

РЕЗУЛЬТАТЫ МОНИТОРИНГА РЫНКА ТРУДА В ОТРАСЛИ «ЭНЕРГОЭФФЕКТИВНОСТЬ, РЕСУРСОСБЕРЕЖЕНИЕ И КЛИМАТИЧЕСКАЯ ПОВЕСТКА» В 2025 ГОДУ

1. Информация об организациях, принявших участие в опросе

В мониторинге рынка труда в 2025 году приняли участие более 24 000 организаций из 89 регионов Российской Федерации.

Энергоэффективность и ресурсосбережение являются межотраслевой сферой профессиональной деятельности, так как охватывает все отрасли экономики (рисунок 1). В мониторинг рынке труда при участии СПК в области энергоэффективности и ресурсосбережения был включен блок вопросов, посвященный вопросам кадрового обеспечения мероприятий по энерго-, ресурсосбережению и климатической повестке на предприятиях и в организациях, а также необходимости разработки новых отраслевых профессиональных стандартов.

Из более, чем 24 000 организаций, принявших участие в мониторинге рынка труда, в 5 670 организациях есть специалисты или подразделения, которые занимаются вопросами, связанными с энерго-, ресурсосбережением и климатической повесткой.

Больше чем в половине организаций (55,6%) вопросами энерго-, ресурсосбережением и климатической повесткой занимаются преимущественно непрофильные специалисты.

Почти треть работодателей (27%) указали, что данные вопросы возложены на отдельных специалистов в области энерго-, ресурсосбережения и климатической повестки.

17,4% организаций имеют в составе организации целые подразделения/отделы/департаменты, которые отвечают за данные вопросы.



Рисунок 1. Наличие в структуре организации подразделения (отдела, департамента) или отдельных специалистов, которые занимаются вопросами, связанными с энерго-, ресурсосбережением и климатической повесткой (*в % от ответивших*)

В дополнительном блоке вопросов по отрасли энергоэффективности, ресурсосбережения и климатической повестки приняли участие организации сферы образования (32,8%), социального обеспечения, социального обслуживания (6,0%), культуры и искусства (5,5%), здравоохранения (5,3%), жилищно-коммунальное хозяйство (4,3%) и другие (рисунок 2).

Преобладающее количество организаций отрасли образования в мониторинге рынка труда по данному направлению профессиональной деятельности объясняется ответственностью работодателей отрасли, а также наличием в опросном инструментарии (анкете) дополнительного блока вопросов, адресованного только образовательным организациям.



Рисунок 2. Области профессиональной деятельности организаций, отвечающих на вопросы по энерго-, ресурсосбережению и климатической повестке (в %)

Больше всего работодателей ответило на вопросы по энерго-, ресурсосбережению и климатической повестке из Приволжского (21,4%), Центрального (17,7%) и Сибирского (15,3%) федеральных округов (рисунок 3). В региональном разрезе наибольшее число работодателей из Иркутской области (4,8%), Челябинской области (4,6%) и Краснодарского края (4,6%). Именно в Иркутской и Челябинской областях расположены промышленные предприятия, для которых наиболее актуальными являются вопросы по энерго-, ресурсосбережению и климатической повестке. Челябинск является одним из главных индустриальных центров Урала, где расположены более 150 крупных металлургических предприятий.

Большое число организаций, занимающихся энергосбережением в Краснодарском крае, обусловлено хроническим дефицитом собственной электроэнергии (регион получает до 70% энергии извне), быстрым ростом потребления из-за перенаселения, активным внедрением энергосервисных контрактов (замена освещения, модернизация сетей) и высоким потенциалом для использования возобновляемых источников энергии (солнце, ветер, геотермальные воды).

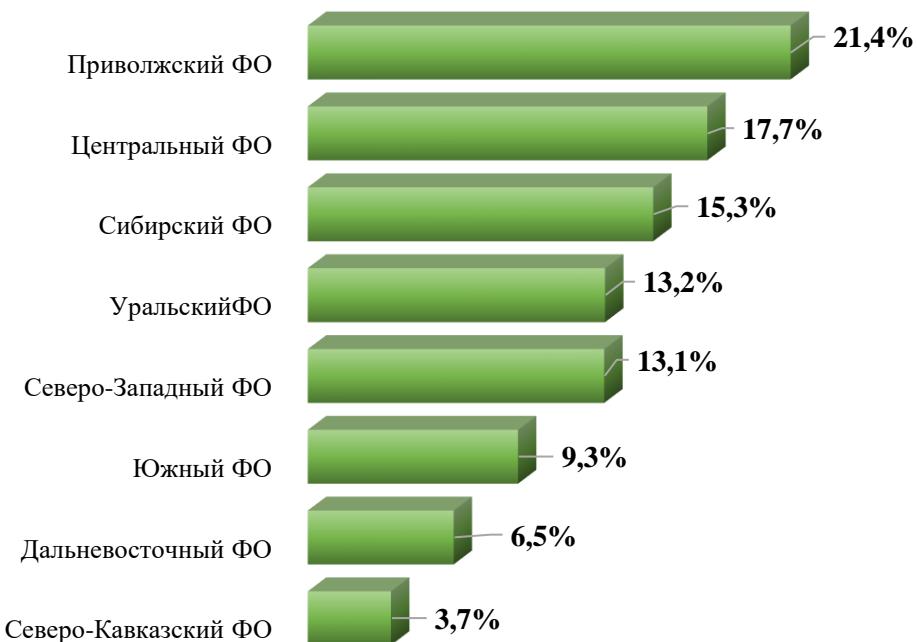


Рисунок 3. Федеральные округи, в которых расположены организации, отвечавшие на вопросы по энерго-, ресурсосбережению и климатической повестке (в %)

Большая часть организаций-участников мониторинга, ответивших на вопросы по энерго-, ресурсосбережению и климатической повестке, относятся к государственным или муниципальным учреждениям, органам управления (бюджетным организациям) – 62,9%, почти треть организаций (29,3%) – это частные предприятия. Остальная доля организаций (7,8%) пришлась на государственные или муниципальные унитарные предприятия, общественные или некоммерческие организации и организации других форм собственности (рисунок 4).



Рисунок 4. Формы собственности организаций-участников, отвечающих на вопросы по энерго-, ресурсосбережению и климатической повестке (в %)

По критерию среднесписочной численности занятых (в соответствии с пунктом 2 статьи 4 Федерального закона от 24 июля 2007 г. № 209-ФЗ «О развитии малого и среднего предпринимательства в Российской Федерации») организации-участники мониторинга рынка труда, ответившие на вопросы по энерго-, ресурсосбережению и климатической повестке, представлены малыми и средними предприятиями (от 1 до 250 работников) – 71,2% организаций, а также крупными предприятиями – 28,2% организаций (от 250 и более работников) (рисунок 5).



Рисунок 5.. Численность работников организаций, отвечавших на вопросы по энерго-, ресурсосбережению и климатической повестке (в %)

Поскольку энергоэффективность, ресурсосбережение и климатическая повестка является межотраслевой сферой, то основной блок вопросов для данной отрасли не мог выявить специфичные квалификации и тенденции характерные исключительно для нее.

Однако дополнительный блок вопросов, которые задавались организациям, позволил определить кадровое обеспечение мероприятий по энерго-, ресурсосбережению и климатической повестке на предприятиях и в организациях, а также определить квалификационные потребности отрасли.

2. Кадровое обеспечение отрасли энергоэффективности, ресурсосбережения и климатической повестки

В настоящее время вопросы энерго- и ресурсосбережения и климатическая повестка являются особо актуальными для российской экономики. Использование энерго- и ресурсосберегающих технологий позволяет снизить затраты на производство и эксплуатацию техники, увеличить срок ее службы, сократить негативное воздействие на окружающую среду и повысить качество жизни людей. Энерго- и ресурсосбережение открывают новые возможности комплексного решения экономических, экологических, инженерно-технических и других проблем, позволяя при этом формировать благоприятную среду обитания. В этой связи остро стоит вопрос о соответствующем кадровом обеспечении. Очень важно определить реальную потребность предприятий и организаций в специалистах в области энерго-, ресурсосбережения и адаптации к изменениям климата, а также составить прогноз потребности на ближайшую перспективу.

В связи с этим, в дополнительном блоке вопросов задавались вопросы, касающиеся наличия специалистов, квалификаций (категорий должностей) работников, осуществляющих основные мероприятия в энерго-, ресурсосбережение и климатическую повестке.

Анализ списка, специалистов, квалификаций (категорий должностей) работников, ответственных за энерго-, ресурсосбережение и климатическую повестку в организации, проводился в разрезе вопроса о том, на каких именно работников возложена данная функция, а именно: на непрофильных специалистов или на отдельных специалистов, занимающихся энерго-, ресурсосбережении и климатической повесткой.

В организациях с непрофильными специалистами вопросами энерго-, ресурсосбережения и климатической повестки чаще всего занимаются работники с такими квалификациями (категориями должностей), как «Заведующий хозяйством (начальник хозяйственного отдела)» (13%), «Заместитель директора по административно-хозяйственной работе» (11,8%),

«Заместитель директора/заведующего» (3,6%), «Главный инженер» (3,2%), «Главный энергетик» (3,2%) (рисунок 6).

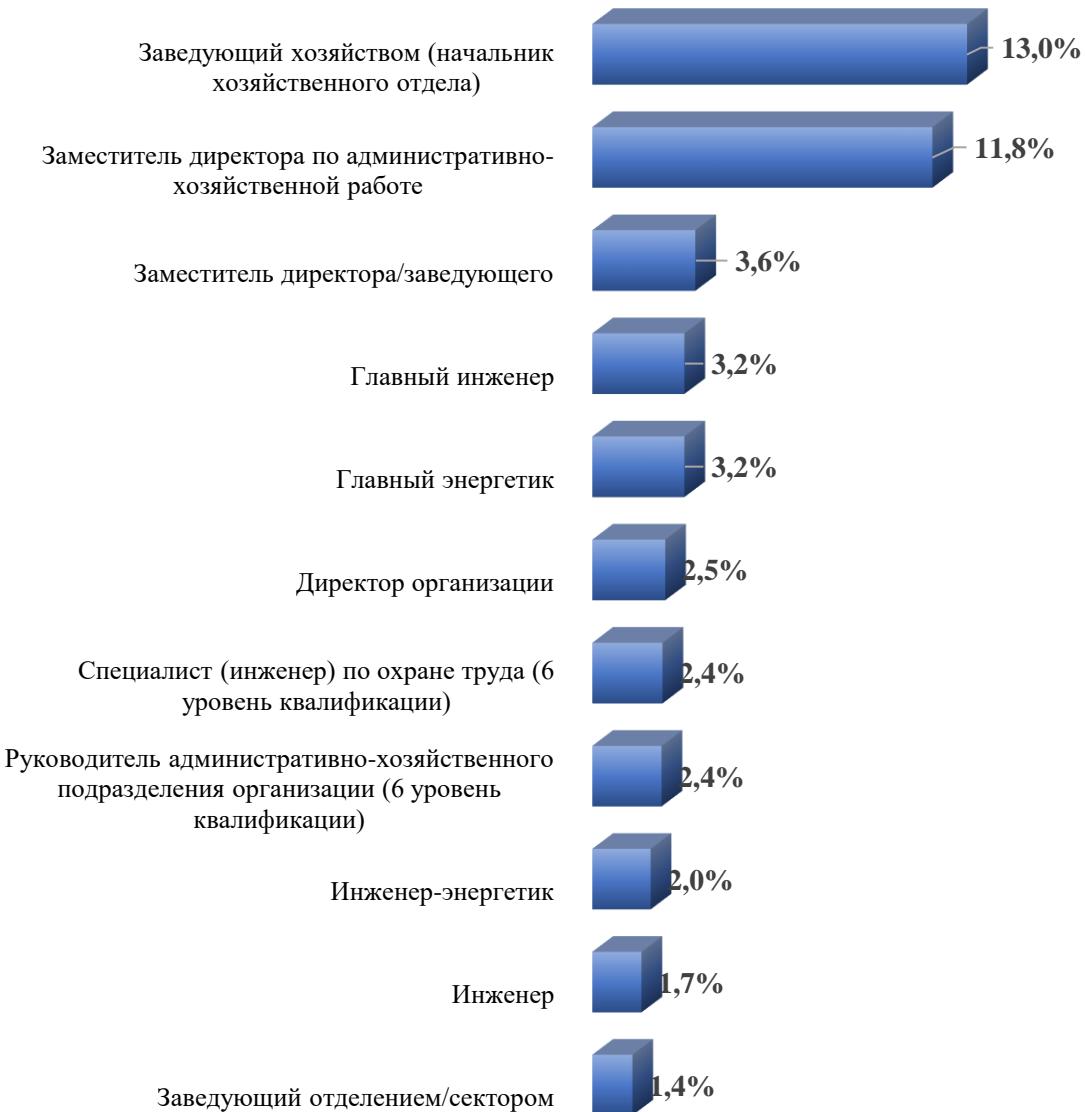


Рисунок 6. Наименования квалификаций (категорий должностей) работников, ответственных за энерго-, ресурсосбережение и климатическую повестку в организациях, в которых есть непрофильные специалисты, на которых возложены вопросы, связанные с энерго-, ресурсосбережением и климатической повесткой (в %)

Среди отдельных специалистов, занимающихся вопросами энерго-, ресурсосбережения и климатической повесткой, работодателями организаций назывались такие квалификации (категории должностей), как «Главный

«энергетик» (16,6%), «Начальник энергоучастка/отдела/энергоснабжения» (8,5%), «Инженер-энергетик» (8,3%), «Главный инженер» (8,2%) (рисунок 7).



Рисунок 7. Наименования квалификаций (категорий должностей) работников, ответственных за энерго-, ресурсосбережение и климатическую повестку в организациях, в которых есть отдельные специалисты, занимающиеся этими вопросами (в %)

Наличие в обоих списках «Главного инженера» и «Главного энергетика» говорит о том, что на работников данных квалификаций (категории должности) в организациях чаще всего возлагаются вопросы, связанные с вопросами энерго-, ресурсосбережения и климатической повестки.

38,5% организаций-участников опроса проводят энергетическое обследование (энергоаудит) в своих организациях (рисунок 8). Около четверти (22,9%) не занимается энергоаудитом.



Рисунок 8. Проведение организацией энергетического обследования (энергоаудита) (в %)

В половине организаций (51,7%) есть утвержденная программа в области энергосбережения и повышения энергетической эффективности (рисунок 9). В 22,9% организаций нет никакой утвержденной программы в области энергосбережения и повышения энергетической эффективности. А в 5,3% организаций такая программа была утверждена, но утратила свою актуальность ввиду использования других программ.

20,1% организаций указали, что у них утверждена иная программа, мероприятия которой направлены на снижение потребления/повышения эффективности использования ресурсов.

Анализ квалификаций (категорий должностей) работников, которые составляют/составляли программу в области энергосбережения и повышения энергетической эффективности в организациях, проводился в разрезе вопроса о том, на каких именно работников возложена данная функция, а именно: на непрофильных специалистов, на отдельных специалистов, занимающихся энерго-, ресурсосбережении и климатической повесткой, или на целые подразделения/отделы/департаменты.

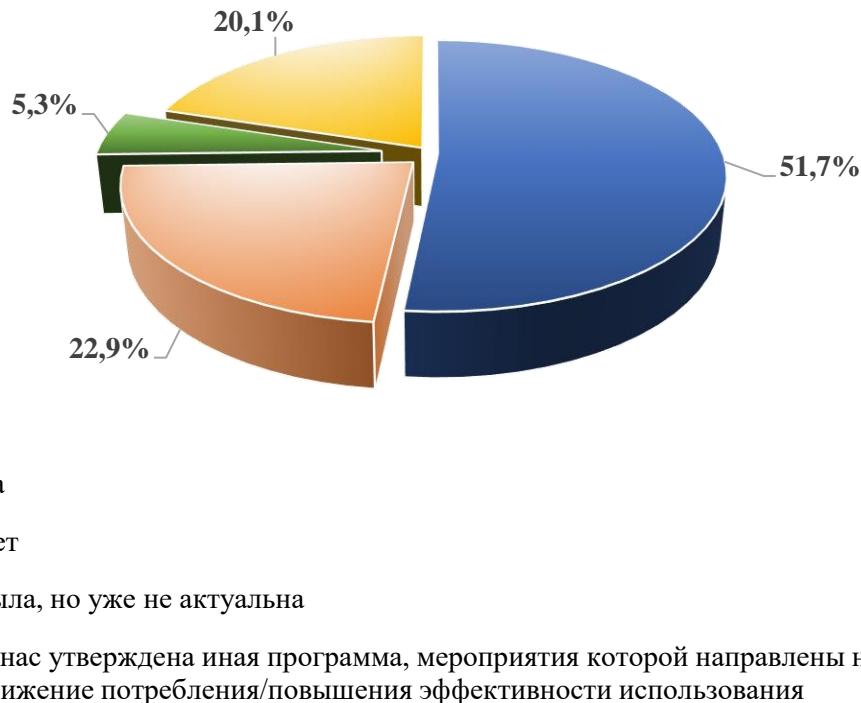


Рисунок 9. Наличие в организации утвержденной программы в области энергосбережения и повышения энергетической эффективности (в %)

В организациях, в которой вопросами энерго-, ресурсосбережением и климатической повесткой занимаются целевые подразделения/отделы/департаменты, составляют/составляли программу в области энергосбережения и повышения энергетической эффективности такие квалификации(категории должности), как «Главный энергетик по энергосбережению» (18,3%), «Инженер-энергетик» (7,3%), «Главный инженер» (7,1%), «Инженер по электроэнергетике» (5,6%) (рисунок 10).

Все квалификации(категории должности) из списка относятся к энергоснабжению и энергетике, на которых в том числе возлагаются задачи по энерго-, ресурсосбережению и климатической повестке.

В 2,6% организаций программу в области энергосбережения и повышения энергетической эффективности составляют работники с профильной квалификацией (категорией должности) - «Специалист по энергосбережению и повышению энергетической эффективности (7 уровень квалификации)».

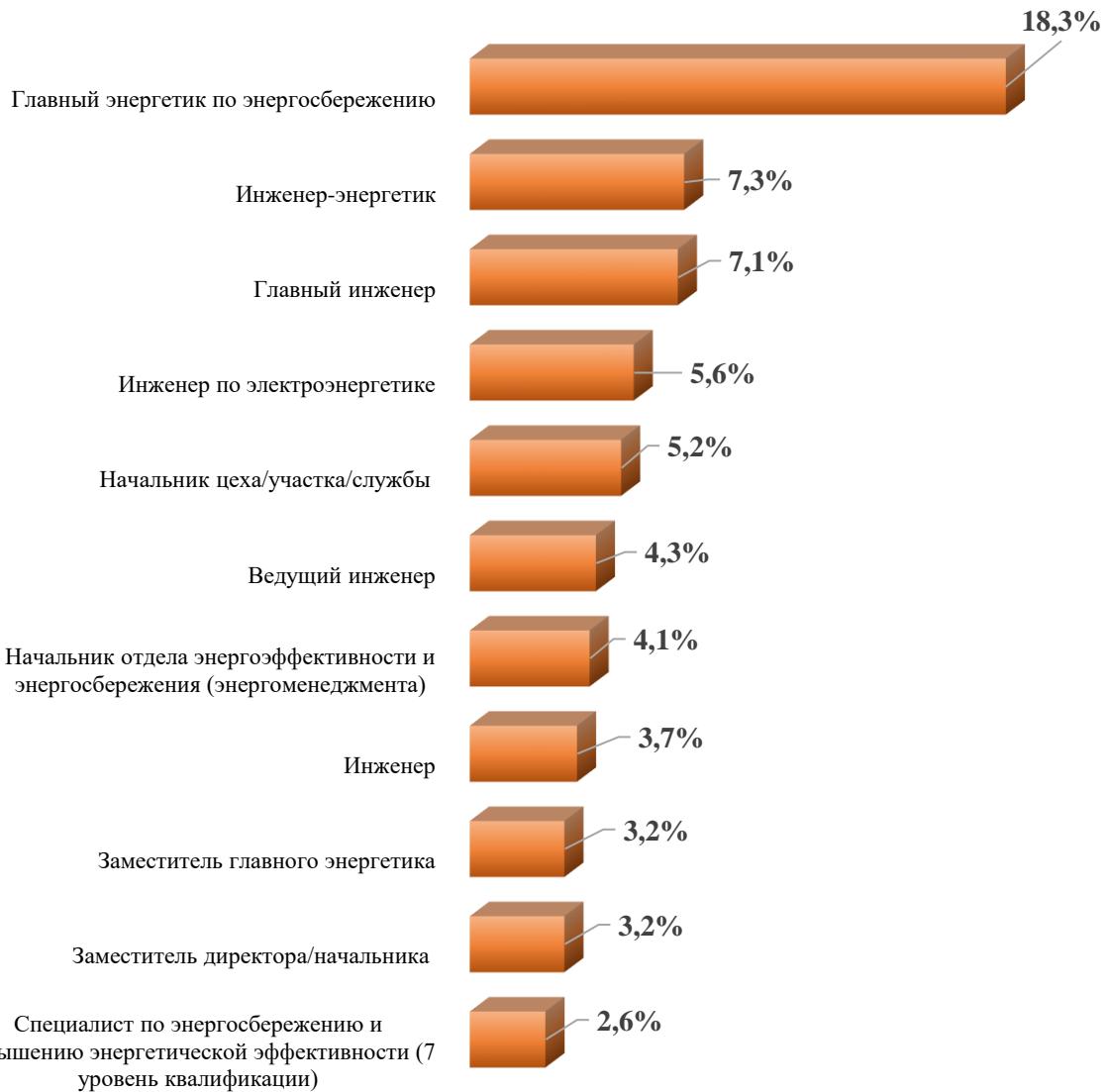


Рисунок 10. Наименования квалификаций (категорий должностей) работников, которые составляют/составляли программу в области энергосбережения и повышения энергетической эффективности в организациях, в которых данными вопросами занимаются целые подразделения/отделы/департаменты (в %)

Для организаций, в которых вопросы энерго-, ресурсосбережения и климатической повестки возложены на непрофильных специалистов, составляют/составляли программу в области энергосбережения и повышения энергетической эффективности работники с руководящими квалификациями (должностями), занимающиеся и всеми остальными вопросами данной отрасли: «Заместитель директора по административно-хозяйственной работе» (12,5%), «Заведующий хозяйством (начальник хозяйственного отдела)» (10,0%),

«Заместитель директора/начальника» (5,2%), «Директор организации» (3,7%) (рисунок 11).



Рисунок 11. Наименования квалификаций (категорий должностей) работников, которые составляют/составляли программу в области энергосбережения и повышения энергетической эффективности в организациях, в которых данными вопросами занимаются непрофильные специалисты (в %)

«Главный энергетик» (16,3%), «Начальник технического отдела (энергоотдела)» (7,3%), «Главный инженер»(6,5%), «Заместитель директора/начальника» (6.3%), «Инженер» (6%) – это основные специалисты, в организации, занимающиеся вопросами энерго-, ресурсосбережения и климатической повестки, которые составляют/составляли программу в области энергосбережения и повышения энергетической эффективности в организациях данной категории (рисунок 12).

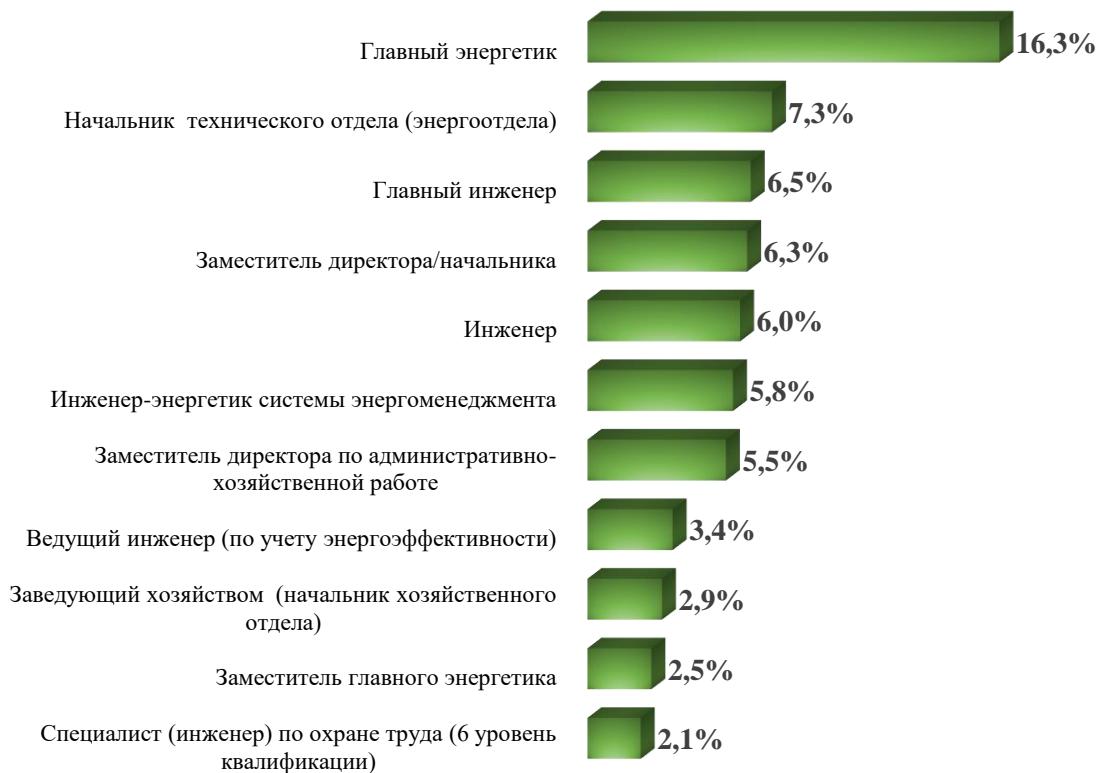


Рисунок 12. Наименования квалификаций (категорий должностей) работников, которые составляют/составляли программу в области энергосбережения и повышения энергетической эффективности в организациях, в которых есть отдельные специалисты, занимающиеся вопросами энерго-, ресурсосбережения и климатической повесткой (в %)

Чуть меньше половины организаций (43,5%) составляют декларацию о потреблении энергетических ресурсов, так как для бюджетной сферы, которая составляет большинство опрошенных организаций, она является обязательной (рисунок 13).

15% организаций частной формы собственности такую декларацию не составляют, что допускается законодательством.¹

Достаточно, большой процент организаций затруднился с ответом на данный вопрос – 41,5%, что может свидетельствовать о формальном подходе, к данному мероприятию, которое возлагается на непрофильных сотрудников, занимающихся этими вопросами в организации.

¹ Федеральный закон от 23.11.2009 № 261-ФЗ https://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_93978/



Рисунок 13. Составление организациями декларации о потреблении энергетических ресурсов? (в %)

В организациях, в которых вопросами, связанными с энерго-, ресурсосбережением и климатической повесткой, занимаются целые подразделения/отделы/департаменты декларацию о потреблении энергетических ресурсов чаще всего составляют: «Главный энергетик по энергосбережению» (15,3%), «Начальник отдела» (12,7%), «Экономист отдела» (5,5%), «Инженер-энергетик» (5,1%) (рисунок 14).



Рисунок 14. Наименования квалификаций (категорий должностей) работников, которые составляют декларацию о потреблении энергетических ресурсов в организациях, в которых данными вопросами занимаются целые подразделения/отделы/департаменты (в%)

Среди непрофильных специалистов, которые занимаются вопросами энерго-, ресурсосбережения и климатической повесткой, составление декларации о потреблении энергетических ресурсов возлагается на работников с такими квалификациями (категориями должностей), как «Заместитель директора по административно-хозяйственной работе» (15,6%), «Заведующий хозяйством/начальник хозяйственного отдела» (13,7%), «Директор организации» (4,9%), «Главный бухгалтер (6 уровень квалификации)» (3,3%) (рисунок 15).



Рисунок 15. Наименования квалификаций (категорий должностей) работников, которые составляют декларацию о потреблении энергетических ресурсов в организациях, в которых данными вопросами занимаются непрофильные специалисты (в%)

В организациях, в которых вопросами энерго-, ресурсосбережения и климатической повесткой занимаются отдельные специалисты, декларацию о потреблении энергетических ресурсов составляют работники с квалификациями (категориями должности): «Главный энергетик» (12,6%), «Заведующий хозяйством (начальник хозяйственного отдела)» (7,6%), «Заместитель директора по административно-хозяйственной работе» (7,4%), «Главный инженер» (6,7%) (рисунок 16).

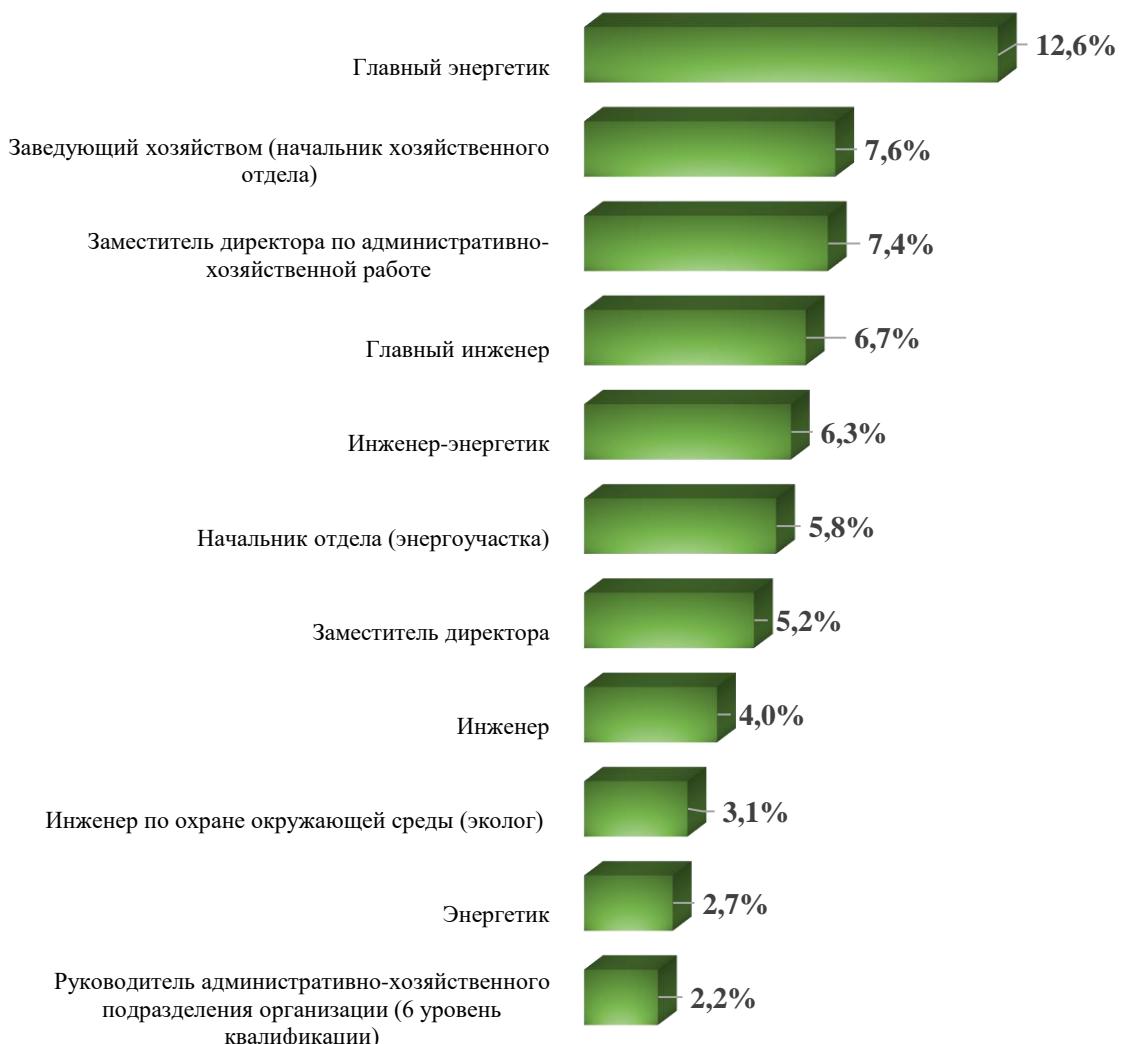


Рисунок 16. Наименования квалификаций (категорий должностей) работников, которые составляют декларацию о потреблении энергетических ресурсов в организациях, в которых есть отдельные специалисты, занимающиеся вопросами энерго-, ресурсосбережения и климатической повесткой (в%)

Система энергоменеджмента внедрена только в 14,5% опрошенных организаций. В планах 18,6% организаций внедрить такую систему. Треть организаций (30,1%) не внедряли и не планируют внедрять систему энергоменеджмента в своих организациях (рисунок 17).



Рисунок 17. Наличие в организации системы энергоменеджмента (в%)

3. Потребность в кадрах, занимающихся мероприятиями по энерго-, ресурсосбережению и климатической повестке

Мероприятия по энерго- и ресурсосбережению, а также климатической повестке необходимы в организациях для снижения себестоимости продукции, экономии ресурсов, уменьшения вредных выбросов в атмосферу и борьбы с глобальным потеплением. Они включают модернизацию оборудования, внедрение энергоэффективных технологий и оптимизацию производства, что обеспечивает экологическую устойчивость и экономическую выгоду.

В связи с тем, что реализация таких программ является ключевым инструментом технологического развития и условием устойчивости производства, то в анкете работодателям задавались вопросы о реализации мероприятий по энерго- и ресурсосбережению и климатической повестке в организациях, а также о том, какие специалисты занимаются их реализацией и численности таких специалистов.

Среди мероприятий по энерго- и ресурсосбережению, а также климатической повестке в организациях чаще всего называлось повышение эффективности использования электрической энергии (72,0%). На втором месте по реализуемым мероприятиям идут такие мероприятия, как повышение эффективности использования тепловой энергии (56,6%) и повышение

эффективности использования воды (56,6%), на третьем - инженерная защита окружающей среды; минимизация негативного воздействия на окружающую среду (21,6%) (рисунок 18).



Рисунок 18. Мероприятия по энерго-, ресурсосбережению и климатической повестке, реализуемые в организациях (в%)

Для того, чтобы определить кадровую потребность специалистов, занимающихся мероприятиями в области энерго-, ресурсосбережения и климатической повестки, задавался вопрос о наличии таких специалистов и потребности в них на момент проведения опроса (рисунок 19).

Прежде всего в организациях работодатели указывают наличие (37,6%) и потребность (30%) в специалистах в области ресурсосбережения. На втором месте по наличию специалистов (26,1%) и потребности в них (19,7%) идут специалисты по инженерной защите окружающей среды.

В опрошенных организациях работодатели отмечают чуть выше потребность, чем есть сейчас в организациях, в таких специалистах, как в области использования вторичных ресурсов (рециклинг) (13,8%), специалисты в области регулирования выбросов и поглощений парниковых газов (12,4%), в области реализации климатических проектов (12,2%).



Рисунок 19. Наличие в организации специалистов, занимающихся мероприятиями в области энерго-, ресурсосбережения и климатической повестки и потребность в них (*% от ответивших на вопросы*)

Количественные показатели потребности специалистов, занимающихся мероприятиями в области энерго-, ресурсосбережения и климатической повестки, намного ниже, чем численность работников по данным специальностям, работающих в организациях (таблица 1).

Стоит отметить, что многие работодатели отмечали необходимость в рассматриваемых специалистах, но при этом затруднялись дать количественную оценку необходимости таких работников.

Укомплектованность персонала по данным специальностям² показывает, что штаты организаций менее укомплектованы специалистами в области реализации климатических проектов (+43,2%) и специалистами по вопросам изменения климата и адаптации к изменениям климата (+37,9%).

Таблица 1. Фактическая численность и потребность в специалистах, занимающиеся мероприятиями в области энерго-, ресурсосбережения и климатической повестки

	Численность специалистов в организациях (чел.)	Потребность в специалистах (чел.)	Уровень укомплектованности персонала (%)
Специалисты в области ресурсосбережения	5123	1026	+20,0
Специалисты по инженерной защите окружающей среды	3509	551	+15,7
Специалисты в области использования вторичных ресурсов (рециклинг)	1086	276	+25,4
Специалисты в области регулирования выбросов и поглощений парниковых газов	889	234	+26,3
Специалисты по вопросам изменения климата и адаптации к изменениям климата	759	288	+37,9
Специалисты в области реализации климатических проектов	703	304	+43,2

² Рассчитывается как отношение сколько понадобиться специалистов к фактической численности специалистов в организациях умноженное на 100%

4. Профессиональные стандарты

Профессиональные стандарты в сфере энерго- и ресурсосбережения необходимы для унификации требований к знаниям и навыкам специалистов, обеспечивая высокий уровень квалификации кадров, эффективность энергоменеджмента и снижение затрат на ресурсы.

Именно они служат основой для аттестации, формирования должностных инструкций, обучения и создания конкурентоспособной экономики.

В связи с этим в мониторинге рынка труда задавались вопросы о об использовании существующих профессиональных стандартов и необходимости разработки новых профессиональных стандартов в отрасли энергоэффективности, ресурсосбережения и климатической повестки.

20,9% организаций указали, что используют/хотели бы использовать в своей кадровой работе профессиональный стандарт «Специалист по обеспечению энергосбережения и повышения энергетической эффективности» (рисунок 20).

Каждая десятая организация использует/хотела бы использовать профессиональный стандарт «Специалист по инженерной защите окружающей среды».

Большая часть респондентов (64,3%) затруднились дать ответ на данный вопрос, что скорее всего объясняется спецификой опрошенных организаций.



Рисунок 20. Профессиональные стандарты, используемые или планируемые к использованию в кадровой работе (в%)

По той же причине в список профессий (специальностей, квалификаций), по которым требуется разработка профессиональных стандартов в области энергоэффективности, ресурсосбережения и климатической повестки, попали непрофильные специалисты, на которых возложены вопросы энергоэффективности, ресурсосбережения и климатической повестки, а именно: «Заместитель директора по административно-хозяйственной работе» (4,6%), «Заведующий хозяйством (начальник хозяйственного отдела)» (4,3%) (рисунок 21).

Среди профильных специалистов в области энергоэффективности, ресурсосбережения и климатической повестки, по которым требуется разработка профессиональных стандартов, отмечались такие профессии (специальности, квалификации), как «Специалист по энергосбережению и повышению энергетической эффективности (7 уровень квалификации)» (10%), «Специалист (инженер) по обеспечению энергоэффективности и ресурсосбережению» (3,6%), «Специалист по обеспечению охраны окружающей среды» (2,7%).

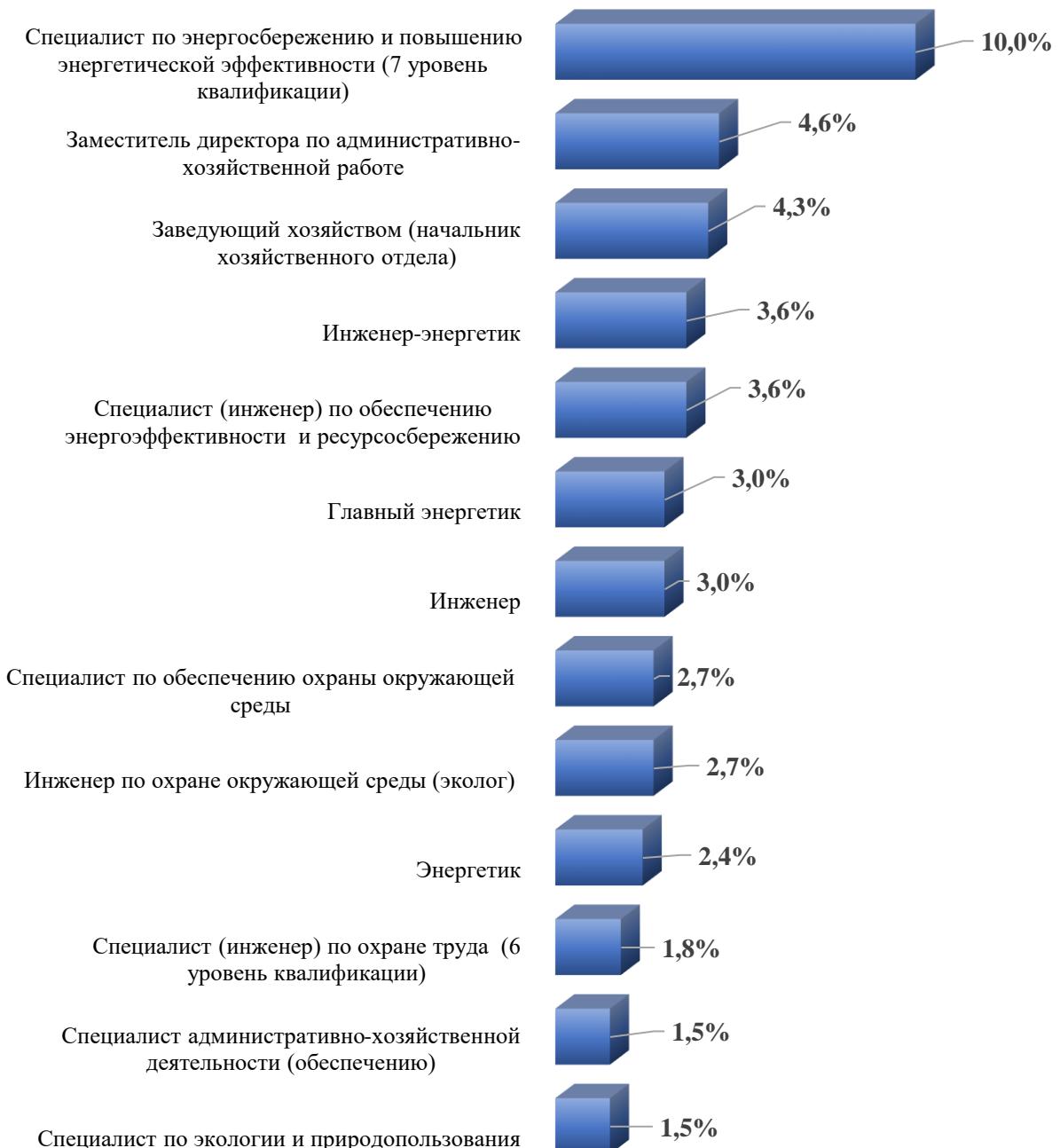


Рисунок 21. Профессии (специальности, квалификации), по которым требуется разработка профессиональных стандартов в области энергоэффективности, ресурсосбережения и климатической повестки (в%)

В настоящее время разработка профессиональных стандартов в области рециклинга (вторичное использование ресурсов) критически важна для формирования экономики замкнутого цикла, унификации компетенций специалистов и повышения качества переработки отходов. Данные

профессиональные стандарты позволяют увязать сферы труда и образования, обеспечивая квалифицированные кадры, способствующие внедрению современных технологий. В связи с этим очень важно разработать профессиональные стандарты в этой сфере с учетом деятельности организаций, предусматривающей деятельность со вторичными ресурсами.

Для этого организациям-участникам опроса задавался вопрос, касающийся видов рециклинга, которыми они занимаются (рисунок 22).

Большая часть организаций, которые занимаются рециклингом, указали, что работают с таким вторичным ресурсом, как бумага (66,6%). Далее по частоте ответов идут такие вторичные ресурсы как: металлы (32,9%), полимерные изделия (24,3%), строительные отходы (17,1%), резиносодержащие изделия (12,6%).



Рисунок 22. Вторичные ресурсы, с которыми работают организации, для разработки новых профессиональных стандартов и квалификационных характеристик по определенным видам рециклинга (в%)

Выходы:

Результаты мониторинга рынка труда 2025 году в отрасли энергоэффективности, ресурсосбережения и климатической повестки показали, что вопросы энергоэффективности и энергосбережения становятся приоритетными для многих отраслей экономической деятельности.

Такие мероприятия, как повышение эффективности использования электрической энергии, повышение эффективности использования тепловой энергии используются предприятиями вне зависимости от вида деятельности.

Чаще всего вопросами в области энерго-, ресурсосбережения и климатической повестки, занимаются непрофильные специалисты или отдельные специалисты на предприятиях. Причем последние не всегда связаны со сферой энергоэффективности, ресурсосбережения и климатической повестки, однако сам факт того, что основные документы по энергоэффективности внедрены в большинстве организаций и в них проводится энергоаудит, говорит о важности наличия таких профессиональных компетенций у работников.

Было подтверждено, что во многих организациях работают именно профильные специалисты в области энергоэффективности, ресурсосбережения и климатической повестки и существует дополнительная потребность в таких специалистах.

Выявлена необходимость использования и разработки профессиональных стандартов в данной отрасли, которые позволяют организациям более четко определять требования к специалистам, занимающимся вопросами энерго-, ресурсосбережения и климатической повестки.