АГЕНТСТВО ПО РАЗВИТИЮ
ЧЕЛОВЕЧЕСКОГО КАПИТАЛА
НА ДАЛЬНЕМ ВОСТОКЕ

Исследование рынка труда

рыбопромышленного комплекса Дальнего Востока

апрель, 2017 г.

Введение

Агентство по развитию человеческого капитала на Дальнем Востоке представляет результаты исследования рынка труда рыбопромышленного комплекса ДФО. Дальний Восток – один из важнейших рыбопромысловых районов страны, который имеет непосредственный выход к рыбным запасам морей и рек.

Рыбная промышленность является одной из ключевых в экономике Дальнего Востока, это многоотраслевой комплекс, в состав которого входят:

- рыболовство и добыча морепродуктов
- аквакультура
- марикультура
- переработка рыбы и морепродуктов
- торговля рыбной продукцией

В прибрежных районах Дальнего Востока, где сосредоточено до 75% производственного потенциала отраслей, рыбопромышленный комплекс является градообразующим, а также имеет важнейшее социальное и геополитическое значение.

В настоящее время рыбопромышленный комплекс активно реформируется: совершенствуется система распределения квот, обновляется судовой парк, развивается береговая инфраструктура и увеличивается глубина переработки рыбы и морепродуктов.

В России рыбная продукция традиционно пользуется большим спросом, а рыбная промышленность играет важную роль в обеспечении продовольственной безопасности страны.

Результаты исследования отражают:

- характерные тенденции и перспективы развития рынка труда
- наиболее востребованные профессии отрасли
- условия труда, а также систему подбора и управления персоналом на предприятиях
- источники персонала для предприятий

Кроме того, исследование позволяет выработать совместные решения, направленные на повышение доступности трудовых ресурсов и эффективности взаимодействия всех заинтересованных участников рынка труда.

Содержание

Об исследовании	4
Глобальные тенденции	5
Прогнозы глобального развития	6
Ситуация на Дальнем Востоке	7
Рынок труда и структура занятости	8
Навигатор востребованных профессий	9
Спрос и предложение на рынке труда	10
Система управления персоналом	11
Механизмы привлечения персонала	12
Источники привлечения персонала	13
Система обучения персонала	15
SWOT-анализ рыбопромышленного комплекса	16
Общие выводы и перспективы развития	18
Приоритеты развития	20
Глоссарий	21

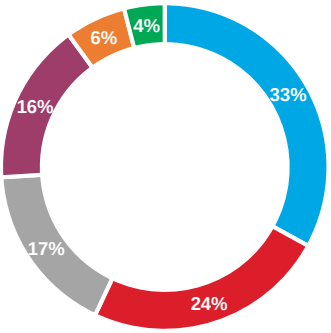
Об исследовании

Исследование проводилось в 4 квартале 2016 года. В нем принял участие 51 работодатель рыбопромышленной отрасли из 6 субъектов Дальнего Востока. На вопросы анкеты отвечали сотрудники, ответственные за подбор и управление персоналом, а также генеральные директора и собственники организаций. Анкета включала в себя более 20 вопросов о потребностях в кадрах, организации труда на предприятии, системе управления персоналом и др.

51

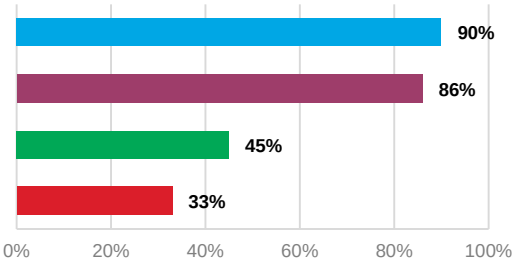
компания ДФО приняла участие в исследовании

Участники исследования по субъектам ДФО



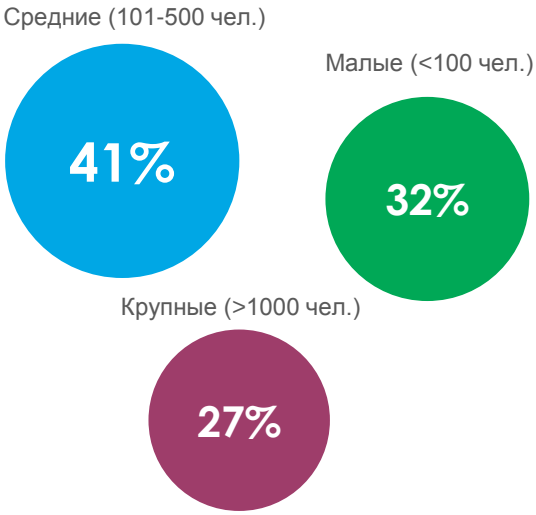
- Сахалинская область
- Приморский край
- Магаданская область
- Камчатский край
- Хабаровский край
- Чукотский автономный округ

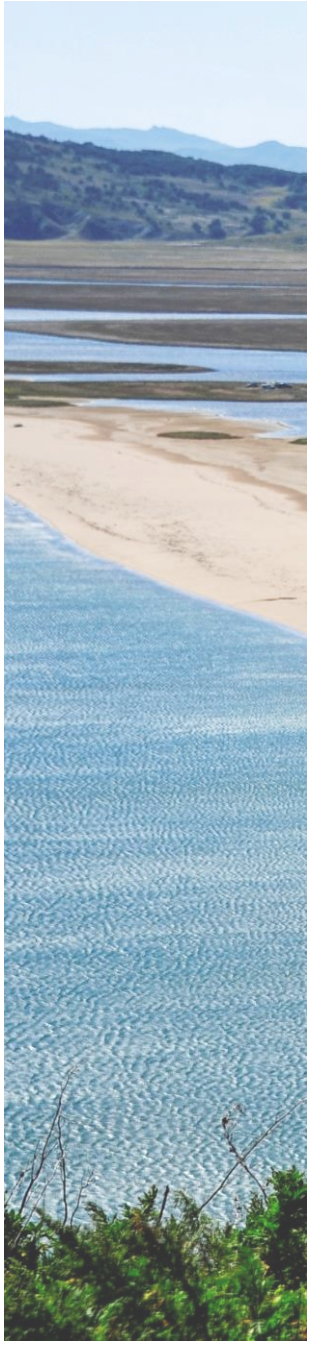
Участники исследования по видам деятельности



- Переработка рыбы и морепродуктов
- Рыболовство и добыча морепродуктов
- Торговля рыбной продукцией
- Хранение и транспортировка продукции

Численность компаний - респондентов





Глобальные тенденции

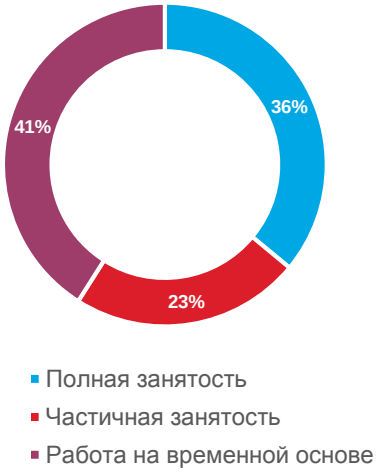
Текущее состояние

В настоящее время усиливается конкуренция среди стран за право использования водных биологических ресурсов, а также за рынки сбыта продукции.

Общемировой вылов рыбы в 2014 году составил 93,4 млн тонн (из них 81,5 млн тонн – за счет морского рыболовства и 11,9 млн тонн - рыболовства во внутренних водоёмах). Крупнейшими мировым добытчиками рыбы являются Китай (14,8 млн тонн), Индонезия (6,0), Соединенные Штаты Америки (4,9) и Российская Федерация (4,0). В 2014 г. среднедушевое потребление рыбы в мире составило 20,2 кг.

Всего в 2014 году в рыбодобывающем секторе комплекса было занято более 56,6 млн человек, а порядка 80% из них – жители стран Азии.

Мировая структура занятости в рыбодобывающем секторе



В 2014 году общая численность рыболовного флота в мире оценивалась в 4,6 млн судов. 75% или 3,5 млн судов сосредоточено в странах Азии.

Мировая торговля

Рыба и рыбопродукты входят в наиболее продаваемые сегменты мирового продовольственного рынка. По разным оценкам до 78 % рынка морепродуктов открыто для международной конкуренции.

Объем торговли рыбой и рыбопродуктами был и останется высоким. Поддержанию его на этом уровне способствуют рост потребления, глобализация продовольственных систем, инновационные технологии переработки, консервации, пресервации, упаковки и транспортировки, государственная поддержка.

Аутсорсинг переработки

В современных условиях жесткой международной конкуренции все чаще отмечается размещение перерабатывающих мощностей в странах с более низкой себестоимостью переработки, стоимостью рабочей силы, транспортными расходами, тарифами, а также прочими сборами и платежами.

Источник: доклад продовольственной и сельскохозяйственной организации ООН «Состояние мирового рыболовства и аквакультуры 2016»

Прогнозы глобального развития

Прогнозы роста

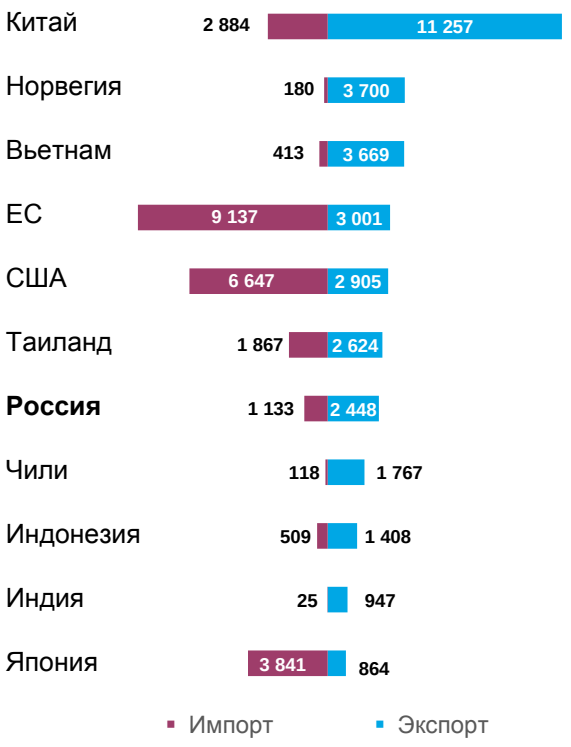
По данным доклада продовольственной и сельскохозяйственной организации ООН*, объем продукции рыбохозяйственного сектора (рыболовство и аквакультура) к 2025 году вырастет на 17% и составит 196 млн тонн (в 2015 г. - 166,9 млн тонн).

91% произведенной рыбной продукции пойдет на потребление в пищу.

В среднесрочной перспективе лидером мирового производства останется Азия - 89% мирового объема в 2025 году, 62% из них придутся на Китай.

К 2025 году прогнозируется рост экспорта рыбной продукции на 18,4%.

Прогноз структуры экспорта / импорта рыбопродукции стран мира до 2025 года, тыс. тонн**

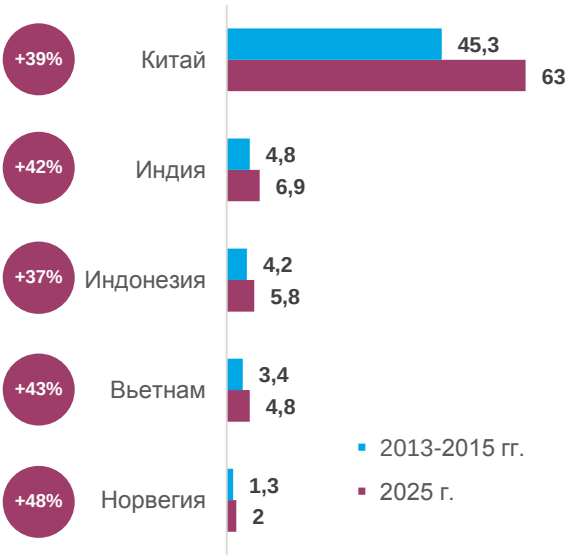


Аквакультура

Растущий спрос на рыбу и рыбопродукты будет, в основном, удовлетворяться за счет увеличения объемов поставок продукции аквакультуры (102 млн тонн в 2025 г., прирост 39% к 2015 г.).

Несмотря на то, что прогнозируется снижение темпов роста аквакультуры до 3% (в настоящее время ежегодно более 5%), она и впредь будет развиваться быстрее, чем любой другой сектор, производящий пищевые продукты животного происхождения.

Прогноз роста производства аквакультуры в крупейших странах-производителях до 2025 года (по отношению к 2013-15 гг.), млн тонн



Ограничения роста аквакультуры

Замедление роста может быть обусловлено рядом факторов, таких как:

- сокращение наличия качественных водных ресурсов и доступа к ним
- конкуренция водопользователей за участки, оптимальные для занятия аквакультурой
- отсутствие рыбопосадочного материала и кормов должного качества и в необходимом количестве
- недостаточный объем инвестиций в регионы, обладающие необходимыми природными ресурсами для развития аквакультуры
- недостаточная эффективность нормативной правовой базы

*доклад продовольственной и сельскохозяйственной организации ООН «Состояние мирового рыболовства и аквакультуры 2016»

***по отношению к базовому периоду 2013-2015 гг.*

Текущее состояние

Рыбная промышленность традиционно является ключевой для развития Дальнего Востока России. Сырьевая база водных биологических ресурсов Дальневосточного бассейна достаточно богата - она составляет 26 млн тонн и способна обеспечивать ежегодный вылов 3 млн тонн рыбы и морепродуктов.

На долю ДФО приходится 65% всего российского улова, а также около 53% производства рыбы и рыбопродуктов.

Объем добычи рыбы и морепродуктов в ДФО, 2015 г., тыс. т. (по отношению к 2014 г.)

Рыба и рыбопродукты пользуются широким спросом у покупателей во всем мире. В СССР потребление рыбы составляло в среднем 20-22 кг на человека в год.

Последние десятилетия спрос на рыбную продукцию увеличивался и продолжает расти. Ежегодный товарооборот рыбы и рыбопродуктов достиг рекордного уровня. В 2016 г. потребление рыбы в среднем по РФ составило около 20 кг в год на человека. Однако, в ДФО оно традиционно выше – 27-28 кг в год, а в Камчатском и Хабаровском крае – более 30 кг в год.

Ежегодно предприятиями Дальнего Востока экспортируется более 1 млн тонн рыбной продукции, а крупнейшими потребителями являются Китай, Япония, Южная Корея и другие.

Дальний Восток - это основной поставщик рыбного сырья и готовой рыбной продукции для внутреннего рынка страны, а также стран Азиатско-Тихоокеанского региона.

Законодательство

Обновленной редакцией Закона № 349 от 03.07.2016 г., определены квоты на вылов рыбы и морепродуктов. В нем также предусмотрено увеличение срока закрепления квот за пользователями с 10 до 15 лет. При этом до 20% стоимости квот предлагается предоставлять на инвестиционные цели для стимулирования строительства новых рыболовных судов на российских верфях, и развития рыбоперераба-тывающих мощностей. Кроме того, предусматривается повышение порога освоения квот - не менее 70% объема освоения полученной квоты.

Закон предполагает, что в будущем наиболее интенсивными темпами будет развиваться именно обрабатывающее производство. Внутренний рынок России в условиях экономической стабилизации и роста покупательской способности населения потребует значительного расширения ассортимента рыбной продукции.

Увеличение объемов добычи водных биологических ресурсов и запуск новых предприятий рыбопереработки повлечет за собой:

- рост доли постоянной занятости в структуре рынка труда рыбопромышленного комплекса
- увеличение численности производственного и инженерно-технического персонала на предприятиях
- уровень требований к навыкам и компетенциям персонала предприятий

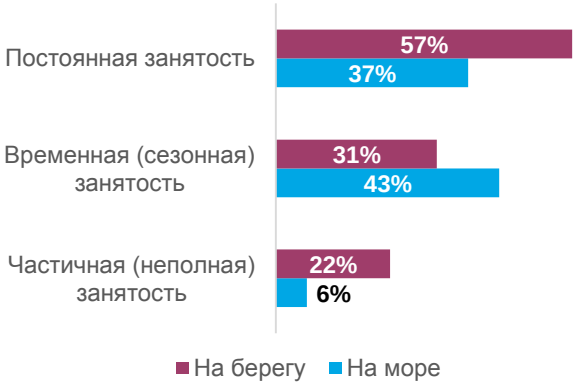
Источник: данные Росстата, Росрыболовства, FAO

Формы занятости

Всего в рыбопромышленном комплексе ДФО постоянно заняты более 58 тысяч человек, а в максимально загруженное время сезона – до 100 тыс. человек (или ~58% общего числа работающих в рыбном хозяйстве России)*. К 2021 году прогнозируется увеличение числа постоянно занятых в отрасли до 67,6 тыс. человек (рост на 15%).

Деятельность отрасли разделена на работу «в море» (добыча, переработка, транспортировка и др.) и «на берегу» (переработка, хранение, транспортировка, реализация). По данным опроса, работодатели-респонденты отмечают временную (сезонную) занятость как наиболее распространенную форму занятости «в море» (43% опрошенных). «На берегу» занятость организована преимущественно на постоянной основе (57% опрошенных). Частичная форма занятости и совмещение распространены не столь широко.

Распространенные формы занятости «на море» и «на берегу»**



*Источник: данные Росстат
**По данным опроса работодателей (здесь и далее по тексту)

Структура занятости разнится в зависимости от размера предприятий. На крупных предприятиях постоянная занятость растет: это связано с производственным развитием предприятий, созданием смежных перерабатывающих производств, а также созданием круглогодичного производственного цикла. Дополнительно стоит отметить, что кадровая политика наиболее крупных предприятий ориентирована на закрепление персонала и сокращение текучести кадров.

В ближайшей перспективе постоянная занятость на предприятиях будет возрастать под воздействием факторов, связанных с модернизацией и технологическим развитием рыбопромышленного комплекса.

На малых и средних предприятиях сохраняется тенденция привлечения персонала на время промысловой путины с последующим высвобождением.

На частичную (неполную) занятость предприятия, как правило, привлекают береговой персонал, занятый в переработке и эксплуатации.

Цитаты респондентов

«Вахтовым методом мы в основном привлекаем персонал без высокой квалификации и на время путины. Чаще всего это рыбообработчики. Высококвалифицированный персонал мы стараемся закреплять и мотивировать хорошими зарплатами и соц. пакетом»

Востребованные специалисты

Традиционно самыми востребованными на рынке труда рыбопромышленного комплекса остаются сезонные профессии. По данным опроса работодателей, в ближайшие 5 лет наибольшим спросом на рынке труда будут пользоваться рыбообработчики (заявляемая потребность – более 5,8 тыс. специалистов). Это связано с сезонной занятостью и необходимостью периодического набора с последующим высвобождением сотрудников.

Также отмечается востребованность технических специалистов: 2ой и 3ий механики (отметили 39% респондентов), электромеханик (41%), механик-наладчик ТО (37%), механик и машинист рефрижераторной установки (43% и 35% соответственно).

Востребованные специалисты на рынке труда периодом до 2021 года, отмеченные респондентами, %

Наиболее крупными предприятиями на рынке труда рыбопромышленного комплекса отмечается рост востребованности специалистов дефицитных профессий: технологи и механики технологического оборудования, операторы закаточных машин, операторы стерилизации, операторы линии и другие. Это связано с развитием рыбоперерабатывающих мощностей, техническим совершенствованием оборудования, расширением ассортимента выпускаемой продукции, а также с общей автоматизацией производства и совершенствованием производственных процессов.

4% работодателей отмечают спрос на специалистов в сфере аквакультуры. Низкий спрос на рыбоводов, ихтиологов и селекционеров связан с недостаточным развитием аква- и марикультуры на Дальнем Востоке. При этом, данный сектор в мире будет интенсивно развиваться за счет растущего спроса на рыбу и рыбопродукты, а также сокращения «открытой» добычи.

По результатам опроса работодателей, в перспективе, наиболее востребованными профессиями «на корабле» являются старший помощник капитана (24% респондентов), капитан маломерного флота (22%), капитан (16%).

Спрос и предложение

Наличие специалистов на рынке труда

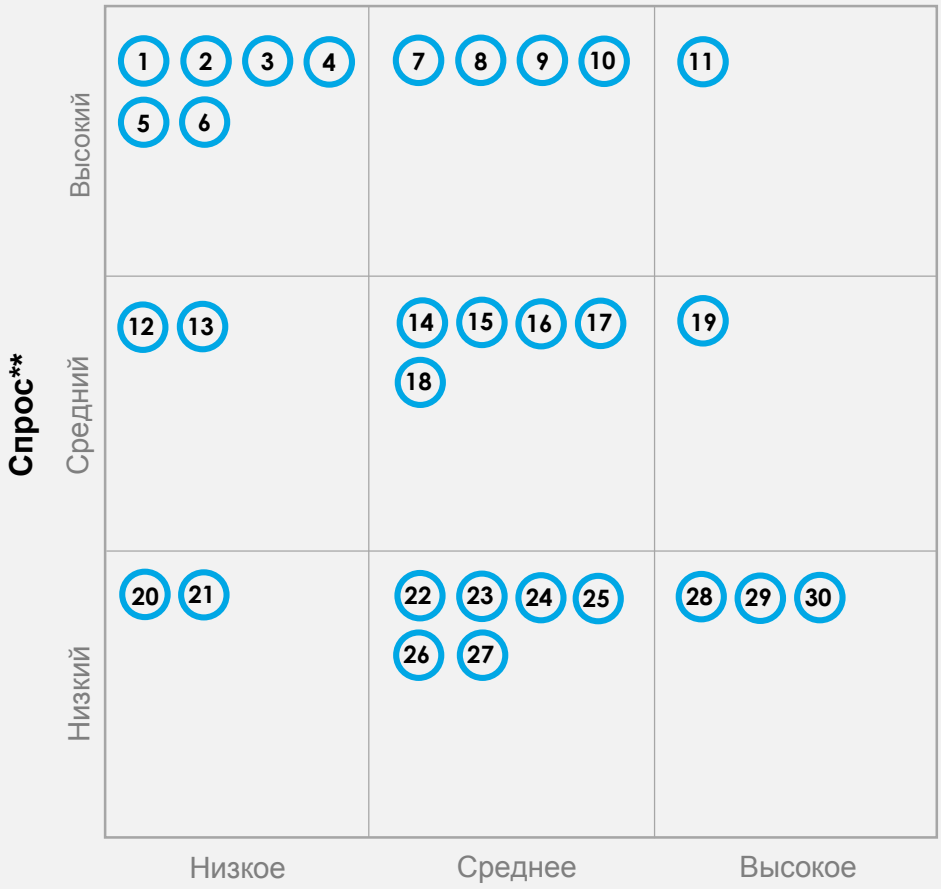
Специалисты технических специальностей являются наиболее востребованными на рынке труда рыбопромышленного комплекса Дальнего Востока. При этом работодателями отмечается ограниченное предложение электромехаников, старших механиков, рефрижераторных механиков, машинистов, а также капитанов маломерного флота. Это обусловлено как количественными, так и качественными факторами (ограниченное количество специалистов необходимой квалификации, отсутствие должной образовательной базы и достаточного выпуска специалистов и т.д.).

Отсутствие высоких квалификационных требований к специалистам, занятым в рыбообработке, создает избыточное предложение соискателей и достаточный уровень вакансий как в «море», так и на «берегу».

Активное развитие аквакультуры со временем создаст высокий спрос на специалистов в данной области. При этом в настоящий момент профильные работодатели отмечают недостаток специалистов в области аквакультуры.

Высокое предложение специалистов в области продаж, развития бизнеса, а также водителей-экспедиторов создает высокую конкуренцию данной категории работников на рынке труда Дальнего Востока.

Соотношение спроса и предложения специалистов рыбной отрасли*



1. Механик реф. установки
2. Электромеханик
3. Механик (второй и третий)
4. Машинист реф. установки
5. Старший механик
6. Капитан маломерного флота
7. Механик-наладчик ТО
8. Слесарь-наладчик ТО
9. Старший помощник капитана
10. Старший мастер обработки
11. Рыбообработчик
12. Заведующий производством
13. Электрорадионавигатор/гидроакустик
14. Тралмастер
15. Моторист
16. Слесарь
17. Оператор закаточных машин
18. Электромонтер
19. Работник склада
20. Мастер по производству консервов
21. Специалист по аквакультуре
22. Повар (судовой)
23. Радист
24. Мастер по производству икры
25. Дозировщик
26. Коптильщик
27. Сварщик
28. Водитель-экспедитор
29. Менеджер по продажам
30. Менеджер по развитию

*По оценкам отраслевых экспертов, специалистов Агентства и работодателей
**потребность работодателей
***наличие специалистов на рынке труда

Льготы и компенсации

Наиболее распространенными льготами и компенсациями, отмеченными респондентами, являются оплата питания (предоставляют 89% компаний-респондентов), временное предоставление общежития (71%), страхование жизни и здоровья (60%). Среди наименее распространенных – добровольное медицинское страхование (6%).

Льготы и компенсации, отмеченные респондентами, %

Льгота – это полное освобождение от выполнения различных требований, правил или частичное их смягчение, и зачастую не является материальным вознаграждением.

Компенсация подразумевает под собой определенную выплату, которая возместит потери, затраты, а также в некоторых случаях направлена на мотивацию работы сотрудников.

Управление персоналом

Уровень развития системы управления персоналом зависит от масштаба предприятий. Лишь 10% компаний-респондентов отметили, что используют внутреннюю систему оценки, развития и мотивации персонала. В то же время 24% компаний-респондентов (преимущественно малые и средние организации) отмечают, что важнейшим инструментом в поддержании мотивации и удержания персонала является стабильная заработная плата.

Результаты опроса показывают, что лишь крупнейшие и инновационно ориентированные компании отрасли внедряют систему регулярной оценки, а также профессионального развития персонала (4%).

Цитаты респондентов

«Мотивирующим фактором на нашем предприятии является регулярная выплата стимулирующих премий, а также привязка оплаты труда к результатам эффективности и качества работы»

«В качестве дополнительного инструмента поощрения мы используем нематериальную мотивацию: конкурсы лучших сотрудников, благодарности и др.»

«Ключевым специалистам мы готовы компенсировать расходы на приобретение жилья, что является мощным фактором удержания персонала»

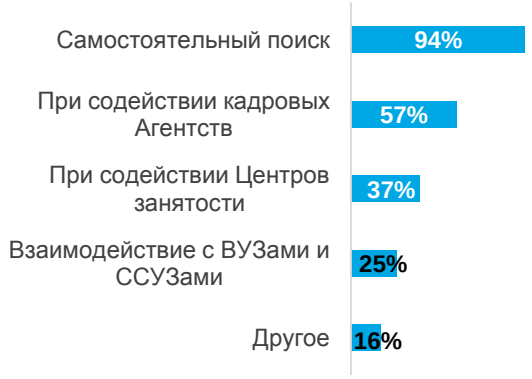
«Зарплата – ключевой фактор при выборе места работы. В настоящий момент привлечь персонал на рыболовецкий флот можно только хорошими деньгами»

Методы поиска и подбора персонала

По данным результатов исследования, практически все компании располагают внутренними кадровыми службами либо сотрудниками, совмещающими поиск персонала с иной административной работой. Наиболее распространенным методом поиска персонала отмечается самостоятельный поиск (94% компаний-респондентов). За ним следует привлечение кадровых агентств и специализированных служб, осуществляющих поиск персонала (57%), в том числе параллельно с подбором персонала за счет собственных ресурсов (подразделений компании). Реже работодатели обращаются в Центры занятости (37%) и взаимодействуют с ВУЗами и ССУЗами (25%).

Крупные предприятия стараются использовать все возможные инструменты поиска и подбора персонала в силу повышенных требований к профессионально-квалификационному кадровому составу и большого количества вакансий. Малые и средние предприятия в основном привлекают персонал на сезонную работу, организуя массовый набор (проводят самостоятельный поиск и привлекают кадровые агентства).

Методы поиска и подбора персонала, отмеченные респондентами (допускалось несколько вариантов ответов), %



Наряду с традиционными методами поиска и привлечения персонала работодатели используют следующие:

- размещение вакансий в СМИ и местах массовой проходимости
- дни открытых дверей и ярмарки вакансий
- организация регулярных стажировок с последующим трудоустройством
- организация целевого обучения с последующим трудоустройством
- регулярный обмен информацией о персонале с предприятиями отрасли
- открытие специализированных кадровых представительств
- проведение занятий для старшеклассников с последующим трудоустройством после выпуска
- акции по принципу «приведи друга» - стимулирующие выплаты для сотрудников

В целях повышения эффективности поиска персонала одним из возможных инструментов может выступить единая информационная площадка, которая будет представлять собой общий банк вакансий рыбопромышленного комплекса и резюме кандидатов, освещать возможности отрасли, предоставляемые льготы и компенсации, а также давать возможность проведения онлайн-собеседований и тестирований.

Цитаты респондентов

«На местном рынке труда не хватает нужных нам кадров, поэтому есть необходимость привлекать работников из других субъектов. Если бы была возможность отбирать кадры удаленно, то это значительно сократило бы время поиска. Сейчас нам приходится проводить отбор кадров, находясь в регионах поиска»

Карта источников персонала

Федеральный рынок труда

По результатам опроса работодателей, осуществляющих поиск за пределами ДФО, Алтайский край является одним из ключевых субъектов РФ, который выступает источником персонала для компаний-респондентов (24% опрошенных).

Другими наиболее часто упоминаемыми источниками стали Калининградская область (12%), Республики Бурятия и Крым (по 10%), а также Краснодарский край, Ленинградская и Астраханская области (по 6%).

Подобный выбор обусловлен географической близостью ряда регионов, доступностью трудовых ресурсов, более низким уровнем жизни (Алтай и Бурятия), а также традиционно высоким уровнем занятости в добыче и переработке рыбы (Калининградская область, Республика Крым и др.)

Субъекты РФ, выступающие в качестве источника персонала для рыбопромышленного комплекса ДФО, % отметивших респондентов

Региональный рынок труда

Согласно результатам опроса, локальные рынки специалистов Приморского края и Хабаровского края являются наиболее привлекательными для поиска персонала (39% и 18% соответственно).

Регионы ДФО, отмеченные респондентами, %

Основные выводы

Среди ключевых выводов стоить отметить:

- источниками трудовых ресурсов для работодателей рыбопромышленного комплекса являются регионы с более низким качеством жизни и уровнем оплаты труда (специалисты без образования и опыта работы), а также регионы с традиционно высоким уровнем занятости и образования в отрасли (технические специалисты, специалисты морских профессий и др.)
- развитая и устойчивая система образования, а также высокая численность населения Приморского края позволяет региону быть основным источником трудовых ресурсов для других субъектов
- смежные направления комплекса (судоремонт, производство тары и промыслового вооружения и др.) могут быть обеспечены персоналом за счет привлечения кадров из других регионов России, расположенных на берегах морей и рек, а также имеющих соответствующую образовательную базу

Дополнительные источники персонала

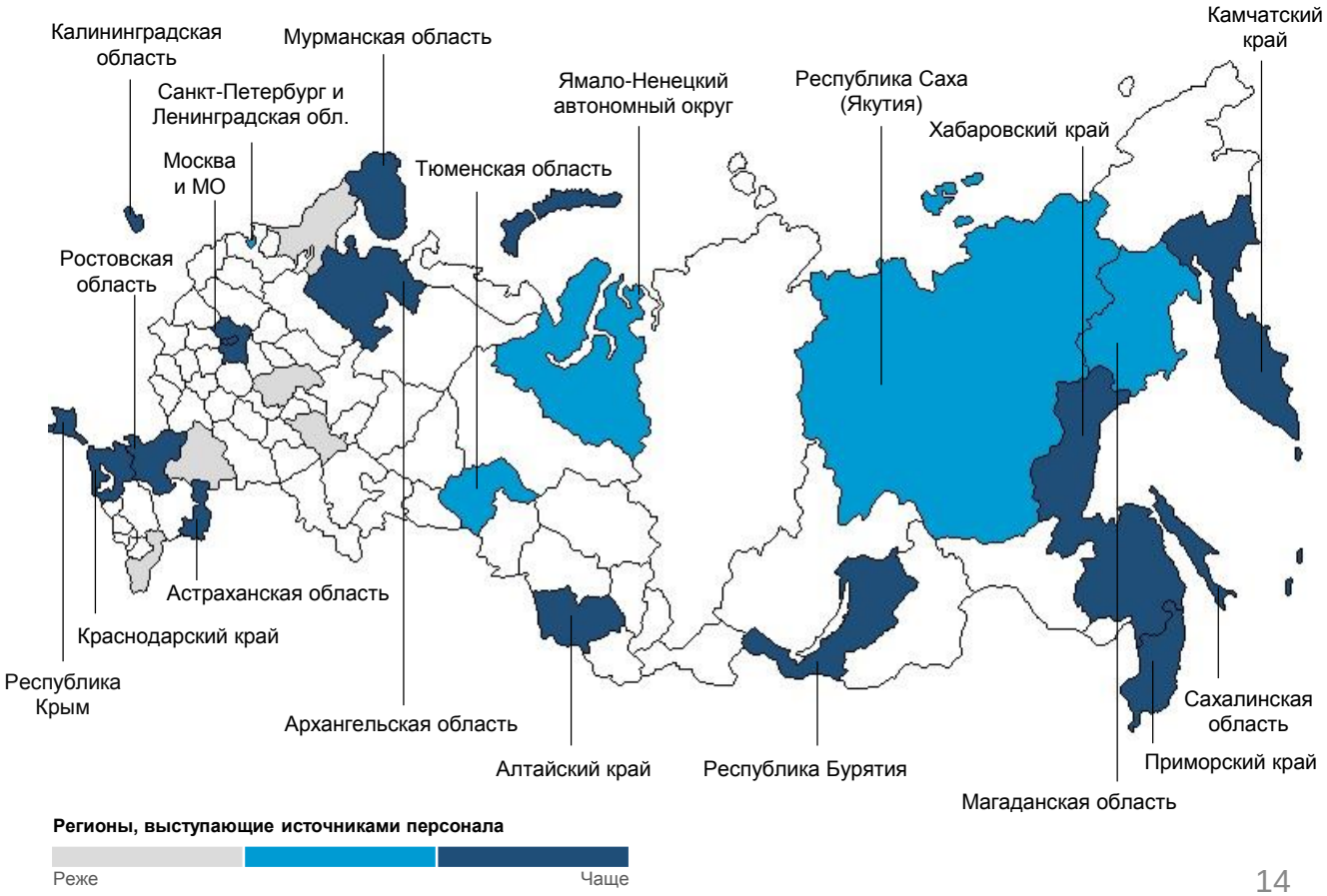
В качестве источников персонала для работодателей рыбопромышленного комплекса, как правило, выступают регионы, для которых рыболовство, рыбоводство и рыбопереработка являются традиционными видами деятельности (Калининградская обл., Мурманская обл., Ленинградская обл., Республика Крым, Краснодарский край, Астраханская обл. и другие).

Дополнительными источниками персонала, к которому не предъявляются высокие квалификационные требования, выступают регионы с более низким качеством жизни и уровнем оплаты труда относительно регионов Дальнего Востока (Алтайский край, Республика Бурятия, Ямало-Ненецкий автономный округ и другие).

Источниками высококвалифицированных рабочих кадров, а также руководителей высшего звена выступают регионы с высоким качеством образовательной среды и деловой активности – г. Москва и Московская область, Томская область, г. Санкт-Петербург.

На территории Дальнего Востока ключевыми регионами, удовлетворяющими спрос на все категории персонала, являются Приморский край, Сахалинская область, Камчатский край и Хабаровский край, реже – Республика Саха (Якутия) и Магаданская область.

Карта источников персонала для работодателей рыбопромышленного комплекса*



*По оценкам отраслевых экспертов, специалистов Агентства и работодателей

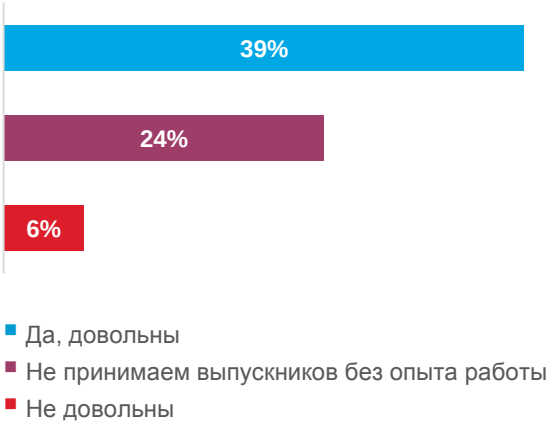
Обучение персонала

Уровень подготовки специалистов

Развитие рыбопромышленной отрасли Дальнего Востока требует комплексного подхода в области подготовки специалистов. С одной стороны, это определение перспективных направлений подготовки и переподготовки кадров соответствующего профиля, а с другой стороны - это постоянное совершенствование содержательной части образовательных программ с вовлечением студентов в практическую сторону их будущих профессий.

Ключевым индикатором уровня подготовки специалистов может служить удовлетворенность работодателей. По данным опроса компаний-респондентов, принимающих на работу выпускников учебных заведений Дальнего Востока, большинство из них дает положительную оценку (39%). 6% респондентов отмечают, что не довольны уровнем подготовки, а 24% работодателей не привлекают выпускников без опыта работы.

Удовлетворенность уровнем подготовки выпускников



Востребованные программы подготовки

Среди курсов и программ подготовки работников, в которых нуждаются работодатели, наиболее часто были отмечены технические и эксплуатационные направления. Высокая потребность в механиках, электромеханиках, слесарях ТО, а также в судоводителях и матросах траловой команды отмечена в Магаданской области, Сахалинской области и Камчатском крае. В Приморском крае работодатели отмечают необходимость в подготовке специалистов на рыбообрабатывающие производства (слесари-наладчики и машинисты закаточных машин, механики-наладчики, жестяно-баночного производства, рыбомучных установок и др.)

Зарубежные стажировки

78% компаний-респондентов не проводят стажировки за рубежом. При этом 6% (преимущественно крупные компании) организуют стажировки для сотрудников в Корее, Японии и Китае. Это связано с уровнем технологического развития организаций, а также с необходимостью удержания высококвалифицированного персонала.

Наличие зарубежных стажировок

Выводы SWOT-анализа по направлению «Рынок труда»

Сильные стороны	Слабые стороны
• В рыбопромышленном комплексе на постоянной основе заняты более 58 тыс. чел., а в пиковую сезонную нагрузку – до 100 тыс. чел. (~58% от общего числа работников рыбного хозяйства РФ) • Относительно высокий уровень заработных плат специалистов рыбопромышленного комплекса • Работа в рыбной отрасли - традиционный вид занятости для населения Дальнего Востока • Возможность периодической занятости (работы вахтовым методом) выгодна для населения иных субъектов России, не имеющих выхода к морю и более низким уровнем жизни (например – Республика Бурятия, Алтайский край и т.д.) • Высокий спрос на персонал во время путины	• Самые востребованные на рынке труда – сезонные профессии, не способствующие привлечению и закреплению жителей на Дальнем Востоке • Временная (сезонная) занятость на время путины широко распространена «в море» (рыбодобывающий флот, переработка) • Дефицит опытных технических специалистов и высшего командного состава • Тяжелые условия труда и проживания, большая психологическая нагрузка • Наличие на рынке недобросовестных компаний, официально не трудоустраивающих сотрудников – т.н. «серая» занятость. Имеют место случаи неполной выплаты заработной платы.
Возможности	**Угрозы**
• Рост числа занятых в отрасли на 15% к 2021 году • Возможность прохождения альтернативной воинской службы на судах по профессии «рыбак прибрежного лова» • Прогнозируемое развитие аквакультуры создаст новые рабочие в данном секторе, а также окажет влияние на спрос на соответствующий персонал	• Сохранение сезонной структуры занятости, не способствующей привлечению и закреплению жителей на Дальнем Востоке • Зависимость уровня оплаты труда от объема вылова рыбы • Снятие Правительством РФ продовольственного эмбарго негативно скажется на объемах производства и занятости населения в рыбопромышленном комплексе

Выводы SWOT-анализа по направлению «Система образования»

Сильные стороны	Слабые стороны
• Наличие системы подготовки кадров (среднее профессиональное и высшее образование)	• Отсутствие доступных курсов переподготовки и повышения квалификации по многим техническим специальностям • Недостаточный уровень вовлеченности выпускников в профессию, малая доля из которых работает по специальности
Возможности	**Угрозы**
• Формирование устойчивой разветвленной системы подготовки кадров (среднее профессиональное и высшее образование, краткосрочные курсы переподготовки и повышения квалификации) • Экспорт профильных образовательных услуг (оказание образовательных и консультационных услуг иностранным гражданам и компаниям) • Развитие системы международных стажировок и обмена опытом	• Снижение интереса абитуриентов к морским специальностям дальневосточных образовательных организаций

Выводы SWOT-анализа по направлению «Экономика и бизнес»

Сильные стороны	Слабые стороны
• Рыбопромышленный комплекс – один из важнейших в экономике Дальнего Востока и зачастую имеет градообразующее значение • В России рыбная продукция традиционно пользуется большим спросом • Богатая сырьевая база ДФО • Дальний Восток – основной поставщик рыбного сырья и готовой продукции как для внутреннего рынка, так и для стран АТР • Введение ограничений на импорт рыбной продукции из ряда стран	• Недостаточный уровень оснащенности флота, береговой инфраструктуры и перерабатывающих мощностей • Розничные цены на рыбу и рыбную продукцию за последние 2-3 года существенно выросли
Возможности	**Угрозы**
• Совершенствование системы распределения квот • Развитие инфраструктуры и глубины переработки продукции • Интенсивное развитие аква- и марикультуры	• Усиление межрегиональной и международной конкуренции за право использования водных биоресурсов и рынки сбыта продукции • Недостаточный уровень инвестиций в модернизацию флота, развитие береговой инфраструктуры и системы переработки • Снижение уровня освоения квот

Общие выводы

Экономика и бизнес

Азия – мировой центр рыбодобычи

Крупнейшими мировыми добытчиками рыбы являются Китай (14,8 млн тонн в год), Индонезия (6,0), США (4,9), Россия (4,0). Всего в первичном секторе отрасли заняты более 56,6 млн чел., а порядка 80% из них – жители Азии.

Увеличение доли продукции Дальнего Востока на отечественном рынке

1,5 млн тонн рыбной продукции ежегодно потребляется в России, из которых порядка 30% импортируется. В ближайшие 5-7 лет предполагается снижение импорта за счет увеличения объемов производства продукции на Дальнем Востоке. Существующий сырьевой и производственный потенциал Дальнего Востока позволяет в полной мере удовлетворить спрос россиян на рыбную продукцию.

Аквакультура – одно из важнейших направлений развития

Аквакультура - надежный источник увеличения объемов пищевой экологически чистой рыбопродукции.

Растущий спрос на рыбу и рыбопродукты будет, в основном, удовлетворяться за счет увеличения объемов поставок продукции аквакультуры (102 млн тонн в 2025 г., прирост 39% к 2015 г.).

Это связано в том числе с развитием государственных механизмов стимулирования роста объемов производства аквакультуры (рыбоводные участки, налоговые преференции и др.)

Рабочие специальности – приоритет в подготовке кадров

79% респондентов отметили, что повышенным спросом на рынке труда пользуются специалисты рабочих и технических профессий – судомеханики, электромонтеры, рыбообработчики, а также старшие помощники капитана.

Дуальная система образования – перспективная форма подготовки специалистов

Для того, чтобы в полной мере удовлетворить существующие потребности экономики рыбопромышленного комплекса в квалифицированных специалистах, необходимо развивать систему дуального образования, которая позволяет готовить специалистов в тесном взаимодействии ВУЗов/ССУЗов и предприятий.

39% работодателей отметили, что их устраивает уровень образования выпускников профильных учебных заведений. Однако, почти четверть опрошенных респондентов не готова трудоустраивать выпускников без соответствующего опыта работы.

Система зарубежных стажировок недостаточно развита

6% респондентов (крупные компании) организовывают для сотрудников зарубежные стажировки – преимущественно в Корее, Японии и Китае.

Общие выводы

Рынок труда

Высокий уровень конкуренции за персонал

58 тыс. человек постоянно заняты в рыбопромышленном комплексе Дальнего Востока, а в максимально загруженное время промыслового сезона – до 100 тыс. чел. В перспективе до 2021 года прогнозируется рост числа постоянно занятых до 67,6 тыс. чел. или на 15%.

Ситуация на рынке труда рыбопромышленного комплекса характеризуется общим недостатком специалистов. Это объясняется общей демографической и миграционной ситуацией на Дальнем Востоке, а также спецификой деятельности в отрасли.

Для того чтобы обладать преимуществами в конкурентной борьбе за кадры, предприятиям необходимо выстраивать систему привлечения, адаптации и мотивации персонала.

Популярен самостоятельный подбор персонала в совмещении с услугами кадровых агентств

94% респондентов осуществляют подбор персонала силами собственных подразделений, 57% - при помощи кадровых агентств.

«В море» наиболее распространен вахтовый метод занятости, а «на берегу» - постоянная занятость

57% респондентов отметили, наиболее распространенной формой занятости «на берегу» является постоянная форма (57%), а «в море» - вахта (43%). Частичная форма занятости и совмещение распространены не столь широко.

Определен «базовый социальный пакет» отрасли

76% респондентов в дополнение к стандартным условиям трудоустройства согласно ТК РФ готовы предоставлять работникам временное общежитие, 71% - оплачивать питание, а 43% - выдавать премии по случаю. В целях привлечения, закрепления и мотивации персонала необходимо расширять «базовый социальный пакет» при помощи иных льгот и компенсаций.

Определены регионы, выступающие в качестве источников персонала

63% работодателей, осуществляющих поиск персонала на федеральном рынке труда, отметили, что Алтайский край является для них источником персонала. Далее в рейтинге субъектов, способных выступить источником персонала, находятся Калининградская область, Республики Бурятия и Крым. Подобный выбор предприятий отрасли обусловлен географической близостью некоторых субъектов, привлекательными условиями оплаты труда (в сравнении со средней заработной платой в регионе), а также наличием схожих традиций занятости в отрасли.

Приоритеты развития

АГЕНТСТВО ПО РАЗВИТИЮ ЧЕЛОВЕЧЕСКОГО КАПИТАЛА НА ДАЛЬНЕМ ВОСТОКЕ

Необходимость опережающего развития рыбопромышленного комплекса Дальнего Востока определяет новые приоритеты развития в соответствии с мировыми тенденциями и вызовами.

Экономика и бизнес

- Интенсивное обновление основных фондов и автоматизация производственных процессов
- Привлечение инвестиций в сектор переработки рыбы и морепродуктов, запуск современных производств и повышение глубины переработки водных биологических ресурсов
- Создание конкурентоспособной продукции и выход на новые рынки сбыта (как европейские, так и азиатские)
- Развитие аквакультуры, как динамично развивающегося сегмента отрасли
- Эффективное планирование деятельности с учетом грядущих изменений нормативно-правовой базы

Рынок труда

- Организация системы регулярного мониторинга и прогнозирования потребности работодателей в кадрах
- Совершенствование системы подбора, адаптации и развития персонала на предприятиях
- Создание системы многоступенчатой профориентации
- Повышение эффективности кадровых агентств макрорегиона, способных проводить как массовый поиск кадров, так и подбор уникальных специалистов
- Совершенствование деятельности государственных Центров занятости населения

Система образования

- Определение контрольных цифр приема в профильные образовательные учреждения с учетом потребностей работодателей
- Корректировка образовательных программ для подготовки востребованных специалистов рыбопромышленного комплекса с учетом требований экономики и предприятий Дальнего Востока
- Развитие системы дуального образования, а также открытие кафедр крупнейших предприятий
- Содействие в трудоустройстве выпускников образовательных организаций на предприятия рыбопромышленного комплекса Дальнего Востока
- Развитие системы краткосрочного повышения квалификации, а также дополнительного профильного образования

Глоссарий

Аквакультура - разведение и выращивание водных организмов (рыб, ракообразных, моллюсков, водорослей) в естественных и искусственных водоёмах, а также на специально созданных морских плантациях.

Водные биологические ресурсы - рыбы, водные беспозвоночные, водные млекопитающие, водоросли, другие водные животные и растения, находящиеся в состоянии естественной свободы.

ДФО – Дальневосточный федеральный округ России, в состав которого входят Амурская область, Еврейская автономная область, Камчатский край, Магаданская область, Приморский край, Республика Саха (Якутия), Сахалинская область, Хабаровский край, Чукотский автономный округ.

Квота добычи (вылова) водных биоресурсов - часть общего допустимого улова водных биоресурсов, определяемая в целях осуществления рыболовства; рыбопромыслового флота рыбной и иной продукции из этих водных биоресурсов.

Компания-респондент – участник исследования, ответивший на вопросы Агентства.

Марикультура - направление аквакультуры, занимающееся разведением или выращиванием морских гидробионтов - водорослей, моллюсков, ракообразных, рыб и иглокожих в морях, лиманах, эстуариях или в искусственных условиях.

Общий допустимый улов водных биоресурсов - научно обоснованная величина годовой добычи (вылова) водных биоресурсов конкретного вида в определенных районах, установленная с учетом особенностей данного вида.

Промышленное рыболовство - предпринимательская деятельность по поиску и добыче (вылову) водных биоресурсов, по приемке, обработке, перегрузке, транспортировке, хранению и выгрузке уловов водных биоресурсов, производству на судах.

Рыбопромышленный комплекс (рыбная промышленность) – многоотраслевой производственный комплекс, в состав которого входят рыболовство и добыча морепродуктов, аквакультура, марикультура, переработка рыбы и морепродуктов, торговля рыбной продукцией.

АНО «Агентство по развитию человеческого капитала на Дальнем Востоке» создано на основании распоряжения Правительства Российской Федерации от 2 сентября 2015 г. № 1713-р.

Миссия Агентства
Развитие человеческого капитала и кадровое обеспечение экономики Дальнего Востока, создание условий для привлечения и закрепления новых жителей на Дальнем Востоке

Ключевые направления деятельности Агентства
- Обеспечение кадрами резидентов ТОР, Свободного порта Владивосток, приоритетных инвестиционных проектов, других ключевых работодателей Дальнего Востока
- Реализация программы «Дальневосточный гектар»
- Продвижение Дальнего Востока, как места для работы и жизни, привлечение новых жителей на Дальний Восток

г. Владивосток
Океанский проспект, д.17, бизнес-центр Fresh Plaza, 14 этаж, офис 1401
+7 (495) 1234 727, доб. 501
info@hcfe.ru

г. Хабаровск
ул. Муравьева-Амурского, д.18, каб.201-202.
+7 (495) 1234 727, доб. 501
info@hcfe.ru

г. Москва
Пресненская набережная, д. 8, стр. 1, МФК «Город Столиц»
Северная башня, 7 этаж
Телефон: +7 495 123 47 27
E-mail: info@hcfe.ru

www.hcfe.ru