



МИНИСТЕРСТВО ОБРАЗОВАНИЯ И НАУКИ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ



ВЫСШАЯ ШКОЛА ЭКОНОМИКИ
НАЦИОНАЛЬНЫЙ ИССЛЕДОВАТЕЛЬСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ

М

МОНИТОРИНГ ЭКОНОМИКИ

ОБРАЗОВАНИЯ

**Анализ взаимосвязей системы
образования и рынка труда
в России за последние 5 лет**

Информационный бюллетень

2012 • **4** [58]



МИНИСТЕРСТВО ОБРАЗОВАНИЯ И НАУКИ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ



ВЫСШАЯ ШКОЛА ЭКОНОМИКИ
НАЦИОНАЛЬНЫЙ ИССЛЕДОВАТЕЛЬСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ

М ОНИТОРИНГ ЭКОНОМИКИ ОБРАЗОВАНИЯ

**Анализ взаимосвязей системы
образования и рынка труда
в России за последние 5 лет**

Информационный бюллетень

2012 • **4** [58]

МОСКВА

Редакционная коллегия:

Л.М. Гохберг, Н.В. Ковалева, Я.И. Кузьминов (главный редактор)

Авторы:

М.Д. Красильникова, Н.В. Бондаренко

Анализ взаимосвязей системы образования и рынка труда в России за последние 5 лет. Информационный бюллетень. — М., НИУ ВШЭ, 2012. — 36 с.

Мониторинг экономики образования проводится по заказу Минобрнауки России начиная с 2002 г.

В информационном бюллетене представлены в динамике результаты опроса работодателей по проблемам активности предприятий на рынке труда и их сотрудничества с учреждениями профессионального образования. Обращается внимание на различия (все более усиливающиеся) между потребностью, планами работодателей и фактическим поведением на рынке труда, фактическим характером сотрудничества с системой профобразования. В рамках анализа проводится сравнение ситуации в рамках выделенных отраслевых групп («традиционных» и «новационных»).

Оценены, в частности, острота проблем нехватки/избытка персонала и масштабы обращения к нынешним выпускникам, к иностранной рабочей силе как способам решения дефицита работников.

Большое внимание уделено изучению практики найма персонала, тем характеристикам, которые используют работодатели для оценки профессиональной компетентности кандидатов на вакантные места, в том числе значению формы обучения в вузе.

Содержание

Введение	4
1. Оценка общеэкономических условий на предприятиях и спроса на рабочую силу.....	5
1.1. Развитие предприятий и общеэкономические ожидания руководителей.....	5
1.2. Соответствие численности персонала текущим потребностям предприятий.....	6
2. Обновление персонала.....	8
2.1. Факторы выбора при поиске работников на рынке труда.....	8
2.2. Непрерывное образование на предприятиях.....	11
2.3. Наем на работу выпускников учреждений высшего, среднего и начального профессионального образования	14
2.4. Работа и учеба: предпочтения работодателей форм образования при найме персонала.....	15
3. Использование труда мигрантов.....	18
3.1. Наем иностранных работников как ресурс для восполнения дефицита персонала	18
3.2. Практика найма иностранной рабочей силы	18
3.3. Дополнительное обучение иностранных работников	20
4. Взаимодействие предприятий с учреждениями профессионального образования	21
5. Масштабы и формы организации переподготовки, повышения квалификации работников на предприятиях, финансирование профессиональной подготовки персонала.....	24
5.1. Масштабы и формы организации переподготовки, повышения квалификации работников на предприятиях.....	24
5.2. Финансовые затраты предприятий на переподготовку, повышение квалификации, стажировку персонала	26
Заключение	29

ВВЕДЕНИЕ

Ежегодный опрос работодателей по вопросам их положения на рынке труда, взаимосвязи профессионального образования и рынка труда, потребностей в сотрудничестве проводится начиная с 2005 г. В ходе социологического обследования российских предприятий изучаются мнения и оценки руководителей предприятий и организации по следующим ключевым проблемам:

- общеэкономические риски текущего года для работодателей (оценка изменения экономической ситуации на предприятиях);
- потребность предприятий в квалифицированных работниках;
- практика найма и адаптации новых работников;
- уровень подготовки работников;
- сложившаяся практика и перспективы взаимодействия работодателей с учреждениями и организациями, реализующими программы повышения квалификации, подготовки и переподготовки квалифицированных специалистов;
- организация повышения квалификации, подготовки и переподготовки квалифицированных специалистов и оценка соответствующих затрат работодателей.

В рамках данного отчета представлен анализ состояния рынка высококвалифицированной рабочей силы с точки зрения его профессионально-квалификационной сбалансированности (остроты проблем нехватки/избытка кадров, удовлетворенности уровнем профессионализма работников). Наряду с этим рассматриваются масштабы дефицита отдельных категорий высококвалифицированных работников, а также масштабы и структура найма работников на предприятиях. Рассмотрены вопросы влияния на политику найма работников общеэкономической ситуации на предприятиях и ожиданий работодателей, а также степени изменения общеэкономических рисков за последний год.

Дефицит рабочей силы работодатели восполняют в том числе за счет выпускников и учащихся учреждений профессионального образования. В связи с этим ключевым направлением нашего анализа становится изучение индикаторов, характеризующих взаимодействие работодателей с учащимися и выпускниками учреждений системы профессионального образования, в том числе:

- распространенность найма на предприятия недавних выпускников и студентов, получающих одновременно с работой профессиональное образование;
- оценка профессиональной подготовленности нынешних выпускников;
- предпочтения работодателей (критерии отбора) при найме выпускников;
- роль стажировок и практик для успешного трудоустройства выпускников.

Дополнительное внимание уделено дифференцированию позиций выпускников, имеющих диплом очной формы обучения и выпускников с дипломом заочной формы обучения.

На предприятиях, чьи руководители участвовали в опросах, наряду с серьезной потребностью в совершенствовании профессионального уровня персонала была установлена необходимость расширения сотрудничества с образовательной системой. Однако в последние годы практических шагов в этом направлении со стороны руководителей предприятий и организаций не наблюдается. Авторы отчета попытались ответить на вопрос, произошли ли за последний год изменения в этой сфере, в том числе в предпочтениях руководителей предприятий по формам дополнительной профессиональной подготовки персонала, которые, с одной стороны, должны соответствовать возможностям предприятий, а с другой — максимально использовать то, что предлагает сектор профессионального образования.

Таким образом, рассмотрение результатов данного исследования прежде всего было призвано дать исчерпывающие ответы на весь перечень затронутых вопросов.

1. ОЦЕНКА ОБЩЕЭКОНОМИЧЕСКИХ УСЛОВИЙ НА ПРЕДПРИЯТИЯХ И СПРОСА НА РАБОЧУЮ СИЛУ

1.1. Развитие предприятий и общеэкономические ожидания руководителей

Общеэкономические условия на предприятиях — участниках опроса в целом продолжали улучшаться, но рубеж 2008 г. по основным индикаторам пока не преодолен. В текущем периоде доля относительно успешных предприятий, имеющих ресурсы для развития и модернизации, пока не достигла докризисного уровня. Хотя, по данным последнего опроса 2011 г., сокращается число неблагополучных предприятий (табл. 1.1).

Таблица 1.1. Оценка экономического положения на предприятиях
(в % от числа всех опрошенных руководителей)

Варианты оценки	2005	2011
Предприятие существует на грани закрытия/банкротства	2	2
Предприятие давно работает в убыток, есть задолженность поставщикам, кредиторам, приходится частично сворачивать производство, сокращать работников	2	3
Предприятие в целом сводит концы с концами, однако средств едва хватает на выплату зарплаты, налогов, на покрытие первоочередных обязательств	32	23
У предприятия нет текущих финансовых проблем, платежи осуществляются, как правило, вовремя; можем выкраивать средства на текущий ремонт, частичную замену оборудования, поддержания технологий	50	53
Предприятие довольно успешно развивается, можем проводить модернизацию производства, расширяться, вводить новые мощности, технологии	14	19

Вопрос: «Какое из следующих суждений в наибольшей степени подходит для оценки в целом ситуации на Вашем предприятии?»

Прогнозы руководителей относительно итогов года выглядят несколько более оптимистично, чем аналогичные оценки годичной давности. В 2010 г. (по ответам половины руководителей) очевиден скромный оптимизм: они ожидали рост объемов производства, и в 2011 г. доля оптимистов выросла до 60%. В промышленности, торговле, связи, деловых услугах характерна умеренная динамика, тогда как в строительстве имеют место более существенные положительные изменения (впрочем, это, скорее, запоздавший выход строительной отрасли из кризисной ситуации, которую другие отрасли уже прошли).

Следует подчеркнуть тот факт, что улучшение прогнозов по объемам производства наблюдается как в оценках руководителей крупных компаний, так и в оценках представителей малого бизнеса. Напомним, что после кризиса наименее благополучно ощущали себя представители малого бизнеса. Они чаще других отмечали снижение объемов работ, недостаток оборотных средств, неплатежи, трудности со сбытом продукции. Но, как показали последующие опросы, малому бизнесу все же удалось частично приспособиться к текущим условиям. Хотя если судить по качественному состоянию, то распределение предприятий по шкале успешности в группе крупных и средних предприятий приблизилось к докризисному, а вот в группе малых предприятий пока остается смещение к менее благополучному полюсу. Так, если до кризиса 2008 г. 25% малых предприятий были неблагополучны (только сводили концы с концами), то в 2011 г. уже 34% малых предприятий так определяли свой статус.

Тем не менее, несмотря на улучшение общеэкономических прогнозов, даже в компаниях более успешных секторов (связи, деловых услуг) руководители в основном могут строить лишь краткосрочные планы развития на срок от 2 до 3 лет (примерно в половине компаний обсуждают вопросы развития не далее чем на ближайший год).

Постепенная адаптация опрошенных предприятий отражается и на характере ответов руководителей на вопрос о наиболее острых проблемах предприятий. Менее острыми становятся вопросы со сбытом продукции, услуг (если в 2009 г. эту проблему называли 36% руководителей, то в 2011 г. — 20%). Реже руководители называли и ранее довольно острые проблемы: недостатка оборотных средств, неплатежей в бюджет, с партнерами. Еще в 2010 г. особенно остро эти явления наблюдались в строительной отрасли, в малом бизнесе, но накал ожидания по этим проблемам снижается.

Напротив, особенностью этого года оказались более масштабные «заявления» о высоких налогах как реакция на рост ставок социальных налогов. С 2009 по 2011 г. доля руководителей, называвших высокое налоговое бремя наиболее острой для своих предприятий проблемой, выросла с 55 до 75%. Рост налогов ощутили как в малом и среднем, так и в крупном бизнесе. Среди крупных предприятий острой проблему высоких налогов в 2008 г. называли четверть руководителей, в 2011 г. — уже половина.

Важной характеристикой экономической ситуации на предприятиях/организациях и признаком ее оживления/улучшения является динамика уровня оплаты труда работников. Так, продолжает расти доля предприятий, где умеренно выросли заработки работников (до 60% предприятий). Чаще сообщалось об увеличении среднего заработка на промышленных предприятиях (57% опрошенных). Частично восстанавливается и ситуация по уровню оплаты труда в строительной отрасли, где о незначительном увеличении размеров заработной платы сообщили 50% руководителей, а еще год назад о росте зарплаты работников сообщила лишь пятая часть руководителей предприятий этой отрасли.

1.2. Соответствие численности персонала текущим потребностям предприятий

За последние 2 года постепенно увеличивается число предприятий, которые вновь сообщают о проблеме дефицита кадров. Лишь на половине предприятий численность сотрудников соответствует потребностям производства/технологическим потребностям (табл. 1.2). Наиболее «дефицитными» остаются специалисты линейных подразделений и квалифицированные рабочие. После кризисной адаптации масштабы дефицита по этим категориям возвращаются к докризисным заявлениям работодателей. Так, в 2011 г. 17% предприятий сталкивалось с дефицитом линейных работников и 42% — с дефицитом квалифицированных рабочих.

Проблема дефицита численности более распространена в промышленности, транспорте, строительстве — в 50–60% компаний отмечается нехватка нужных работников. Более сбалансированная численность в компаниях связи, деловых услуг, здесь о дефиците работников упоминали менее 40% руководителей.

В промышленности, транспорте, строительстве в сравнении с сектором связи, деловых услуг дефицит более ощутим по всем основным категориям работников. Чаще всего

Таблица 1.2. Обеспеченность кадрами: распространенность ситуации дефицита и избытка кадров
(в % от числа всех опрошенных предприятий)

Варианты оценки	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011
Численность соответствует потребностям производства	55	51	48	43	57	63	48
Есть проблема избытка или дефицита, в том числе по отдельным категориям персонала	45	49	52	57	43	37	52

Вопрос: «Численность занятых на Вашем предприятии в целом соответствует потребностям производства или есть проблема избытка или дефицита кадров, в том числе по отдельным категориям персонала?»

Таблица 1.3. Обеспеченность кадрами: распространенность дефицита различных категорий персонала, %

Категория персонала	2009	2010	2011
Руководитель функционального подразделения	3	4	3
Руководитель линейного подразделения	8	8	8
Исполнитель высшей квалификации, специалист функционального подразделения	4	6	6
Исполнитель высшей квалификации, специалист линейного подразделения	10	12	17
Служащий, офисный работник, технический исполнитель	3	4	7
Квалифицированный рабочий	28	29	42

на предприятиях промышленности, строительства, транспорта заявляют о нехватке квалифицированных рабочих (40–50% компаний), а среди высококвалифицированных работников наблюдается нехватка специалистов линейных подразделений (15–20% компаний) и руководителей линейных подразделений (10–15% компаний), то есть те работники, которые непосредственно ответственны за бесперебойную работу предприятий в этих секторах.

Как уже отмечалось, в торговле, связи и деловых услугах более оптимизирована занятость работников. Тем не менее среди наиболее «дефицитных» категорий высококвалифицированных работников работодатели называют линейных исполнителей, офисный персонал. Нехватка рабочих также значима, но менее остра, чем в традиционных секторах промышленности и строительства (табл. 1.2).

2. ОБНОВЛЕНИЕ ПЕРСОНАЛА

2.1. Факторы выбора при поиске работников на рынке труда

За последний год отмечается рост найма новых работников — уровень найма практически восстановился до показателей докризисного периода. Основной категорией работников, которых нанимают предприятия, по-прежнему являются квалифицированные рабочие — их наем проводило три четверти предприятий (*табл. 2.1*). В целом структура найма новых работников сохраняет наметившиеся тенденции снижения набора высококвалифицированных кадров. Это касается прежде всего найма руководителей высшего звена (в 2007 г. эта цифра составила 29%, к 2011 г. — только 23%), линейных руководителей (их наем снизился с 34 до 28%) и исполнителей высшей квалификации и специалистов функциональных подразделений (доля сократилась с 38 до 30%).

Тем не менее в текущем году отмечается рост приема квалифицированных рабочих и специалистов, занятых в линейных подразделениях, — их уровень восстановился до показателей кризисного 2008 г.

Процедуры найма новых работников среди предприятий различных отраслей за прошедший период не претерпели существенных изменений (*табл. 2.2*). Как и прежде, предоставление диплома о получении профессионального образования является обязательным условием для кандидатов на должность руководителя высшего звена или функционального подразделения — такие требования характерны для 90% опрошенных предприятий. Менее жесткие требования к наличию диплома об образовании предъявляются для исполнителей высшей квалификации — о необходимости диплома заявили менее 75% руководителей предприятий. Что касается офисных служащих и квалифицированных работников, то наличие диплома является скорее желательным, но необязательным условием для их трудоустройства — такую позицию разделяют от 50 до 60% руководителей предприятий.

Стоит отметить, что наименее требовательными к наличию профессионального образования являются предприятия в области торговли, тогда как строительство и промышленность, напротив, уделяют особое внимание наличию диплома и сертификатов.

Таблица 2.1. Распространенность найма различных категорий персонала, %

Доля предприятий, которые в последние 2 года	2008	2011
Не принимали новых работников	8	10
Принимали:		
руководителей высшего звена, топ-менеджеров (зам. руководителя предприятия, главных специалистов)	27	23
руководителей функциональных подразделений	29	27
руководителей линейных подразделений	34	28
исполнителей высшей квалификации, специалистов функциональных подразделений	38	30
исполнителей высшей квалификации, специалистов линейных подразделений	37	37
служащих, офисных работников, технических исполнителей	43	43
квалифицированных рабочих	77	74
неквалифицированных рабочих	51	50

Таблица 2.2. Требование обязательного наличия диплома при трудоустройстве работников по отраслям (в % от числа всех опрошенных предприятий)

Категория персонала	В целом	Строительство	Промышленность	Транспорт	Связь	Дел. услуги	Торговля
Руководитель высшего звена	90	94	90	92	88	88	82
Руководитель функционального подразделения	89	93	92	87	83	79	78
Линейный руководитель / менеджер подразделения	71	87	83	77	78	67	63
Исполнитель высшей квалификации, специалист функционального подразделения	74	86	82	76	73	70	65
Исполнитель высшей квалификации, специалист линейного подразделения	59	77	72	64	64	60	49
Служащий, офисный работник, технический исполнитель	27	38	35	36	37	37	32
Квалифицированный рабочий	30	39	34	37	30	27	20
Неквалифицированный рабочий	3	3	5	3	1	0	1

Предпочтения работодателей в приеме на предприятия работников с широким набором компетенций перед специалистами узкого профиля в текущем году также во многом сохраняются. В качестве офисных работников и технических исполнителей руководители предприятий хотели бы видеть преимущественно работников широкого профиля (67 против 33%), тогда как в отношении других категорий персонала работодатели отдают примерно равные предпочтения. В отраслевой структуре наибольший интерес к специалистам широкого профиля проявляют руководители предприятий в сфере торговли и деловых услуг. Предприятия традиционных отраслей (транспорт, промышленность) при найме квалифицированных работников, напротив, хотели бы видеть специалистов узкого профиля (табл. 2.3).

Таблица 2.3. Предпочтение работодателей в отношении специалистов широкого и узкого профилей по отраслям (в % от числа всех опрошенных предприятий)

Категория персонала	В целом	Торговля	Деловые услуги	Промышленность	Связь	Транспорт	Строительство
Специалист функционального подразделения	57/43	63/37	57/43	59/41	52/48	50/50	49/51
Специалист линейного подразделения	54/46	65/35	64/36	42/58	38/62	54/46	53/47
Служащий, офисный работник	67/33	74/26	76/24	64/36	75/25	71/29	70/30
Квалифицированный работник	48/52	61/39	60/40	40/60	52/48	39/61	56/44

Однако все меньше предприятий заявляют о своем желании заключать договоры с вузами о подготовке нужных специалистов и предпочитают самостоятельно искать специалистов на рынке труда — к такой позиции склоняются более 75% предприятий (табл. 2.4). Наибольшая заинтересованность в финансировании вузовских программ для подготовки нужных специалистов наблюдается в транспорте и промышленности — среди тех отраслей, где отдается предпочтение узконаправленным специалистам (табл. 2.5). Практически во всех отраслях отмечается данная взаимосвязь — компании, предпочитающие нанимать узкопрофильных специалистов, чаще заявляют о своем желании заключить с вузами договоры о подготовке кадров (табл. 2.6).

Таблица 2.4. Предпочтения работодателей относительно заключения договоров с вузами о подготовке нужных специалистов в 2005–2010 гг.
(в % от всех опрошенных предприятий)

Категория персонала	2005	2006	2007	2008	2009	2010
Руководитель функционального подразделения	19	14	15	9	11	11
Линейный руководитель/менеджер	19	19	23	13	13	14
Исполнитель высшей квалификации функционального подразделения	14	15	16	10	10	8
Исполнитель высшей квалификации линейного подразделения	23	22	23	16	17	16
Технический исполнитель, офисный работник	13	9	14	6	8	10
Квалифицированный рабочий, занятый в основной деятельности	32	29	34	26	30	25
Квалифицированный рабочий, занятый во вспомогательной деятельности	21	16	24	13	18	17

Таблица 2.5. Предпочтения работодателей относительно заключения договоров с вузами о подготовке нужных специалистов в отраслевых структурах в 2010 г.
(в % от всех опрошенных предприятий)

Категория персонала	Транспорт	Промышленность	Связь	Строительство	Дел. услуги	Торговля
Руководитель функционального подразделения	15	14	13	10	9	7
Линейный руководитель/менеджер	21	20	14	8	9	4
Исполнитель высшей квалификации функционального подразделения	15	11	13	8	8	5
Исполнитель высшей квалификации линейного подразделения	19	25	14	10	13	6
Технический исполнитель, офисный работник	14	14	12	8	6	6
Квалифицированный рабочий, занятый в основной деятельности	31	39	14	15	11	9
Квалифицированный рабочий, занятый во вспомогательной деятельности	20	27	12	12	7	6

Таблица 2.6. Доля предприятий по отраслям, которые предпочли бы заключить договоры с вузами о подготовке нужных специалистов, среди тех, кто хотел бы нанять специалистов узкого/широкого профиля
(в % от всех опрошенных предприятий)

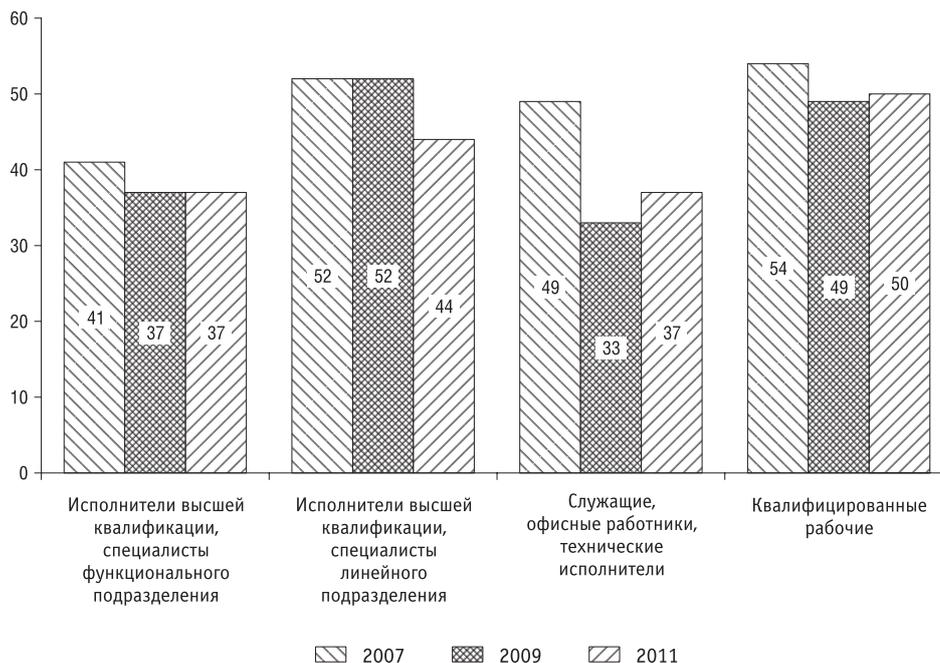
Категория персонала	Промышленность	Связь	Транспорт	Строительство	Торговля	Дел. услуги
Исполнитель высшей квалификации функционального подразделения	17/7	18/8	5/9	11/1	16/14	7/9
Исполнитель высшей квалификации линейного подразделения	34/16	17/12	9/12	12/2	22/16	18/10
Технический исполнитель, офисный работник	21/11	22/9	10/7	9/5	23/9	5/10
Квалифицированный рабочий	42/34	19/9	23/10	12/7	38/21	9/12

2.2. Непрерывное образование на предприятиях

На протяжении последних трех лет сохраняется общая тенденция снижения доли работников, нуждающихся в дополнительном обучении. Руководители предприятий все реже заявляют о необходимости дополнительной подготовки для исполнителей высшей квалификации и офисных служащих. Основной же категорией персонала, требующей дообучения, и в текущем году остаются квалифицированные работники — в необходимости проведения дополнительного обучения убеждена половина работодателей (рис. 2.1).

Рисунок 2.1. Потребность в дополнительном обучении вновь принятых сотрудников в 2006–2011 гг.

(доля предприятий в %, где работники нуждались в таком обучении, от числа предприятий, принимавших в последние 2 года эту категорию работников)



Тем не менее, согласно оценкам руководителей компаний, в дополнительном обучении или переподготовке в среднем нуждались от 20 до 30% вновь принятых работников (в зависимости от категории персонала), что в целом не превышает показатели последних трех лет.

Проблема недостаточности требуемых знаний для выполнения должностных функций находит особенно острое проявление в отрасли деловых услуг — доля исполнителей высшей квалификации, нуждающихся в дообучении, составила 48% для работников функционального и 58% для линейных подразделений. Реже всего потребность в проведении дополнительного обучения проявляется на предприятиях строительной и транспортной отрасли (рис. 2.2).

В качестве основных форм проведения дополнительного обучения для более квалифицированного персонала — исполнителей высшей квалификации — по-прежнему выступают платные формы обучения. Для проведения обучения около трети работодателей прибегают к курсам повышения квалификации вне предприятия, однако все же этот показатель ниже, чем наблюдался в докризисном 2007 г. Для подготовки специалистов функциональных подразделений руководители предприятий стали чаще финансировать привлечение более опытных штатных сотрудников для обучения новичка необходимым навыкам работы (рис. 2.3).

Интересно, что для обучения специалистов как функциональных, так и линейных подразделений работодатели не склонны прибегать к самостоятельным формам обучения новичка. Однако в отношении служащих и офисных работников доля компаний, практикующих самообучение для своих работников, выше.

Рисунок 2.2. Доля работников, нуждающихся в дополнительном обучении, по отраслям (в % от числа предприятий, принимавших в последние 2 года эту категорию работников)

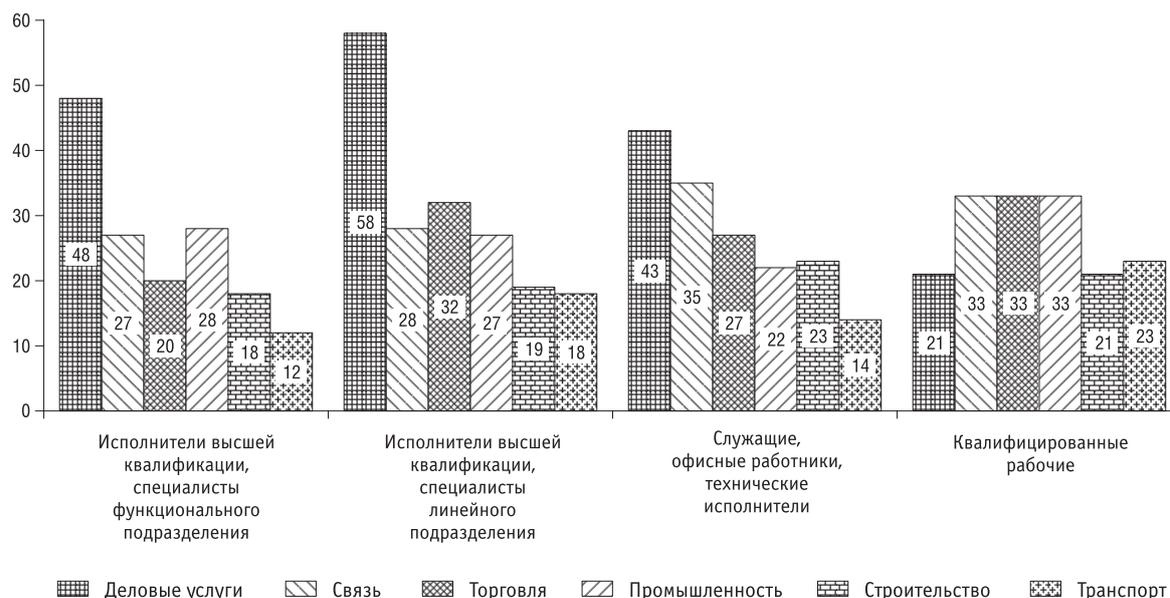


Рисунок 2.3. Основные формы дополнительного обучения/переподготовки новых работников (в % от числа работодателей, проводивших обучение вновь принятых работников)

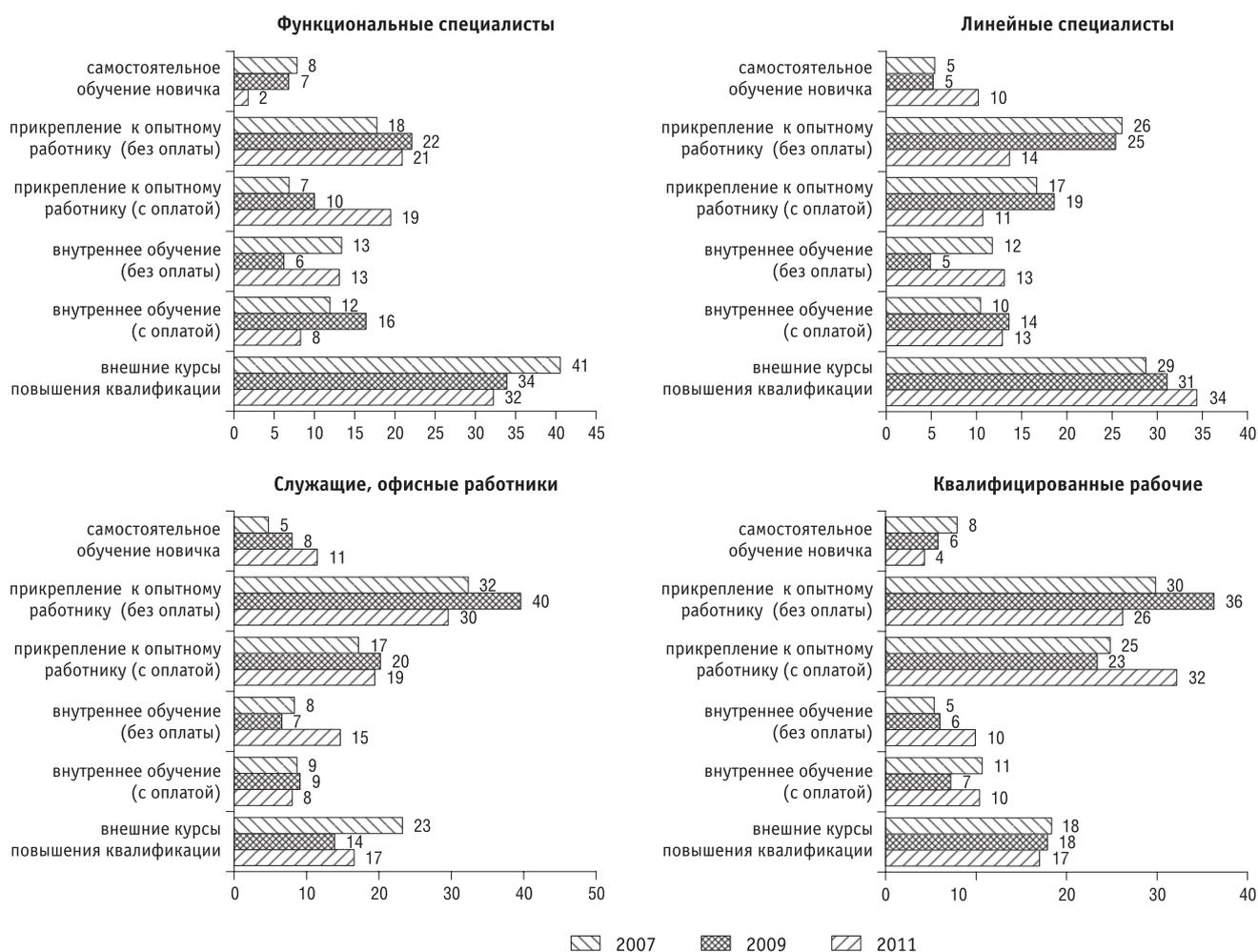


Рисунок 2.4. Соотношение оплачиваемых и неоплачиваемых форм дополнительного обучения вновь принятых работников по категориям



В целом, если рассматривать структуру соотношения платных и бесплатных¹ форм, стоит отметить, что на протяжении последних лет в отношении квалифицированных рабочих работодатели стали чаще использовать платные формы обучения, однако это происходит не путем организации внешних курсов повышения квалификации, а за счет оплаты штатным сотрудникам их затрат на обучение персонала. В обучении исполнителей высшей квалификации доля платных форм практически вдвое превышает обращение к менее затратным программам. В отношении офисных работников, напротив, работодатели стали менее склонны прибегать к финансированию программ дополнительного обучения и используют ресурсы более опытных сотрудников.

Длительность дополнительного обучения сотрудников (рис. 2.4) по-прежнему остается преимущественно краткосрочной — для среднестатистического новичка подготовка не занимает более одного месяца. К более длительным формам — сроком до 3 месяцев — прибегают менее четверти предприятий. Тем не менее за последние пять лет в отношении практически всех категорий персонала наблюдается увеличение среднесрочных форм обучения — продолжительностью от 1 до 3 месяцев (рис. 2.5).

Рисунок 2.5. Длительность дополнительного обучения различных категорий работников-новичков



¹ К *платным* формам обучения относились: внешние курсы повышения квалификации; внутреннее обучение (с оплатой); прикрепление к опытному работнику (с оплатой). К *бесплатным* формам — внутреннее обучение (без оплаты); прикрепление к опытному работнику (без оплаты); самостоятельное обучение новичка.

2.3 Наем на работу выпускников учреждений высшего, среднего и начального профессионального образования

За период 2009–2010 гг. работодатели продолжали проявлять интерес к найму недавних выпускников профессиональных учреждений (рис. 2.6). В последние два года наблюдается рост найма выпускников высших учебных заведений (с 34 до 41%) и выпускников техникумов и колледжей (с 26 до 32%). В отраслевой структуре по-прежнему основным целевым сектором для привлечения недавних выпускников является отрасль промышленности — в текущем периоде наем выпускников проводили три четверти промышленных предприятий. Общая тенденция увеличения доли работодателей, активно сотрудничающих с выпускниками всех уровней профессионального образования, находит проявление в политике найма, осуществляемой предприятиями транспортного и строительного секторов (доля найма выросла на 10 п.п.), а также секторов деловых услуг и торговли (наем увеличился на 3–5 п.п.).

Предпочтения работодателей относительно найма выпускников различных профессиональных учреждений во многом согласуются с требованиями компаний относительно уровня профессиональной подготовки сотрудников. Предприятия традиционных отраслей активно привлекают выпускников всех уровней образования. В структуре их найма отдается практически равное предпочтение начальным, средним и высшим уровням образования, тогда как компании новационных отраслей — связи и деловых услуг — практически не взаимодействует с выпускниками без вузовского образования (доля их найма не превышает 10–20%).

Крупный бизнес чаще обращается к выпускникам вузов, техникумов, ПТУ в сравнении с предложением вакансий для выпускников в малом и среднем бизнесе (табл. 2.7). Наряду с этим, вне зависимости от размера предприятия, отмечается сокращение (год от года) доли выпускников всех уровней профобразования в общем числе вновь принимаемых работников.

Рисунок 2.6. Доля предприятий, проводивших наем выпускников всех уровней профессионального образования, по отраслям

(в % от числа предприятий, нанмавших в течение последних 2 лет новых работников)

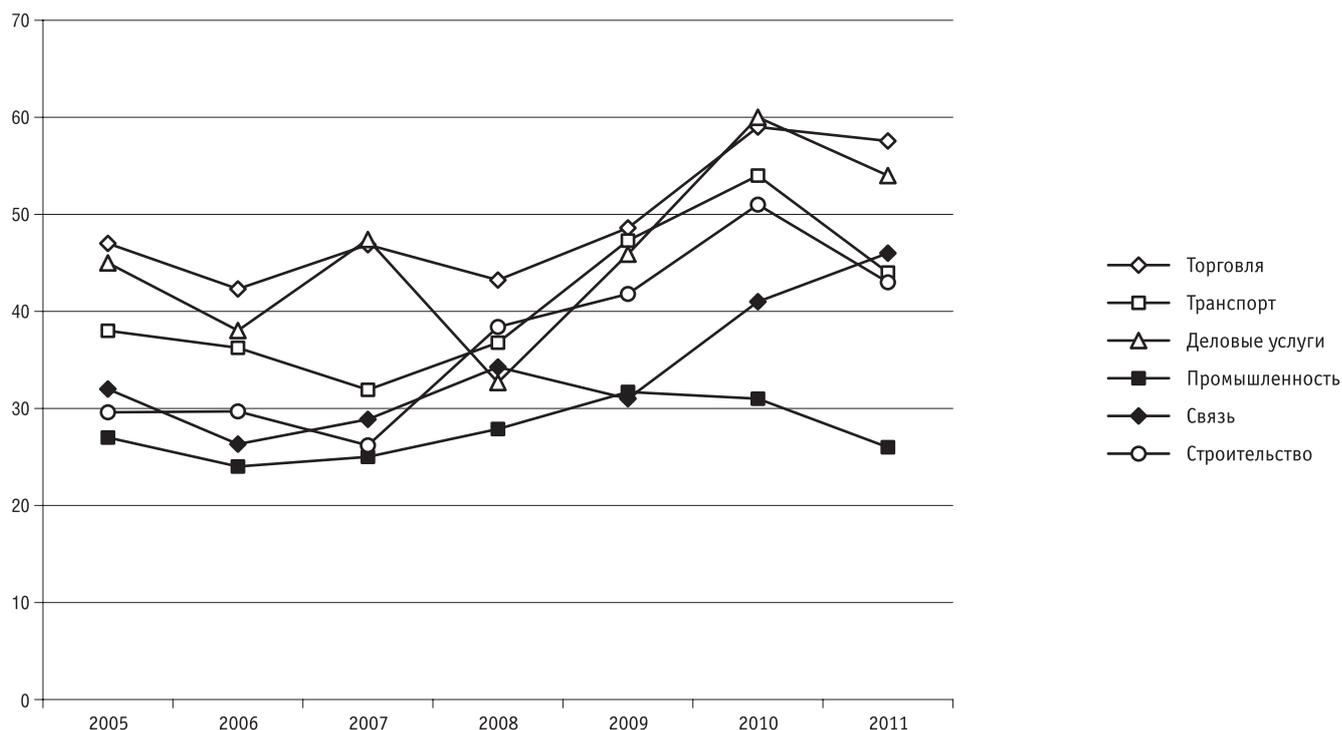


Таблица 2.7. Наем выпускников последних лет в различные годы
(сравнение по группам предприятий различного размера;
в % от числа предприятий, нанимавших новых работников)

Опрос	2006	2011
Доля предприятий, нанимавших выпускников учреждений высшего профессионального образования		
крупный бизнес	76	68
средний бизнес	56	48
малый бизнес	39	29
Доля предприятий, нанимавших выпускников учреждений среднего профессионального образования		
крупный бизнес	60	61
средний бизнес	42	35
малый бизнес	23	20
Доля предприятий, нанимавших выпускников учреждений начального профессионального образования		
крупный бизнес	60	51
средний бизнес	44	39
малый бизнес	30	23

Таблица 2.8. Доля выпускников, прошедших ранее практику или стажировку на предприятии

Выпускники	2006	2007	2008	2009	2010	2011
Вузов	24	25	26	26	24	16
Учреждений среднего специального образования (техникумов, профессиональных колледжей и т.п.)	26	24	24	33	26	19
Учреждений начального профессионального образования (ПТУ, проф. лицеев и т.п.)	33	29	28	38	31	19

Прохождение трудовой практики является довольно массовым каналом по отбору на работу нужных молодых специалистов. По результатам последнего опроса, доля выпускников, которые были приняты на работу после производственной практики, уменьшилась до 20%, и подобная тенденция снижения найма студентов после прохождения практики наблюдается во всех отраслях (табл. 2.8).

Если говорить об уровне профессиональных знаний выпускников различных ступеней образования, то работодатели в целом консервативны в своих определениях — руководители в среднем оценивают выпускников вузов выше, но и им ставят 3 с плюсом (3,8). Однако по умению переучиваться, осваивать новое руководители предприятий оценивают выпускников выше 4 баллов, тогда как недавние студенты системы среднего и начального профессионального образования характеризуются работодателями менее высокими показателями базовых знаний и умения переучиваться.

2.4. Работа и учеба: предпочтения работодателей форм образования при найме персонала

В данной части исследования одной из задач было изучение практики найма работодателями новых работников, получающих на момент трудоустройства какую-либо разновидность профессионального образования. Как показали данные опроса, практика найма сотрудников, получающих одновременно с работой образование, является широко распространенной (табл. 2.9). За последние два года таких сотрудников нанимало около

Таблица 2.9. Распространенность найма новых работников, получающих образование на момент трудоустройства в разных отраслях (в % от числа опрошенных предприятий)

Вид обучения	Промышленность	Связь	Строительство	Торговля	Транспорт	Дел. услуги	Всего
Обучались на дневном отделении в вузе второго высшего образованию	7	11	5	7	3	8	5
Обучались на заочном отделении в вузе второго высшего образованию	24	27	19	23	17	21	16
Обучались на дневном отделении в вузе первого высшего образованию	19	17	11	11	11	23	12
Обучались на заочном отделении в вузе первого высшего образованию	50	44	36	40	39	27	40
Учились в техникумах, профессиональных колледжах	25	6	15	10	22	4	16
Учились в профессиональных лицеях, ПТУ	14	2	8	5	9	2	8
Нет, не принимали таких работников	31	37	47	45	40	56	42

60% опрошенных предприятий. Основную долю принятых работников составляют студенты заочных форм обучения, получающие первое высшее образование, — их нанимали 40% организаций. Обучение на дневных формах высшего или среднего профессионального образования устраивает меньшее число работодателей — наем таких работников проводили от 8% до 16% предприятий.

Особое внимание заслуживает рассмотрение практики найма специалистов, получающих второе (или последующее) высшее образование. Согласно данным проведенного опроса, работодатели более склонны принимать сотрудников, получающих второе высшее на заочной форме обучения, — в течение последних двух лет 16% предприятий осуществляли наем заочников и только 5% — получающих второе образование на дневном отделении. Получение постдипломного образования является более характерным для таких отраслей, как связь и деловые услуги, — там доля принятых сотрудников, получающих второе высшее образование, достигает 22% и 29% на заочном и 9–12% на дневном.

Интересно, что в ситуации выбора между наймом сотрудника, уже окончившего обучение на очном, вечернем или заочном отделении, около половины предприятий отметили, что форма получения образования не будет иметь значения. Еще 45% предприятий отдали бы предпочтение работникам с дипломом очной формы обучения (табл. 2.10). Иными словами, различие дипломов по формам обучения при приеме на работу сотрудников является для работодателей значимым, но не первостепенным фактором.

Тем не менее если бы предприятия заключали договоры с высшим учебным заведением на подготовку нужного специалиста, то в большей степени предпочли бы финансировать подготовку на очных формах обучения — им отдают преимущество 55% предприятий. Заочную форму предпочли бы 14% организаций, и для трети предприятий это

Таблица 2.10. Предпочтение работодателей формы обучения работников по отраслям (в % от числа опрошенных предприятий)

Форма обучения	Промышленность	Связь	Строительство	Торговля	Транспорт	Деловые услуги	Всего
Очная форма обучения	51	46	50	42	46	55	46
Вечерняя форма обучения	3	3	2	1	3	1	2
Заочная форма обучения	3	4	1	5	3	4	3
Не имеет значения	43	47	46	53	47	40	49

Таблица 2.11. Если бы Вашему предприятию были нужны исполнители высшей квалификации, то вы заключили ли бы с профильным вузом договор на подготовку нужных специалистов на очном или заочном отделении?
(в % от числа опрошенных предприятий)

Ответ	Промышленность	Связь	Строительство	Торговля	Транспорт	Деловые услуги	Всего
Специалист функционального подразделения							
На очном	52	42	67	70	48	54	51
На заочном	24	26	4	5	4	8	13
Все равно	24	32	30	25	48	39	37
Специалист линейного подразделения							
На очном	46	57	50	65	39	58	47
На заочном	33	24	7	5	4	21	18
Все равно	22	19	43	30	57	21	35

Таблица 2.12. Если бы Вы искали работника, то согласились бы Вы принять претендента нужной специализации, который учится в вузе на заочном отделении?
(в % от числа опрошенных предприятий)

Ответ	Промышленность	Связь	Строительство	Торговля	Транспорт	Деловые услуги	Всего
Специалист функционального подразделения							
Скорее, да	53	57	51	52	56	61	54
Скорее, нет	36	32	39	38	35	32	36
Затрудняется ответить	12	11	9	10	10	8	10
Специалист линейного подразделения							
Скорее, да	58	59	59	55	60	61	58
Скорее, нет	31	31	32	30	29	28	31
Затрудняется ответить	12	10	9	15	12	11	12
Служащий, офисный работник, технический исполнитель							
Скорее, да	70	72	66	64	71	71	68
Скорее, нет	19	18	27	25	19	16	22
Затрудняется ответить	12	11	7	11	10	13	10

не имело бы значения. Среди различных отраслей сторонниками заочной подготовки выступают предприятия промышленности и связи, тогда как преимущество очной форме подготовки больше отдают в секторе торговли и строительства (табл. 2.11).

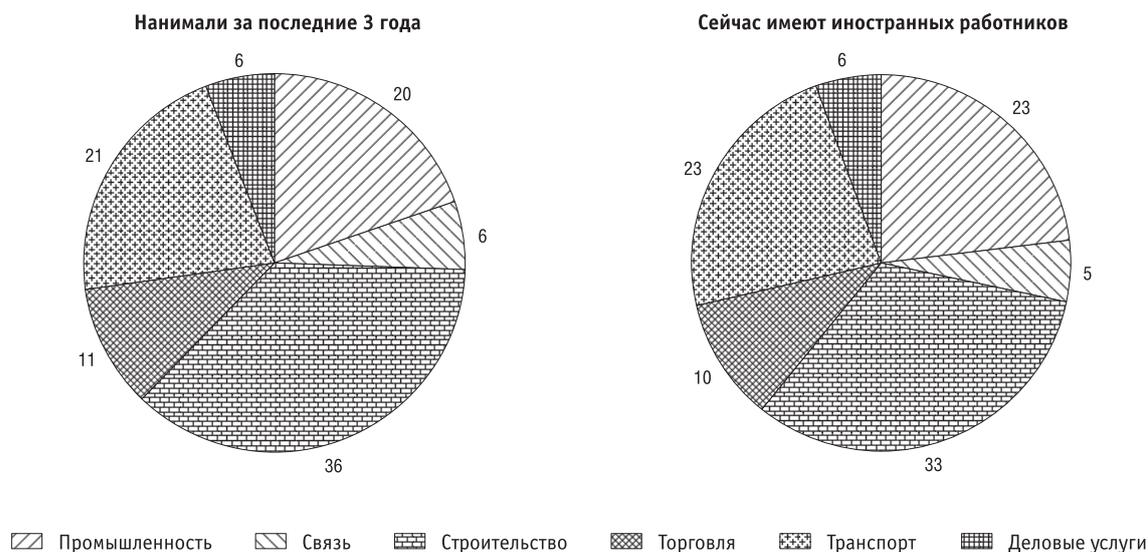
Требования к форме полученного образования различаются в зависимости от должности, на которую необходимо нанять сотрудника (табл. 2.12). Предприятия примут с большим желанием заочников на вакансии служащих и офисных работников, нежели в случае поиска специалиста функционального или линейного подразделения (68% против 53% и 57%).

3. ИСПОЛЬЗОВАНИЕ ТРУДА МИГРАНТОВ

3.1. Наем иностранных работников как ресурс для восполнения дефицита персонала

Привлечение иностранных работников на российский рынок труда рассматривается как один из вариантов восполнения дефицита рабочей силы в рамках политики занятости. Согласно данным опроса за последние 3 года, в шести секторах экономики труд мигрантов использовали не более 17% компаний. Основной отраслью, наиболее вовлеченной в данную практику найма иностранной рабочей силы, является строительство — на этот сектор приходится треть занятых мигрантов (32%). Также заинтересованность в использовании труда мигрантов проявляют работодатели в сфере транспорта и промышленности — предприятия этих отраслей нанимают по 17% иностранных работников. Десятая часть легально оформленных мигрантов занята в секторе оптовой и розничной торговли. Новационные отрасли — связь и деловые услуги — практически не привлекают данный ресурс для работы в своих компаниях (рис. 3.1).

Рисунок 3.1. Доля предприятий, нанимавших иностранных работников по отраслям (в % от всех опрошенных предприятий)



Отраслевая структура найма иностранных работников за последние 3 года практически не претерпела изменений, тем не менее на момент опроса доля работодателей, имеющих на своем предприятии мигрантов, сократилась с 17 до 14%.

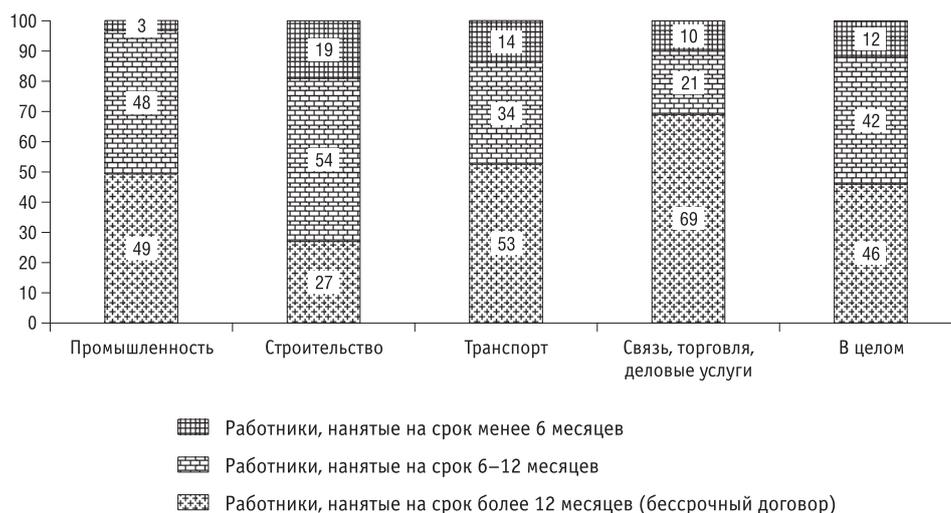
3.2. Практика найма иностранной рабочей силы

Для выявления предпочтений работодателей в отношении использования труда мигрантов остановимся на более подробном рассмотрении группы предприятий, имеющих опыт найма иностранных работников. Среди всех опрошенных компаний доля тех, где используется труд мигрантов, составляет только 14%, или 132 предприятия, поэтому в дальнейшем анализе целесообразно рассматривать всю группу в целом и группу предприятий «традиционных» отраслей (наиболее массово нанимающих иностранных работников).

Стоит также отметить, что, учитывая специфику опросных методик в вопросах относительно привлечения труда мигрантов, можно предположить, что более склонны отвечать на вопросы о привлечении труда мигрантов руководители предприятий, работающих в рамках легальной системы найма иностранных работников.

Если рассматривать условия оформления иностранных работников, то наиболее распространенными формами найма являются договоры сроком до года (оформлены 42% работников) и бессрочные договоры (оформлены 46% работников). Лишь 12% работодателей привлекают иностранных работников на выполнение временных или сезонных работ (сроком до 6 мес.) (рис. 3.2).

Рисунок 3.2. Доля работников, нанятых по договорам различной продолжительности (в % от числа предприятий, нанимавших иностранных работников)

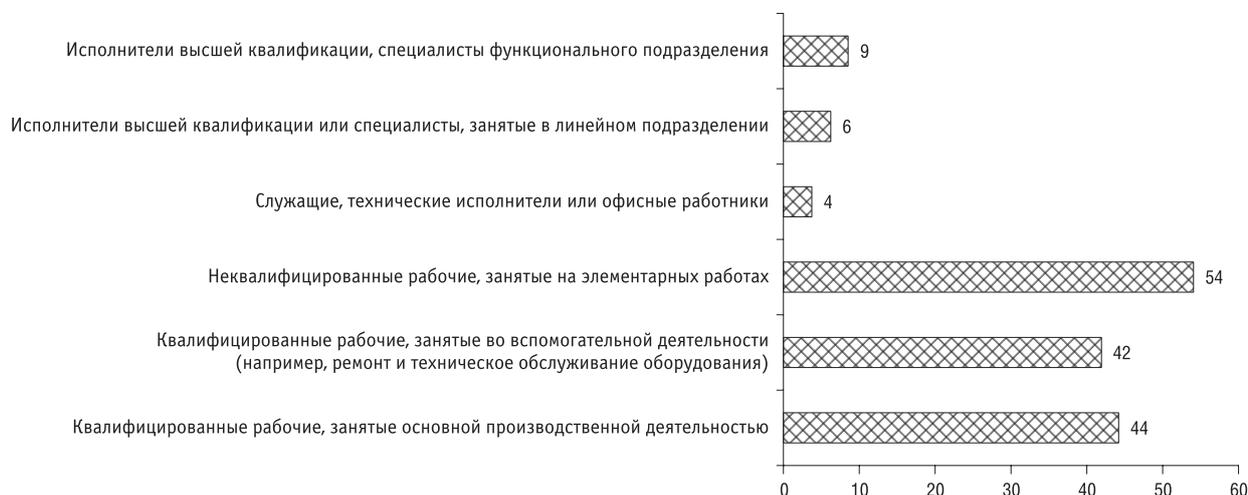


Однако в межотраслевой структуре можно отметить, что краткосрочные формы более свойственны традиционным отраслям (строительство и транспорт), тогда как предприятия остальных отраслей настроены на более длительные трудовые отношения.

Чаще всего работодатели прибегают к найму иностранной рабочей силы для выполнения низкоквалифицированных работ (рис. 3.3). Основные позиции, на которые принимают мигрантов: неквалифицированные рабочие, выполняющие элементарные работы

Рисунок 3.3. На каких рабочих местах/должностях заняты иностранные работники в компаниях?

(в % от числа предприятий, где сейчас работают иностранные граждане)

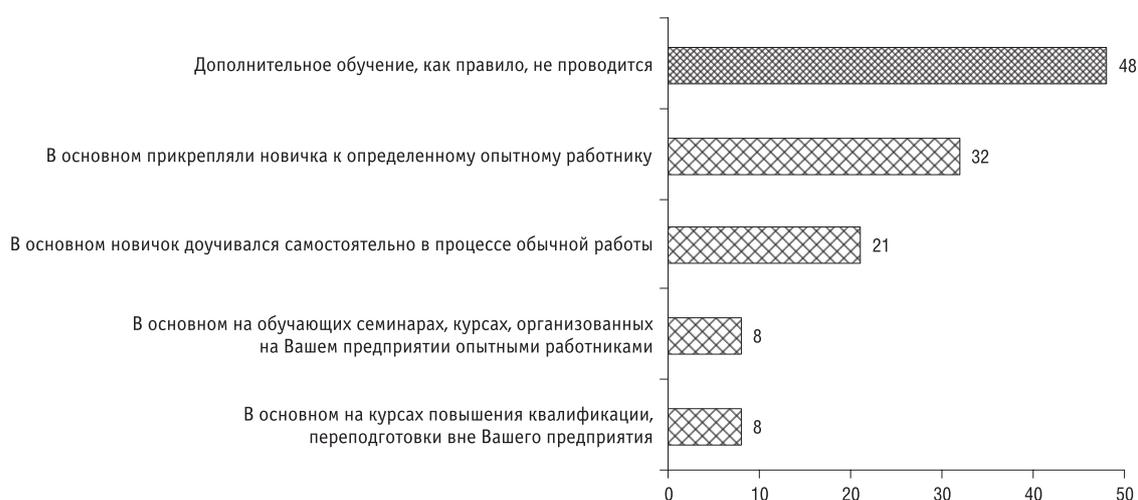


(54%), и квалифицированные рабочие, занятые в основной производственной (44%) и вспомогательной деятельности (42%). Наем специалистов для функциональных или линейных подразделений, равно как и технических/офисных работников из числа мигрантов, российскими компаниями не практикуется — их доля не превышает 10% в общей структуре найма.

3.3. Дополнительное обучение иностранных работников

Обучение принятых иностранных работников проводит менее половины предприятий. Принимая во внимание тот факт, что основную долю мигрантов составляют низкоквалифицированные работники, можно отметить: этот показатель в целом соотносится с долей российских сотрудников, для которых проводилось дообучение среди занятых на позиции квалифицированных рабочих (рис. 3.4).

Рисунок 3.4. Проводят ли компании дополнительное обучение вновь принятых иностранных работников и в какой именно форме?
(в % от числа компаний, нанимающих иностранных работников)



Среди основных форм дообучения, к которым прибегают работодатели, выделяются программы, не требующих финансовых затрат. Так, на трети предприятий вновь принятые работники прикрепляются к более опытным сотрудникам и еще в 21% случаев новичок доучивается самостоятельно в процессе выполнения работы. Такие формы подготовки, как внутренние курсы повышения квалификации, на самом предприятии практикуют в отношении иностранных работников не более чем на 8% организаций, и столько же работодателей организуют обучение этих работников на курсах переподготовки вне своего предприятия.

Таким образом, привлечение труда мигрантов как один из вариантов решения проблема нехватки нужного персонала является актуальным для предприятий преимущественно традиционных отраслей. Тем не менее к такой практике среди российских предприятий прибегают только 2 из 10 компаний. В целом трудовые мигранты воспринимаются работодателями прежде всего как ресурс для выполнения низкоквалифицированных работ. В условиях легальной системы найма работодатели предпочитают оформлять мигрантов на бессрочные или 6–12-месячные контракты. В отношении дополнительного обучения работодатели не выделяют мигрантов как особую группу и прибегают к аналогичным формам обучения российских квалифицированных работников, как правило, не требующих значительных финансовых затрат.

4. ВЗАИМОДЕЙСТВИЕ ПРЕДПРИЯТИЙ С УЧРЕЖДЕНИЯМИ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ

По опросу 2011 г. индикаторы, характеризующие фактическую активность сотрудничества работодателей с образовательной системой, практически не изменились. Еще в течение 2005–2008 гг. активность сотрудничества работодателей с учреждениями профессионального образования разных уровней снижалась, в кризисный период еще меньше работодателей сотрудничали в той или иной форме с учреждениями профессионального образования разных уровней (в том числе в финансировании подготовки работников, проведении стажировок и практик, организации дней открытых дверей и др.).

По опросу 2011 г. еще меньшее число (27%) предприятий финансировало профессиональное обучение своих работников. И по-прежнему предприятия расходовали средства на подготовку работников на учебных курсах, курсах профподготовки, повышения квалификации/переподготовки (четверть предприятий). Но если по опросу 2008 г. 37% предприятий финансировало обучение своих работников на учебных курсах, то по опросу 2011 г. — 20%. Вторым (по распространенности) остается финансирование в вузах получения работниками основного профессионального образования (десятая часть предприятий). Все реже работодатели финансируют профессиональное обучение своих работников в техникумах, профессиональных училищах.

В целом, если рассматривать различные формы сотрудничества, то положительная динамика предшествующего года в отдельных секторах (в крупном бизнесе, в промышленности) по восстановлению масштабов сотрудничества с системой профобразования в текущем году практически не была поддержана более широким кругом секторов. Таким образом, кризисное снижение масштабов сотрудничества работодателей по подготовке, обучению работников в целом пока не преодолено.

Интересно, что все большее число работодателей переключается от прямых форм сотрудничества, прямого «заказа» на подготовку нужных работников, к другим формам — к организации стажировок, практик для студентов на предприятиях. По итогам последнего года 26% предприятий участвовало в организации стажировок, практик для студентов вузов, 25% предприятий — для учащихся колледжей, техникумов.

На предшествующих этапах исследования были выделены три группы отраслей по характеру сотрудничества с системой профобразования: традиционные отрасли, новационные отрасли и торговля как отдельная группа. Что происходило в этих группах за последний год (*рис. 4.1 и 4.2*)?

В группе традиционных отраслей, включающей промышленность, транспорт и строительство, сокращалось общее число предприятий, сотрудничавших с системой профобразования. Хотя именно эти сектора по-прежнему чаще обращаются к учреждениям профессионального образования. Более того, число предприятий, которые хотели бы начать/расширить сотрудничество с учреждениями профобразования, растет уже второй год (то есть на предприятиях есть потребность в совместном решении вопросов профразвития работников в сотрудничестве с системой профобразования, но с учетом почти «застывших» цифр фактического сотрудничества есть определенные ограничения для реализации этой потребности). Промышленные предприятия, строительные и транспортные компании по возможности стремились бы к совместным проектам с вузами, колледжами, ПТУ.

Группа новационных отраслей (связь и сектор деловых услуг) преимущественно ориентированы на сотрудничество с вузами, и руководители этих предприятий ранее демонстрировали наиболее эффективные механизмы сотрудничества, устанавливая тесные связи со студентами еще на этапах обучения с помощью активного участия в ярмарках вакансий, днях открытых дверей, в организации стажировок и практик. Однако доля

Рисунок 4.1. Планы по сотрудничеству с вузами предприятий различных отраслей, по опросам 2008 и 2011 гг., %

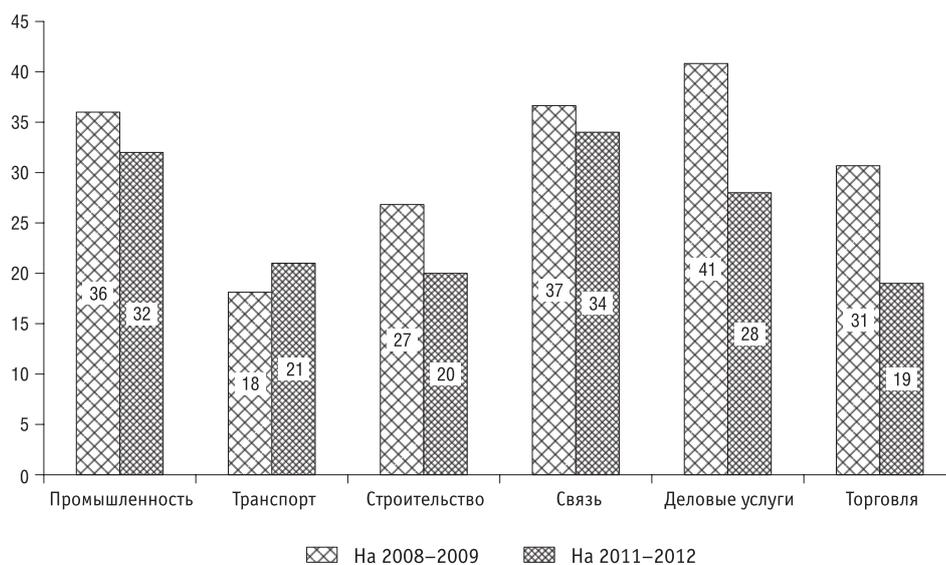
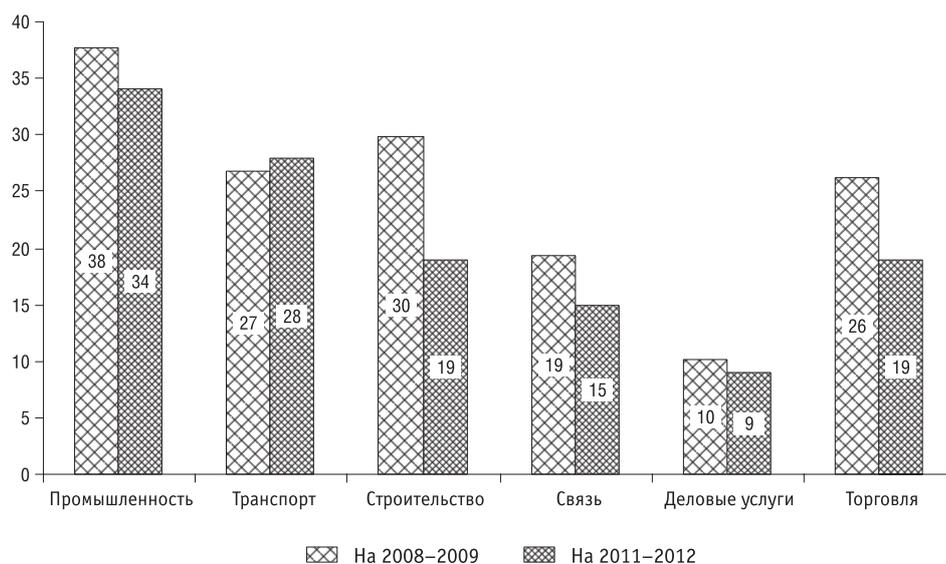


Рисунок 4.2. Планы по сотрудничеству с колледжами и техникумами предприятий различных отраслей, по опросам 2008 и 2011 гг., %



организаций этих отраслей, обращавшихся в вузы, за последние годы постепенно снижалась. А вот в планах работодателей относительно сотрудничества с вузами отмечается некоторое оживление.

Наименьшая активность и низкая заинтересованность в сотрудничестве с учреждениями профобразования наблюдается со стороны торговых организаций.

Работодатели крупного бизнеса активнее общались с системой профобразования, хотя несколько сократили свои программы в результате кризиса. В последние 2 года происходит некоторое послекризисное наращивание сотрудничества, но в основном за счет непрямых форм сотрудничества (не прямого финансирования, а участия в организации стажировок, дней открытых дверей). Интересно, что со временем (с 2005 по 2011 г.) доля крупных предприятий, осуществлявших подготовку работников в вузах, колледжах, ПТУ, снизилась примерно в 2 раза. Но тем не менее крупный бизнес стремится расширить планы сотрудничества (в других формах). После некоторого спада интереса все чаще заявляется потребность сотрудничества не только с вузами, но с колледжами, ПТУ.

Таким образом, что касается системы среднего и начального профессионального образования, то в последний год наметилась тенденция к сотрудничеству со стороны работодателей. Ранее, в 2010 г., фиксировался рост интереса к сотрудничеству только с вузами и лишь в отдельных отраслях. Но об устойчивой тенденции, равно как и о возможностях ее реализации, пока говорить рано.

Установки работодателей относительно форм сотрудничества с вузами, колледжами и профессиональными училищами сохраняются не в пользу прямых форм. В частности, все меньшей оказывается доля руководителей, которые предпочли бы при наличии финансовых ресурсов заключать договоры с вузами на подготовку нужного руководителя или специалиста («узкого», специализированного работника).

Однако если бы работодатели выбирали вуз для подготовки нужных специалистов, то они бы руководствовались разными критериями (табл. 4.1). Прежде всего обращались и опирались бы на информационные источники, как формальные, так и неформальные (рекомендации и отзывы коллег, рейтинг вуза, успешность трудоустройства выпускников вуза). Фундаментальность профподготовки/принадлежность к определенной академической школе также входит в процедуру «репутационного» выбора. Но для работодателей также важно и наличие обратной связи с выбираемым вузом, возможность вести диалог, переговоры с вузами по конкретным запросам на подготовку нужных специалистов. Так, работодатели в качестве критериев выбора называли «возможность влиять на содержание программ подготовки», «удобный график подготовки» и «хорошо налаженные связи». Вместе с тем уровень платы за обучение рассматривается работодателями как менее значимый фактор при выборе вуза для сотрудничества. Интересно, что работодатели разных отраслей выбирали похожие критерии выбора, поэтому существенных отраслевых предпочтений в этом вопросе не выявлено.

Работодатели имеют и собственную учебную инфраструктуру. Собственную учебную базу в большей степени поддерживают промышленные предприятия (на 33% предприятий), транспортные компании (37%), а также сектор связи (32%). Реже всего занимаются собственной учебной базой строительные компании и руководители сферы деловых услуг. Чаще всего собственная учебная база компаний представлена учебными центрами для профессиональной подготовки, учебными курсами, курсами профподготовки, курсами повышения квалификации. Доля компаний, которые имеют свою учебную базу, снижается (в том числе и среди наиболее ресурсобеспеченных крупных компаний, стремившихся развивать свои программы профессионального обучения персонала): в 2005 г. 32% имели свои учебные структуры, в 2011 г. — 22%.

Таблица 4.1. Критерии и характеристики вузов, которые определяют выбор образовательного учреждения для заключения договора о подготовке специалиста под заказ

Доля руководителей, которые бы выбирали вуз на основании определенных критериев	2006	2008	2010	2011
Возможность влиять на содержание программ, выбор перечня дисциплин	50	42	42	46
Фундаментальность подготовки, наличие академической школы	43	53	51	43
Высокий рейтинг вуза	30	42	25	37
Хорошо налаженные связи с вузом	29	28	39	34
Трудоустройство выпускников прошлых лет в успешных и престижных компаниях	12	16	16	29
Положительные рекомендации и отзывы знакомых, коллег	33	30	36	31
Территориальная близость	28	23	21	22
Возможность выбора удобного графика обучения (по времени)	29	26	26	18
Приемлемый/низкий уровень платы за обучение	12	13	15	14
Высокая плата за обучение	0	1	2	1

5. МАСШТАБЫ И ФОРМЫ ОРГАНИЗАЦИИ ПЕРЕПОДГОТОВКИ, ПОВЫШЕНИЯ КВАЛИФИКАЦИИ РАБОТНИКОВ НА ПРЕДПРИЯТИЯХ, ФИНАНСИРОВАНИЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ПОДГОТОВКИ ПЕРСОНАЛА

5.1. Масштабы и формы организации переподготовки, повышения квалификации работников на предприятиях

По итогам опросов последних 5 лет, сокращается число предприятий, осуществляющих переподготовку и повышение квалификации собственного персонала, более того, если в «предкризисном» 2007 г. 68% работодателей развивали это направление кадровой политики, то в 2010 г. — не более 55%. За последний год ситуация в области повышения квалификации, переподготовки персонала во всех секторах ухудшилась (переведа в минус оптимистичные ожидания прошлого года, например, в промышленности). Даже новационные отрасли (сфера связи и сфера деловых услуг), еще несколько лет назад активно осуществлявшие программы повышения квалификации и переподготовки, за последние 3 года значительно снизили свою активность в области профподготовки персонала (практически по всем категориям персонала).

В 2009–2010 гг. чаще всего занимались повышением квалификации, профессиональной подготовкой и переподготовкой традиционные отрасли — транспорт, промышленность, строительство, а также сектор связи (табл. 5.1). В этих отраслях руководители и исполнители оказывались широко охваченными программами повышения квалификации, профессиональной подготовки (на 30–40% предприятий отрасли проводили подобные мероприятия для своих руководителей различного уровня, на 40–50% предприятий — для специалистов). В традиционных секторах, где массово используется труд рабочих, также распространены программы профразвития для квалифицированных рабочих (на 40–50% предприятий). Работодатели по-прежнему менее склонны заниматься профессиональным развитием служащих по сравнению с другими категориями работников (от 10–25% предприятий — в зависимости от отрасли).

Наименее распространены программы повышения квалификации, профессиональной подготовки, переподготовки, стажировок в сфере торговли.

Предприятия, которые все же занимались профессиональной подготовкой, обращались преимущественно в те же структуры и к тем же формам обучения, которые были в практике еще несколько лет назад (табл. 5.2).

Если руководители и специалисты в основном проходили внешнее дообучение: на курсах повышения квалификации, во внешних учебных центрах, в компаниях-партнерах,

Таблица 5.1. Изменение доли предприятий отрасли, осуществлявших мероприятия по переподготовке и повышению квалификации персонала в 2008 и 2011 гг.*

Категория персонала	Промышленность	Связь	Строительство	Торговля	Транспорт	Сфера деловых услуг
Руководители	43/56	35/58	31/45	20/35	34/45	24/50
Специалисты	47/57	47/66	39/59	23/37	39/50	38/58
Служащие	25/30	27/32	18/28	14/23	21/29	9/20
Квалифиц. рабочие	46/56	24/32	37/56	19/25	46/48	4/7

* В левой части ячейки — данные 2011 г., в правой части — данные 2008 г.

Таблица 5.2. Формы организации переобучения, повышения квалификации различных категорий работников в 2007 и 2010 гг.

(в % по столбцу от числа предприятий, осуществлявших переподготовку указанных категорий работников)

Категория персонала	Руководители		Специалисты		Служащие		Квалифиц. рабочие	
	2008*	2011**	2008	2011	2008	2011	2008	2011
Опрос								
На нашем предприятии, в филиалах, структурах самого предприятия	19	23	20	27	28	32	46	42
В компаниях-партнерах	16	6	14	8	16	6	10	8
На курсах по переподготовке и повышению квалификации, в институтах повышения квалификации, в учебных центрах	67	65	65	62	62	60	47	48
В вузах	11	11	20	13	11	6	3	5
В ссузах или НПО	3	3	4	2	3	7	13	12
В бизнес-школах	16	11	8	8	5	3	1	0
За рубежом	8	6	4	1	1	0	2	2

* По вопросу: «Где именно проходила профессиональная подготовка, переподготовка, повышение квалификации, стажировка персонала в 2007 г.?»

** По вопросу: «Где именно проходила профессиональная подготовка, переподготовка, повышение квалификации, стажировка персонала в 2010 г.?»

в вузах и др., то переподготовка рабочих чаще осуществлялась смешанно: внутрифирменным способом (на самих предприятиях, в филиалах, структурах самих предприятий) и обращением к внешним структурам. Обращение на курсы переподготовки, в учебные центры — наиболее массовая практика, и организация курсов переподготовки и учебных центров по-прежнему осуществляется тремя основными «игроками»: 1) кадровыми агентствами, тренинговыми/консалтинговыми компаниями и частными консультантами; 2) вузами; 3) компаниями-партнерами, компаниями-смежниками.

В последние несколько лет остаются менее распространенными формы подготовки, которые требуют значительных финансовых инвестиций: обучение работников в бизнес-школах, обучение за рубежом, в основном подобные формы подготовки проходят руководители различного статуса.

Сохранились и межотраслевые различия при выборе предприятиями внешних форм переподготовки и повышения квалификации персонала. Предприятия связи чаще организовывали переподготовку персонала, особенно переподготовку руководителей, с помощью компаний-партнеров, кадровых агентств, тренинговых компаний. И такие способы для них становятся все более стандартными. В то время как традиционные отрасли (промышленность, транспорт, строительство) все же обращаются чаще к услугам обычных образовательных институтов (в том числе к вузам и колледжам).

Как уже отмечалось, для крупного, среднего и малого бизнеса характерна существенная дифференциация в области организации профподготовки, повышения квалификации персонала (табл. 5.3). Крупному бизнесу в этой области удается поддерживать масштабную деятельность, в то время как в среднем и особенно малом бизнесе продолжается существенное сворачивание подобных программ. До кризиса крупный бизнес обладал достаточными ресурсами для инвестиций в развитие персонала и был наиболее активен при реализации различных программ повышения квалификации, переподготовки и организации стажировок своих работников. В 2010 г. повышение квалификации, переподготовку, стажировку для своих сотрудников организовывали на трех из четырех крупных предприятиях — участников обследования, в малом бизнесе — лишь на одном из трех.

По-прежнему крупный бизнес использует более разнообразные формы как внутрифирменной подготовки, так и внешние формы подготовки/повышения квалификации персонала (в том числе в бизнес-школах, в вузах). Достаточно показательное сравнение форм

Таблица 5.3. Изменение масштабов переподготовки, повышения квалификации, стажировок в крупном, среднем и малом бизнесе, 2007 и 2010 гг.

Вид бизнеса	Малый бизнес		Средний бизнес		Крупный бизнес	
	2008	2011	2008	2011	2008	2011
Опрос						
Доля предприятий, проводивших переподготовку, повышение квалификации, стажировку персонала	51	34	74	60	86	74
Доля предприятий, организовавших переподготовку для следующих категорий персонала:						
Руководители	23	11	50	32	67	53
Специалисты	33	21	50	38	70	54
Служащие	12	9	29	21	38	30
Квалифицированные рабочие	27	13	47	39	65	53

Таблица 5.4. Сравнение форм переподготовки работников в малом бизнесе и на крупных предприятиях: сравнение данных опроса 2008 и 2010 гг.
(указана доля в % по столбцу от числа предприятий, осуществляющих переподготовку данных категорий работников)

Место проведения переподготовки	Переподготовка квалифицированных рабочих		Переподготовка специалистов	
	малый бизнес	крупные предприятия	малый бизнес	крупные предприятия
На самом предприятии	32/41	53/60	15/9	34/28
В компаниях-партнерах	8/10	11/12	7/20	15/12
На курсах по переподготовке и повышению квалификации, в учебных центрах	56/39	49/45	66/60	58/70
В вузах	0/1	6/8	3/19	24/34
В ссузах, НПО	12/12	18/11	0/1	1/6
В бизнес-школах	0/2	1/0	9/10	6/8
За рубежом	0/1	2/0	0/0	2/5
Другое	3/1	1/3	6/2	3/1

* В левой части ячейки — данные 2010 г., в правой части — данные 2008 г.

переподготовки, повышения квалификации ключевых для предприятий категорий работников: квалифицированных рабочих и специалистов, которые реализуют предприятия крупного и малого бизнеса (табл. 5.4).

5.2 Финансовые затраты предприятий на переподготовку, повышение квалификации, стажировку персонала

Если исследовать структуру расходов предприятий по распространенности основных видов образовательных инвестиций, то существенных изменений не наблюдается за последние несколько лет. Наиболее распространенной статьёй расходов остаются расходы на оплату обучения, переподготовку, выплачиваемые внешним организациям (рис. 5.1). О таких расходах сообщило подавляющее большинство работодателей — руководителей предприятий, занимавшихся профессиональной подготовкой и повышением квалификации персонала в 2010 г. Чаще же средства за образовательные услуги внешних традиционных образовательных институтов работодатели перечисляли в вузы, гораздо реже — в учреждения начального профессионального образования (рис. 5.2).

По-прежнему работодатели чаще направляют средства за обучение, повышение квалификации, переподготовку сотрудников напрямую во внешние организации и гораздо

Рисунок 5.1. Доля предприятий, имевших отдельные виды затрат на образовательные цели в 2010 г.

(в % от числа предприятий, имеющих затраты на профессиональную подготовку, повышение квалификации работников)

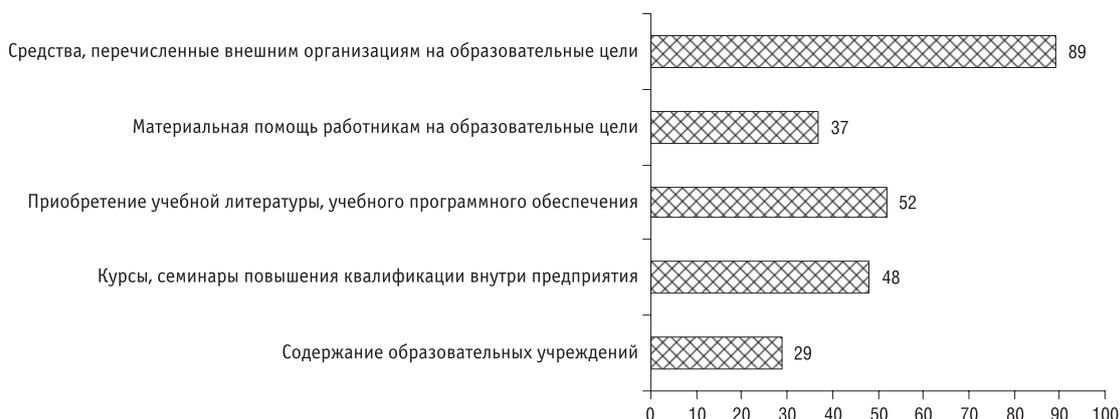
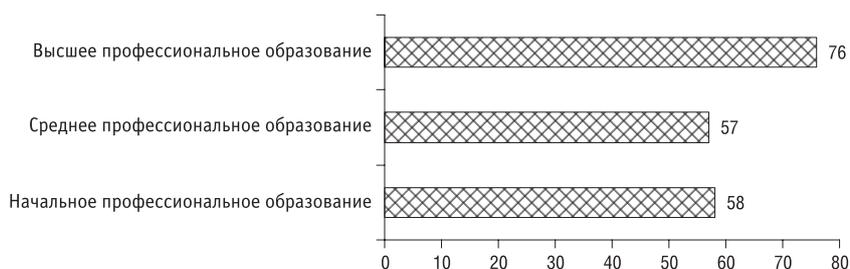


Рисунок 5.2. Доля предприятий, перечислявших средства в учреждения профессионального образования различного уровня в 2010 г.

(в % от числа предприятий, перечисляющих средства «внешним» образовательным учреждениям)



реже в виде материальной помощи работникам. Так, в частности, 37% работодателей, занимавшихся профессиональной подготовкой персонала, предоставляли такую помощь работникам.

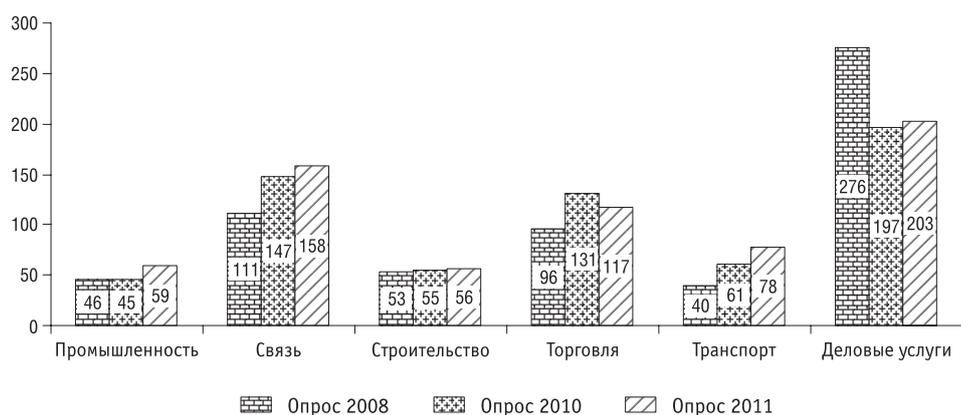
Второй по распространенности статьей расходов остаются расходы на приобретение учебного программного обеспечения, учебной литературы: более половины предприятий, занимавшихся профподготовкой своих работников, расходовали средства на эти цели.

Более редкие затраты — на содержание образовательных учреждений (как собственных, так и внешних): не более 30% предприятий, занимавшихся профподготовкой персонала в 2009 г., сообщили, что выделяли средства на содержание образовательных учреждений. Напомним, что от 12 до 37% компаний (в зависимости от отрасли) имеют собственные структуры профессиональной подготовки, чаще всего — учебные центры профессиональной подготовки и учебные курсы, курсы профподготовки, повышения квалификации или переподготовки.

Но все же основная доля расходов предприятий, связанных с профессиональной подготовкой, повышением квалификации и переподготовкой персонала, — это непосредственно оплата образовательных услуг сторонним организациям. В то же время и расходы на организацию учебных семинаров, тренингов, курсов повышения квалификации внутри предприятия (без привлечения и оплаты сторонних лиц) осуществлялись примерно на половине предприятий, на которых проводилась образовательная деятельность.

Значение такого индикатора финансирования профессиональной подготовки, как душевые расходы на профессиональную подготовку (т.е. расходы в расчете на одного занятого на предприятии), существенно не меняется. По опросу 2011 г. в среднем расходы предприятий на профессиональную подготовку, повышение квалификации составляли

Рисунок 5.3. Финансовые затраты предприятий, связанные с повышением квалификации и переподготовкой персонала (на одного работника, в % к среднему уровню затрат)



1200 руб. в расчете на одного работника, такое же значение, что и в 2008 г., но если принять во внимание инфляцию, то реальные душевые затраты снизились (хотя в 2009–2010 гг. их значение фиксировалось на еще более низком уровне).

Распределение отраслей по уровню душевых расходов на профподготовку сохранилось за последние 2 года². Пока сфера деловых услуг и сектор связи остаются лидерами по душевым расходам на профподготовку, повышение квалификации персонала, но за последние 3 года в сфере деловых услуг сворачивалась деятельность по программам профессионального развития персонала. В то же время промышленность, строительство и транспорт сохраняют относительные низкие душевые показатели (рис. 5.3).

² На предыдущих этапах были разработаны относительные индексы для проведения сравнительного анализа размеров затрат на профессиональную подготовку, повышение квалификации персонала по группам предприятий, в частности по отраслям. Сопоставление уровней финансовых затрат по группам предприятий проводилось на основе расчета соотношения душевого уровня затрат по данной группе предприятий к среднему по всем опрошенным предприятиям.

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

Общеэкономическая ситуация, сложившаяся на российских предприятиях в 2010 г., свидетельствует о том, что в большинстве опрошенных компаний ситуацию можно характеризовать как стабильную, без значительных финансовых проблем, позволяющую заниматься текущим обновлением предприятий. За последние 2 года постепенно увеличивается число предприятий, которые вновь сообщают о проблеме дефицита кадров. Лишь на половине предприятий численность сотрудников соответствует потребностям производства/технологическим потребностям. Наиболее дефицитными категориями остаются специалисты линейных подразделений и квалифицированные рабочие.

Для решения проблемы дефицита работников работодатели используют целый набор средств: обращаются на рынок труда, используют внутренние резервы дообучения работников, сотрудничают с выпускниками и студентами. Привлечение на работу иностранных сотрудников как одна из форм восполнения дефицита рабочей силы имеет крайне слабое распространение на российских предприятиях. Приезжающие мигранты не характеризуются высокими профессиональными компетенциями, в связи с чем предприятия рассматривают их преимущественно как ресурс низкоквалифицированной рабочей силы. Основную заинтересованность проявляют строительные компании, имеющие наибольшую потребность в данной категории работников. В отношении нанимаемых иностранных работников работодатели, как правило, прибегают к дополнительному обучению, не требующему значительных финансовых затрат, вложений.

На предприятиях для решения дефицита квалифицированных кадров обращаются и к недавним выпускникам учреждений профессионального образования. После некоторого спада интереса к выпускникам в последние 2 года расширяется их наем. Наиболее востребованными в этом отношении являются студенты высших учебных заведений — такая тенденция наблюдается как в новационных, так и традиционных отраслях. Наем выпускников средней и начальной профессиональной подготовки производится в основном в традиционных отраслях — строительстве, транспорте, а также в торговле. Абсолютным рекордсменом по привлечению выпускников всех уровней профессионального образования является отрасль промышленности. В целом работодатели дают несколько более низкие оценки профессиональным знаниям недавних выпускников по сравнению с более опытными работниками. Однако по-прежнему выпускники высших учебных заведений имеют преимущества в освоении нового и умении переучиваться.

Наличие диплома вуза остается практически обязательным условием даже в тех секторах, где требования к формальному образованию ранее были более мягкими.

Для работодателей при отборе кандидатов на вакансию в качестве одного из критериев оценки уровня профподготовки работника называется форма обучения. Диплом по очной форме подготовки является более предпочтительным для половины опрошенных работодателей. Требования компаний к наличию диплома очной формы образования снижаются по мере снижения должностного статуса сотрудника (от руководителя к офисному сотруднику).

Тем не менее в ситуации фактического найма работника, совмещающего работу с учебой, работодатели чаще нанимают студентов, обучающихся на заочных формах обучения, нежели получающих дневную очную форму образования. Стоит также отметить, что основной спрос на студентов, равно как и на выпускников, проявляют предприятия промышленной отрасли и связи. В целом же наем студентов, получающих образования на момент трудоустройства, проводили от трети до половины предприятий.

Для массового работодателя само наличие диплома о профессиональном образовании является необходимым, но недостаточным условием. Осуществляя наем новых работников, руководители предприятий отмечали за последние 2 года, что для четверти и даже трети

принимаемых работников требуется проведение дополнительного обучения. Чаще всего об этом по-прежнему заявляют в компаниях именно сектора деловых услуг, а также связи — нового направления экономической деятельности, в большей степени ориентированного на использование передовых научных практик, поэтому здесь чаще вынуждены дообучать новых работников, в том числе недавних выпускников вузов.

Потребность в повышении квалификации персонала испытывает довольно большое число работодателей. Вместе с тем развитие программ профессиональной подготовки, повышения квалификации персонала проводит все меньше предприятий. Следует отметить, что и кризисное снижение масштабов сотрудничества предприятий с учреждениями профессионального образования пока не преодолено. Хотя уже второй год мы фиксируем сигналы о том, что в планах руководителей предприятий на ближайшие годы расширять сотрудничество не только с вузами, но и с техникумами, ПТУ, однако работодатели не спешат реализовать эти планы даже при наличии серьезной потребности. В возможностях предприятий по реализации программ профессионального развития и программ сотрудничества с системой профессионального образования продолжают оставаться серьезные несоответствия между отдельными группами, секторами (например, между малым и крупным бизнесом, строительством и связью).

Характер сотрудничества работодателей с учреждениями профессионального образования оказывается не в пользу прямых форм. Заключить контракт с учебными заведениями на подготовку готового специалиста хотели бы не более 10% компаний. По результатам опроса, вероятнее всего, работодатели делали бы выбор не только по внешним оценкам, рейтингам, но также исходя из внутренних критериев оценки и опыта сотрудничества с вузами, а также учитывая возможность вести диалог, переговоры с вузами по конкретным запросам.

Из возможных форм сотрудничества работодатели предпочитают развивать организацию прохождения практики/стажировки, дней открытых дверей, ярмарок вакансий и трудоустройство недавних выпускников. При этом более активное взаимодействие с учреждениями профессионального образования осуществляют в традиционных отраслях (промышленность, строительство, транспорт).

**ИНФОРМАЦИОННЫЕ БЮЛЛЕТЕНИ
СЕРИИ «МОНИТОРИНГ ЭКОНОМИКИ ОБРАЗОВАНИЯ»**

№ 1, 2002, *Градосельская Г.В., Киселева Н.Е., Петренко К.В.* Выбор образовательных стратегий детей: ценности и ресурсы.

№ 2, 2003, *Бусыгин В.П., Галицкий Е.Б., Левин М.И., Левина Е.А.* Затраты домохозяйств на рынке высшего профессионального образования.

№ 1 (3), 2004, *Гохберг Л.М., Забатурина И.Ю., Ковалева Н.В., Кузнецова В.И., Озерова О.К.* Экономика образования в зеркале статистики.

№ 2 (4), 2004, *Логинов Д.А., Петренко Е.С., Петренко К.В.* Стратегии семей в сфере образования.

№ 3 (5), 2004, *Кузьминов Я.И., Шувалова О.Р.* Стратегии учреждений профессионального образования на рынках образовательных услуг.

№ 4 (6), 2004, *Галицкий Е.Б., Левин М.И.* Коррупция в системе образования.

№ 5 (7), 2004, *Гасликова И.Р., Ковалева Г.Г.* Использование информационных технологий в образовании.

№ 6 (8), 2004, *Бутко Е.Я.* Образовательные и экономические стратегии учреждений начального профессионального образования в современных условиях.

№ 1 (9), 2005, *Бондаренко Н.В., Бочарова О.А., Гражданкин А.И., Красильникова М.Д., Левинсон А.Г., Петрушкова Л.В., Стучевская О.А.* Анализ взаимосвязей профессионального образования и рынка труда.

№ 2 (10), 2005, *Демин В.М., Дубровская Т.П.* Образовательные и экономические стратегии образовательных учреждений среднего профессионального образования.

№ 3 (11), 2005, *Зернов В.А., Гуров В.В.* Образовательные и экономические стратегии в высшей школе (основные показатели и ресурсы).

№ 4 (12), 2005, *Абанкина И.В., Абанкина Т.В., Белов Н.В., Осовецкая Н.Я., Рудник Б.Л.* Бюджетное финансирование образования.

№ 5 (13), 2005, *Галицкий Е.Б., Левин М.И.* Затраты домохозяйств на образование детей (2002/2003 учебный год).

№ 6 (14), 2005, *Гохберг Л.М., Забатурина И.Ю., Ковалева Н.В., Кузнецова В.И., Озерова О.К.* Экономика образования в зеркале статистики: новые данные.

№ 7 (15), 2005, *Оберемко О.А., Петренко К.В.* Образование детей и взрослых: семейные проекты траекторий.

№ 8 (16), *Савицкая Е.В.* Детское дошкольное образование: экономический аспект.

- № 9 (17), 2005, *Левин М.И.* Затраты домохозяйств на воспитание и образование детей в 2003/2004 учебном году.
- № 10 (18), 2005, *Галицкий Е.Б.* Затраты домохозяйств на учебу взрослых в 2003/2004 учебном году.
- № 1 (19), 2006, *Бондаренко Н.В., Красильникова М.Д., Харламов К.А.* Спрос на рабочую силу — мнение работодателей.
- № 2 (20), 2006, *Рощина Я.М., Филиппова Т.Н.* Преподаватели на рынке образовательных услуг.
- № 3 (21), 2006, *Рощина Я.М., Филиппова Т.Н., Фурсов К.С.* Учащиеся на рынке образовательных услуг.
- № 4 (22), 2006, *Кузьминов Я.И., Шувалова О.Р.* Стратегии учреждений профессионального образования: проблемы качества.
- № 5 (23), 2006, *Звоновский И.Б., Меркулов Д.Ю., Меркулов Е.Ю., Петренко К.В.* Затраты домохозяйств на образование и социальная мобильность.
- № 1 (24), 2007, *Экономика образования: итоги мониторинга (коллектив авторов).*
- № 2 (25), 2007, *Бондаренко Н.В., Красильникова М.Д.* Спрос на рабочую силу — мнение работодателей.
- № 3 (26), 2007, *Галицкий Е.Б.* Экономические стратегии семей в сфере образования взрослых.
- № 4 (27), 2007, *Левин М.И.* Экономические стратегии семей в сфере образования детей.
- № 5 (28), 2007, *Савицкая Е.В., Прахов И.А.* Образовательный кредит как способ финансирования студентов.
- № 6 (29), 2007, *Рощина Я.М.* Социальная дифференциация и образовательные стратегии российских студентов и школьников.
- № 7 (30), 2007, *Петренко Е.С., Галицкая Е.Г., Петренко К.В.* Образовательные траектории детей и взрослых: семейные стимулы и издержки.
- № 8 (31), 2007, *Бондаренко Н.В., Красильникова М.Д.* Рынок труда и профессиональное образование — каков механизм сотрудничества?
- № 9 (32), 2007, *Галицкий Е.Б., Гохберг Л.М., Ковалева Н.В., Красильникова М.Д., Кузьминов Я.И., Левин М.И., Левинсон А.Г., Мисихина С.Г., Петренко Е.С., Рощина Я.М., Шувалова О.Р.* Мониторинг экономики образования: организационная схема и инструментарий.
- № 1 (33), 2008, *Рощина Я.М.* Динамика позиций учащихся и преподавателей на рынке образовательных услуг в 2006 — 2007 гг.
- № 2 (34), 2008, *Галицкий Е.Б., Левин М.И.* Затраты семей на образование взрослых.

- № 3 (35), 2008, *Галицкий Е.Б., Левин М.И.* Затраты семей на образование детей.
- № 1 (36), 2009, *Шувалова О.Р.* Политика учреждений профессионального образования: кадры, экономика, образовательные стратегии.
- № 2 (37), 2009, *Петренко Е.С., Галицкая Е.Г., Галицкий Е.Б.* Образовательные траектории детей и взрослых: семейные издержки и стимулы.
- № 3 (38), 2009, *Галицкий Е.Б., Левин М.И.* Затраты семей на образование детей в 2006/07 учебном году.
- № 4 (39), 2009, *Новожилова М., Рощина Я.* Потребление услуг детских дошкольных учреждений.
- № 5 (40), 2009, *Галицкий Е.Б., Левин М.И.* Затраты семей на образование взрослых в 2006/07 учебном году.
- № 1 (41), 2010, Экономика образования: итоги мониторинга, 2009.
- № 2 (42), 2010, *Петренко Е.С., Галицкая Е.Г., Шмерлина И.А.* Образовательные траектории детей и взрослых в 2007/08 учебном году.
- № 3 (43), 2010, *Галицкий Е.Б., Левин М.И.* Затраты семей на образование детей и взрослых: 2007/08 учебный год.
- № 4 (44), 2010, *Красильникова М.Д., Бондаренко Н.В.* Образование и рынок труда: влияние кризиса.
- № 5 (45), 2010, *Рощина Я.М., Лукьянова К.М.* Образовательные и экономические стратегии обучающихся.
- № 6 (46), 2010, *Рощина Я.М.* Преподаватели образовательных учреждений: трудовые практики и мотивация труда.
- № 7 (47), 2010, *Шувалова О.Р., Кузьминов Я.И.* Учреждения профессионального образования в период кризиса: стратегии руководителей.
- № 1 (48), 2011, *Красильникова М.Д., Бондаренко Н.В.* Стратегии работодателей: кадры и образование.
- № 2 (49), 2011, *Рощина Я.М., Филиппова Т.Н.* Динамика стратегий родителей в области дошкольного и школьного образования детей в 2006 – 2010 гг.
- № 3 (50), 2011, *Абанкина И.В., Савельева М.Б., Сигалов С.В.* Политика дошкольных образовательных учреждений по результатам опроса их руководителей, 2010.
- № 4 (51), 2011, *Кузьминов Я.И., Шувалова О.Р.* Учреждения профессионального образования: стратегии руководителей.
- № 5 (52), 2011, *Абанкина И.В., Савельева М.Б., Сигалов С.В.* Политика общеобразовательных учреждений по результатам опроса их руководителей, 2010.
- № 6 (53), 2011, *Рощина Я.М., Филиппова Т.Н.* Динамика мотивации, характеристик занятости и человеческого капитала учителей школ и воспитателей дошкольных образовательных учреждений в 2006 – 2010 гг.

№ 7 (54), 2011, Рощина Я.М., Русских И.С. Стратегии работодателей в 2007, 2009, 2010 годах.

№ 1 (55), 2012, Абдрахманова Г.И, Ковалева Г.Г. Использование информационных и коммуникационных технологий в системе профессионального образования.

№ 2 (56), 2012, Андрущак Г.В, Прудникова А.Е., Шугаль Н.Б. Потоки обучающихся и финансовые потоки в системе образования России.

№ 3 (57), 2012, Абанкина И.В., Савельева М.Б., Сигалов С.В. Политика общеобразовательных учреждений по результатам опроса их руководителей, 2011.

М.Д. Красильникова, Н.В. Бондаренко

**АНАЛИЗ ВЗАИМОСВЯЗЕЙ СИСТЕМЫ ОБРАЗОВАНИЯ
И РЫНКА ТРУДА В РОССИИ ЗА ПОСЛЕДНИЕ 5 ЛЕТ**

Информационный бюллетень
№ 4 (58), 2012

Редактор *М.А. Карнович*
Художник *П.А. Шелегега*
Компьютерный макет *В.В. Пучков*

Подписано в печать 28.11.11
Формат 60x84 1/8. Печ. л. 4.5

Национальный исследовательский университет
«Высшая школа экономики»
125319, Москва, Кочновский проезд, 3
Тел./факс: (495) 772-95-71