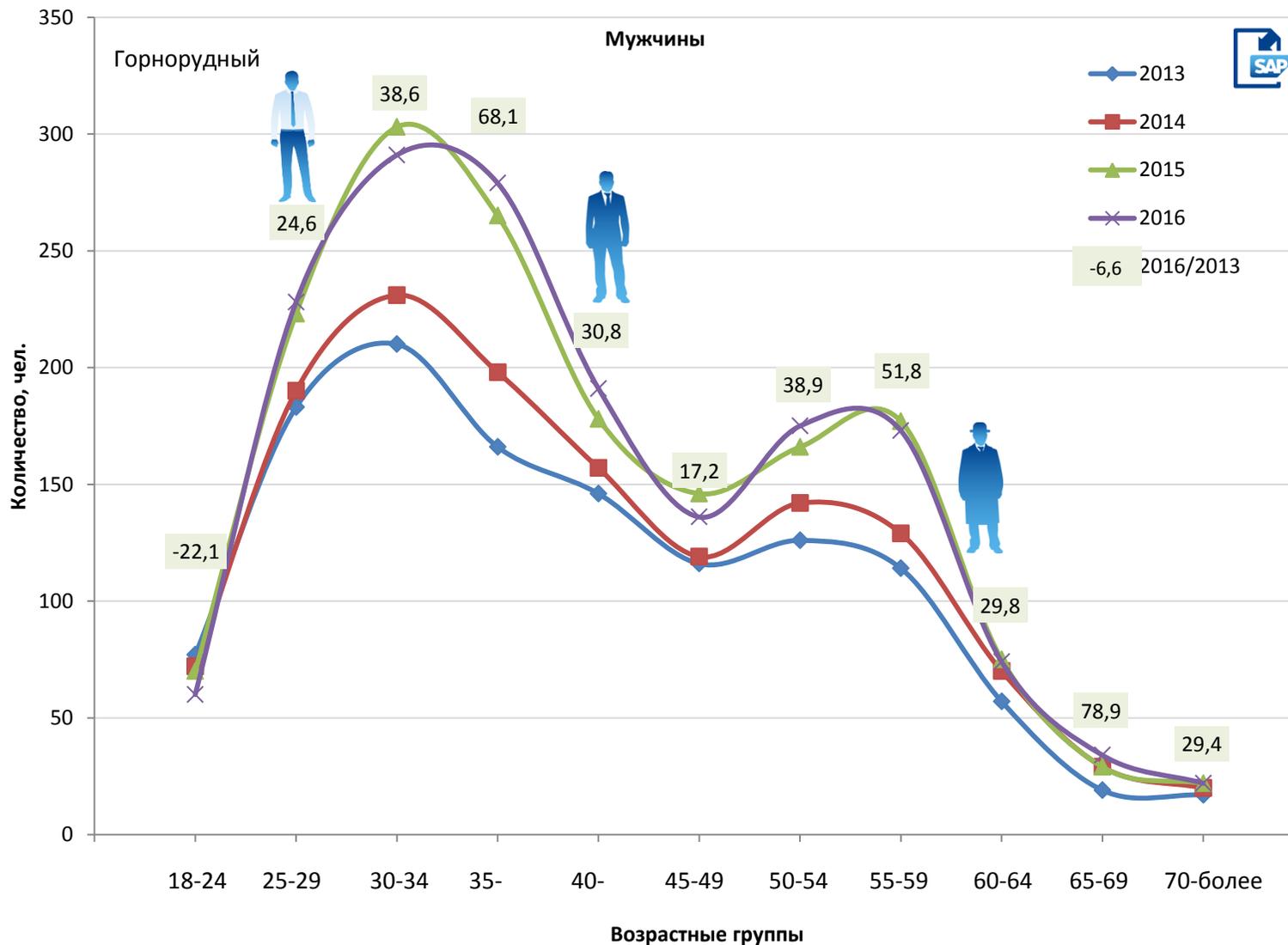


Рисунок 56 Динамика возрастной структуры Горнорудного дивизиона (Мужчины)

На рисунке 56 представлена структура возрастных групп среди мужчин в динамике в Горнорудном дивизионе. По состоянию на конец третьего квартала, самой многочисленной группой является возрастная группа 30-34. Затем следует спад, достигающий минимума в возрастной группе 45-49, и подъем ко второму максимуму. Второй пик численности распределен между возрастными группами от 50 до 59 лет. В сторону уменьшения возрастных групп от первого максимума график резко снижается. Одним из минимумов является группа 18-24 года (меньше только возрастные группы начиная с 65 лет), динамика этого показателя отрицательная - минус 22,1 % начиная с 2013 года. В сторону увеличения возрастных групп от второго пика начинается плавное снижение количества работников в этих группах.

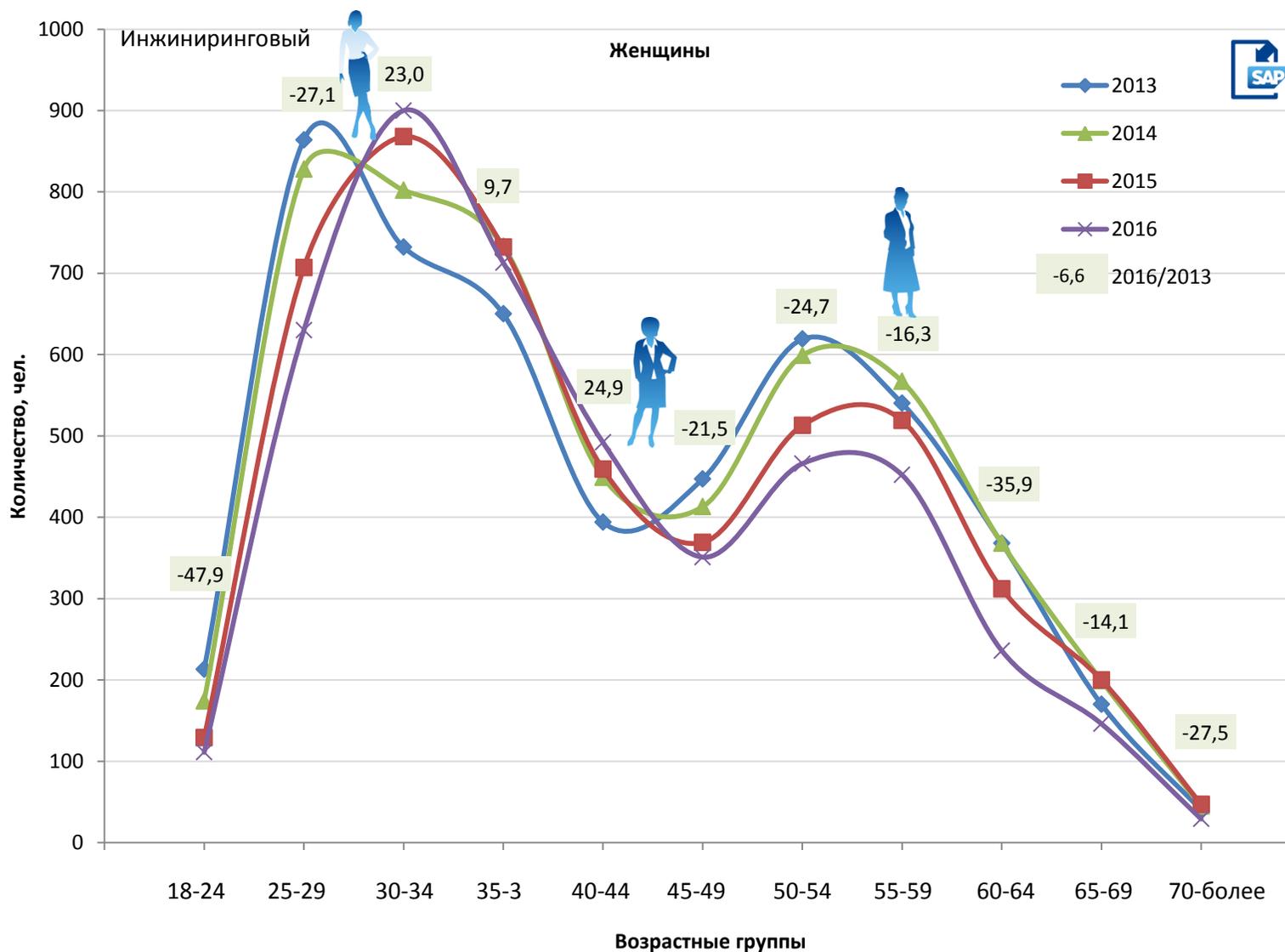


Рисунок 57 Динамика возрастной структуры Инжинирингового дивизиона (Женщины)

На рисунке 57 представлена структура возрастных групп среди женщин в динамике в Инжиниринговом дивизионе. По состоянию на конец третьего квартала самой многочисленной группой является возрастная группа 30-34. Затем следует спад, достигающий минимума в возрастной группе 45-49, и подъем ко второму максимуму. Второй пик численности распределен между двумя возрастными группами от 50 до 59 лет. В сторону уменьшения возрастных групп от первого максимума график резко снижается. Одним из минимумов является группа 18-24 года (меньше только возрастные группы начиная с 70 лет), динамика этого показателя резко отрицательная - минус 47,9% начиная с 2013 года. В сторону увеличения возрастных групп от второго пика начинается плавное снижение количества работников в этих группах.

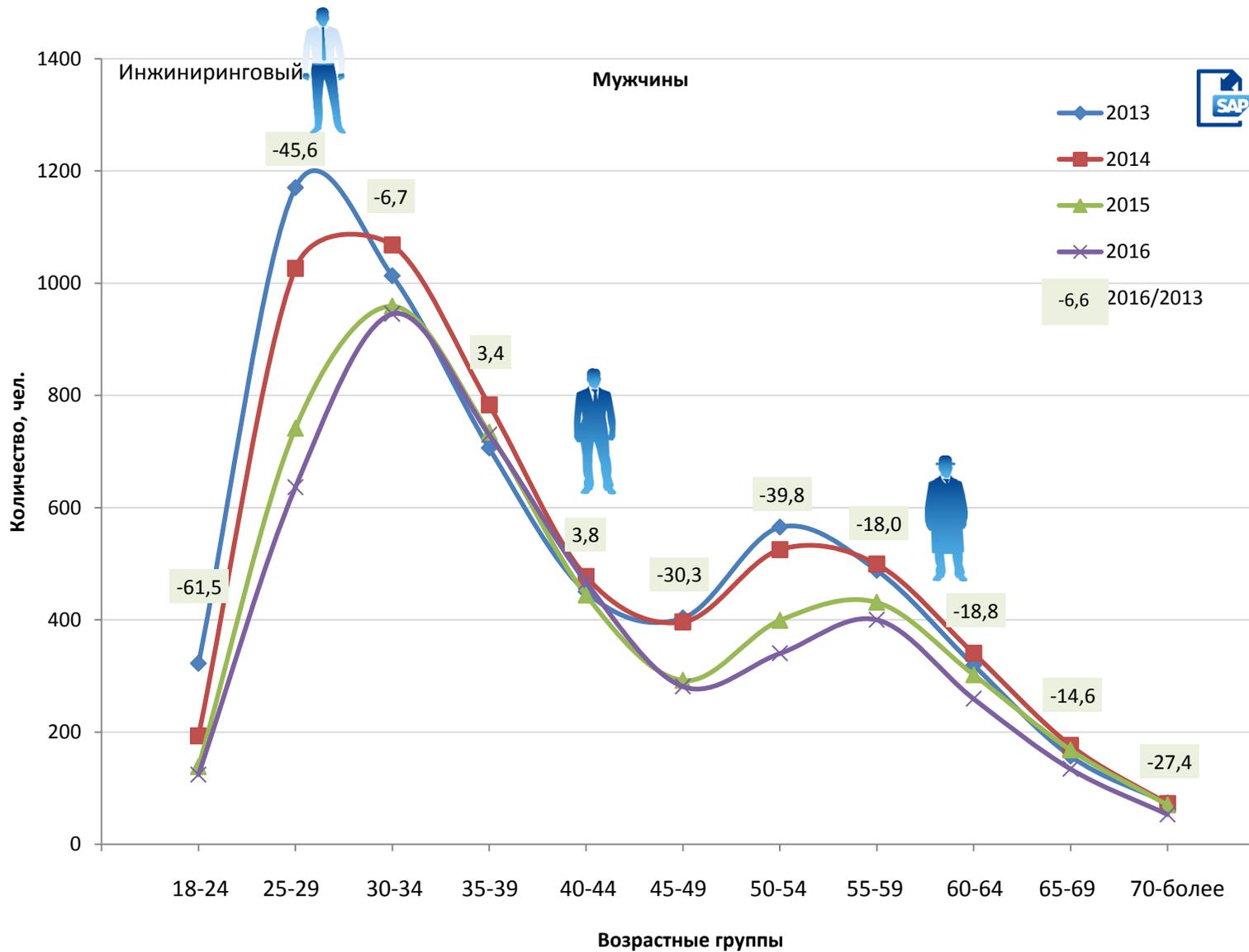


Рисунок 58 Динамика возрастной структуры Инжинирингового дивизиона (Мужчины)

На рисунке 58 представлена структура возрастных групп среди мужчин в динамике в Инжиниринговом дивизионе. По состоянию на конец третьего квартала, самой многочисленной группой является возрастная группа 30-34. Затем следует спад, достигающий минимума в возрастной группе 45-49, и подъем ко второму максимуму. Второй пик численности зафиксирован для возрастной группы 55-59 лет. В сторону уменьшения возрастных групп от первого максимума график резко снижается. Одним из минимумов является группа 18-24 года (меньше только возрастные группы начиная с 65 лет), динамика этого показателя резко отрицательная - минус 61,5% начиная с 2013 года (самый большой показатель среди дивизионов). В сторону увеличения возрастных групп от второго пика начинается плавное снижение количества работников в этих группах.

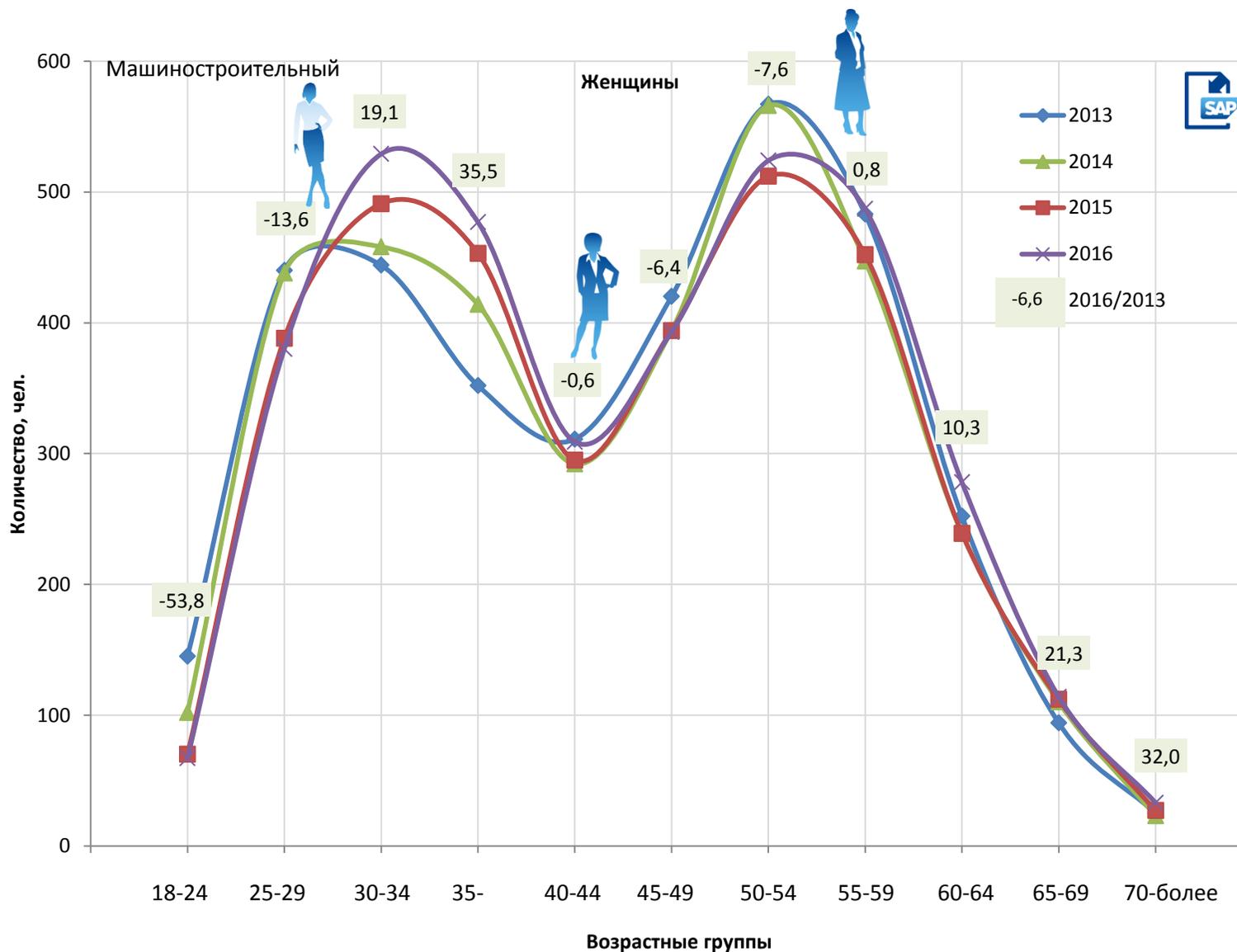


Рисунок 59 Динамика возрастной структуры Машиностроительного дивизиона (Женщины)

На рисунке 59 представлена структура возрастных групп среди женщин в динамике в Машиностроительном дивизионе. По состоянию на конец третьего квартала, самой многочисленной группой является возрастная группа 30-34. Затем следует спад, достигающий минимума в возрастной группе 40-44, и подъем ко второму максимуму. Второй пик численности зафиксирован для возрастной группы 50-54. В сторону уменьшения возрастных групп от первого максимума график резко снижается. Одним из минимумов является группа 18-24 года (меньше только возрастные группы начиная с 70 лет), динамика этого показателя резко отрицательная - минус 53,8% начиная с 2013 года. В сторону увеличения возрастных групп от второго пика начинается плавное снижение количества работников в этих группах.

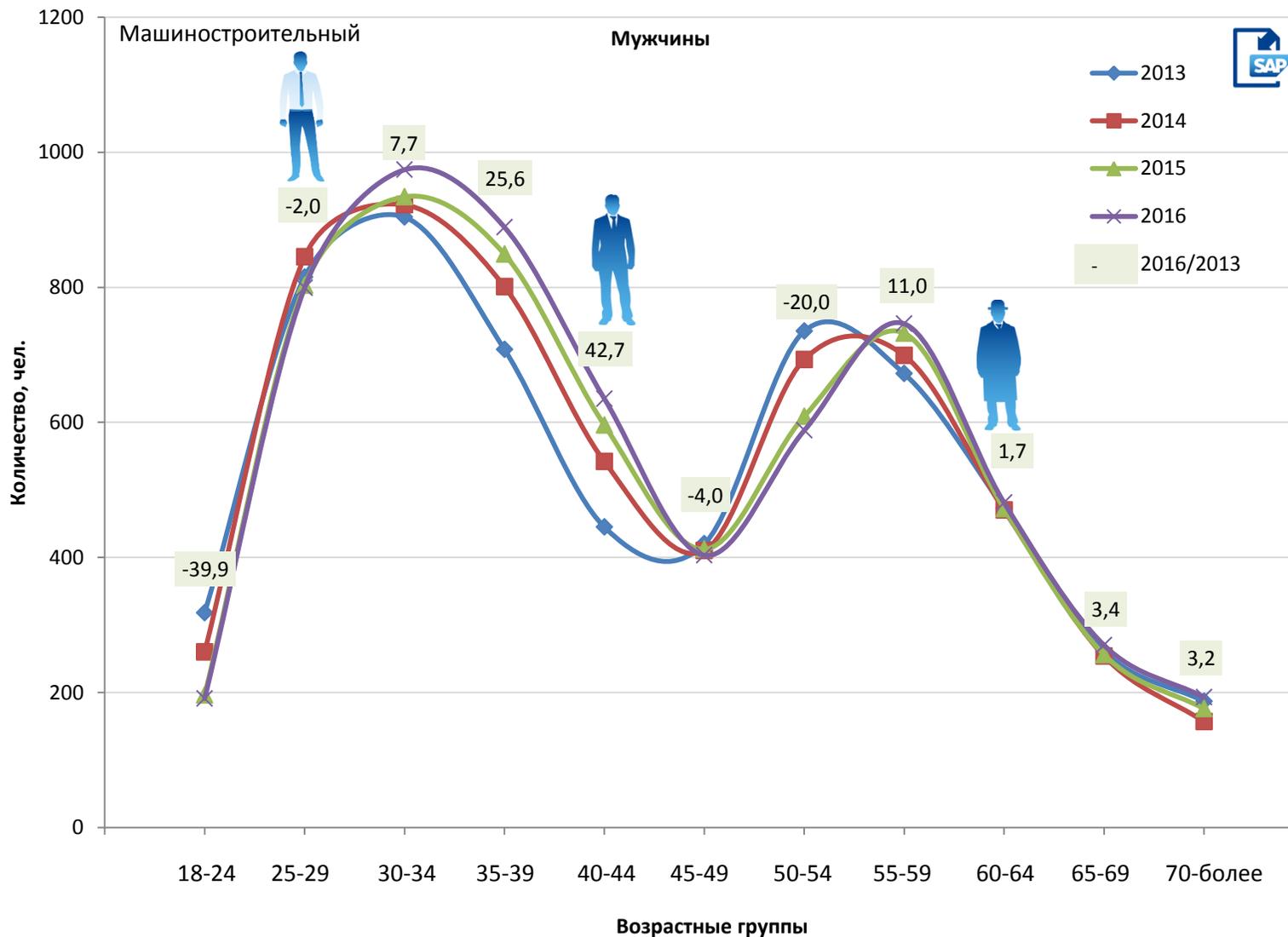


Рисунок 60 Динамика возрастной структуры Машиностроительного дивизиона (Мужчины)

На рисунке 60 представлена структура возрастных групп среди Мужчин в динамике в машиностроительном дивизионе. По состоянию на конец третьего квартала, самой многочисленной группой является возрастная группа 30-34. Затем следует спад, достигающий минимума в возрастной группе 45-49, и подъем ко второму максимуму. Второй пик численности зафиксирован для возрастной группы 55-59 лет. В сторону уменьшения возрастных групп от первого максимума график резко снижается. Одним из минимум является группа 18-24 года (меньше только возрастные группы начиная с 70 лет), динамика этого показателя резко отрицательная - минус 39,9% начиная с 2013 года. В сторону увеличения возрастных групп от второго пика начинается плавное снижение количества работников в этих группах.

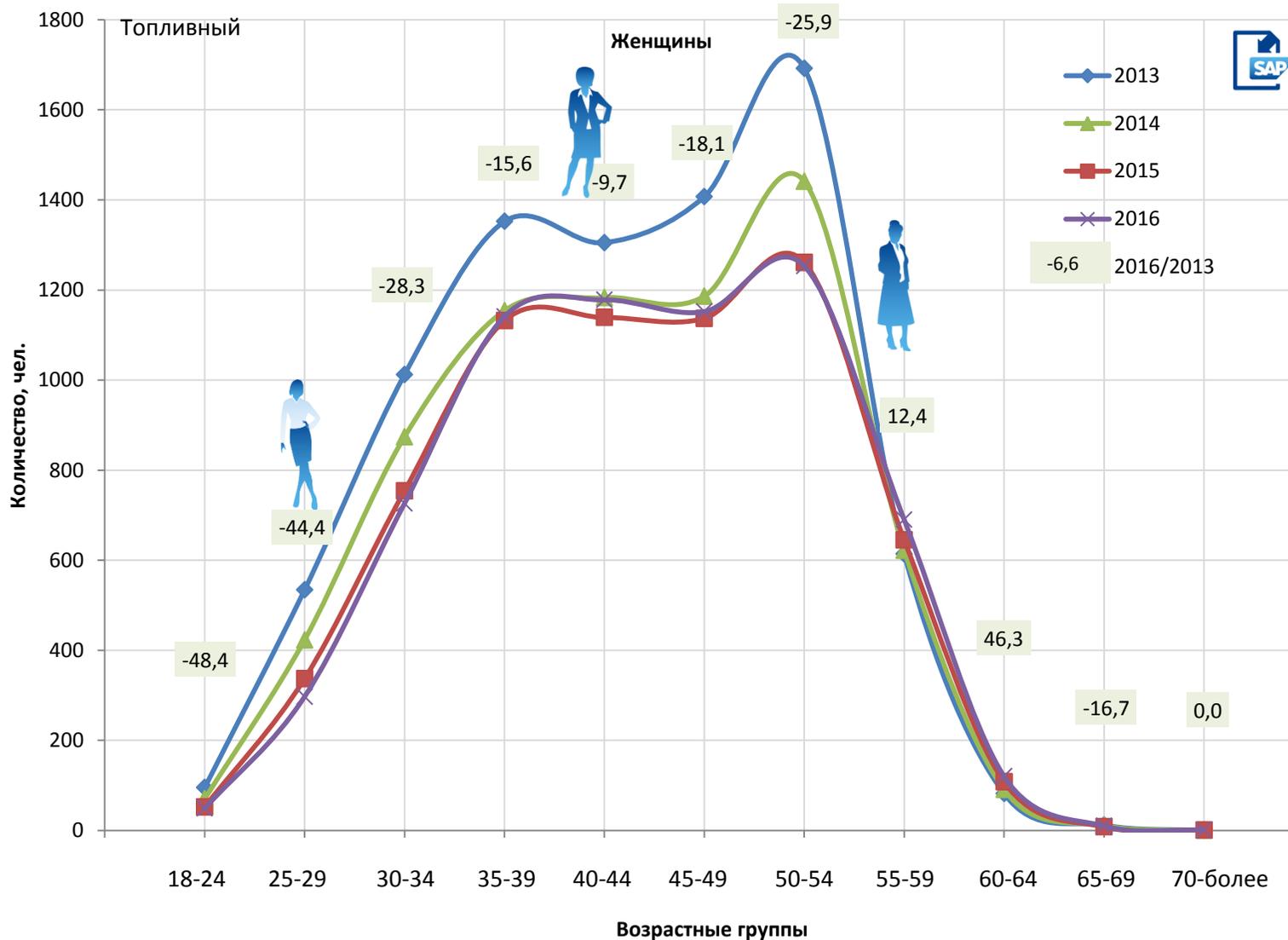


Рисунок 61 Динамика возрастной структуры Топливного дивизиона (Женщины)

На рисунке 61 представлена структура возрастных групп среди женщин в динамике в Топливном дивизионе. По состоянию на конец третьего квартала, самой многочисленной группой является возрастная группа 50-54 (не ярко выражено). Для возрастных групп 35-39, 40-44 и 45-49 численность практически не меняется, образуя «плато», параллельное оси x на графике. Минимум между этими группами и максимумом численности не ярко выражен. В сторону уменьшения возрастных групп от «плато» максимума график резко снижается. Минимумом этого снижения и графика в целом является группа 18-24 года, причем динамика этого показателя - минус 48,4 % начиная с 2013 года. В сторону увеличения возрастных групп от максимума начинается плавное снижение количества работников в этих группах.

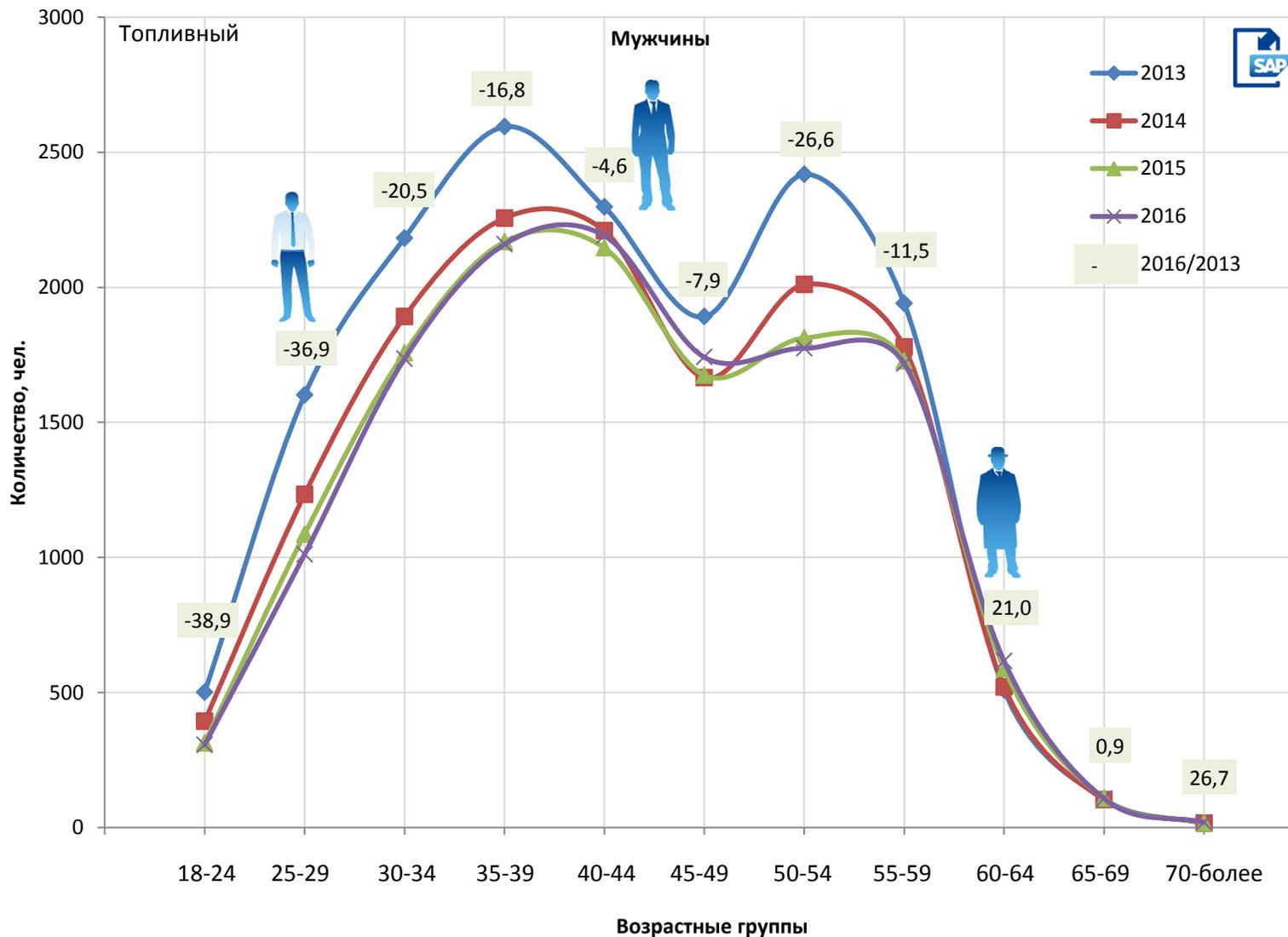


Рисунок 62 Динамика возрастной структуры Топливного дивизиона (Мужчины)

На рисунке 62 представлена структура возрастных групп среди мужчин в динамике в Топливном дивизионе. По состоянию на конец третьего квартала, самыми многочисленными группами являются возрастные группы от 35 до 44. Для возрастных групп от 45-49, 50-54 и 55-59 численность практически не меняется, образуя «плато», параллельное оси X на графике. Минимум между этими группами и максимумом численности не ярко выражен. В сторону уменьшения возрастных групп от максимума график резко снижается. Минимумом этого снижения и графика в целом является группа 18-24 года, причем динамика этого показателя - минус 38,9 % начиная с 2013 года. В сторону увеличения возрастных групп от «плато» начинается плавное снижение количества работников в этих группах.

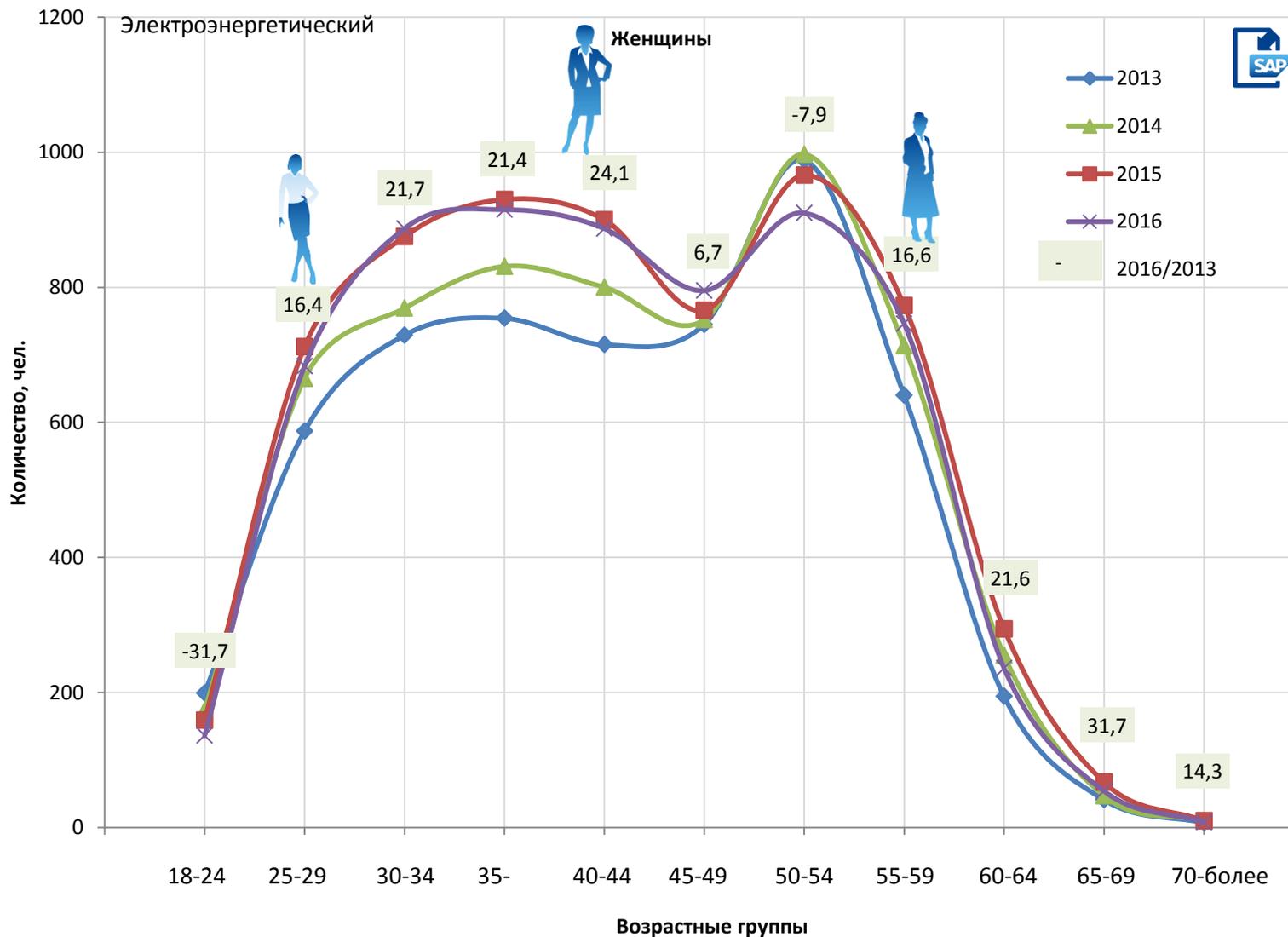


Рисунок 63 Динамика возрастной структуры Электроэнергетического дивизиона (Женщины)

На рисунке 63 представлена структура возрастных групп среди женщин в динамике в Электроэнергетическом дивизионе. По состоянию на конец третьего квартала, самыми многочисленными группами являются возрастные группы от 30 до 44. Затем следует спад, достигающий минимума в возрастной группе 45-49, и подъем ко второму максимуму. Второй пик численности зафиксирован для возрастной группы 50-54. В сторону уменьшения возрастных групп от первого максимума график резко снижается. Одним из минимумов является группа 18-24 года (меньше только возрастные группы начиная с 65 лет), динамика этого показателя резко отрицательная - минус 31,7% начиная с 2013 года. В сторону увеличения возрастных групп от второго пика начинается плавное снижение количества работников в этих группах.

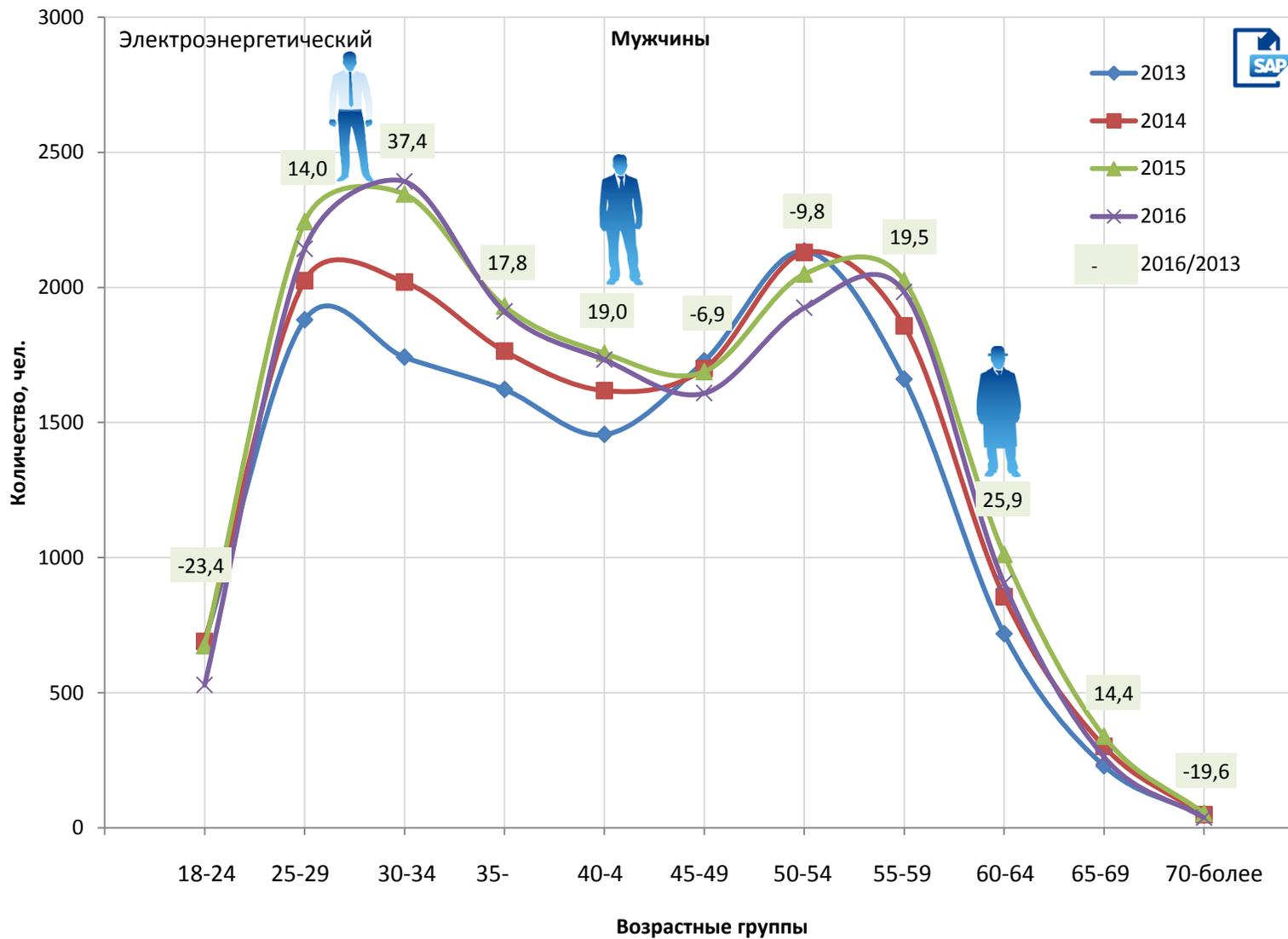
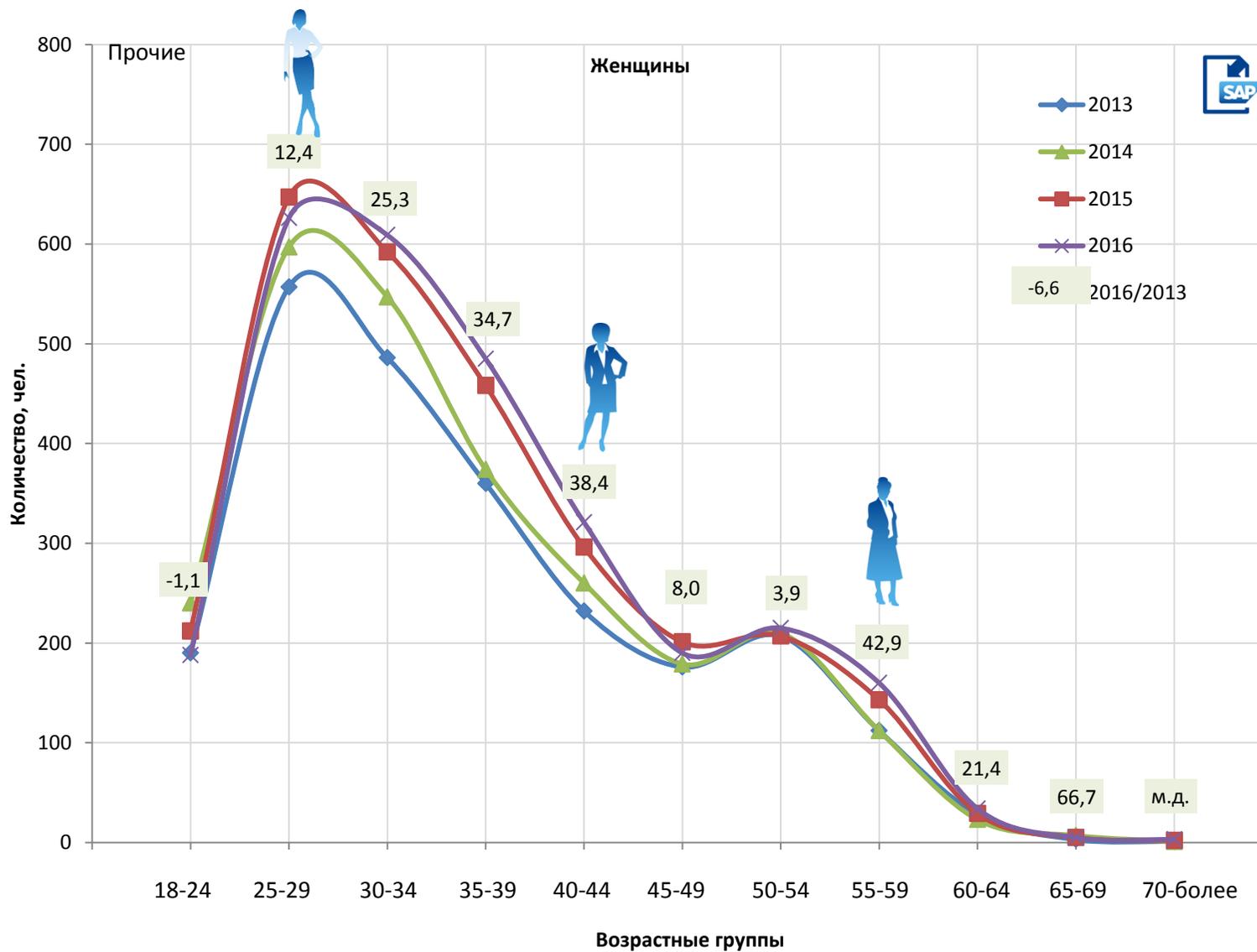


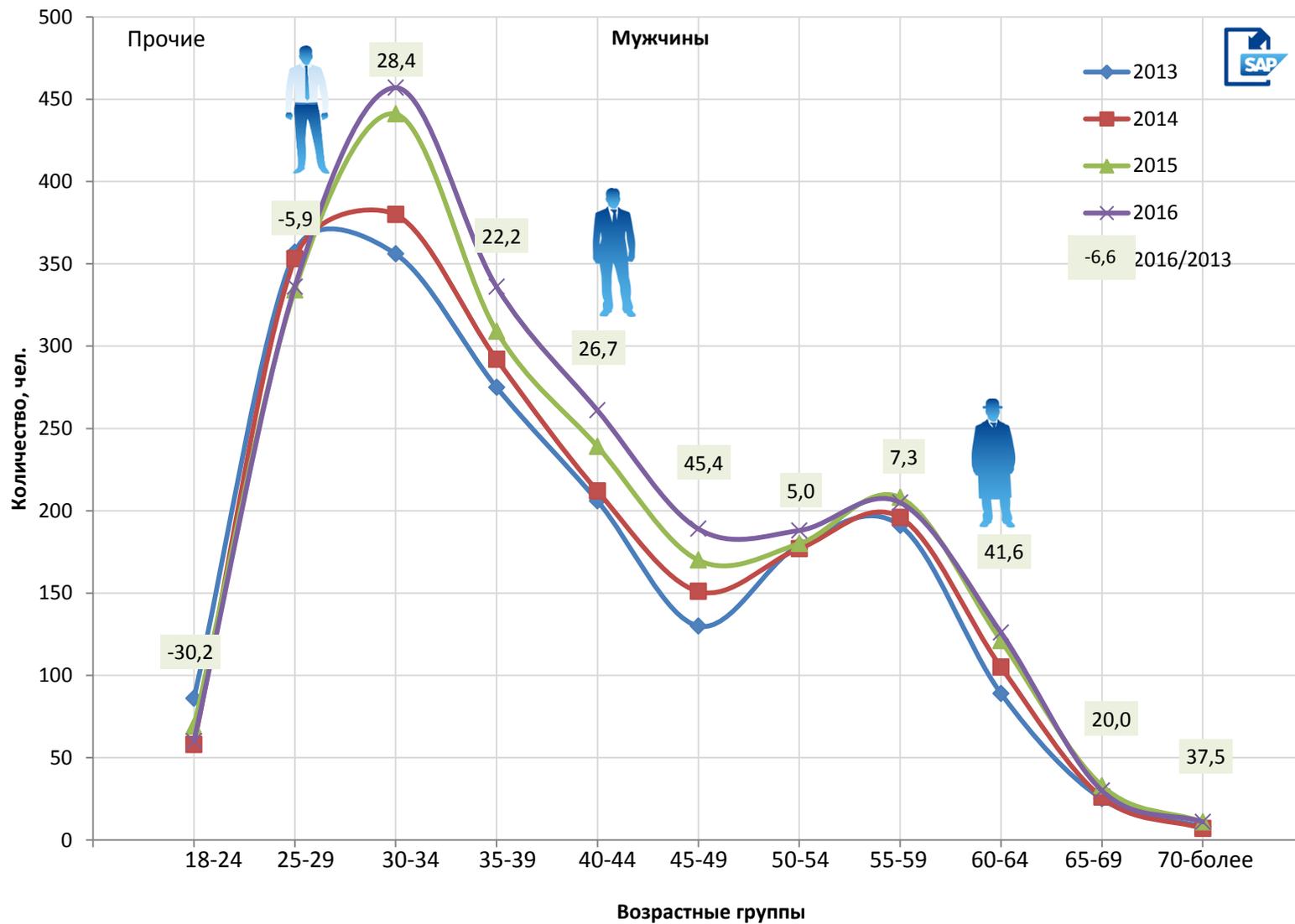
Рисунок 64 Динамика возрастной структуры Электроэнергетического дивизиона (Мужчины)

На рисунке 64 представлена структура возрастных групп среди мужчин в динамике в Электроэнергетическом дивизионе. По состоянию на конец третьего квартала самой многочисленной группой является возрастная группа 30-34. Затем следует спад, достигающий минимума в возрастной группе 45-49, и подъем ко второму максимуму. Второй пик численности зафиксирован для возрастной группы 55-59 лет. В сторону уменьшения возрастных групп от первого максимума график резко снижается. Одним из минимум является группа 18-24 года (меньше только возрастные группы начиная с 65 лет), динамика этого показателя отрицательная - минус 23,4% начиная с 2013 года. В сторону увеличения возрастных групп от второго пика начинается плавное снижение количества работников в этих группах.



На рисунке 65 представлена структура возрастных групп среди женщин в динамике в прочих структурных элементах отрасли. По состоянию на конец третьего квартала, самой многочисленной группой является возрастная группа 25-29. Затем следует плавное снижение численности возрастных групп, которое сменяется едва заметным ростом численности для возрастной группы 50-54. Затем плавное снижение продолжается. В сторону уменьшения возрастных групп от максимума график резко снижается. Возрастная группа 18-24 года не является одной из самых малочисленных и динамика этого показателя - всего минус 1,1% начиная с 2013 года, что является самой низкой отрицательной динамикой.

Рисунок 65 Динамика возрастной структуры прочих структурных элементов атомной отрасли (Женщины)



На рисунке 66 представлена структура возрастных групп среди мужчин в динамике в прочих структурных элементах отрасли. По состоянию на конец третьего квартала, самой многочисленной группой является возрастная группа 30-34. Затем следует плавное снижение численности возрастных групп, которое сменяется едва заметным ростом численности для возрастной группы 55-59. Затем плавное снижение продолжается. В сторону уменьшения возрастных групп от максимума график резко снижается. Возрастная группа 18-24 года не является одной из самых малочисленных и динамика этого показателя - всего минус 1,1% начиная с 2013 года, что является самой низкой отрицательной динамикой.

Рисунок 66 Динамика возрастной структуры прочих структурных элементов атомной отрасли (Мужчины)

2.5. Распределение вакансий на предприятиях атомной отрасли;

В разделе приведены результаты исследования распределения вакансий и информации о них в отрасли.

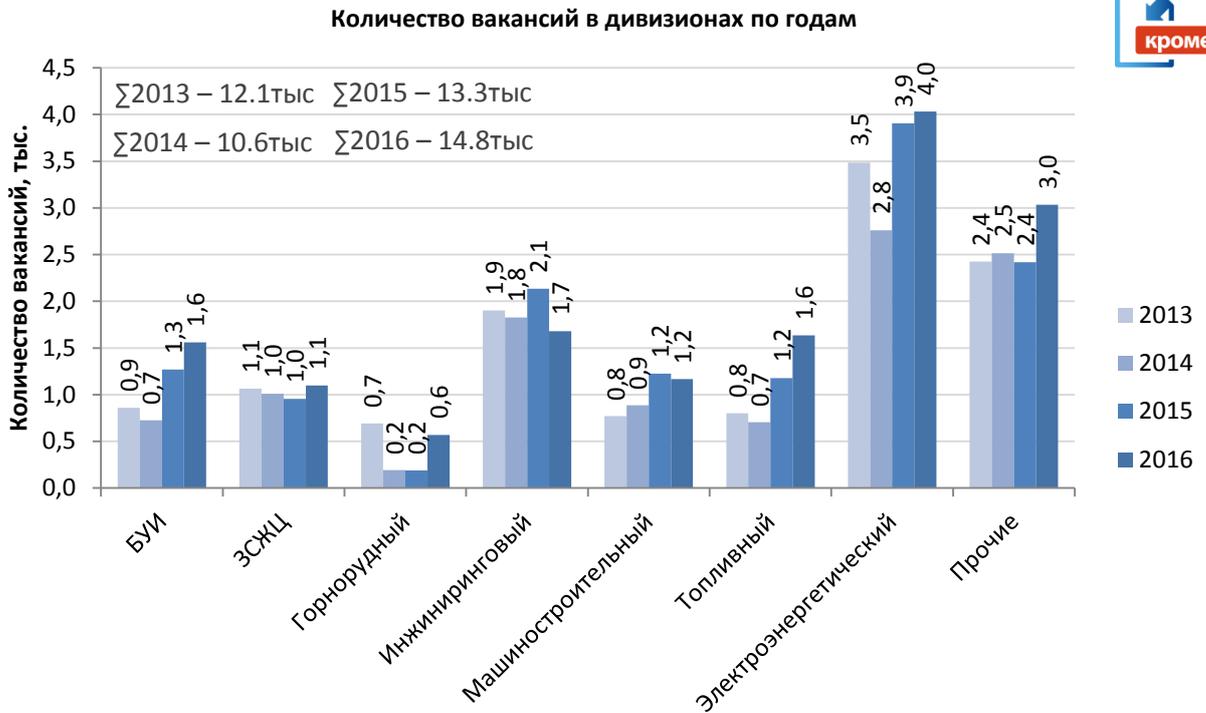


Рисунок 67 Структура количества вакансий в дивизионах в динамике

На рисунке 67 представлена информация о количестве вакантных штатных единиц в дивизионах в динамике. Из графика видно, что в 2016 году происходит увеличение количества вакансий во всех дивизионах, кроме Инжинирингового и Машиностроительного дивизионов. Самый большой рост наблюдается для прочих структурных элементов и составляет 0,6 тысяч вакансий.

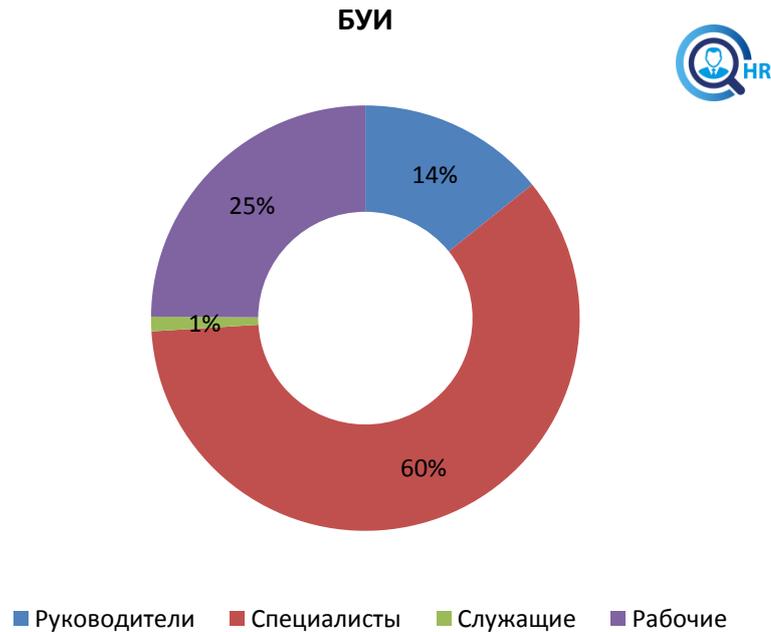


Рисунок 68 Распределение вакансий по категориям работников БУИ в 2016 году

На рисунке 69 представлено распределение вакансий по категориям работников БУИ в 2016 году. Из диаграммы видно, что больше всего вакансий «Специалистов» - 60%, на втором месте категория «Рабочие» - 25%. «Руководители» составляют 14% вакансий, а «Служащие» только 1% вакансий.

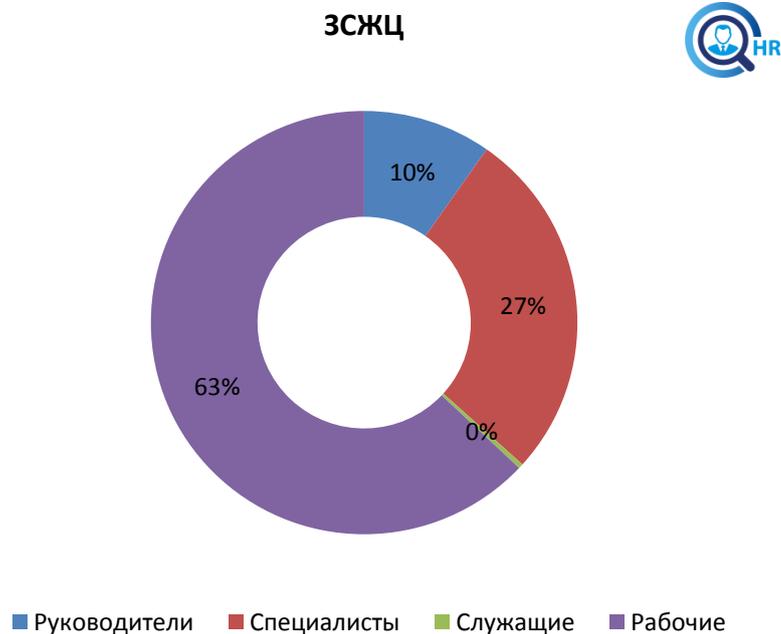


Рисунок 69 Распределение вакансий по категориям работников ЗСЖЦ в 2016 году

На рисунке 69 представлено распределение вакансий по категориям работников ЗСЖЦ в 2016 году. Категория «Рабочие» составляет 63% вакансий, «Специалисты» составляют 27% вакансий. При этом, категория «Руководители» составляет 10%, а «Служащие» находятся ниже 1% вакансий.

Горнорудный



Рисунок 70 Распределение вакансий по категориям работников Горнорудного дивизиона в 2016 году

На рисунке 70 представлено распределение вакансий по категориям работников Горнорудного дивизиона в 2016 году. В данном дивизионе на первом месте по количеству вакансий находится категория «Рабочие», далее категория «Специалисты» - 27%. На третьем месте находится категория «Руководители» - 13%. «Служащие» находятся на последнем месте с 1% вакансий.

Инжиниринговый



Рисунок 71 Распределение вакансий по категориям работников Инжинирингового дивизиона в 2016 году

На рисунке 71 представлено распределение вакансий по категориям работников Инжинирингового дивизиона в 2016 году. На диаграмме видно, что на первом месте находится категория «Специалисты» - 45%, на втором категория «Рабочие» - 39%. Далее находится категория «Руководители» - 15%, а категория «Служащие» составляет 1%.

Машиностроительный

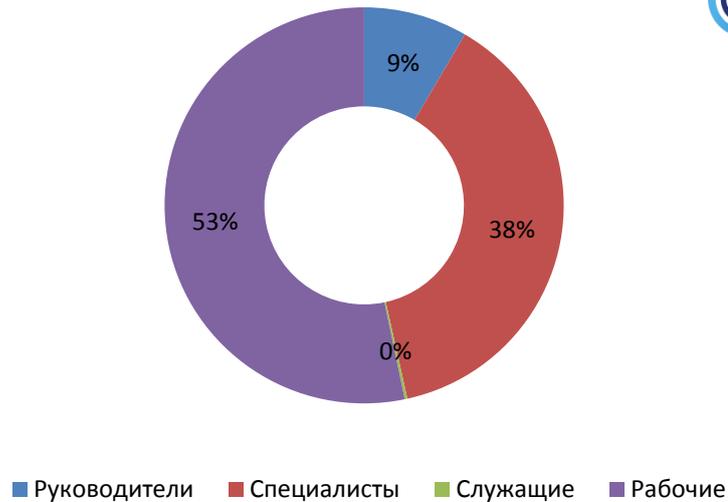


Рисунок 72 Распределение вакансий по категориям работников Машиностроительного дивизиона в 2016 году

На рисунке 72 представлено распределение вакансий по категориям работников Машиностроительного дивизиона в 2016 году. Категория «Рабочие» занимает первое место – 53%. На втором месте находится категория «Специалисты» - 38%, на третьем категория «Руководители» - 9%. Категория «Служащие» составляет 0%.

Топливный

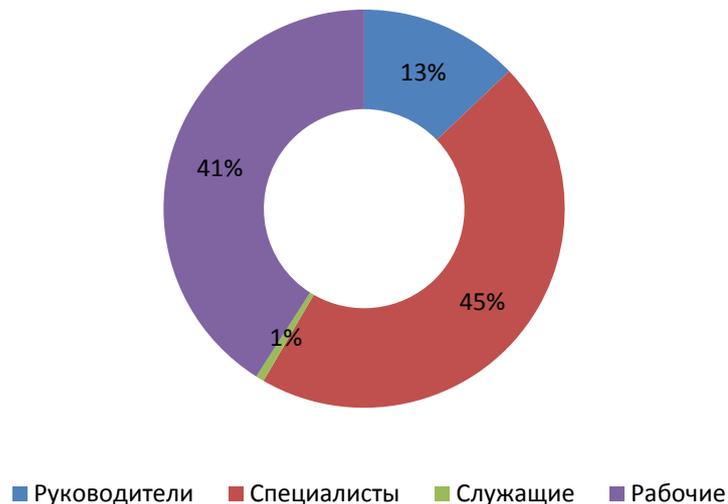


Рисунок 73 Распределение вакансий по категориям работников Топливного дивизиона в 2016 году

На рисунке 73 представлено распределение вакансий по категориям работников Топливного дивизиона в 2016 году. Диаграмма показывает, что больше остальных содержит категория «Специалисты» - 45%, далее категория «Рабочие» - 41%, на третьем месте стоит категория «Руководители» - 13%. Категория «Служащие» составляет 1%.

Электроэнергетический

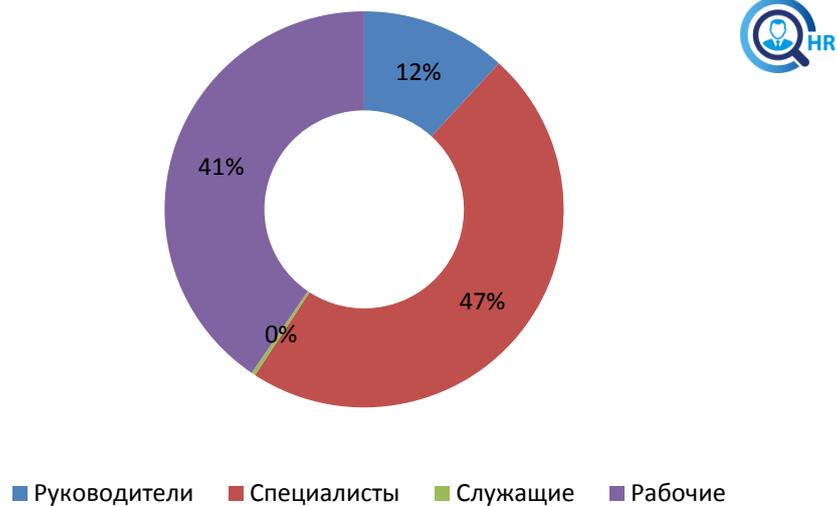


Рисунок 74 Распределение вакансий по категориям работников Электроэнергетического дивизиона в 2016 году

На рисунке 74 представлено распределение вакансий по категориям работников Электроэнергетического дивизиона в 2016 году. Здесь на первом месте находится категория «Специалисты» - 47%, далее категория «Рабочие» - 41%. На третьем месте находится категория «Руководители» - 12%. Категория «Служащие» менее 1%.

Прочие



Рисунок 75 Распределение вакансий по категориям работников прочих структурных элементов в 2016 году

На рисунке Рисунок 75 представлено распределение вакансий по категориям работников прочих структурных элементов в 2016 году. Согласно диаграмме, на первом месте находится категория «Специалисты» - 40%, на втором месте категория «Служащие» - 35%. Категория «Рабочие» находится на третьем месте – 16%. Категория «Руководители» составляет 9%.

Источники информации о вакансиях по отрасли в целом

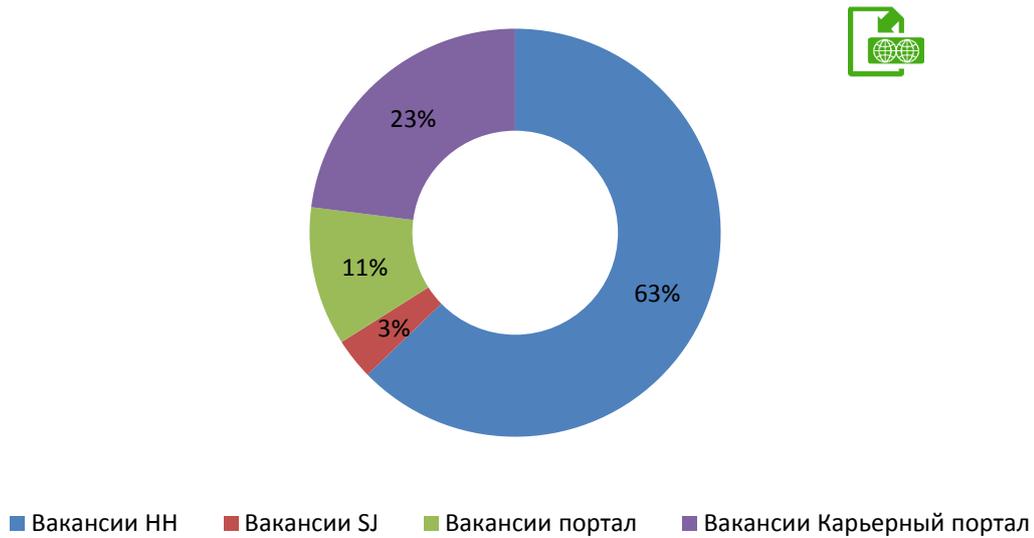


Рисунок 76 Структура источников информации о вакансиях по отрасли в целом

На рисунке 76 представлена структура источников информации о вакансиях по отрасли в целом. Как видно из диаграммы, наибольшее количество вакансий размещено на сайте поиска вакансий HH.ru (63%). На втором месте находится Карьерный портал Госкорпорации Росатом rosatom-career.ru (23%), на третьем месте – портал терминальных приложений Госкорпорации Росатом внутри контура КСПД (закрытый источник) (11%). На последнем месте находится сайт поиска вакансий SuperJob.ru.

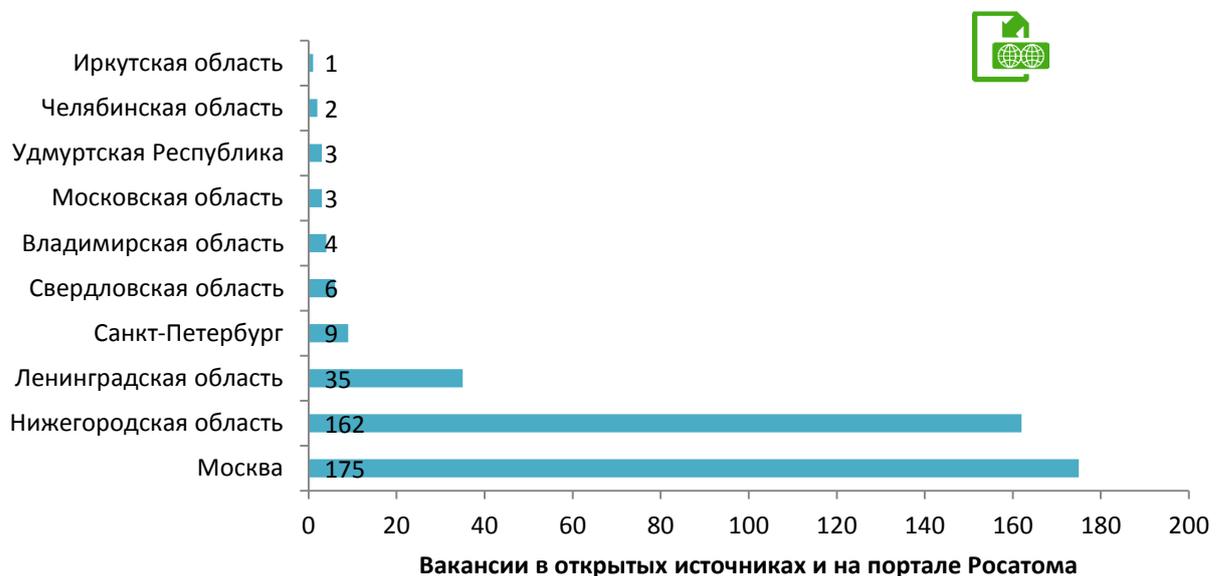


Рисунок 77 Количество вакансий в открытых источниках и на портале Росатома

На рисунке 77 представлена структура количества вакансий в открытых источниках и на портале Росатома. Наибольшее количество вакансий зарегистрировано в Москве (175), Нижегородской области (162) и Ленинградской области (35). Наименьшее количество вакансий находится в Иркутской области (1) и Челябинской области (2).



Рисунок 78 Количество указаний заработной платы в вакансиях

На рисунке 78 представлена диаграмма количества указаний заработной платы в вакансиях. Как видно, при подборе персонала указание заработной платы в вакансиях осуществляется в 57% случаев.

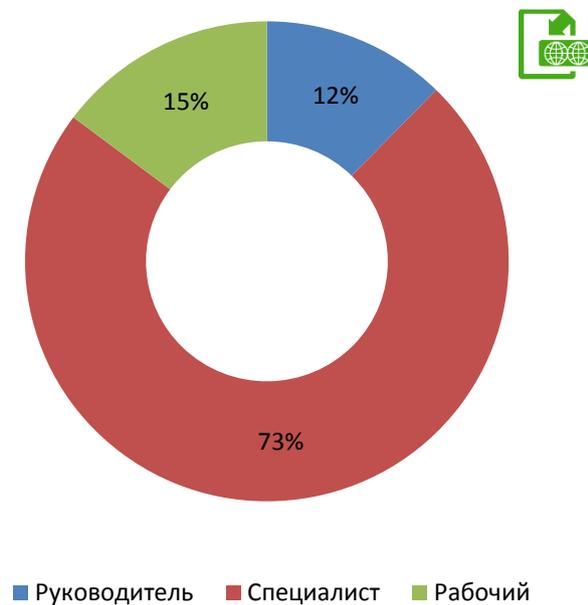


Рисунок 79 Распределение вакансий на открытых источниках и портале Росатома по категориям работников

На рисунке 79 представлено распределение вакансий на открытых источниках и портале Росатома по категориям работников. Как видно из диаграммы, больше всего вакансий связано с категорией «Специалистов» - 73%. Далее находится категория «Рабочие» - 15%, на третьем месте категория «Руководитель» - 12%.

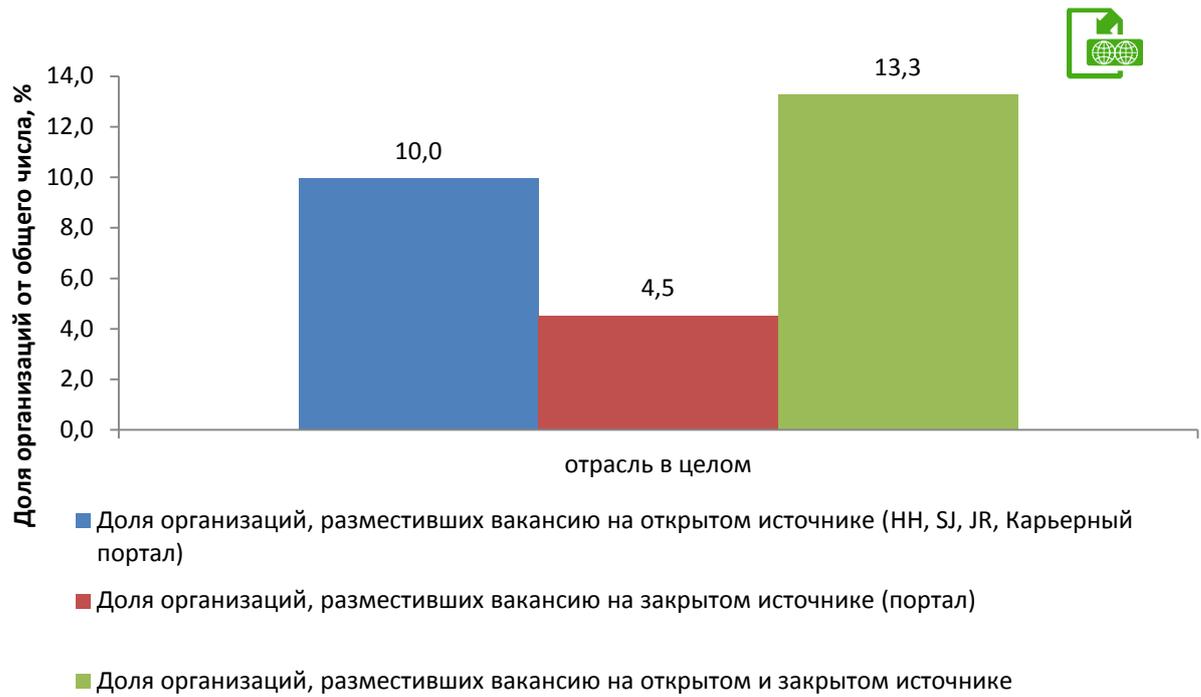
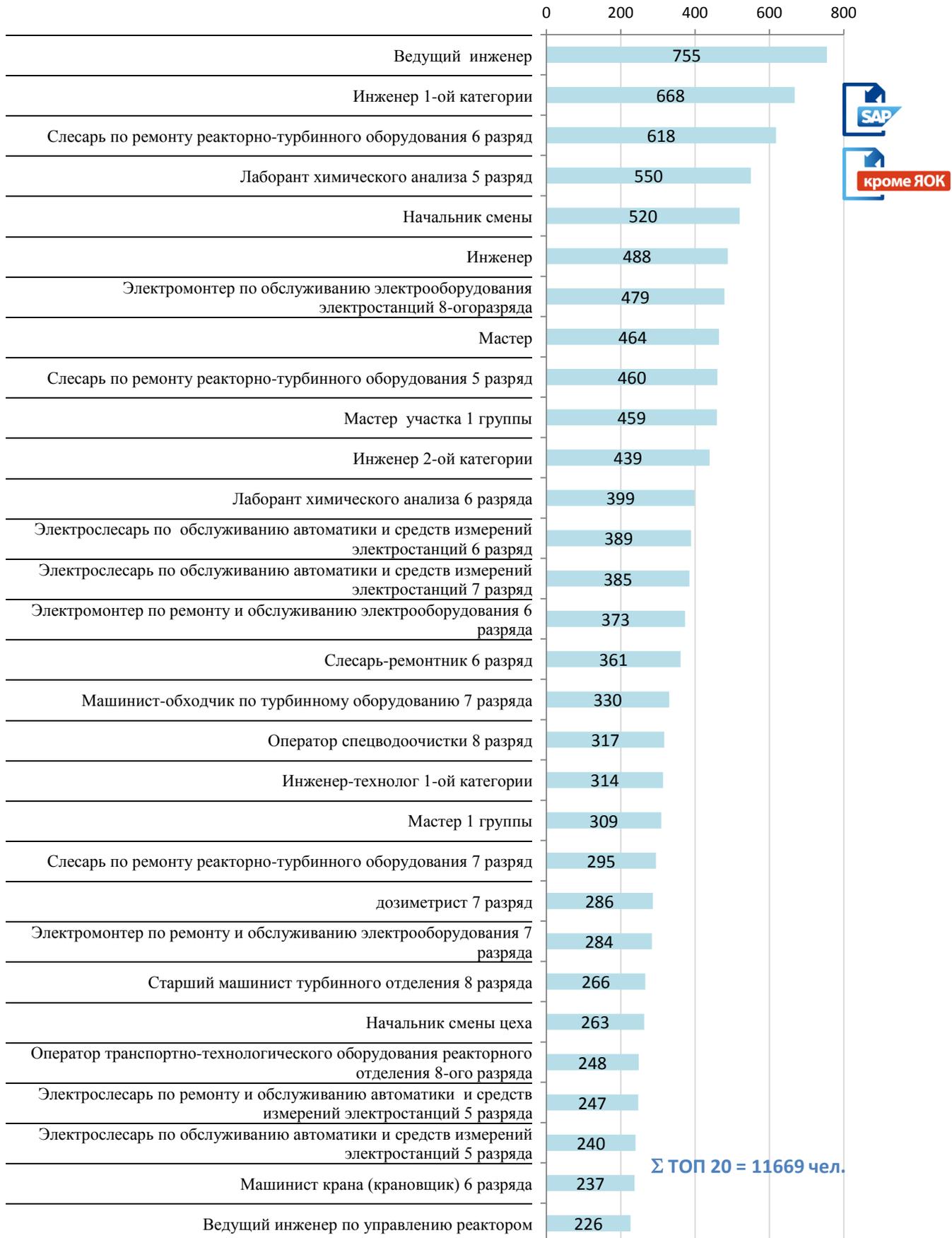


Рисунок 80 Распределение организаций, разместивших вакансии в источниках

На рисунке 80 представлено распределение организаций, разместивших вакансии в различных источниках. Как видно, 13,3% организаций разместили информацию о вакансии на открытых и закрытых источниках. 10% организаций разместили вакансию только на открытых источниках, 4,5% разместили вакансии на закрытом источнике.

2.6. Льготные категории должностей на предприятиях атомной отрасли (ТОП-20)

В разделе приведена информация о распределении количества работников на льготных должностях по первым двадцати позициям.



2.7. Текучесть кадров на предприятиях атомной отрасли.

В разделе приведена информация о распределения количества уволенных работников и связанного с этим явлением показателя текучести.



Рисунок 81 Количество уволенных по любым причинам по дивизионам в динамике

На рисунке 81 представлена информация о количестве уволенных по любым причинам по дивизионам в динамике. Из графика видно, что больше всего увольнений было в Инжиниринговом дивизионе в 2015 году. Стабильная динамика увольнений зафиксирована в БУИ, Электроэнергетическом (без учета данных не полного 2016 года). Количество увольнений в 2015 по сравнению с 2014 сократилось во всех дивизионах, кроме Инжинирингового.

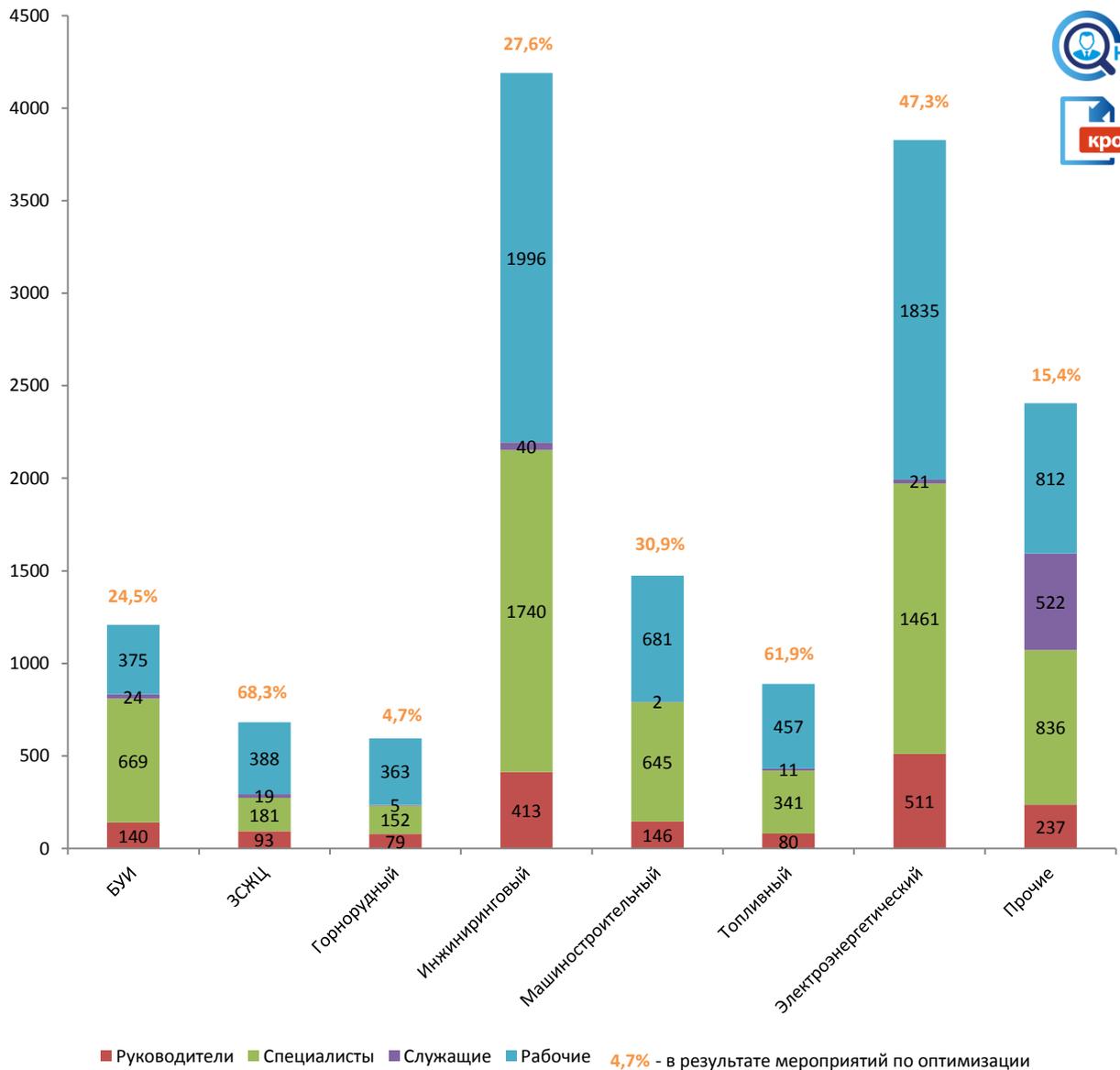


Рисунок 82 Структура уволенных по любым причинам по дивизионам за 3 квартала 2016 г.

На рисунке 82 представлена структура уволенных по любым причинам по дивизионам за 3 квартала 2016 года. Чаще всего увольняют рабочих, реже всего – служащих. Чаще всего в результате мероприятий по оптимизации увольняют в ЗСЖЦ (68,3%), Топливный дивизион (61,9%), Электроэнергетический дивизион (47,3%). Менее всего уволенных сотрудников в Горнорудном дивизионе, при этом оптимизация составила 4,7%. Прослеживается прямая зависимость количества увольнений от численности работников конкретных категорий, а также от общей численности работников в дивизионах.

Данные 2016 года на рисунках 83-91 приведены для информации по состоянию на конец 3 квартала.

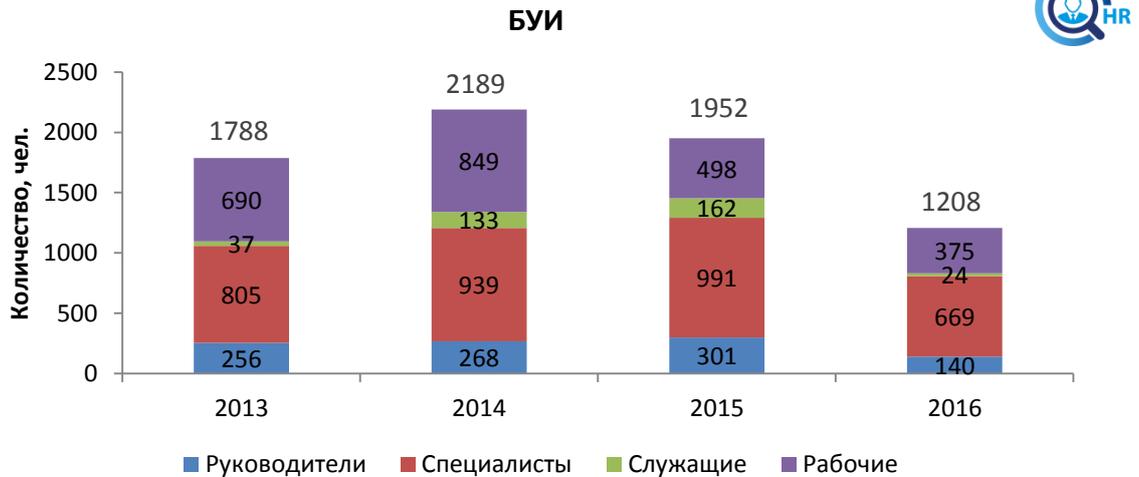


Рисунок 83 Структура уволенных по любым причинам в БУИ в динамике

На рисунке 83 представлена информация о количестве уволенных по любым причинам в БУИ. В 2016 году первое место по увольнениям у категории «Специалисты» - 55%, второе у категории «Рабочие» - 31%. Третье место – «Руководители» - 12%. Меньше остальных у категории «Служащие» - 2%. Из графика видно, что реже всего увольняются служащие и руководители. Чаще остальных увольняются специалисты. Количество уволенных неравномерно уменьшилось в 2015 году по сравнению с 2014.

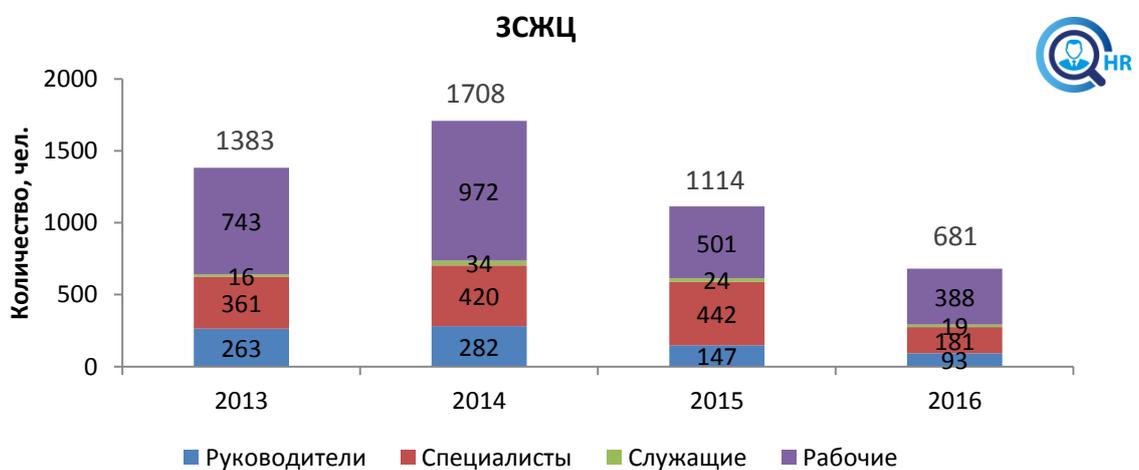


Рисунок 84 Структура уволенных по любым причинам в ЗСЖЦ в динамике

На рисунке 84 представлена информация о структуре уволенных по любым причинам в ЗСЖЦ. В 2016 году первое место по увольнениям у категории «Рабочие» - 57%, второе у категории «Специалисты» - 26%. Третье место у категории «Руководители» - 14%, последнее место у категории «Служащие» - 3%. Меньше остальных увольняют служащих, а больше всего – рабочих. Количество уволенных неравномерно уменьшилось в 2015 году по сравнению с 2014.



Рисунок 85 Структура уволенных по любым причинам в Горнорудном дивизионе в динамике

На рисунке 85 представлена информация о структуре уволенных по любым причинам в Горнорудном дивизионе. В 2016 году первое место по увольнениям у категории «Рабочие» - 61%, второе у категории «Специалисты» - 25%. Третье место у категории «Руководители» - 13%. Меньше остальных увольняют категорию «Служащие» - 1%. В 2015 году количество увольнений снизилось по сравнению с 2014 годом. Наибольшее влияние данное явление оказало на категорию «Рабочие», по остальным категориям наблюдалось равномерное уменьшение количества увольнений.

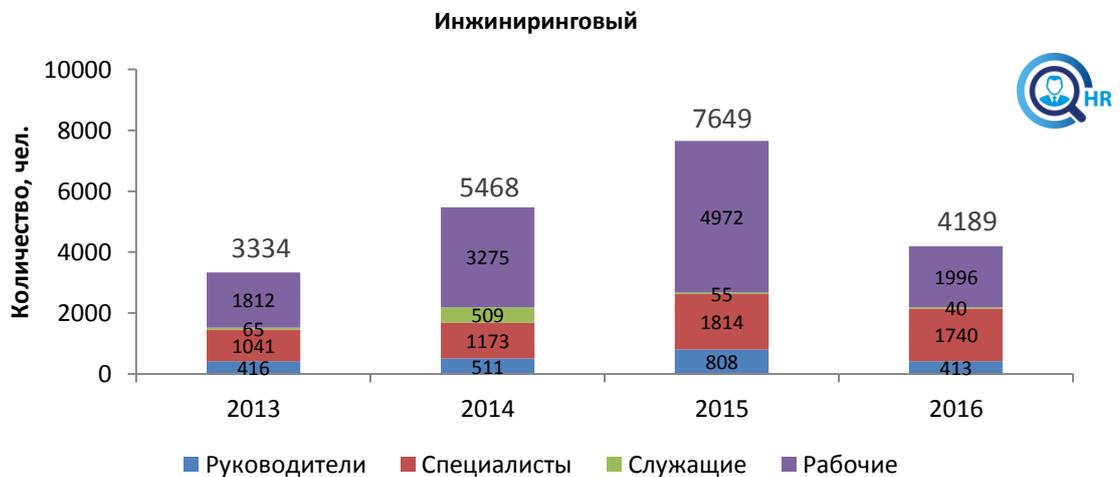


Рисунок 86 Структура уволенных по любым причинам в Инжиниринговом дивизионе в динамике

На рисунке 86 представлена информация о структуре уволенных по любым причинам в Инжиниринговом дивизионе в динамике. В 2016 году первое место по увольнениям у категории «Рабочие» - 48%, второе у категории «Специалисты» - 41%. Третье место занимает категория «Руководители» - 10%. Меньше остальных увольняют категорию «Служащие» - 1%. Количество увольняемых неравномерно возрастает с 2013 года, при этом сильные скачки в показателях у категории «Служащие».

Машиностроительный

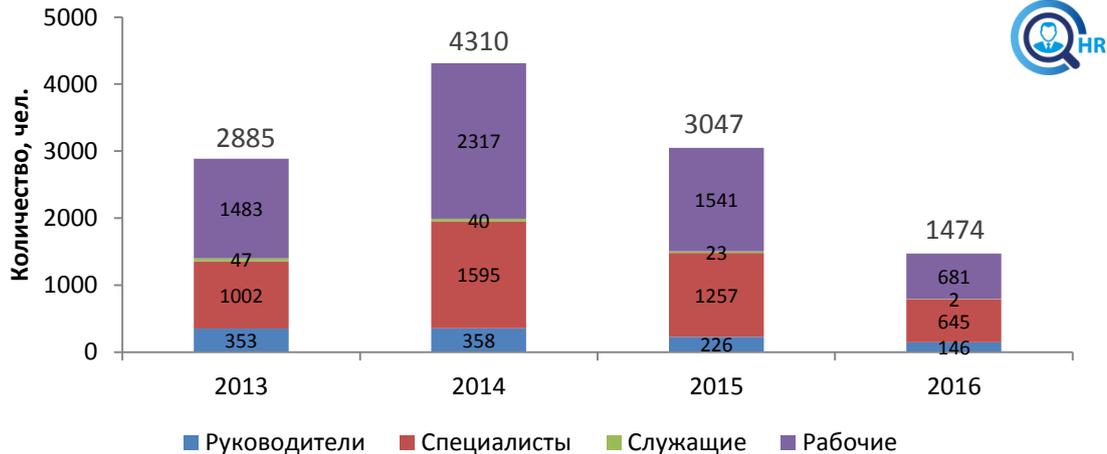


Рисунок 87 Структура уволенных по любым причинам в Машиностроительном дивизионе в динамике

На рисунке 87 представлена информация о структуре уволенных по любым причинам в Машиностроительном дивизионе. В текущем году первое место у категории «Рабочие», второе место у категории «Специалисты» - 44%. Третье место у категории «Руководители» - 10%. Количество увольняемых равномерно снижается с 2014 года.

Топливный

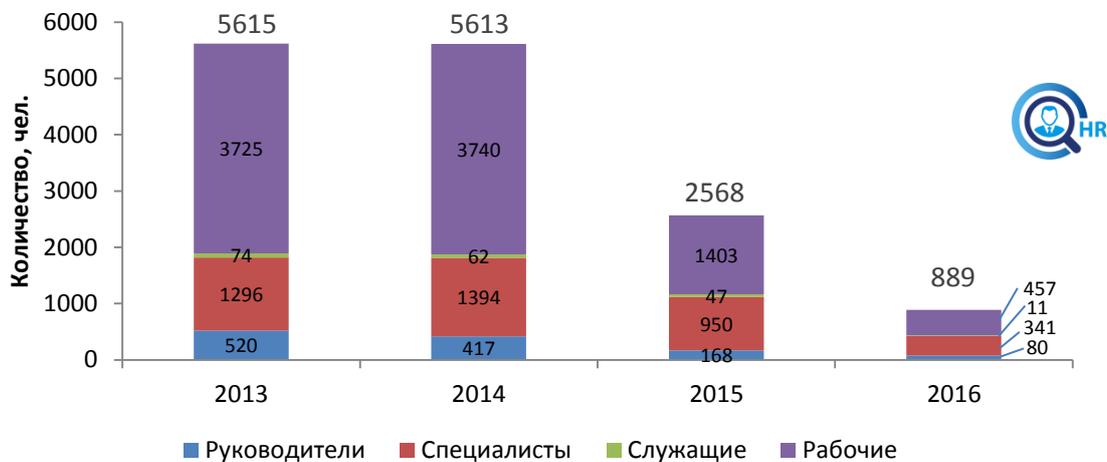


Рисунок 88 Структура уволенных по любым причинам в Топливном дивизионе в динамике

На рисунке 88 представлена информация о структуре уволенных по любым причинам в Топливном дивизионе. В 2016 году первое место по увольнениям у категории «Рабочие» - 52%, второе у категории «Специалисты» - 38%. Категория «Руководители» содержит 9%, категория «Служащие» - 1%. В 2015 году началось равномерное снижение количества увольнений по сравнению с 2013-2014 годами.

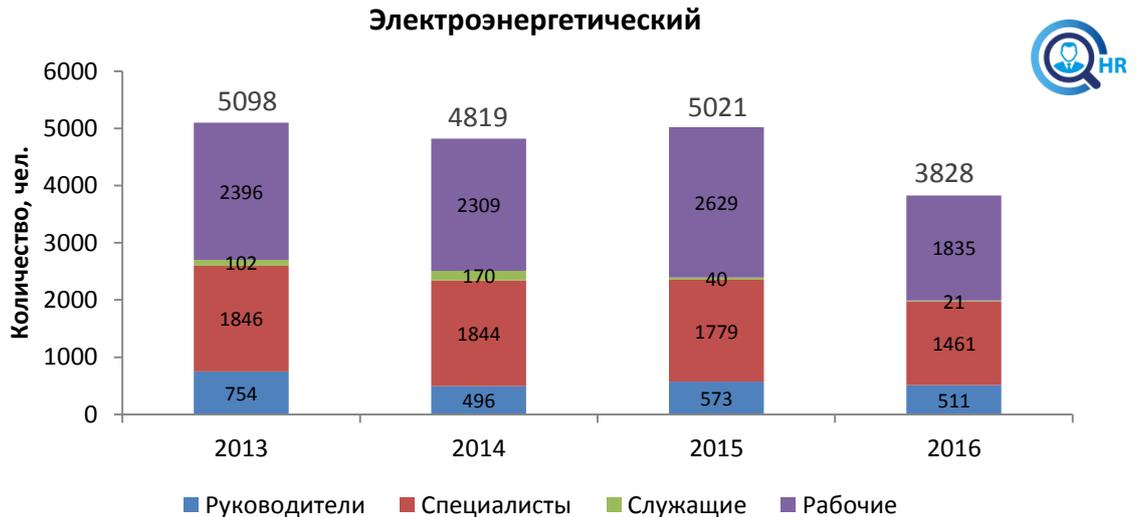


Рисунок 89 Структура уволенных по любым причинам в Электроэнергетическом дивизионе в динамике

На рисунке 89 представлена информация о структуре уволенных по любым причинам в Электроэнергетическом дивизионе. На первом месте в 2016 году категория «Рабочие» - 48%, на втором категория «Специалисты» - 38%. На третьем месте категория «Руководители» - 13%, категория «Служащие» содержит 1%. Снижение количества увольнений наблюдается у категорий «Специалисты» и «Служащие», категории «Руководители» и «Рабочие» имеют колебания в диапазоне 4%.

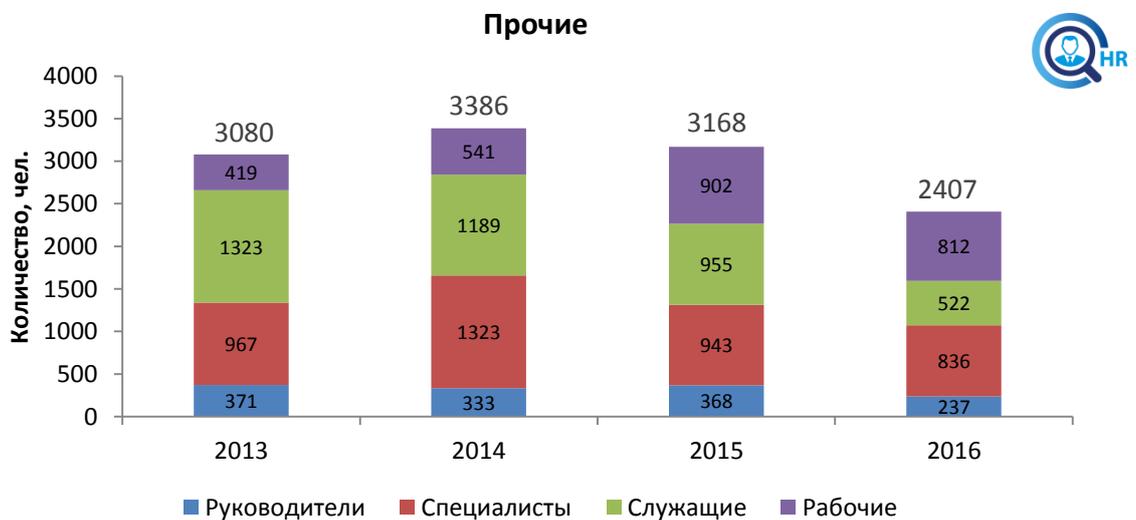


Рисунок 90 Структура уволенных по любым причинам в прочих структурных элементах атомной отрасли в динамике

На рисунке 90 представлена информация о структуре уволенных по любым причинам в прочих структурных элементах атомной отрасли в динамике. В 2016 году на первом месте находится категория «Специалисты» - 35%, на втором категория «Рабочие» - 34%. Далее следует категория «Служащие» - 21%, на последнем месте категория «Руководители» - 10%. Количество увольнений неравномерно уменьшается с 2014 года.

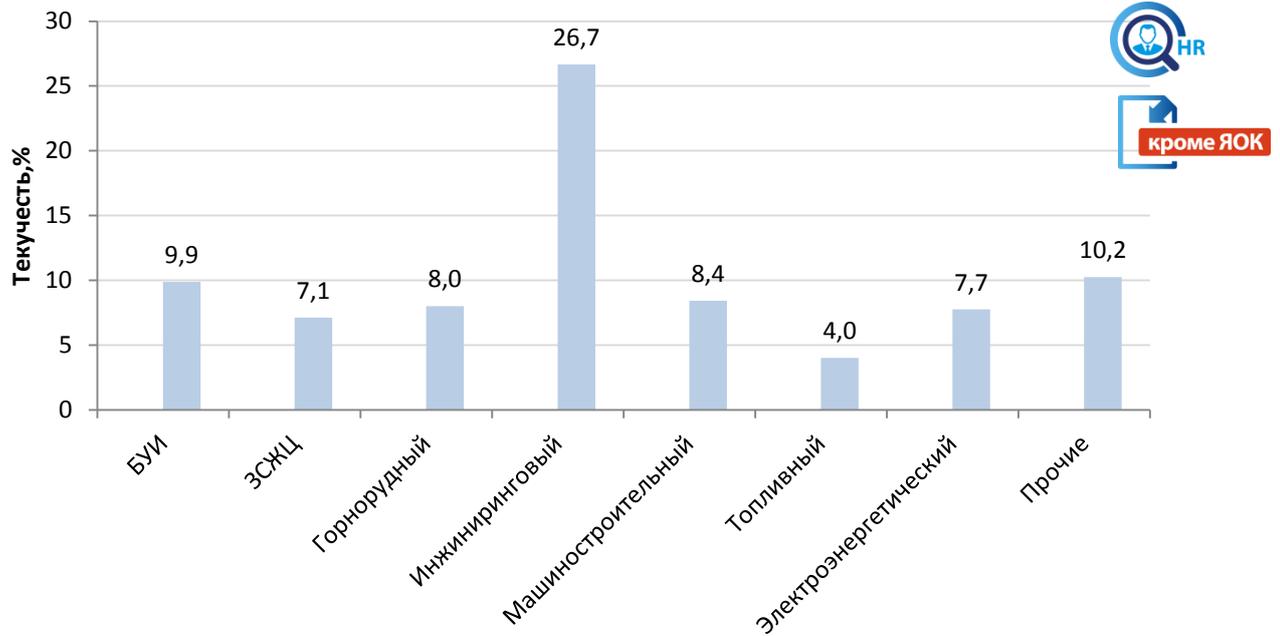


Рисунок 91 Структура текущей по дивизионам

На рисунке 91 представлена структура текущей по дивизионам. Как видно, самый высокий показатель текущей у Инжинирингового дивизиона (26,7%), превосходящий показатели других дивизионов в 2-3 раза. Также в топ-5 входят Прочие структурные элементы (10,2%), БУИ (9,9%), Машиностроительный дивизион (8,4%) и Горнорудный дивизион (8,0%). Самый низкий показатель текущей в Топливном дивизионе (4,0%).

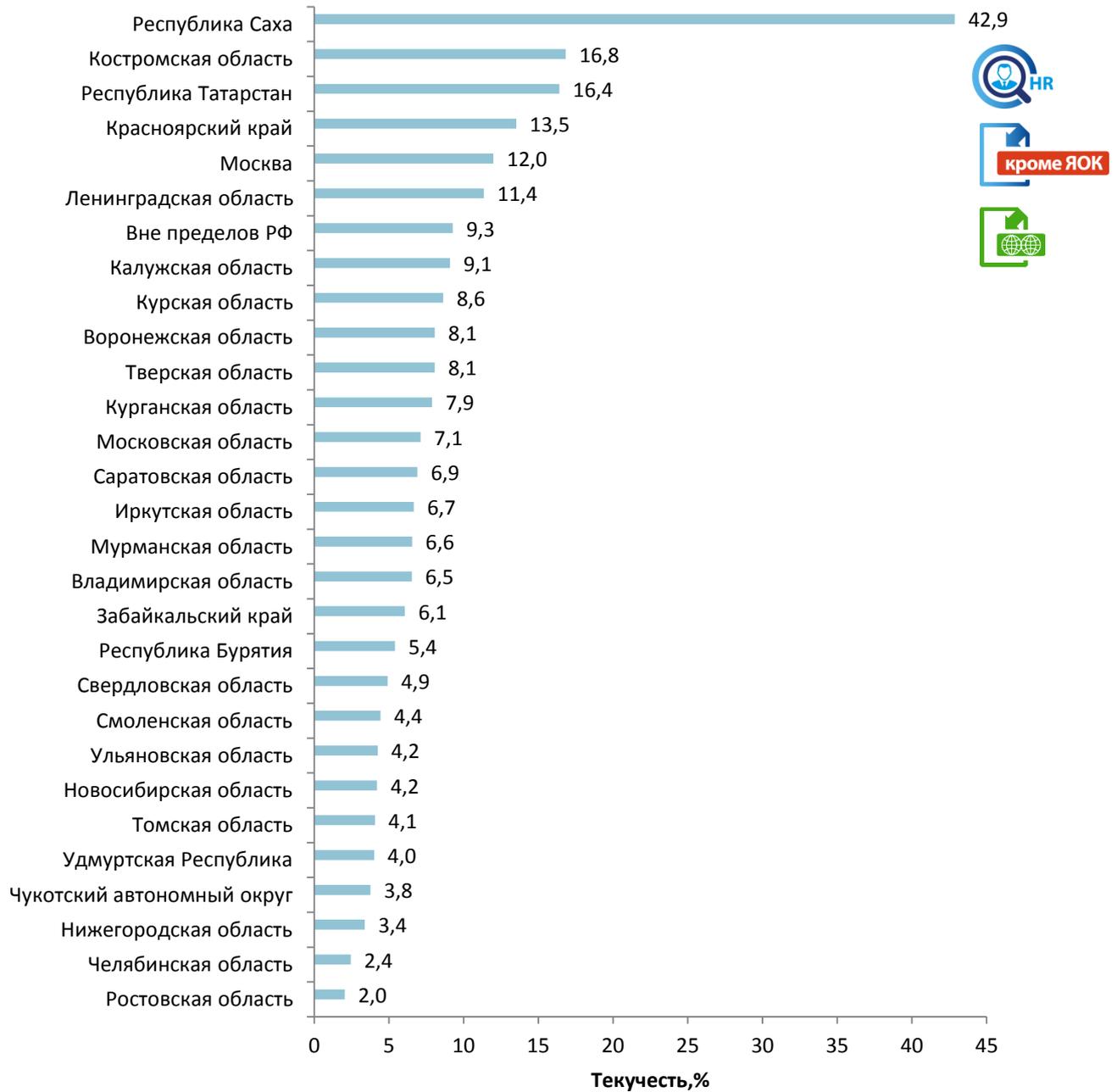


Рисунок 92 Структура текучести по регионам

На рисунке 92 представлена информация о текучести в регионах. Из графика видно, что самая большая текучесть наблюдается в Республике Саха (42,9%), Костромской области (16,8%), Республике Татарстан (16,4%), Красноярском крае (13,5%) и Москве (12,0%). Самая низкая текучесть наблюдается в Ростовской (2,0%) области, Челябинской области (2,4%) и Нижегородской области (3,4%).

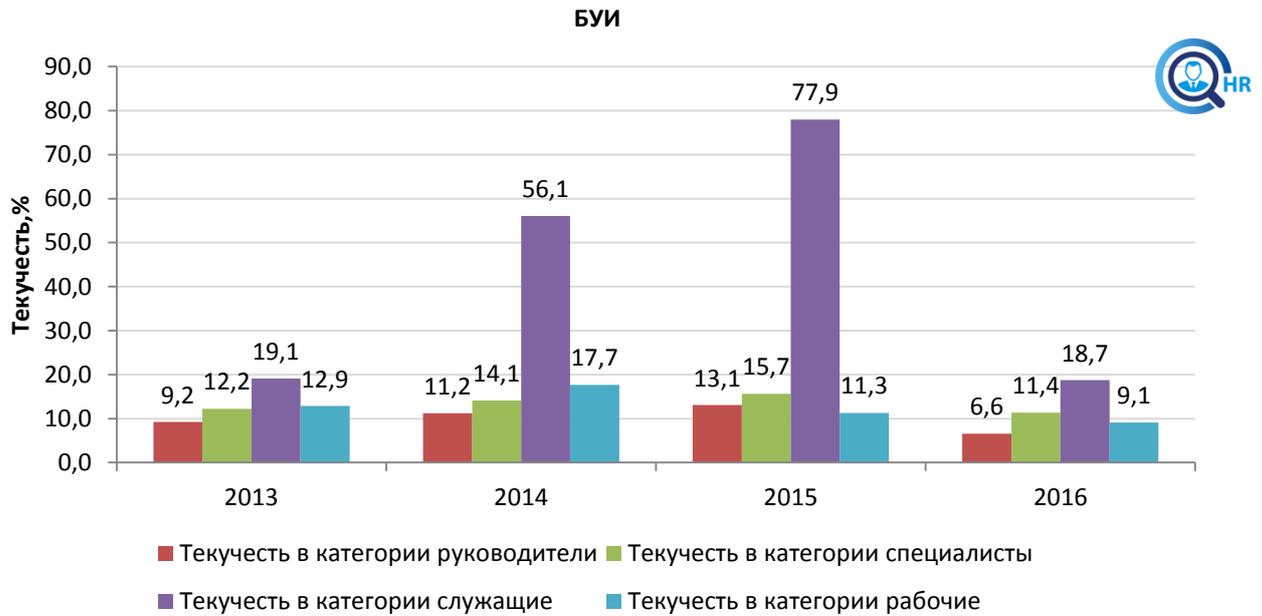


Рисунок 93 Структура текучести БУИ в динамике

На рисунке 93 представлена информация о структуре текучести БУИ в динамике. В 2016 году преобладает текучесть категории «Служащие» - 18,7%, далее категория «Специалисты» - 11,4%. На третьем месте категория «Рабочие» - 9,1%, на четвертом месте категория «Руководители» - 6,6%. В 2014 и 2015 году резко возросла текучесть служащих.

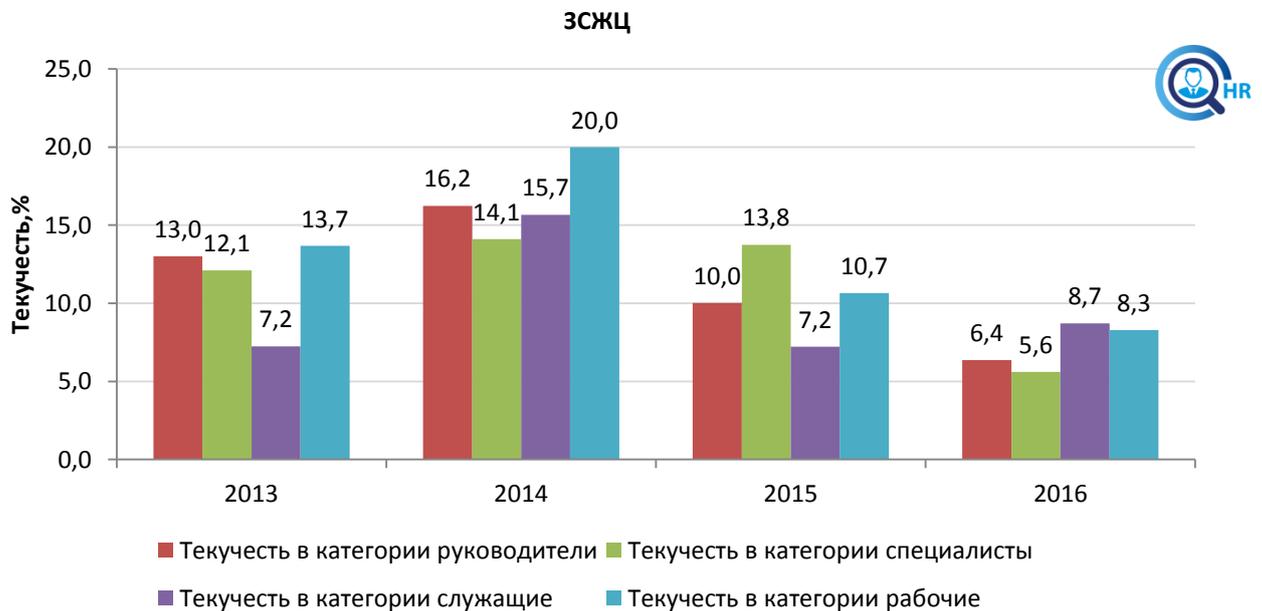


Рисунок 94 Структура текучести ЗСЖЦ в динамике

На рисунке 94 представлена информация о структуре текучести ЗСЖЦ в динамике. В 2016 году самая большая текучесть у категории «Служащие» - 8,7%, на втором месте категория «Рабочие» - 8,3%, на третьем месте категория «Руководители» - 6,4%, на последнем категория «Специалисты» - 5,6%. Показатели текучести уменьшаются с 2015 года.

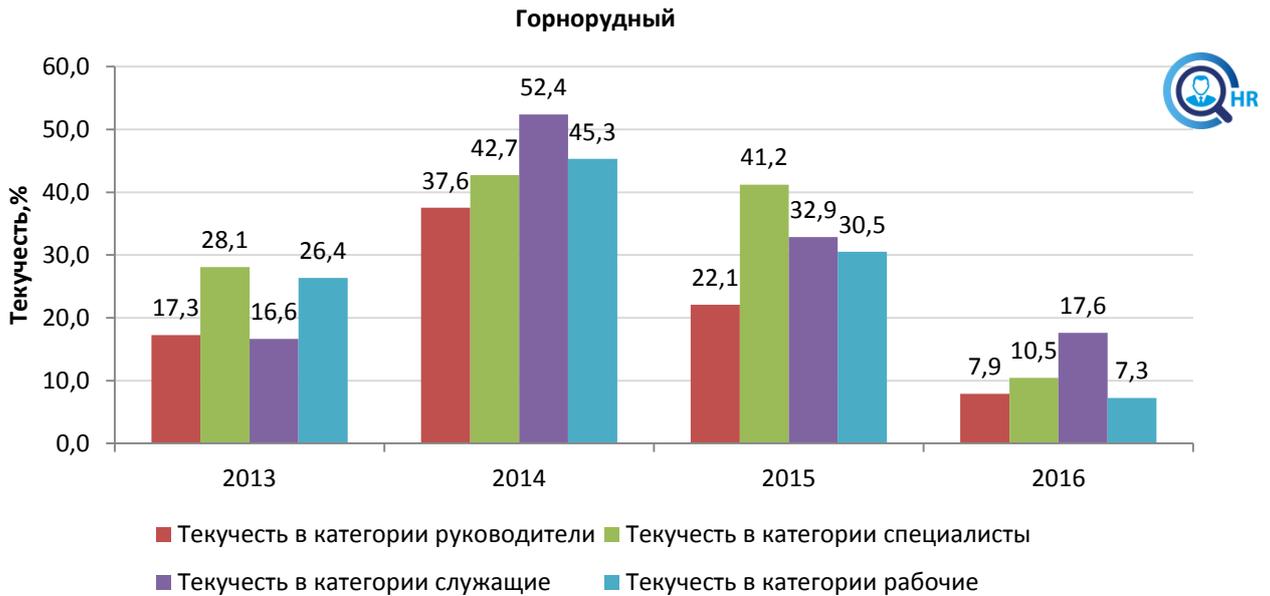


Рисунок 95 Структура текучести Горнорудного дивизиона в динамике

На рисунке 95 представлена структура текучести Горнорудного дивизиона в динамике. В текущем году самый высокий показатель текучести у категории «Служащие» - 17,6%, далее «Специалисты» - 10,5%. На третьем месте категория «Руководители» - 7,9%, на четвертом «Рабочие» - 7,3%. Показатели текучести уменьшаются с 2015 года за исключением категории «Специалисты».

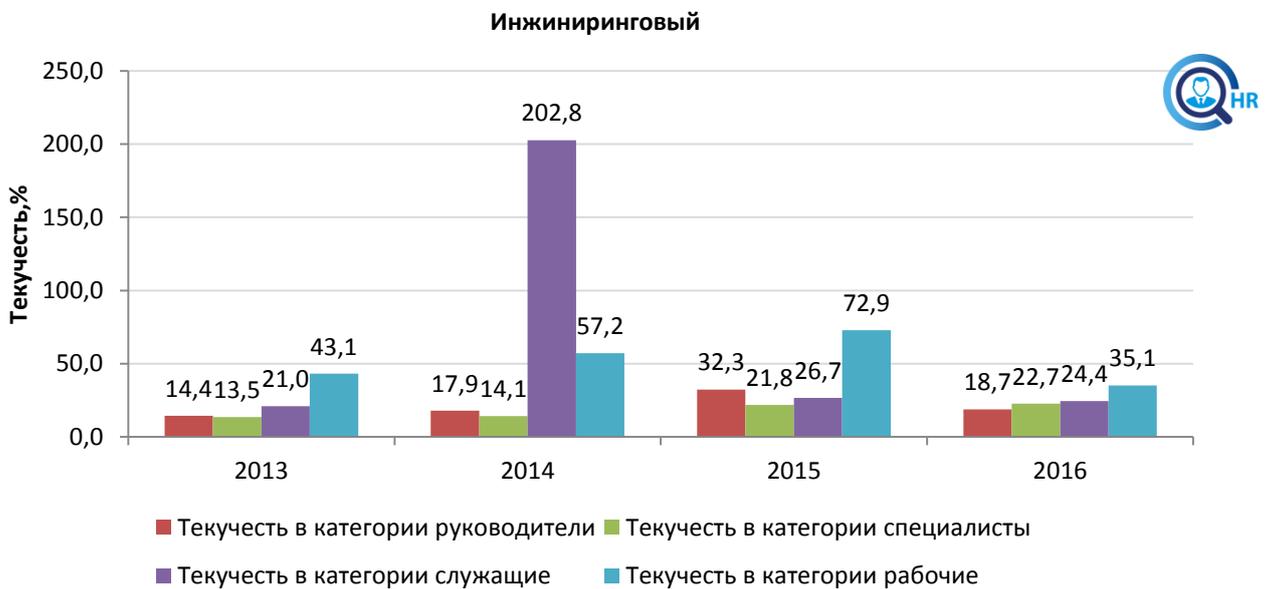


Рисунок 96 Структура текучести Инжинирингового дивизиона в динамике

На рисунке 96 представлена информация о структуре текучести Инжинирингового дивизиона в динамике. В 2016 году лидирует категория «Рабочие» - 35,1%, на втором месте категория «Служащие» - 24,4%. Далее категория «Специалисты» - 22,7%, на четвертом месте категория «Руководители» - 18,7%. Неустойчивая текучесть наблюдается у категории «Рабочие».

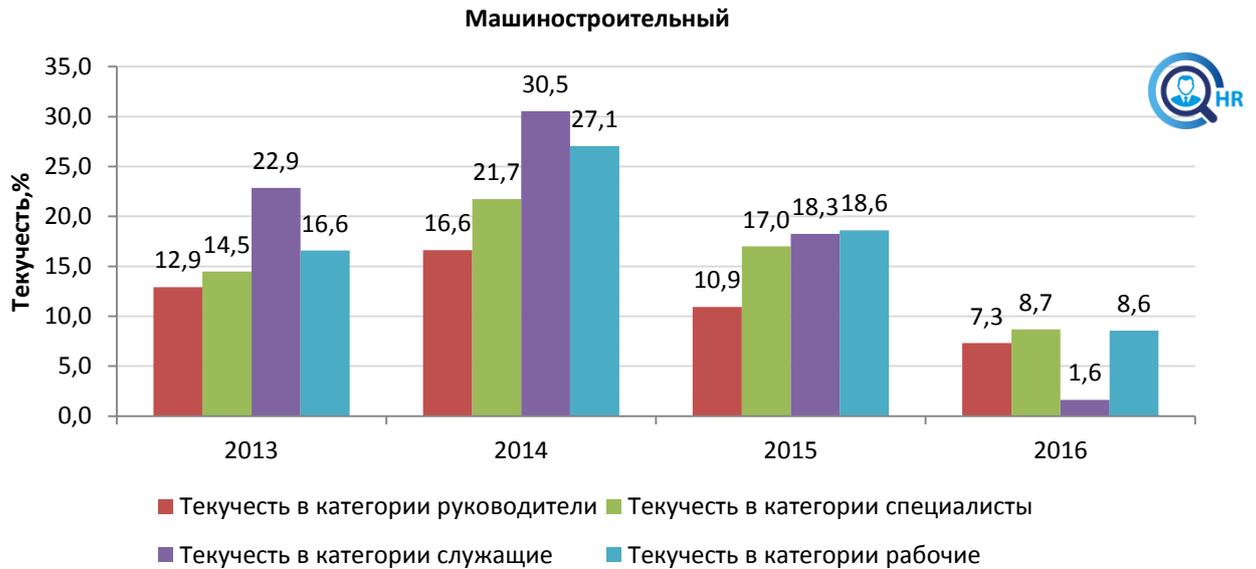


Рисунок 97 Структура текучести Машиностроительного дивизиона в динамике

На рисунке 97 представлена информация о структуре текучести Машиностроительного дивизиона в динамике. В 2016 году на первом месте находится категория «Специалисты» - 8,7%, на втором месте категория «Рабочие» - 8,6%. Далее категория «Руководители» - 7,3% и категория «Служащие» - 1,6%. Показатели текучести снижаются с 2015 года, при этом больше остальных упала текучесть категории «Служащие».

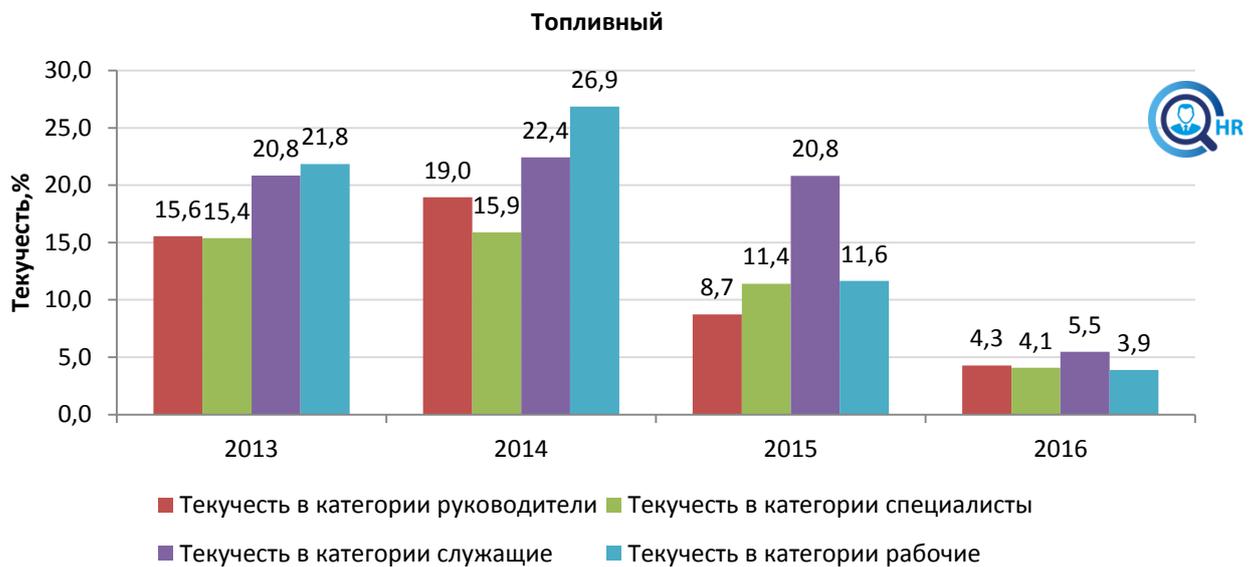


Рисунок 98 Структура текучести Топливного дивизиона в динамике

На рисунке 98 представлена информация о структуре текучести Топливного дивизиона в динамике. В текущем году наибольшая текучесть у категории «Служащие» - 5,5%, на втором месте категория «Руководители» - 4,3%. На третьем месте категория «Специалисты» - 4,1%, на четвертом категория рабочие – 3,9%. Текучесть неравномерно уменьшается с 2015 года.

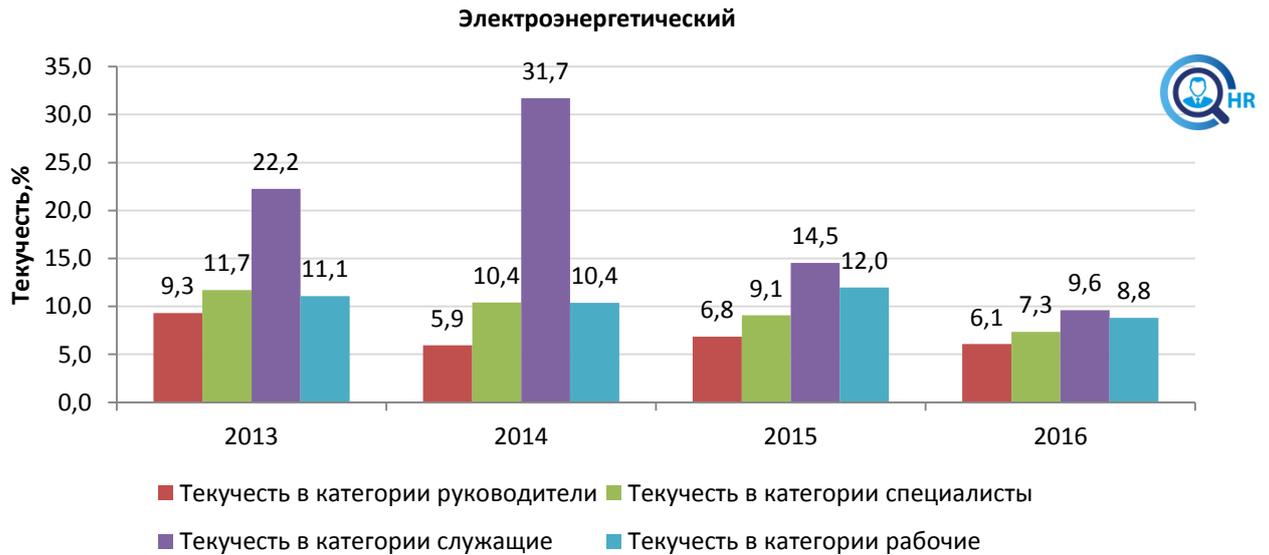


Рисунок 99 Структура текучести Электроэнергетического дивизиона в динамике

На рисунке 99 представлена информация о структуре текучести Электроэнергетического дивизиона в динамике. В 2016 году наибольшая текучесть у категории «Служащие» - 9,6%, на втором месте категория «Рабочие» - 8,8%. На третьем месте категория «Специалисты» - 7,3%, на последнем месте категория «Руководители» - 6,1%. Текучесть уменьшается с 2015 года. В 2015 году наблюдается уменьшение более чем в два раза текучести категории «Служащие».

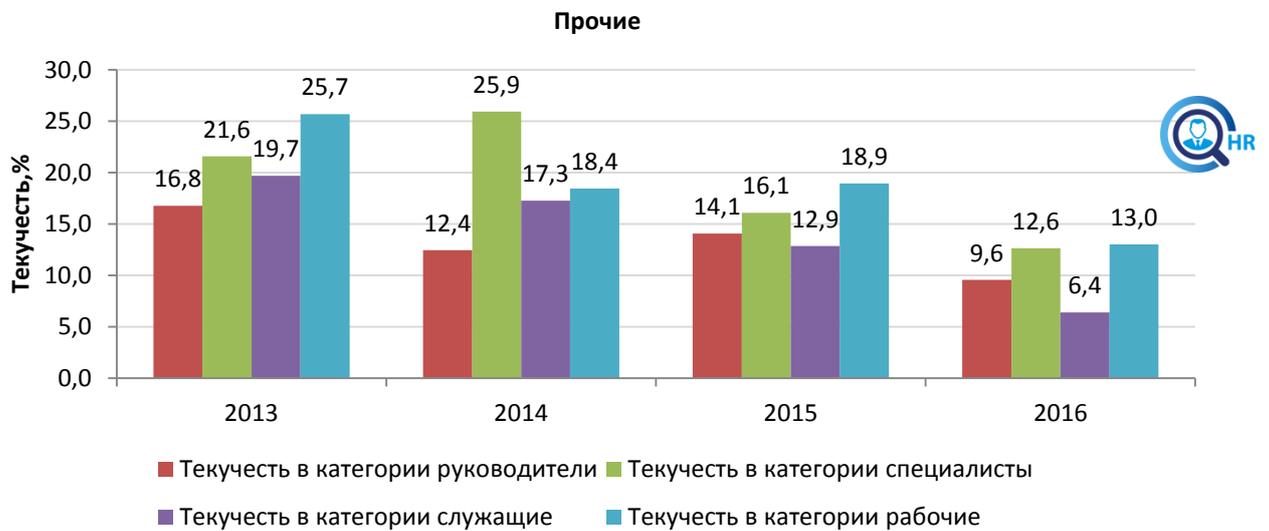


Рисунок 100 Структура текучести Прочих структурных элементов в динамике

На рисунке 100 представлена информация о структуре текучести Прочих структурных элементов в динамике. В 2016 году самая большая текучесть у категории «Рабочие» - 13,0%, далее категория «Специалисты» - 12,6%. На третьем месте категория «Руководители» - 9,6%, на последнем месте категория «Служащие» - 6,4%. Наблюдается равномерное уменьшение текучести с 2015 года. Почти не изменяется текучести категории «Рабочие».



РОСАТОМ

ГОСУДАРСТВЕННАЯ КОРПОРАЦИЯ ПО АТОМНОЙ ЭНЕРГИИ «РОСАТОМ»



Структура и состояние профессионального образования и обучения в области использования атомной энергии

3

3.1. Количество студентов, обучающихся в ВУЗах целевым образом

На рисунке 101 представлена информация о количестве студентов, обучающихся в ВУЗах целевым образом за счёт средств организации/федерального бюджета. Из графиков видно, что основная часть студентов обучается за счёт федерального бюджета. В 2015 году существенно увеличилось количество студентов, обучаемых за счёт средств организации и стало равно суммарному значению обучающихся за 2013-2014 года.

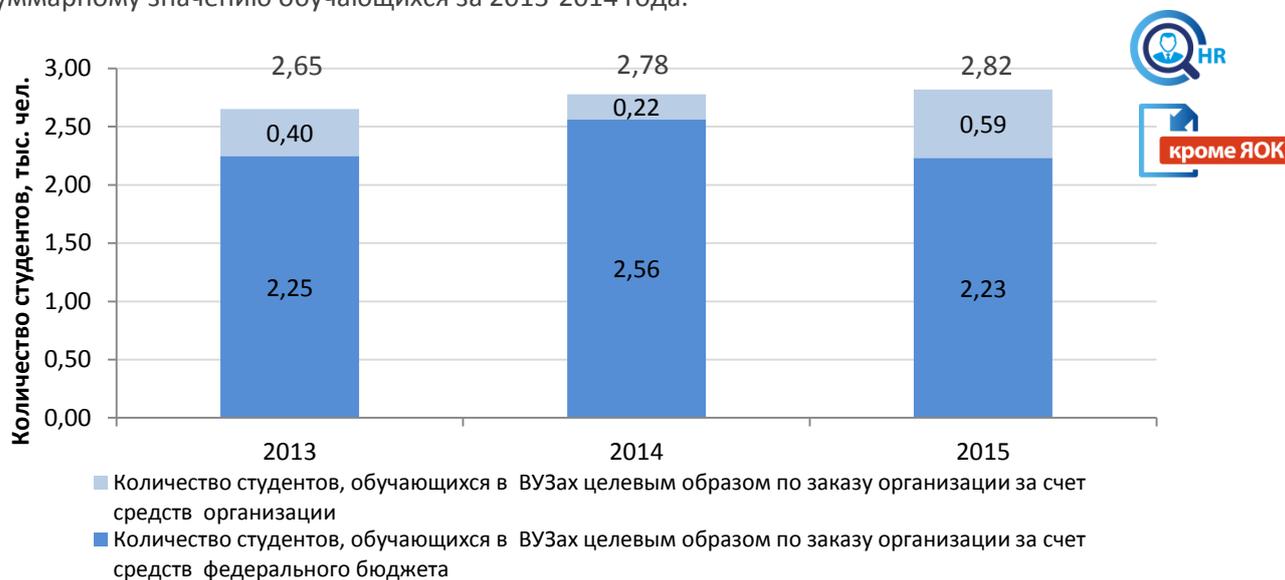


Рисунок 101 Структура количества студентов, обучающихся в ВУЗах целевым образом за счёт средств организации/федерального бюджета в динамике

На рисунке 102 представлена информация о количестве студентов, обучающихся в ВУЗах целевым образом по заказу БУИ за счёт средств организации/федерального бюджета в динамике. Финансирование организации является незначительным по сравнению с финансированием из средств федерального бюджета. Количество обучаемых за счёт организации практически не меняется в 2013-2015 годах.

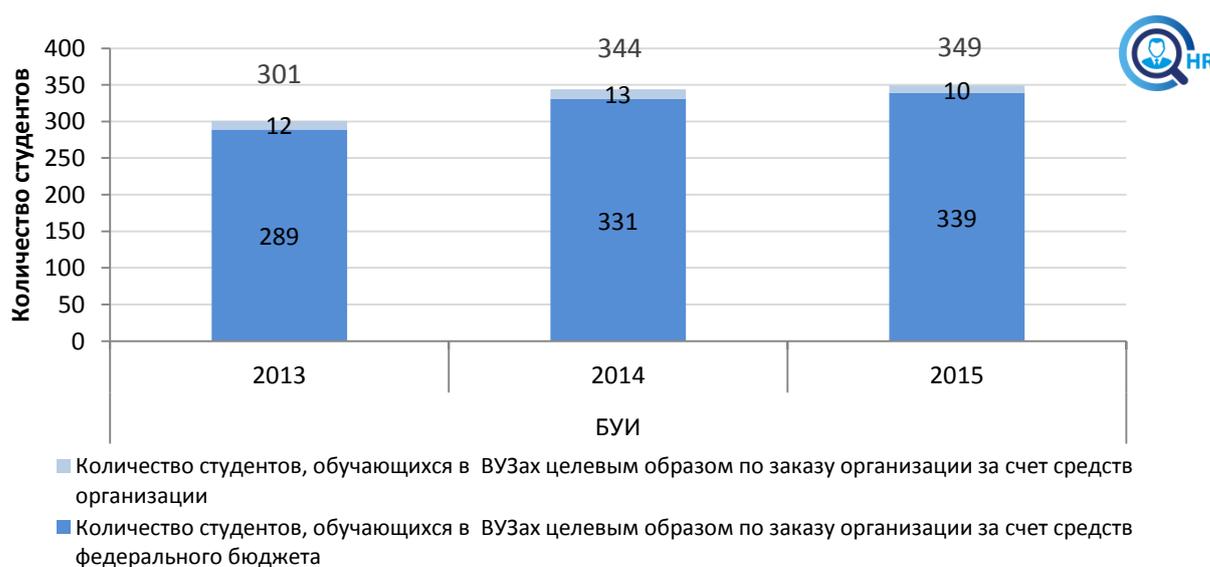


Рисунок 102 Структура количества студентов, обучающихся в ВУЗах целевым образом по заказу БУИ за счет средств организации/федерального бюджета в динамике

На рисунке 103 представлена структура количества студентов, обучающихся в ВУЗах целевым образом по заказу ЗСЖЦ за счёт средств организации/федерального бюджета в динамике. Из графика видно, что в 2014-15 году количество студентов, обучаемых за счёт организации было снижено с 81% в 2013 году до 33% в 2015 году. Количество студентов, обучаемых за счёт средств федерального бюджета равномерно увеличивается.

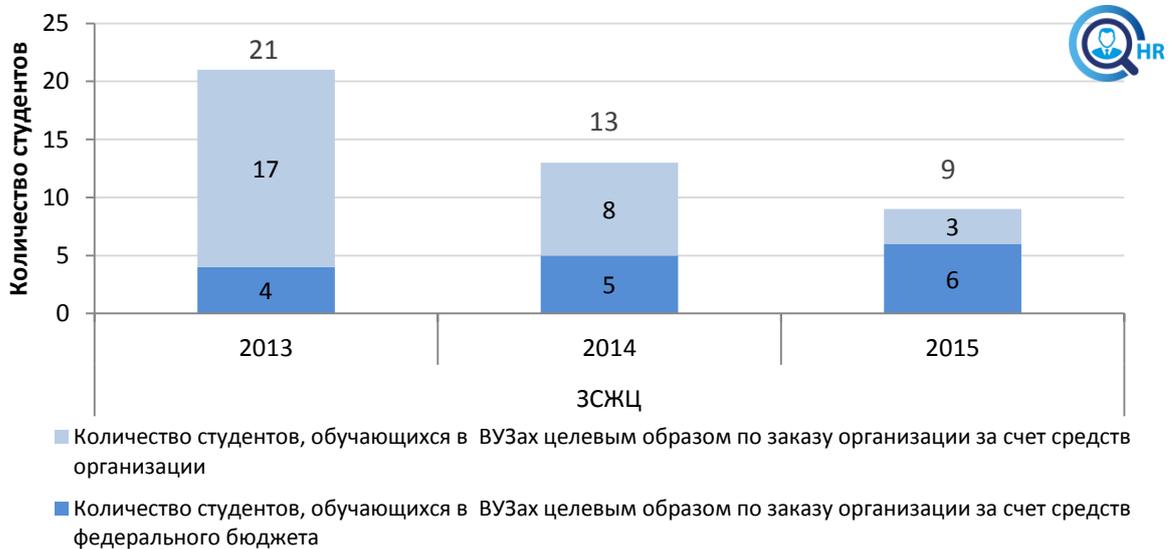


Рисунок 103 Структура количества студентов, обучающихся в ВУЗах целевым образом по заказу ЗСЖЦ за счет средств организации/федерального бюджета в динамике

На рисунке 104 представлена структура количества студентов, обучающихся в ВУЗах целевым образом по заказу Горнорудного дивизиона за счёт средств организации/федерального бюджета в динамике. В 2014 году произошло уменьшение финансирования из обоих источников. В 2015 году количество студентов, обучающихся за счёт федерального бюджета практически сравнялось с 2013 годом. Количество студентов, обучающихся за счёт организации более чем в два раза меньше уровня 2013 года.

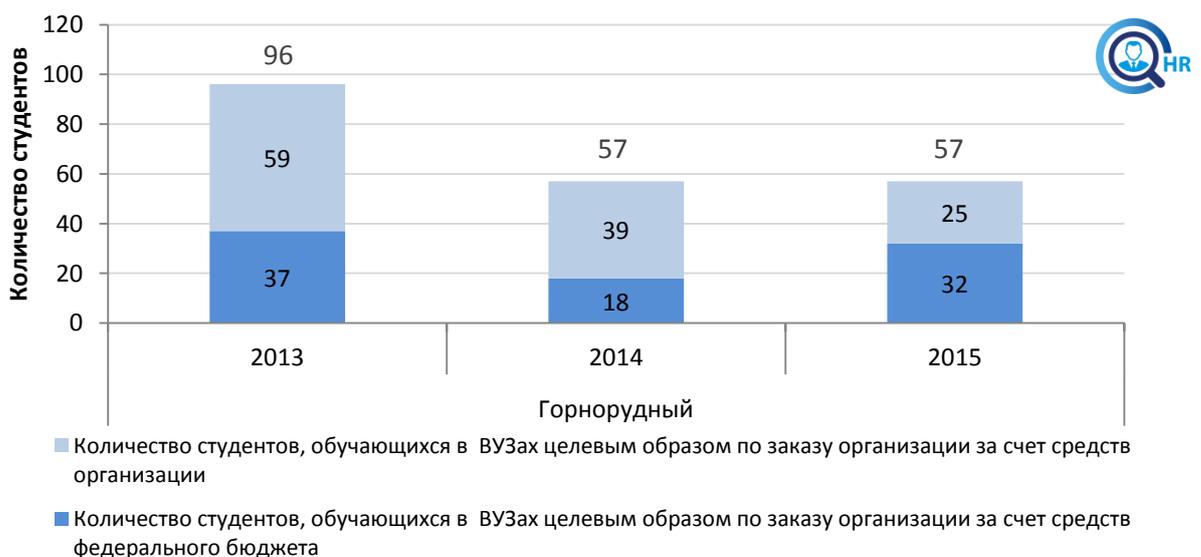


Рисунок 104 Структура количества студентов, обучающихся в ВУЗах целевым образом по заказу Горнорудного дивизиона за счет средств организации/федерального бюджета в динамике

На рисунке 105 представлена структура количества студентов, обучающихся в ВУЗах целевым образом по заказу Инжинирингового дивизиона за счёт средств организации/федерального бюджета в динамике. В 2015 году количество обучаемых за счёт организации составляло 6% от общего финансирования, в 2014 – 9%. Основная часть обучается за счёт средств федерального бюджета.

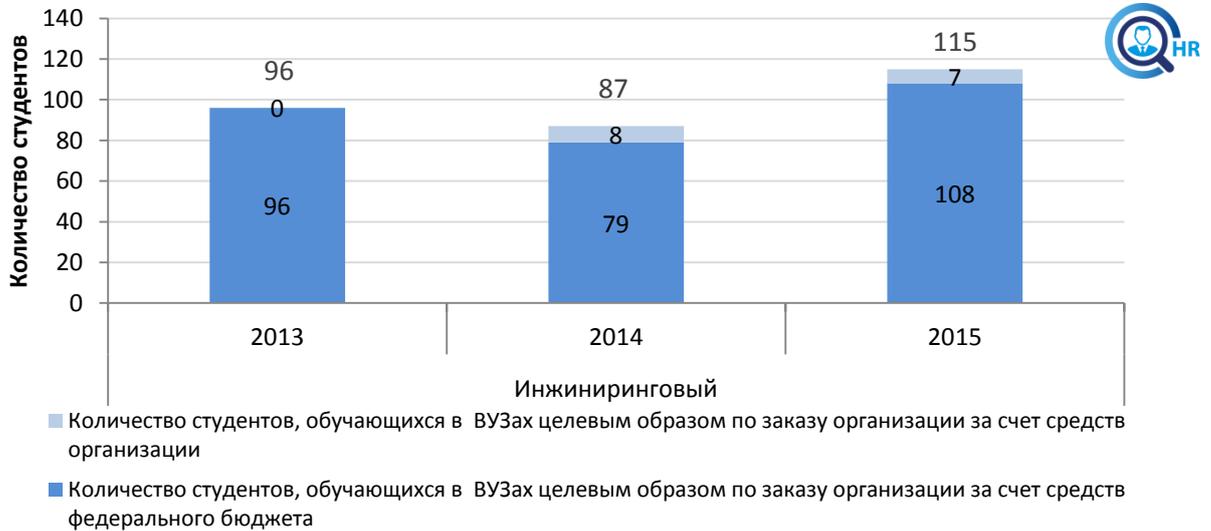


Рисунок 105 Структура количества студентов, обучающихся в ВУЗах целевым образом по заказу Инжинирингового дивизиона за счет средств организации/федерального бюджета в динамике

На рисунке 106 представлена структура количества студентов, обучающихся в ВУЗах целевым образом по заказу Машиностроительного дивизиона за счёт средств организации/федерального бюджета в динамике. Количество обучаемых упало с 216 в 2013 году до 81 в 2015, при этом объём финансирования за счёт организации уменьшился на 4%.

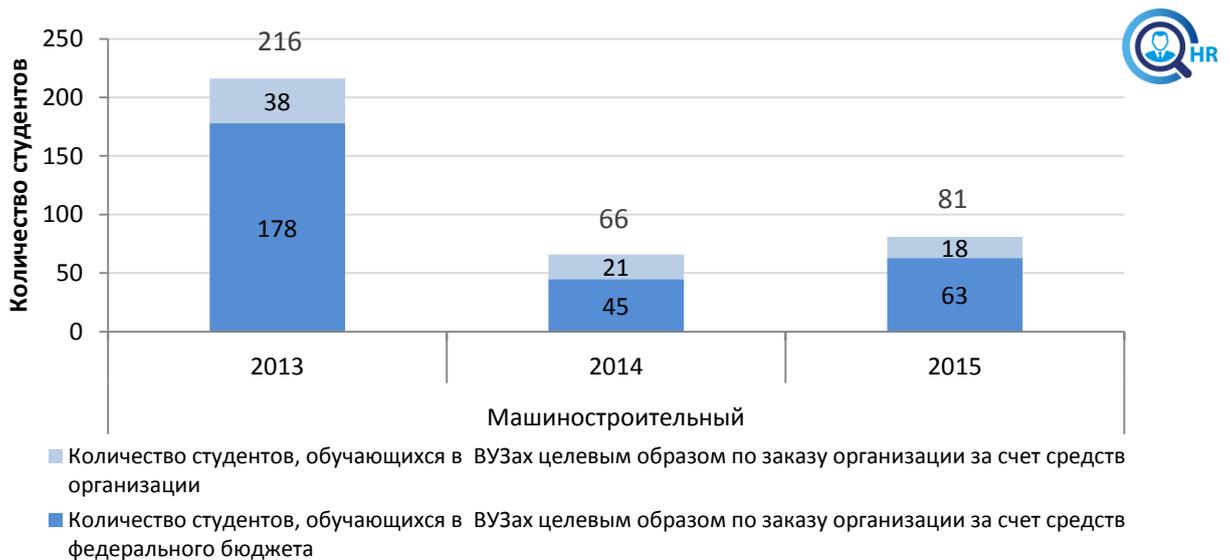


Рисунок 106 Структура количества студентов, обучающихся в ВУЗах целевым образом по заказу Машиностроительного дивизиона за счет средств организации/федерального бюджета в динамике

На рисунке 107 представлена структура количества студентов, обучающихся в ВУЗах целевым образом по заказу Топливного дивизиона за счёт средств организации/федерального бюджета в динамике. Из графика видно, что количество обучаемых за счёт организации упало с 20% в 2013 году до 0% в 2015 году, при этом общее количество обучаемых снизилось с 99 до 57.

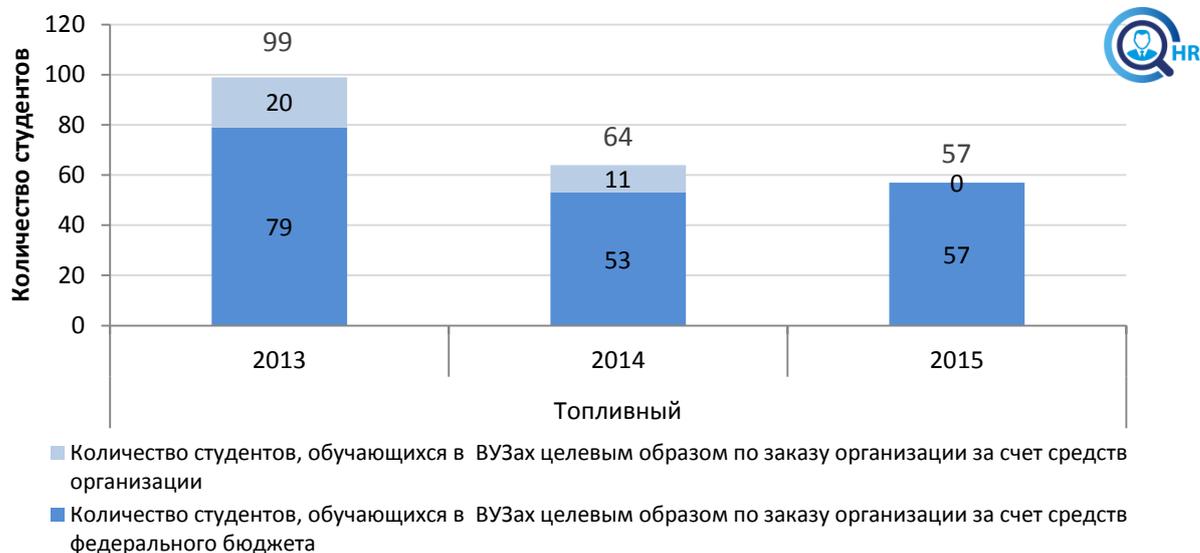


Рисунок 107 Структура количества студентов, обучающихся в ВУЗах целевым образом по заказу Топливного дивизиона за счет средств организации/федерального бюджета в динамике

На рисунке 108 представлена структура количества студентов, обучающихся в ВУЗах целевым образом по заказу Электроэнергетического дивизиона за счёт средств организации/федерального бюджета в динамике. Количество обучаемых за счёт организации упало с 39% в 2013 году до 3% в 2015 году. Общее количество обучаемых упало с 543 в 2013 году до 350 в 2015. Количество обучаемых за счёт средств федерального бюджета практически не меняется.



Рисунок 108 Структура количества студентов, обучающихся в ВУЗах целевым образом по заказу Электроэнергетического дивизиона за счет средств организации/федерального бюджета в динамике

На рисунке 109 представлена структура количества студентов, обучающихся в ВУЗах целевым образом по заказу Прочих структурных элементов за счёт средств организации/федерального бюджета в динамике. Количество обучаемых резко возрастает с 3 в 2013 году до 255 в 2014 году. По сравнению с 2014 годом в 2015 количество обучаемых также выросло, кроме этого, добавились обучаемые за счёт организации.

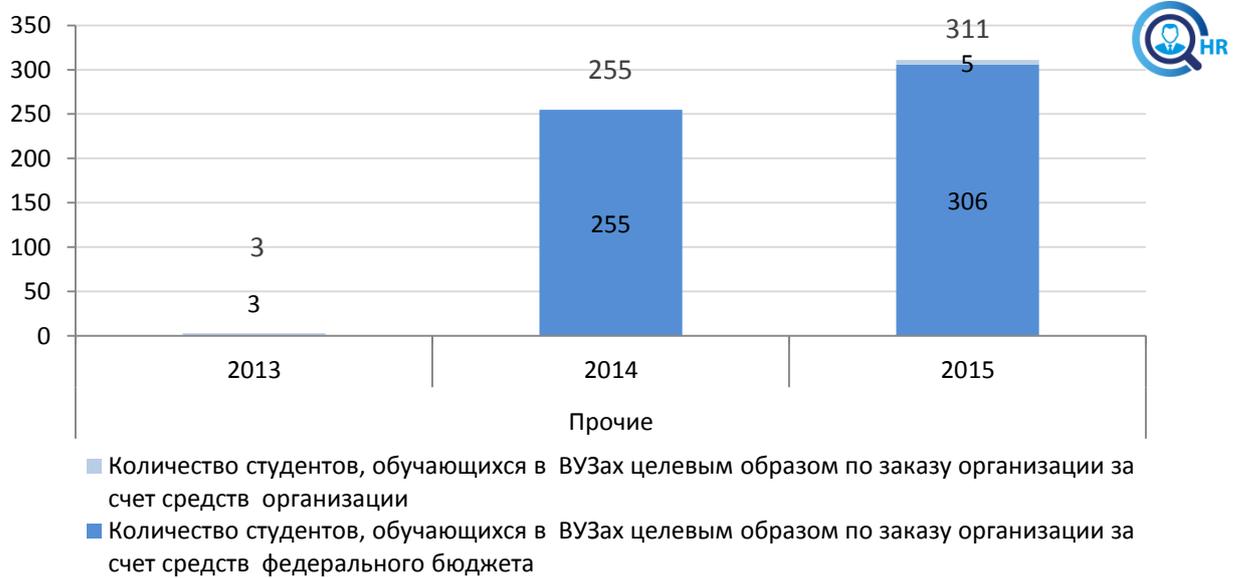


Рисунок 109 Структура количества студентов, обучающихся в ВУЗах целевым образом по заказу Прочих структурных элементов за счет средств организации/федерального бюджета в динамике

3.2. Количество студентов, аспирантов и преподавателей вузов, прошедших стажировку в организациях атомной отрасли

На рисунке 110 представлена структура количества аспирантов и преподавателей ВУЗов, прошедших стажировку в организациях отрасли в динамике. Из графика видно, что количество аспирантов и преподавателей, прошедших стажировку равномерно уменьшается с 2013 года.

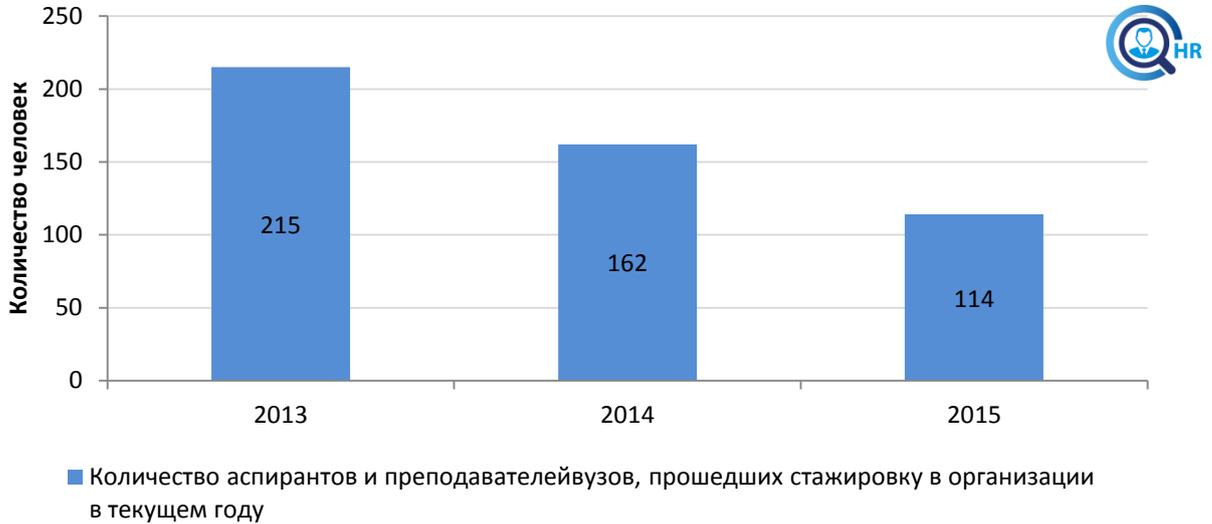


Рисунок 110 Количество аспирантов и преподавателей ВУЗов, прошедших стажировку в организациях отрасли в динамике

На рисунке 111 представлена структура количества аспирантов и преподавателей ВУЗов, прошедших стажировку в БУИ в динамике. В 2014 году имело место снижение количества аспирантов и преподавателей, проходящих стажировку, однако в 2015 количество превысило аналогичный показатель 2013 года.

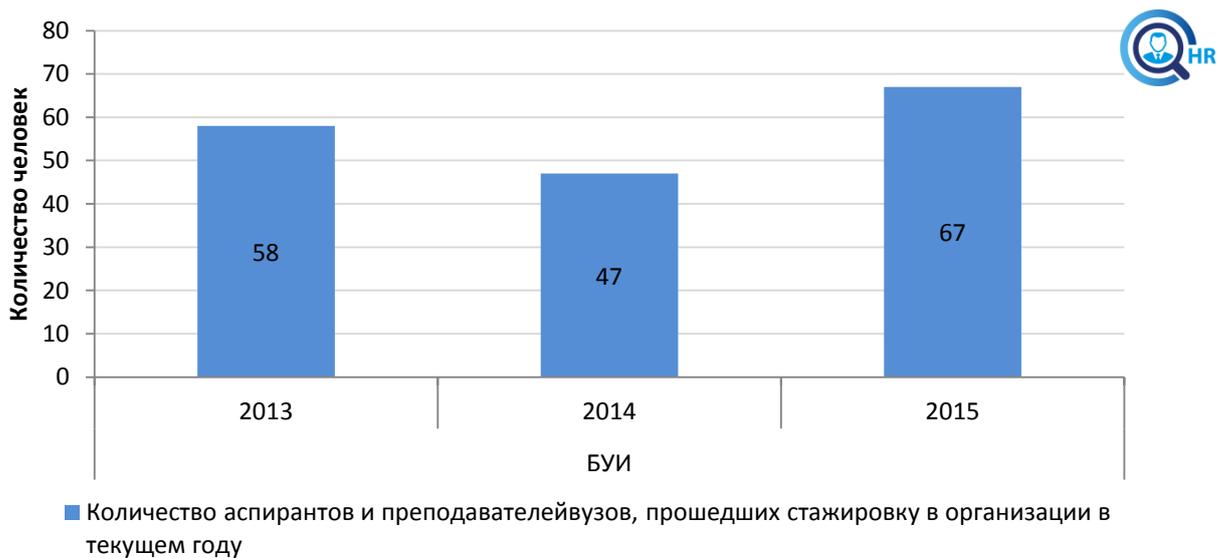


Рисунок 111 Количество аспирантов и преподавателей ВУЗов, прошедших стажировку в БУИ в динамике

На рисунке 112 представлена структура количества аспирантов и преподавателей ВУЗов, прошедших стажировку в ЗСЖЦ в динамике. Количество аспирантов и преподавателей, проходящих стажировку резко снизилось с 16 в 2013 году до 1 в 2014 году. В 2015 году никто не проходил стажировку в данных организациях.

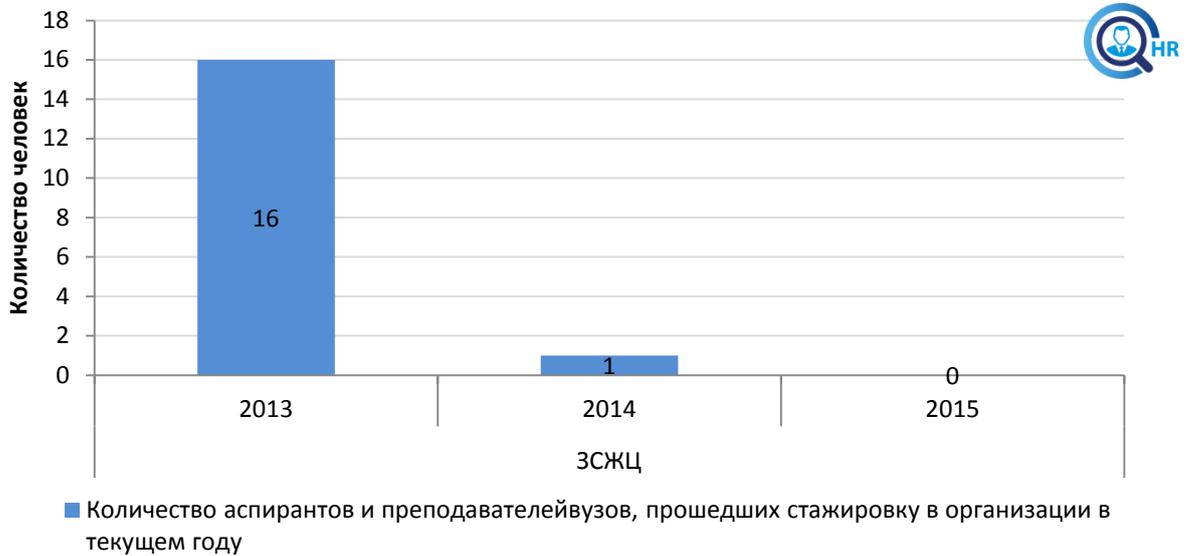


Рисунок 112 Количество аспирантов и преподавателей ВУЗов, прошедших стажировку в ЗСЖЦ в динамике

На рисунке 113 представлена структура количества аспирантов и преподавателей ВУЗов, прошедших стажировку в Горнорудном дивизионе в динамике. Из графика видно, что количество проходящих стажировку аспирантов и преподавателей весьма мало. В 2014 году стажировку не проходил никто.

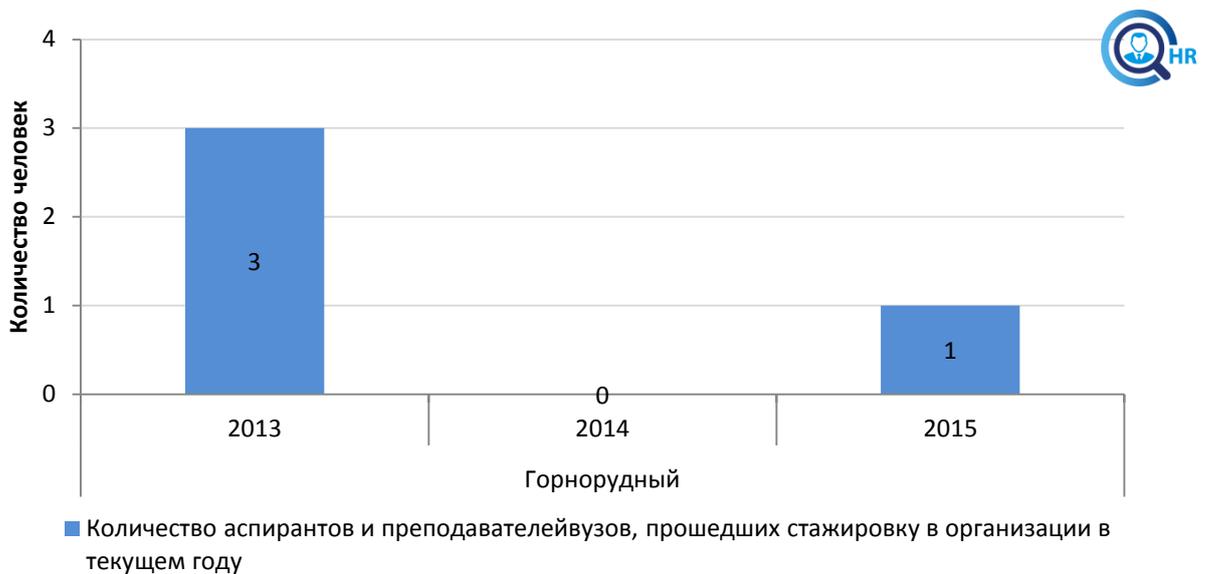


Рисунок 113 Количество аспирантов и преподавателей ВУЗов, прошедших стажировку в Горнорудном дивизионе в динамике

На рисунке 114 представлена структура количества аспирантов и преподавателей ВУЗов, прошедших стажировку в Инжиниринговом дивизионе в динамике. В 2013 году наблюдалось небольшое количество проходящих стажировку аспирантов и преподавателей, в 2014-2015 годах это количество равно 0.

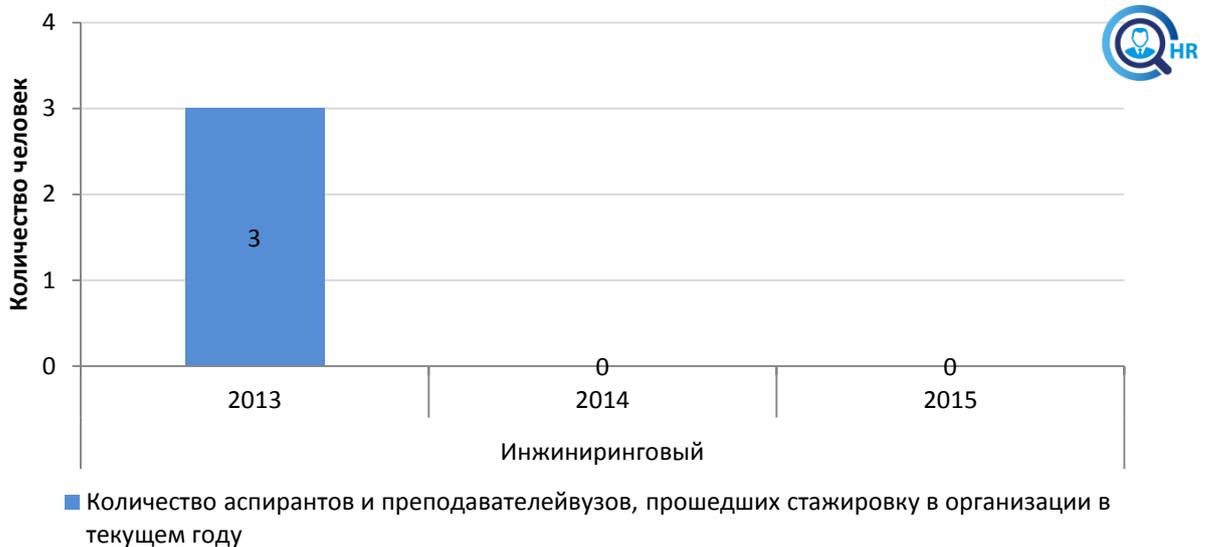


Рисунок 114 Количество аспирантов и преподавателей ВУЗов, прошедших стажировку в Инжиниринговом дивизионе в динамике

На рисунке 115 представлена структура количества аспирантов и преподавателей ВУЗов, прошедших стажировку в Машиностроительном дивизионе в динамике. На графике видно резкое снижение количества аспирантов и преподавателей, прошедших стажировку в 2014 и 2015 годах. В 2015 году количество прошедших стажировку составляет лишь 10,5% от числа прошедших стажировку в 2013 году.

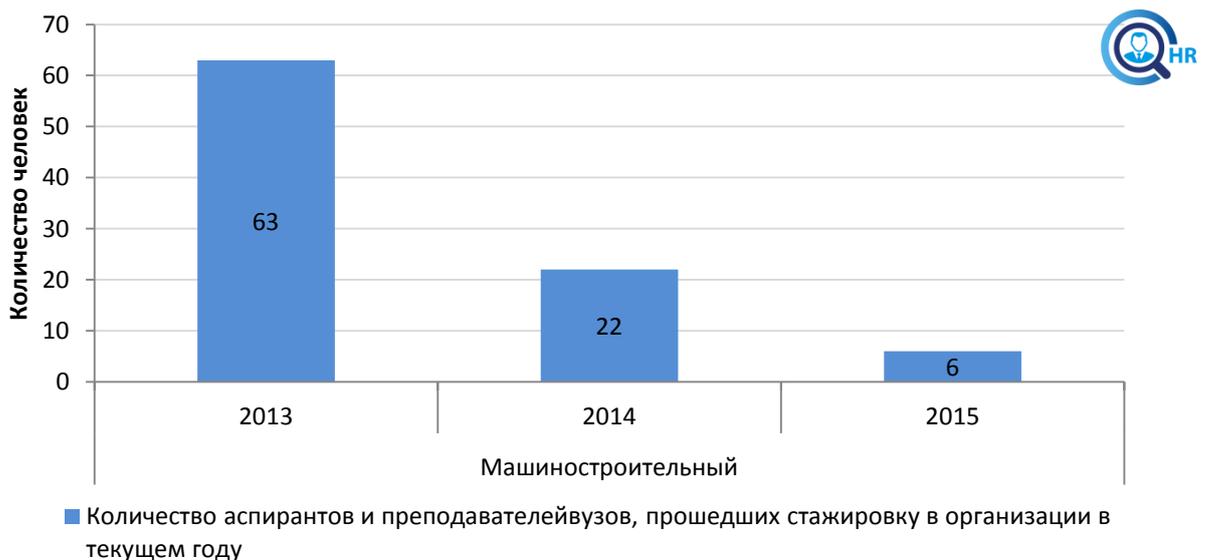


Рисунок 115 Количество аспирантов и преподавателей ВУЗов, прошедших стажировку в Машиностроительном дивизионе в динамике

На рисунке 116 представлена структура количества аспирантов и преподавателей ВУЗов, прошедших стажировку в Топливном дивизионе в динамике. В 2014 году резко снизилось количество аспирантов и преподавателей, прошедших стажировку. В 2015 это количество сопоставимо со значением 2014 года.

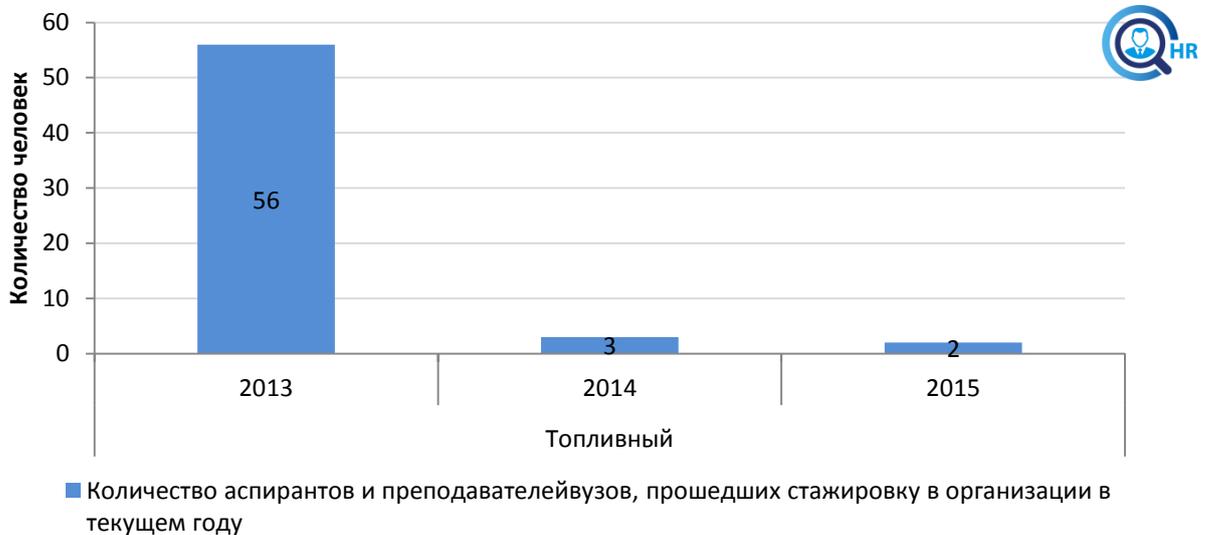


Рисунок 116 Количество аспирантов и преподавателей ВУЗов, прошедших стажировку в Топливном дивизионе в динамике

На рисунке 117 представлена структура количества аспирантов и преподавателей ВУЗов, прошедших стажировку в Электроэнергетическом дивизионе в динамике. В 2015 году наблюдается рост прошедших стажировку аспирантов и преподавателей по сравнению с 2013 годом в 2 раза. Показатели 2013 и 2014 года незначительно различаются.



Рисунок 117 Количество аспирантов и преподавателей ВУЗов, прошедших стажировку в Электроэнергетическом дивизионе в динамике

Анализ Исходных данных о структуре количестве аспирантов и преподавателей ВУЗов, прошедших стажировку в прочих структурных элементах в динамике показал, что в 2013-2015 годах стажировка аспирантов и преподавателей не проводилась.

3.3. Количество молодых специалистов, повышенных в должности в течении 3-х лет с момента трудоустройства

На рисунке 118 представлена структура количества молодых специалистов, повышенных в должности в течение 3-х лет с момента трудоустройства по отрасли в динамике. Как видно из графика, в 2015 году было повышено больше сотрудников, чем в 2013 и 2014. Показатели по 2014 году самые низкие.

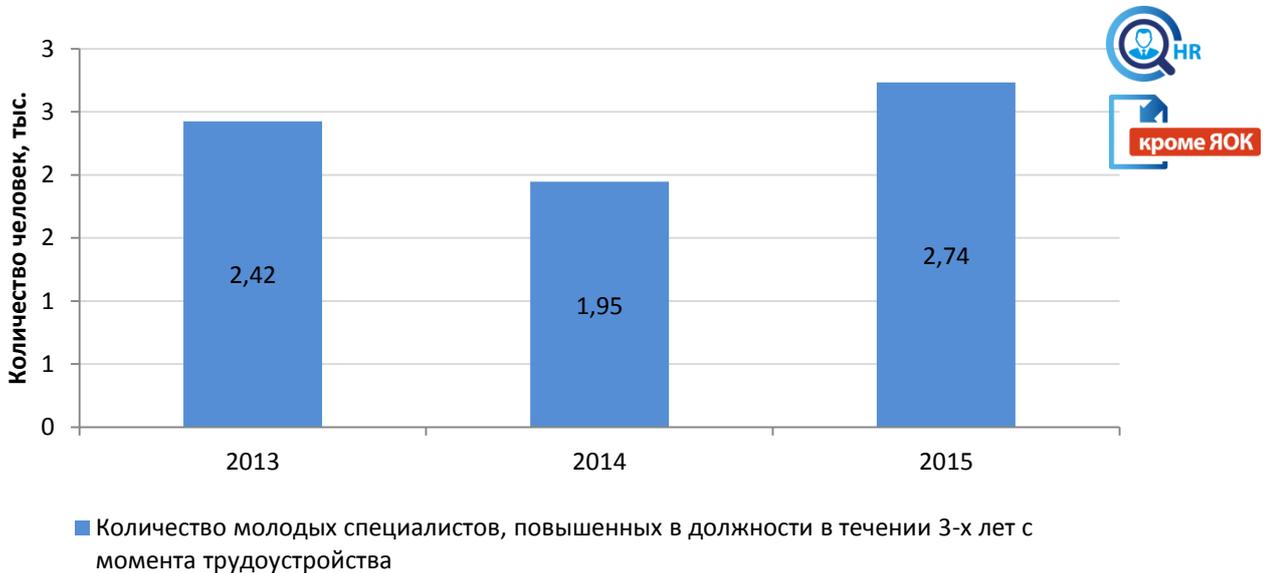


Рисунок 118 Количество молодых специалистов, повышенных в должности в течение 3-х лет с момента трудоустройства по отрасли в целом в динамике

На рисунке 119 представлена структура количества молодых специалистов, повышенных в должности в БУИ в течение 3-х лет с момента трудоустройства в динамике. В 2015 году количество повышенных в течение 3-х лет молодых специалистов уменьшилось в 2 раза по сравнению с 2013 годом. Уменьшение в 2014 году по сравнению с 2013 составило 5,6%.

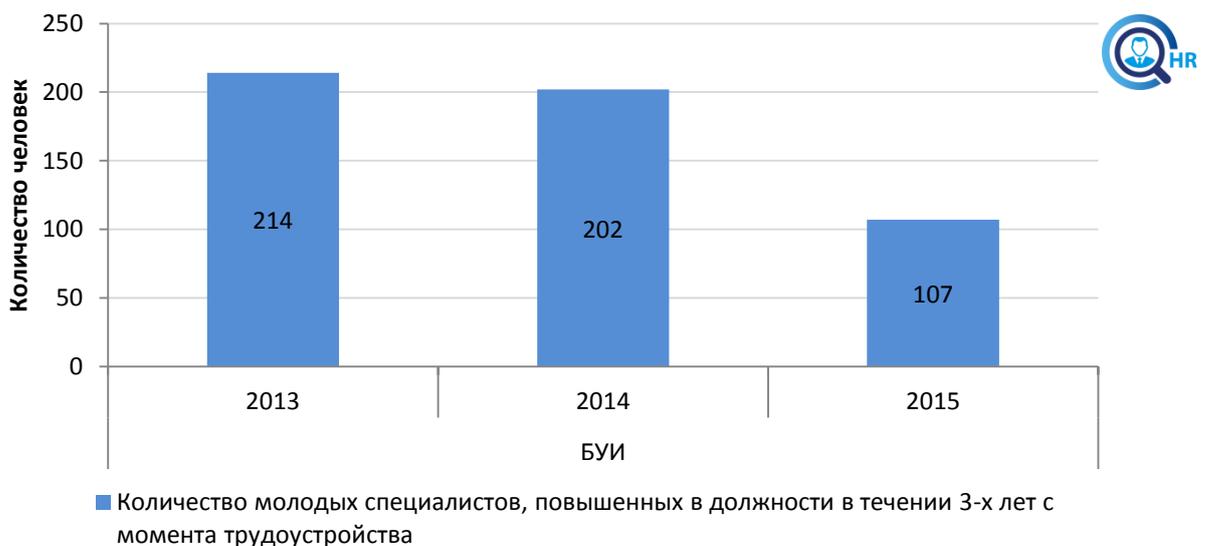


Рисунок 119 Количество молодых специалистов, повышенных в должности в БУИ в течение 3-х лет с момента трудоустройства в динамике

На рисунке 120 представлена структура количества молодых специалистов, повышенных в должности в БУИ в течение 3-х лет с момента трудоустройства в динамике. Количество молодых специалистов, повышенных в должности в течение 3-х лет после трудоустройства в 2015 году уменьшилось в 10 раз по сравнению с 2013 годом. Разница в 2013 и 2014 году составила 60%.

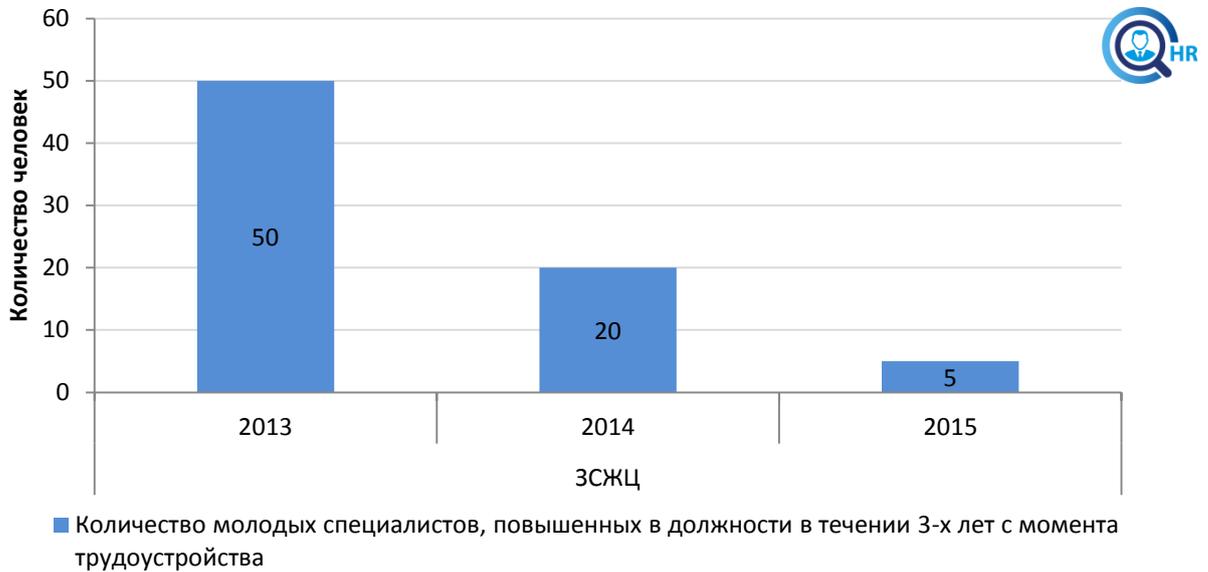


Рисунок 120 Количество молодых специалистов, повышенных в должности в ЗСЖЦ в течение 3-х лет с момента трудоустройства в динамике

На рисунке 121 представлена структура количества молодых специалистов, повышенных в должности в Горнорудном дивизионе в течение 3-х лет с момента трудоустройства в динамике. Максимальное значение достигнуто в 2014 году. В 2015 произошло уменьшение на 71%.



Рисунок 121 Количество молодых специалистов, повышенных в должности в Горнорудном дивизионе в течение 3-х лет с момента трудоустройства в динамике

На рисунке 122 представлена структура количества молодых специалистов, повышенных в должности в Инжиниринговом дивизионе в течение 3-х лет с момента трудоустройства в динамике. Большой рост произошёл в 2015 году после снижения в 2014 году. Уменьшение в 2014 году составило 65%.



Рисунок 122 Количество молодых специалистов, повышенных в должности в Инжиниринговом дивизионе в течение 3-х лет с момента трудоустройства в динамике

На рисунке 123 представлена структура количества молодых специалистов, повышенных в должности в Машиностроительном дивизионе в течение 3-х лет с момента трудоустройства в динамике. В 2015 году заметен рост количества повышенных в течение 3-х лет молодых специалистов, показатели 2013-2014 годов различаются на 9,5%.



Рисунок 123 Количество молодых специалистов, повышенных в должности в Машиностроительном дивизионе в течение 3-х лет с момента трудоустройства в динамике

На рисунке 124 представлена структура количества молодых специалистов, повышенных в должности в Топливном дивизионе в течение 3-х лет с момента трудоустройства в динамике. На графике видно, что в 2014 году количество повышенных молодых специалистов максимально за 3 года. Количество в 2013 и 2015 годах практически равны.

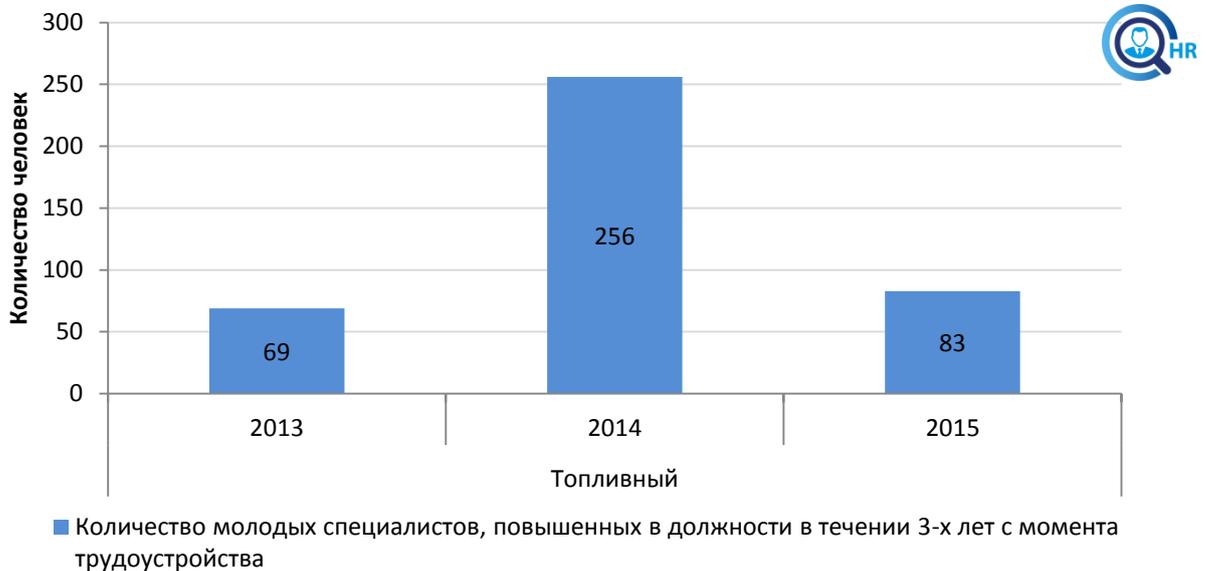


Рисунок 124 Структура количества молодых специалистов, повышенных в должности в Топливном дивизионе в течение 3-х лет с момента трудоустройства в динамике

На рисунке 125 представлена структура количества молодых специалистов, повышенных в должности в Электроэнергетическом дивизионе в течение 3-х лет с момента трудоустройства в динамике. С 2013 года происходит равномерный рост повышенных в течение 3-х лет молодых специалистов.

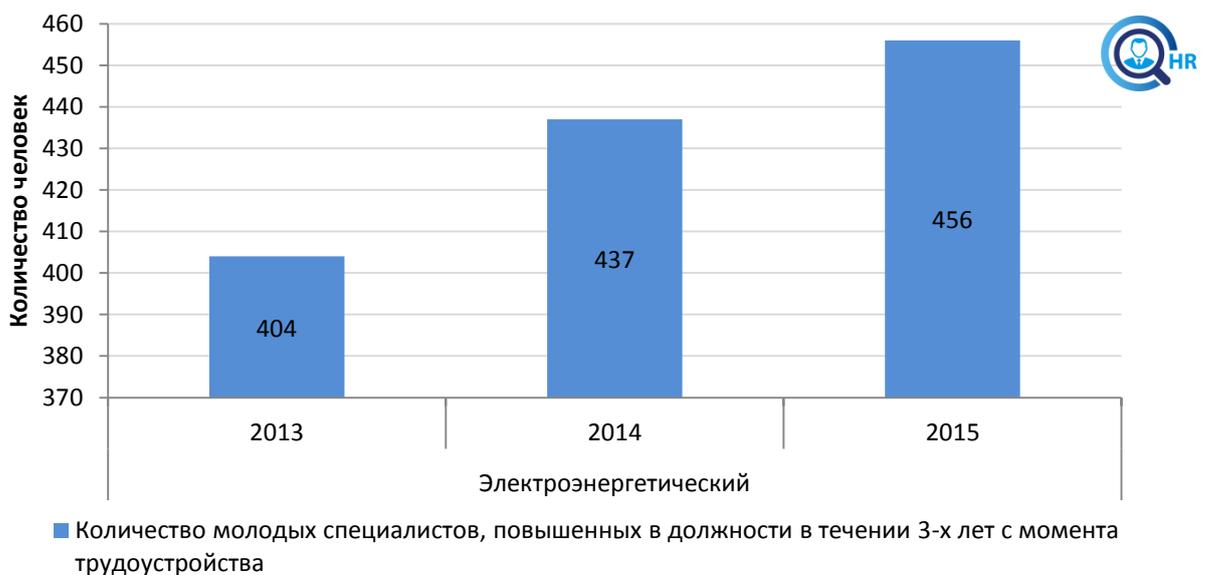


Рисунок 125 Количество молодых специалистов, повышенных в должности в Электроэнергетическом дивизионе в течение 3-х лет с момента трудоустройства в динамике

На рисунке 126 представлена структура количества молодых специалистов, повышенных в должности в прочих структурных элементах в течение 3-х лет с момента трудоустройства в динамике. В 2014 году произошло резкое снижение количества повышенных в течение 3-х лет молодых специалистов. В 2015 это количество превзошло количество 2013 года в 2,27 раз.

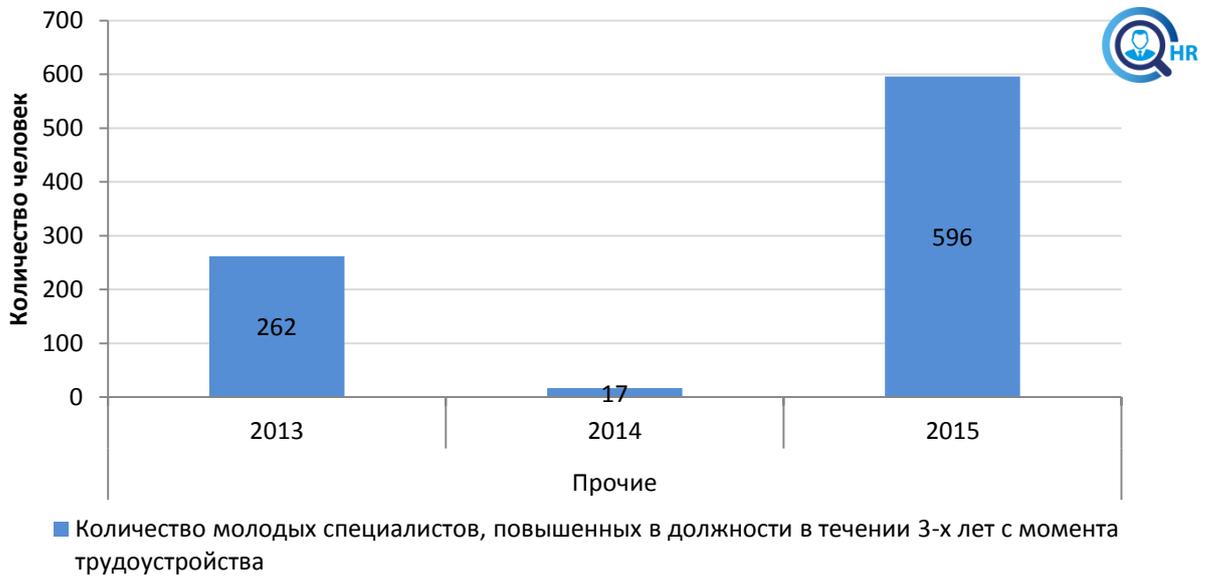


Рисунок 126 Количество молодых специалистов, повышенных в должности в прочих структурных элементах в течение 3-х лет с момента трудоустройства в динамике

3.4. Количество уволившихся молодых специалистов в течении 1-го года с момента трудоустройства

На рисунке 127 представлена информация о структуре количества уволившихся молодых специалистов в течение 1-го года с момента трудоустройства по отрасли. В 2015 уменьшилось количество уволившихся в течение 1-го года молодых специалистов. Разница между 2014 и 2015 годами кратна 1,6.

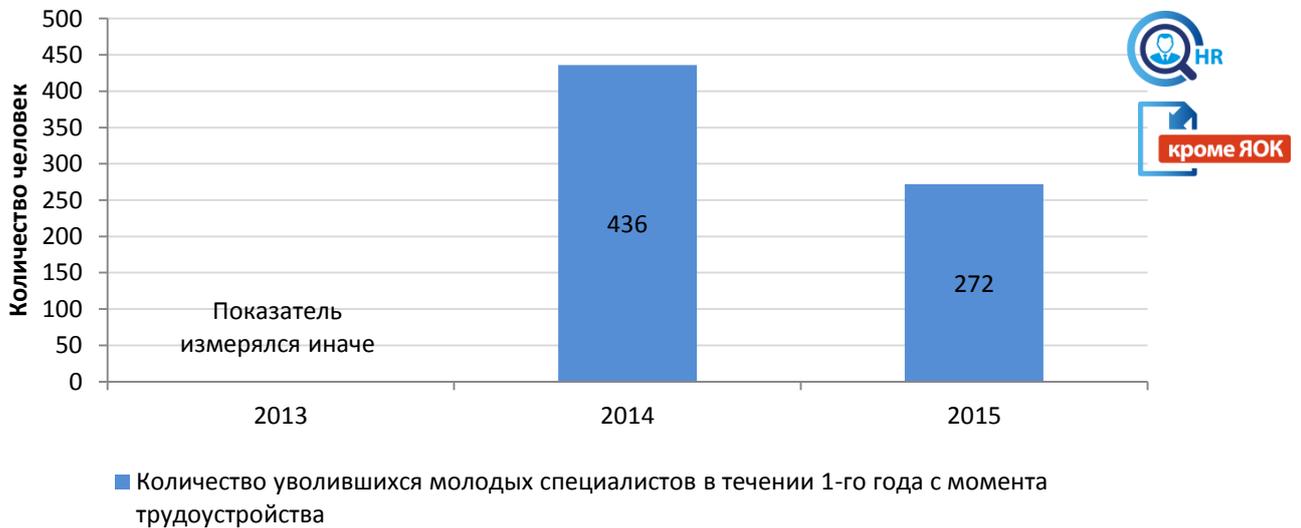


Рисунок 127 Количество уволившихся молодых специалистов в течение 1-го года с момента трудоустройства по отрасли

На рисунке 128 представлена информация о структуре количества уволившихся молодых специалистов в течение 1-го года с момента трудоустройства в БУИ. Как видно из графика, количество уволившихся в течение 1 года молодых специалистов в 2015 году снизилось по сравнению с 2014 годом в 2,7 раз.

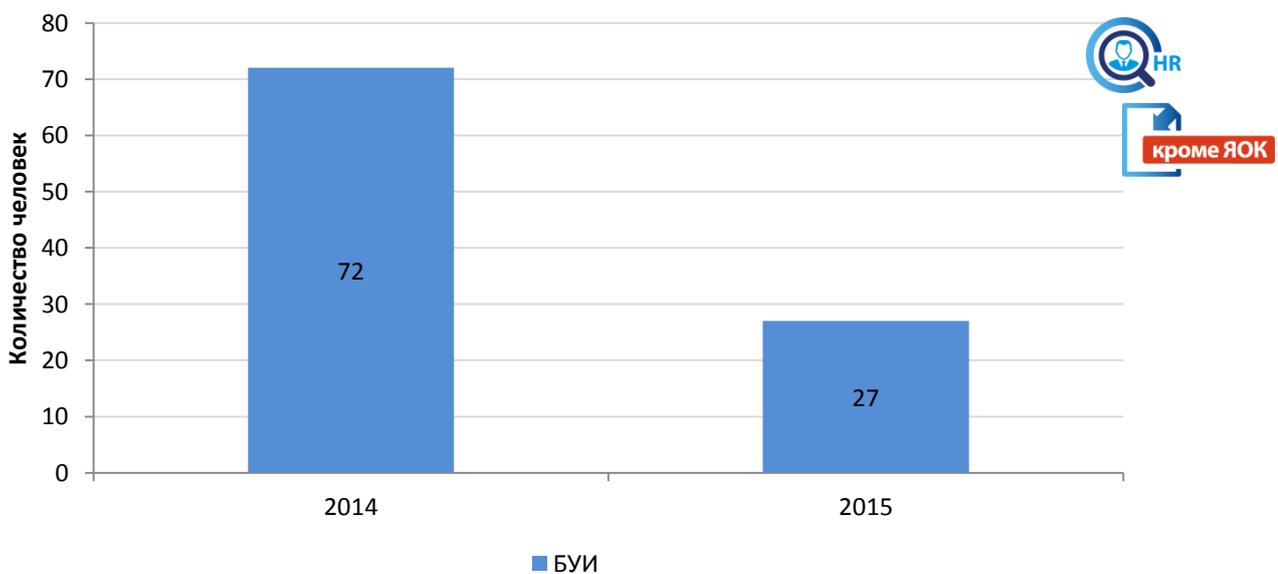


Рисунок 128 Количество уволившихся молодых специалистов в течение 1-го года с момента трудоустройства в БУИ

На рисунке 129 представлена информация о структуре количества уволившихся молодых специалистов в течение 1-го года с момента трудоустройства в ЗСЖЦ. В 2014 и 2015 годах значения практически равны и невелики.

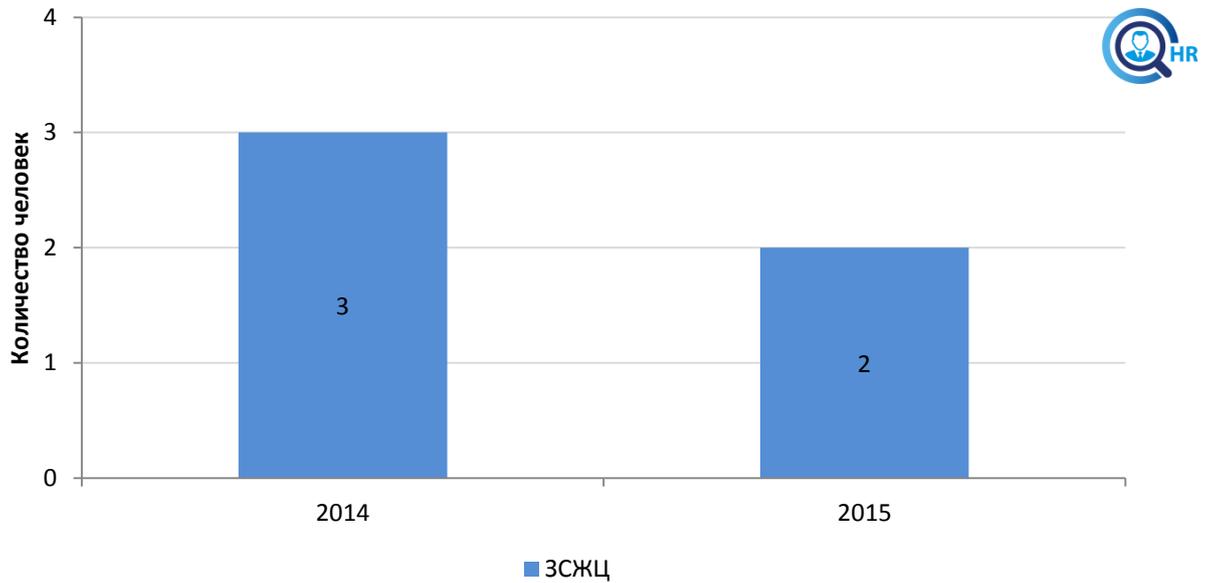


Рисунок 129 Количество уволившихся молодых специалистов в течение 1-го года с момента трудоустройства в ЗСЖЦ

На рисунке 130 представлена информация о структуре количества уволившихся молодых специалистов в течение 1-го года с момента трудоустройства в Горнорудном дивизионе. Из графика видно, что количество уволившихся в течение 1 года молодых специалистов резко уменьшился и практически отсутствует в 2015 году по сравнению с 2014 годом.

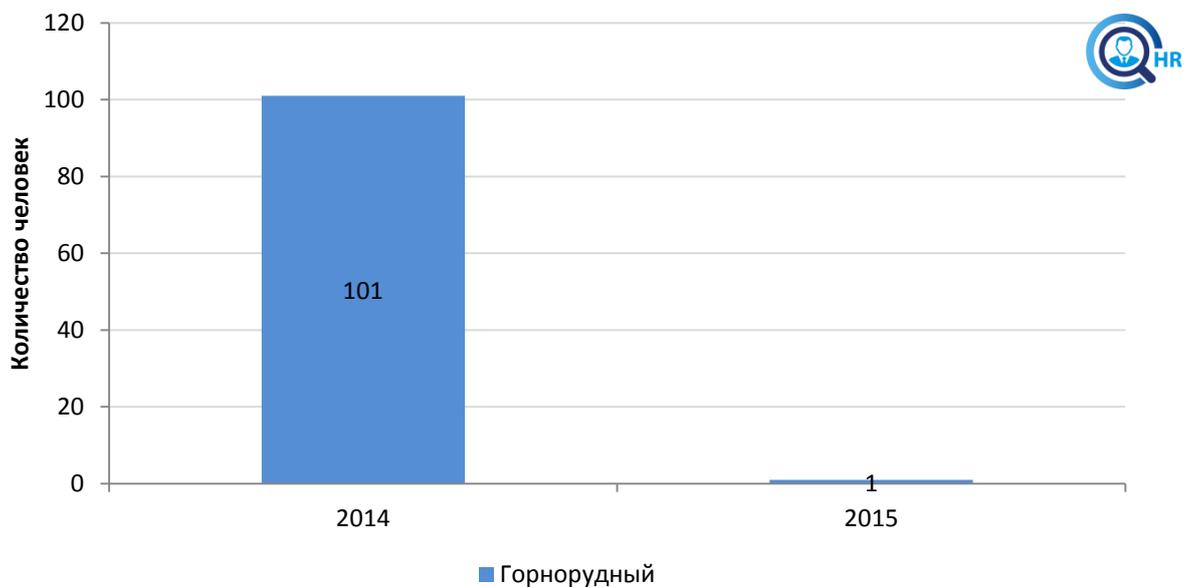


Рисунок 130 Количество уволившихся молодых специалистов в течение 1-го года с момента трудоустройства в Горнорудном дивизионе

На рисунке 131 представлена информация о структуре количества уволившихся молодых специалистов в течение 1-го года с момента трудоустройства в Инжиниринговом дивизионе. Количество уволившихся в течение 1 года молодых специалистов невелико, в 2015 году произошло увеличение на 50%.

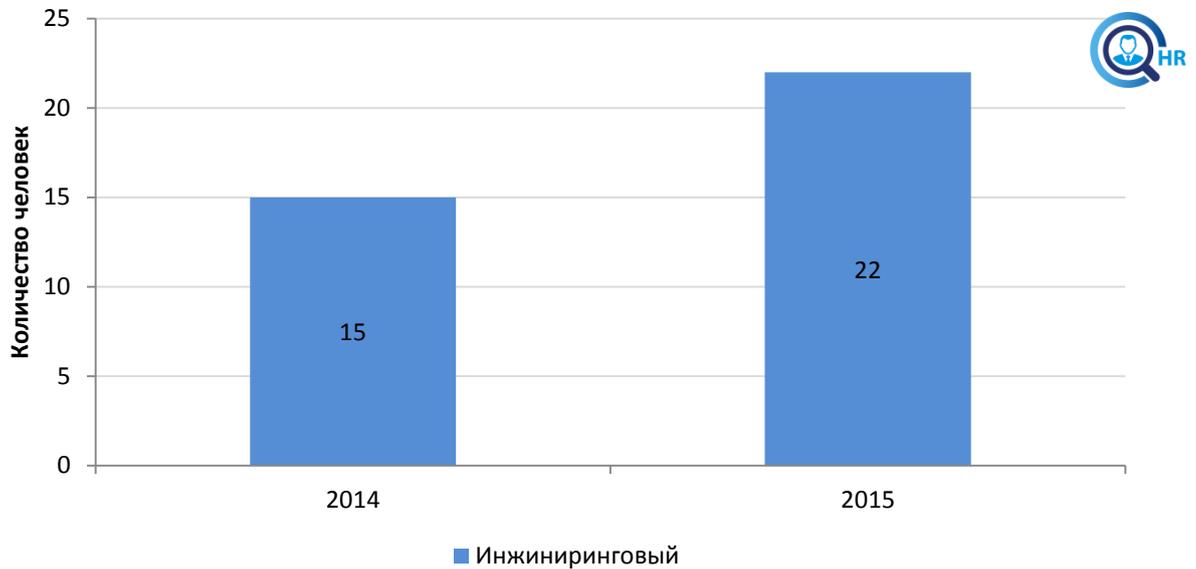


Рисунок 131 Количество уволившихся молодых специалистов в течение 1-го года с момента трудоустройства в Инжиниринговом дивизионе

На рисунке 132 представлена информация о структуре количества уволившихся молодых специалистов в течение 1-го года с момента трудоустройства в Машиностроительном дивизионе. В 2015 году количество уволившихся увеличилось в 2,5 раза.

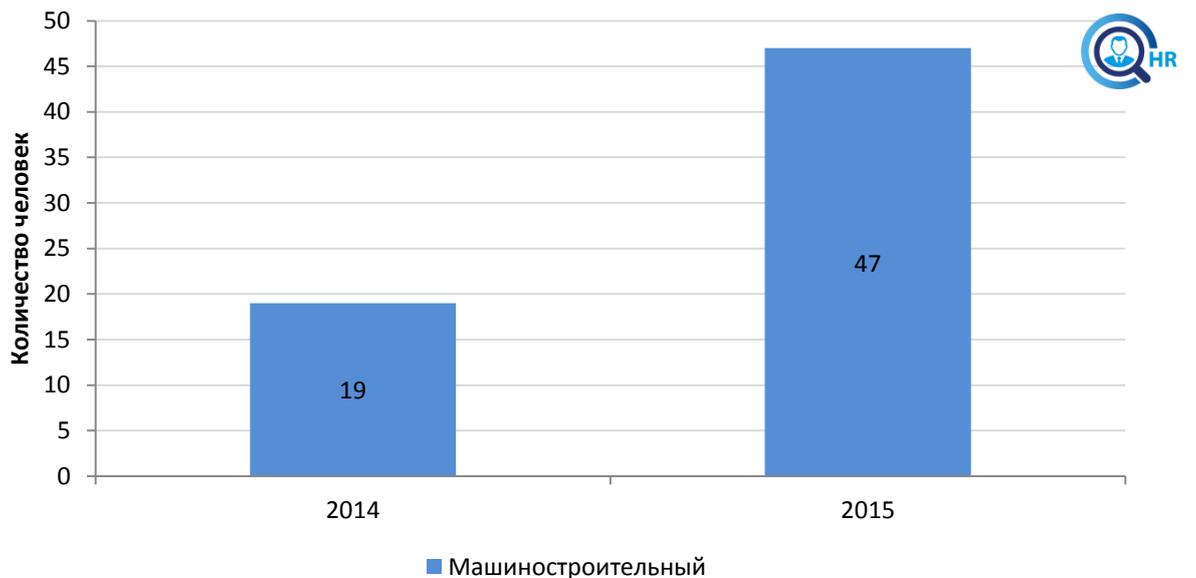


Рисунок 132 Количество уволившихся молодых специалистов в течение 1-го года с момента трудоустройства в Машиностроительном дивизионе

На рисунке 133 представлена информация о структуре количества уволившихся молодых специалистов в течение 1-го года с момента трудоустройства в Топливном дивизионе. По графику видно, в 2015 году произошло снижение количества уволившихся в течение 1 года молодых специалистов практически в 6 раз.

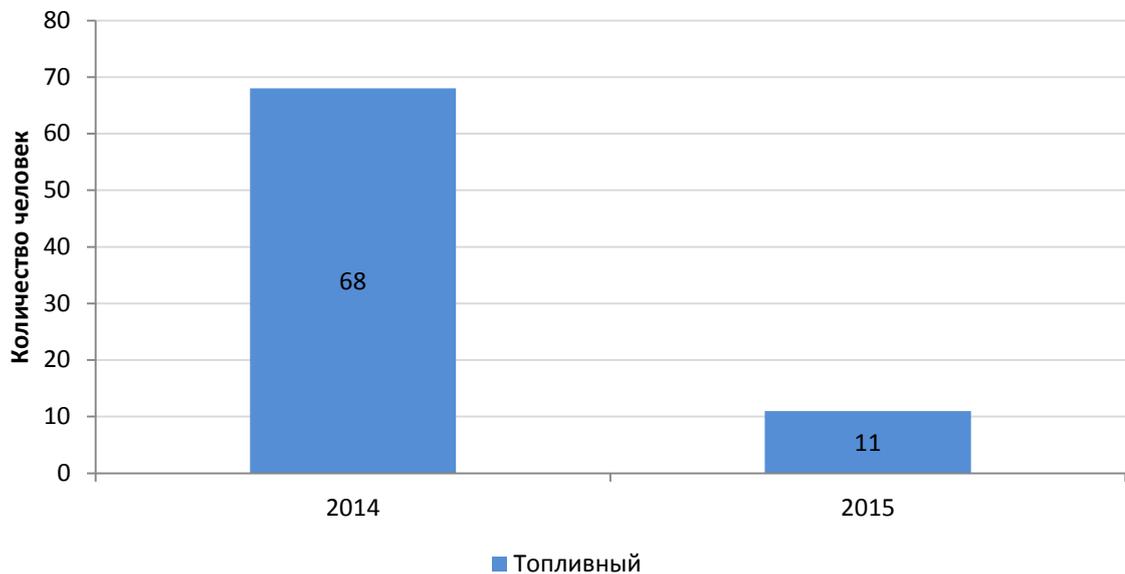


Рисунок 133 Количество уволившихся молодых специалистов в течение 1-го года с момента трудоустройства в Топливном дивизионе

На рисунке 134 представлена информация о структуре количества уволившихся молодых специалистов в течение 1-го года с момента трудоустройства в Электроэнергетическом дивизионе. В 2015 году наблюдается снижение количества уволившихся в течение 1 года молодых сотрудников по сравнению с 2014 годом. Отношение количества уволившихся сотрудников в 2015 и 2014 годах составляет 2,8 раз.

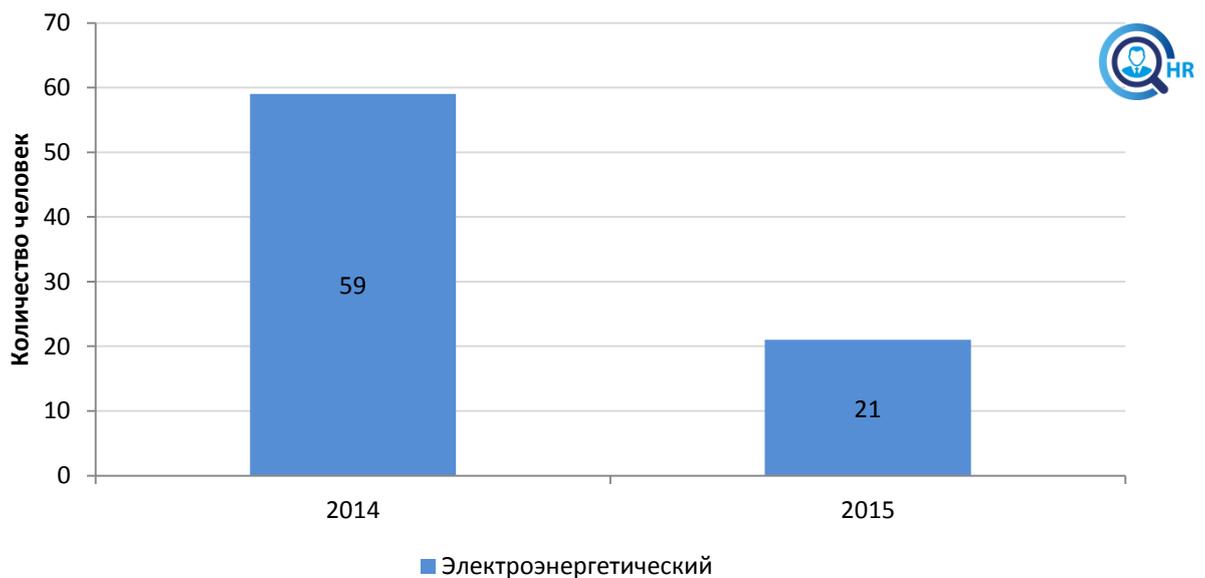


Рисунок 134 Количество уволившихся молодых специалистов в течение 1-го года с момента трудоустройства в Электроэнергетическом дивизионе

На рисунке 135 представлена информация о структуре количества уволившихся молодых специалистов в течение 1-го года с момента трудоустройства в прочих структурных элементах отрасли. В 2015 году произошло увеличение в 3 раза количества уволившихся сотрудников.

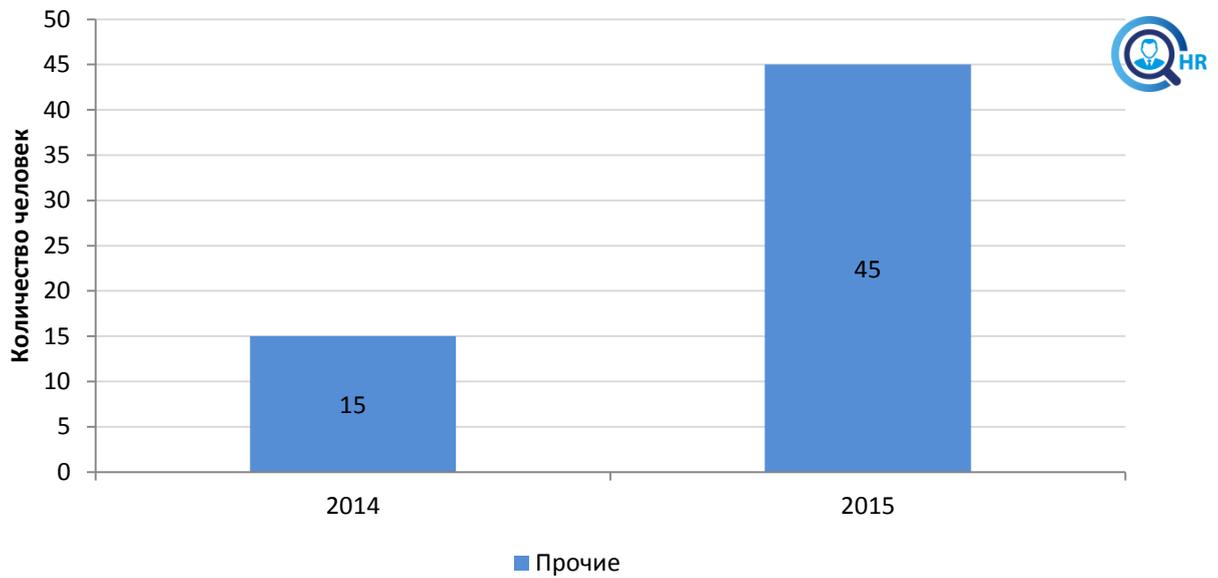


Рисунок 135 Количество уволившихся молодых специалистов в течение 1-го года с момента трудоустройства в прочих структурных элементах