



МИНИСТЕРСТВО ОБРАЗОВАНИЯ И НАУКИ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ



ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ – ВЫСШАЯ ШКОЛА ЭКОНОМИКИ

М

МОНИТОРИНГ ЭКОНОМИКИ

ОБРАЗОВАНИЯ

**Образование и рынок труда:
влияние кризиса**

Информационный бюллетень

2010•**4**_[44]



МИНИСТЕРСТВО ОБРАЗОВАНИЯ И НАУКИ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ



ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ – ВЫСШАЯ ШКОЛА ЭКОНОМИКИ

МОНИТОРИНГ **ЭКОНОМИКИ** ОБРАЗОВАНИЯ

**Образование и рынок труда:
влияние кризиса**

Информационный бюллетень

2010 • **4**^[44]

МОСКВА

Редакционная коллегия:

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

Авторы:

М.Д. Красильникова, Н.В. Бондаренко

Образование и рынок труда: влияние кризиса.

Информационный бюллетень. М.: ГУ – ВШЭ, 2010.

В информационном бюллетене представлены результаты опроса работодателей по вопросам взаимодействия рынков образования и труда, проведенного в рамках мониторинга экономики образования в 2009 году. Рассмотрена динамика соответствующих процессов. Особое внимание уделено анализу динамики основных показателей под влиянием кризиса.

Проект выполняется по заказу Минобрнауки России и Рособразования.

СОДЕРЖАНИЕ

Введение	4
1. Информационная база по опросу руководителей предприятий/организаций отобранных секторов экономики	5
2. Спрос работодателей на рабочую силу	6
2.1. Динамика оценок изменений объемов работ/выпуска, относительной успешности и инвестиционных возможностей компаний.....	6
2.2. Ожидания будущего развития ситуации в компаниях	8
2.3. Смена приоритетов наиболее актуальных проблем	9
2.4. Политика работодателей на рынке труда	11
2.5. Оценки работодателями соответствия численности персонала потребностям производства.....	14
2.6. Стратегии найма персонала для решения проблемы дефицита кадров	15
2.7. Масштабы обновления персонала на предприятиях.....	16
3. Оценка работодателями качества выпускников учреждений профессионального образования	18
4. Взаимодействие работодателей с учреждениями профессионального образования	20
5. Масштабы переподготовки персонала, в том числе вновь принятых выпускников учреждений профессионального образования	26
5.1. Масштабы и формы организации переподготовки, повышения квалификации работников на предприятиях	26
5.2. Финансирование переподготовки, повышения квалификации работников на предприятиях.....	28
5.3. Формы и продолжительность переобучения вновь принятых сотрудников	29
Заключение	32
Список литературы	33
Приложение. Распределение ответов по опросу руководителей предприятий/организаций, 2008 г.	34

ВВЕДЕНИЕ

Проблемы взаимодействия системы профессионального образования и рынка труда стали неизменной составной частью «Мониторинга экономики образования», и такой подход адекватен широкомасштабным задачам реформирования образовательной системы страны в контексте происходящих социально-экономических изменений, учету быстро меняющихся производственно-экономических условий в рамках модернизации. Процессы реформирования профессионального образования должны быть нацелены не только на решение накопившихся в прошлые годы проблем, но и на создание такой системы предоставления образовательных услуг, которая соответствовала бы требованиям современного рынка труда и учитывала перспективы его развития.

В рамках этого направления исследования с 2005 г. в режиме мониторинга проводился анализ состояния рынка труда с точки зрения его профессионально-квалификационной сбалансированности (остроты проблем нехватки/избытка кадров, удовлетворенности уровнем профессионализма работников). Значительное внимание было уделено изучению практики найма персонала, и в первую очередь – приема молодых выпускников учреждений профессионального образования. Изучалась также проблема оценки спроса работодателей на услуги по переподготовке и повышению квалификации кадров.

На современном этапе эти задачи мониторинга приобрели особое значение в связи с мировым финансово-экономическим кризисом. Очередной опрос Мониторинга экономики образования пришелся на сложный для страны период (первые месяцы 2009 г.), когда еще была не очевидна ближайшая траектория экономического развития, продолжалось стремительное падение производства, особенно остро протекали реактивные процессы на рынке труда. Опрос 2009 года позволил зафиксировать очень интересный момент, позволяющий непосредственно оценить особенности кадровой политики, используемые работодателями в кризисных ситуациях. Кроме того, кризис позволил еще раз переоценить суть и приоритетность проблем на рынке труда, которые были обозначены в предыдущие годы, в период благополучного развития экономики страны.

По результатам мониторинга в 2005–2008 гг. оказалось, что в России инерционная природа развития рынка труда в условиях стабильного состояния экономики обусловила практическую неизменность многих индикаторов. Например, можно отметить, что, несмотря на отмечаемую работодателями большую потребность в совершенствовании профессиональной подготовки кадров, практическая деятельность руководителей предприятий и организаций в этом направлении не отличалась высокой динамичностью. Активная позиция во взаимодействии с образовательной системой отмечается только со стороны крупнейших отечественных предприятий, а также руководителей предприятий новых секторов экономики. Основная масса работодателей, обеспечивающих занятость большей части наемных работников, остается пассивным потребителем сложившихся услуг системы профессионального образования, слабо ориентирована на избирательный подход к оценке качества и профессионализма выпускников образовательных учреждений, отдавая при приеме на работу безусловное предпочтение предыдущему профессиональному опыту и личным качествам кандидатов.

С учетом выявленных на предыдущем этапе исследования проблем нынешний опрос был в значительной мере ориентирован на оценку степени изменений практики поведения работодателей на рынке труда и рынке образовательных услуг в связи с меняющимися и более рисковыми экономическими условиями.

1. ИНФОРМАЦИОННАЯ БАЗА ПО ОПРОСУ РУКОВОДИТЕЛЕЙ ПРЕДПРИЯТИЙ/ОРГАНИЗАЦИЙ ОТОБРАННЫХ СЕКТОРОВ ЭКОНОМИКИ

Изучение проблемы взаимодействия системы профессионального образования и рынка труда стали неизменной составной частью «Мониторинга экономики образования». Это направление исследования основывается на анализе результатов общероссийского панельного опроса руководителей предприятий/организаций отобранных секторов, который проводится с 2005 г. В данном отчете проанализированы результаты общероссийского панельного опроса руководителей предприятий/организаций отобранных секторов, проведенного в начале 2009 года. Были опрошены предприятия и организации в 53 регионах. Объем выборки составил 1005 объектов, в том числе было опрошено 843 «старых» предприятий (опрошенных в 2008 г.), из них 440 участвовало во всех четырех волнах исследования «Мониторинга экономики образования».

Выборка строилась по отраслевому принципу, в нее были включены 6 секторов экономики: промышленность, строительство, транспорт, связь, торговля, деловые услуги.

В ходе данного этапа исследования изучался целый ряд проблем, в том числе:

- проблемы дефицита/избытка кадров, характер трудностей, возникающих на предприятиях в связи с дефицитом кадров, оценка перспектив разрешения текущего кадрового дефицита;
- кадровые стратегии в кризисный период;
- оценка качества профподготовки вновь нанимаемого персонала;
- требования к уровню профобразования при приеме на работу;
- масштабы переподготовки и повышения квалификации персонала;
- организация практики и стажировки на предприятиях;
- потребность в дополнительном обучении;
- структура взаимодействия с образовательной системой.

2. СПРОС РАБОТОДАТЕЛЕЙ НА РАБОЧУЮ СИЛУ

2.1. Динамика оценок изменений объемов работ/выпуска, относительной успешности и инвестиционных возможностей компаний

Если сравнивать объемы выпуска/работ за первые месяцы 2009 г.¹ с аналогичным периодом 2008 г., то можно отметить, что на большинстве опрошенных предприятий произошло их снижение, причем «значительное снижение» отмечено на 24% предприятий, и «некоторое снижение» — на 35% предприятий. О росте объемов выпуска/работ сообщили на 11% опрошенных предприятий.

Произошли также существенные изменения в оценках общеэкономической ситуации и инвестиционных возможностей предприятий (табл. 1). Если в начале 2008 г. около четверти опрошенных предприятий (24%) «довольно успешно развивались, могли проводить модернизацию производства, расширяться, вводить новые мощности, технологии», то в начале 2009 г. таких предприятий оказалось 8%. Сокращение этой группы компаний произошло при одновременном росте доли предприятий, которые «сводят концы с концами», однако средств едва хватает на выплату зарплаты, налогов, на покрытие первоочередных обязательств — с 17 до 40%.

Табл. 1. Оценка общеэкономической ситуации и инвестиционных возможностей, данная руководителями предприятий (процент от числа всех опрошенных предприятий)

Вариант ответа	2005 г.	2006 г.	2007 г.	2008 г.	2009 г.
Предприятие существует на грани закрытия/банкротства	2	1	2	1	2
Предприятие давно работает в убыток, есть задолженность поставщикам, кредиторам, приходится частично сворачивать производство, сокращать работников	2	2	1	2	3
Предприятие в целом «сводит концы с концами», однако средств едва хватает на выплату зарплаты, налогов, на покрытие первоочередных обязательств	32	25	22	17	40
У предприятия нет текущих финансовых проблем, платежи осуществляются, как правило, вовремя; есть возможность выкраивать средства на текущий ремонт, частичную замену оборудования, на поддержание технологий	50	52	53	56	48
Предприятие довольно успешно развивается, есть возможность проводить модернизацию производства, расширяться, вводить новые мощности, технологии	14	20	22	24	8

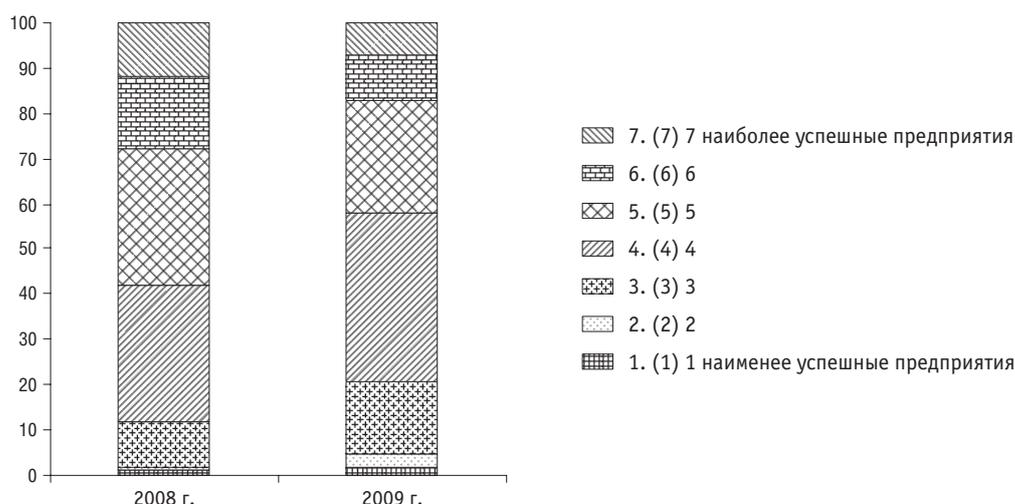
Если сравнивать данные за весь период исследования, то структура оценок общеэкономической ситуации компаний и их инвестиционных возможностей «образца начала 2009 г.» оказалась наиболее «бедной» (наихудшей).

Одновременно произошло и перераспределение компаний по относительной шкале успешности», которая строится по оценкам руководителей компаний. Для достоверности результатов мы сравнили оценки по предприятиям, которые принимали участие в двух последних волнах: в 2008 г. и в 2009 г. За последний год очевидна тенденция движения значительной части предприятий вниз по этой шкале: если в 2008 г. около 60% предприятий ставили себе оценки выше 4 баллов по семибалльной шкале, то в 2009 г. около 60% предприятий уже ставили оценки 4 балла и ниже (рис. 1).

¹ Речь идет о январе-апреле 2009 г.

Таким образом, значительная группа предприятий сообщает о серьезном снижении масштабов своей деятельности. При сравнении ситуации на предприятиях, работающих на разных рынках (в частности, на региональном уровне, на межрегиональном уровне, на уровне России в целом или на международном уровне), оказалось, что число предприятий, значительно снизивших объемы производства/работ, примерно одинаково. А вот при сравнении ситуации на предприятиях разного масштаба (по численности занятых) оказалось, что чаще других сталкивались со значительным сокращением объемов работ/выпуска предприятия малого бизнеса (30% предприятий малого бизнеса) и реже — крупнейшие компании (11% крупнейших компаний).

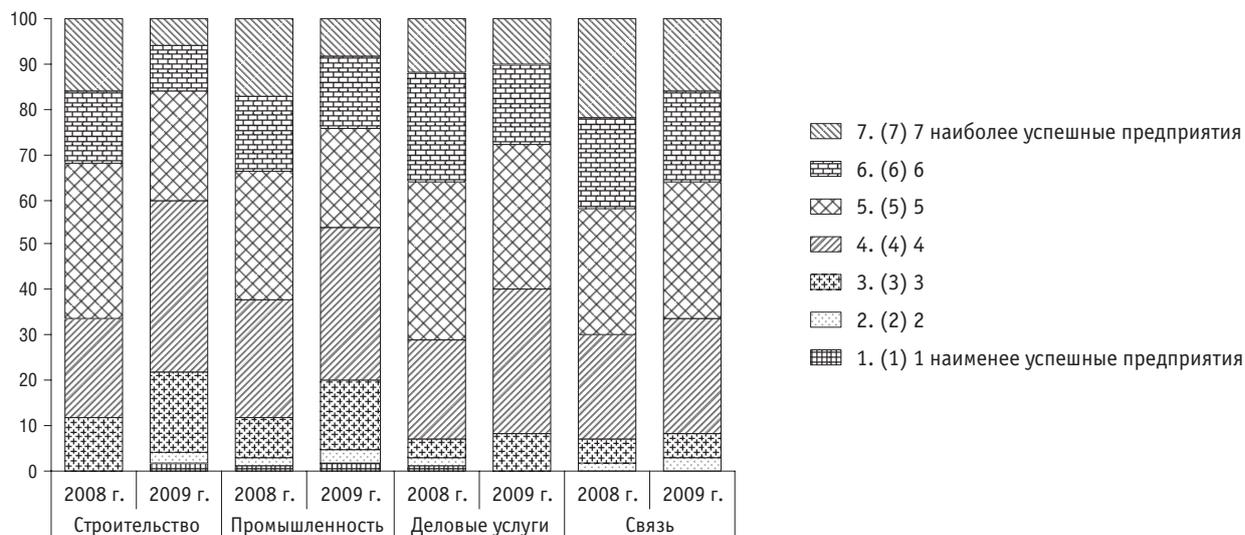
Рис. 1. Оценка успешности предприятия по сравнению с другими предприятиями отрасли по семибальной шкале (процент от числа панельных предприятий)



Наиболее значительная дифференциация в динамике объемов выпуска/работ отмечается при межотраслевых сравнениях. Наиболее пострадавшим сектором является строительство. В ходе опроса, сравнивая первые месяцы 2009 г. с аналогичным периодом 2008 г., о «значительных падениях» объемов работ сообщили 40% строительных компаний. Также следует отметить, что чаще, чем в среднем, о значительных сокращениях объемов услуг/работ сообщали компании сектора деловых услуг (28% компаний сектора) и транспорта (27% транспортных компаний). Относительно более благоприятная ситуация складывается в секторе связи: здесь реже сообщали о значительном снижении объемов работ (10% компаний связи) и чаще — о росте (примерно 29% компаний связи). Действительно, в начале 2009 г. около 21% компаний связи оценили свое общеэкономическое положение следующим образом: «довольно успешно развиваемся, можем проводить модернизацию производства, расширяться, вводить новые мощности, технологии» (хотя в 2008 г. такие возможности имели около 45% компаний связи). Для сравнения, в текущем году в строительном секторе 4% компаний имеют возможности «довольно успешно развиваться, проводить модернизацию производства, вводить новые мощности, технологии» (а в 2008 г. в этом секторе таких компаний было 34%). По целому ряду индикаторов эта отрасль демонстрирует наиболее драматическое ухудшение ситуации.

Еще одним подтверждением выявленных тенденций в различных отраслях российской экономики может служить динамика самооценок по шкале успешности компаний (рис. 2). И в данном случае наиболее значительные сдвиги также произошли в оценках руководителей строительных компаний: в итоге здесь значительная часть компаний переместилась вниз по относительной шкале успешности. Существенное перераспределение в рамках данной шкалы произошло, например, и среди компаний сектора деловых услуг. Наименьшая же динамика по этой шкале отмечается в секторе связи.

Рис. 2. Сравнение оценок 2008 г. и 2009 г. положения предприятия по сравнению с другими предприятиями отрасли по семибалльной шкале, данных руководителями предприятий (процент от числа опрошенных)



Если же в целом рассматривать группу предприятий с наиболее неблагоприятной динамикой, то есть те 24% предприятий, где объемы выпуска/работ значительно снизились, то в основном это предприятия, работающие на своем региональном уровне, в том числе на уровне одного населенного пункта. Гораздо меньше в этой группе предприятий, работающих на уровне России в целом (около 10%) или на международном уровне (7%). Большая часть группы — это предприятия малого (42%) и среднего бизнеса (45%), меньшая часть — крупного бизнеса (13%).

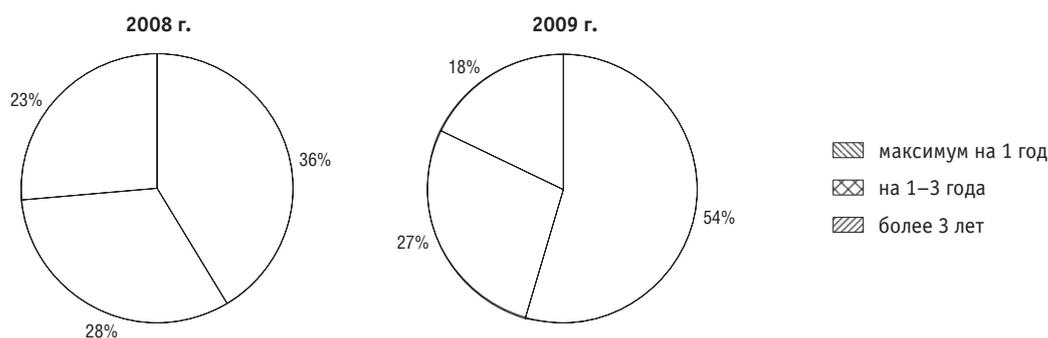
2.2. Ожидания будущего развития ситуации в компаниях

У нас есть возможность обратиться к данным опросов, проведенных еще в 2007 г., в которых мы просили руководителей дать прогнозы развития их компаний к 2010 г. По результатам опроса 2007 г. около 13% опрошенных руководителей считали, что к 2010 г. «будет самое активное и успешное развитие их компании, которая в итоге сможет занять лидирующее положение в отрасли». Еще 64% опрошенных прогнозировали, что у их компании «есть потенциал развития, и будет происходить постепенное улучшение ситуации в компании». Инерционность или угасание своей компании прогнозировали не более 10% опрошенных руководителей.

Судя по нынешним оценкам общеэкономической ситуации и инвестиционных возможностей на предприятиях, пока подобные прогнозы вряд ли могут сбыться. В 2009 г. ожидания стали более пессимистическими и горизонт бизнес-планирования (длительность планов развития организаций) у компаний сократился. Так, по всей выборке 18% руководителей ожидают, что по итогам 2009 г. объем выпуска/работ значительно снизится, 31% ожидают некоторого снижения. Причем среди тех компаний, которые уже сообщали о значительном снижении объемов в первые месяцы 2009 г., 62% руководителей опасаются, что к концу 2009 г. наверстать серьезное падение их компаниям не удастся и объем работ/услуг будет значительно ниже, чем в 2008 г.

Если же говорить о «масштабах» оптимизма, то значительного роста объемов выпуска/работ ожидают не более 3% руководителей от числа всех опрошенных, некоторого роста — еще 15% опрошенных. Усиление неопределенности, турбулентности во внешнем бизнес-окружении способствовало уменьшению среднего горизонта бизнес-планирования в компаниях. В 2009 г. большинство (54% предприятий) формирует планы развития предприятия не более чем на ближайшие 12 месяцев (рис. 3).

Рис. 3. Сравнение ответов руководителей в 2008 г. и 2009 г. на вопрос о перспективах развития организации (процент от числа опрошенных)



Наибольший пессимизм по поводу ожидаемых итогов 2009 г., отмечается в строительном секторе: здесь 31% руководителей ожидает значительного снижения, а еще 37% некоторого снижения объемов работ по итогам 2009 г. Еще один сектор, где значительная часть опрошенных также настроена пессимистически, — сектор деловых услуг: здесь 20% руководителей ожидает значительного снижения, а еще 40% некоторого снижения объемов работ по итогам 2009 г. Серьезные опасения относительно итогов 2009 г. и в торговле: здесь значительного снижения объемов оборота компании опасаются 16% руководителей, некоторого снижения 37%. Интересно, что прогнозы на 2009 г. в промышленности оказались относительно более благополучными: 16% руководителей ожидает значительного снижения, а еще 26% некоторого снижения объемов работ по итогам 2009 г. Наиболее оптимистичные прогнозы на 2009 год из всех опрашиваемых отраслей сложились в секторе связи: здесь 33% компаний ожидают снижения (в том числе, 6% — значительного снижения), а 36% компаний — увеличения объемов работ в 2009 г.

Если сравнивать прогнозы на 2009 г. для малого, среднего и крупного бизнеса, то выясняется, что наиболее пессимистические дают руководители малого бизнеса, и несколько оптимистичнее выглядят прогнозы крупнейших компаний. По поводу изменений объемов работ/выпуска по итогам 2009 г. руководители малого бизнеса в 51% случаев ожидают снижения, а в 16% — роста объемов работ/выпуска. Среди крупнейших компаний соотношение отрицательных (о сокращении объемов) и положительных (о росте объемов) ожиданий составляет 41% к 25%.

2.3. Смена приоритетов наиболее актуальных проблем

По результатам опроса, в начале 2008 г. проблема дефицита кадров была в числе наиболее упоминаемых руководителями проблем, являющихся серьезным ограничением деятельности их компаний. Наряду с дефицитом кадров (41%), наиболее актуальными оказались проблемы «устаревшего оборудования и технологий» (37%), а также «высокие налоги и обязательные платежи» (51%). По результатам опроса 2009 г., структура выбора наиболее острых проблем существенно изменилась, что связано с изменением характера ограничений, с которыми во второй половине 2008 г. — в 2009 г. столкнулись компании². Очевидно, что более актуализировались проблемы, связанные с сокращением спроса, а также с недостатком у компаний собственных и внешних финансовых средств, что создает проблемы не только реализации инвестиционных проектов, но и текущей ликвидности компаний (проблемы своевременной уплаты налогов, заработной платы и погашения других текущих обязательств) (табл. 2). В начале 2009 г. чаще всего руководители сетовали на избыточное налоговое бремя — «высокий уровень налогов и обязательных платежей» (в 2009 г. 62% руководителей, в 2008 г. 54%), на «недостаток оборотных средств»

² Эти тенденции выявлены как в ходе анализа всей совокупности ответов опрошенных предприятий, так и в ходе анализа только панельных предприятий (то есть тех, которые принимали участие и в опросе 2008 г., и в опросе 2009 г.).

(в 2009 г. 44%, в 2008 г. 30%). Проблема дефицита кадров уже не рассматривается как проблема первого порядка для большинства компаний: в 2009 г. в списке острых проблем ее выбрали 12% опрошенных. Значимее стали проблема ограничения сбыта продукции/услуг (в 2009 г. 36%, в 2008 г. 20%) и проблема взаимных неплатежей — неплатежей по расчетам с поставщиками, с потребителями, неплатежей в бюджет (в 2009 г. 27%, в 2008 г. 13%).

Проблема «квалификации кадров», в том числе наличия средств для инвестирования в подготовку и повышение квалификации персонала, не была первоочередной и в относительно благополучные периоды — к началу 2008 г. и не является ею в нынешнем, «неспокойном» 2009 г. Среди наиболее острых проблем упомянули о недостатке средств для финансирования расходов на переобучение и повышение квалификации в 2008 г. 10% и в 2009 г. 14%.

Табл. 2. Оценка руководителями предприятий/организаций в 2008 и 2009 гг. наиболее острых проблем*
(процент от числа опрошенных)

Острые проблемы	2008 г.	2009 г.	2008 г.	2009 г.
	все опрошенные	все опрошенные	более успешные	более успешные
Высокий уровень налогов и обязательных платежей предприятия	54	62	52	57
Неплатежи по расчетам с поставщиками, с потребителями, неплатежи в бюджет	13	27	9	19
Устаревшее оборудование, основные фонды, технология	37	33	29	27
Недостаток оборотных средств	30	44	20	34
Трудности со сбытом продукции/услуг	20	36	12	25
Задолженность по выплате зарплаты работникам предприятия/организации	1	6		1
Низкая зарплата большинства работников	26	27	16	17
Дефицит кадров	41	12	42	12
Трудовые конфликты, в том числе забастовки	1	1	1	
Несоответствие квалификации работников требованиям выполняемой работы, должностным обязанностям	11	7	10	8
Недостаток или отсутствие средств для социальной поддержки работников, для содержания объектов социальной сферы	21	19	19	17
Неудовлетворительное состояние техники безопасности	2	1	1	2
Недостаток средств для финансирования расходов на переобучение и повышение квалификации работников	10	14	8	15
Другое	13	10	16	12

* Выделены предприятия, руководители которых присвоили своему предприятию 5 и более баллов по семибалльной шкале относительной успешности по вопросу: «ОЦЕНИТЕ ПО СЕМИБАЛЛЬНОЙ ШКАЛЕ СЕГОДНЯШНЕЕ ПОЛОЖЕНИЕ ВАШЕГО ПРЕДПРИЯТИЯ ПО СРАВНЕНИЮ С ДРУГИМИ ОТЕЧЕСТВЕННЫМИ ПРЕДПРИЯТИЯМИ ВАШЕЙ ОТРАСЛИ.»

Интересно, что если сравнивать оценки руководителей более успешных компаний в 2008 г. и 2009 г.³, то выявленные изменения в рейтинге наиболее острых проблем по всей выборке в целом характерны и для группы более успешных (см. табл. 2). И на успешных предприятиях стали ощущать острее ограничение оборотных средств и высокое налоговое бремя, ограничение спроса, проблему взаимных неплатежей, а проблемы кадрового дефицита менее остро. Вместе с тем здесь несколько выросла доля руководителей, выделивших среди острых проблем дефицит средств для финансирования расходов на переобучение и повышение квалификации работников (в 2009 г. 15%, в 2008 г. 8%), но эта проблема по-прежнему не является первоочередной даже для более успешных компаний.

³ См. сноску к табл. 2.

Таким образом, наиболее острыми/первостепенными проблемами для предприятий становятся, помимо постоянно существующей проблемы излишнего налогового бремени, также ограничение спроса, взаимные неплатежи и недостаток оборотных средств. Последнюю проблему в списке острых проблем чаще называли руководители промышленности, строительства и торговли. Если учитывать размер компаний, то чаще эту проблему называли руководители малого бизнеса (48%) и реже — руководители крупного бизнеса (32%).

Взаимные неплатежи — это наиболее серьезная проблема для строительства, по сравнению с другими отраслями, включенными в опрос: неплатежи назвали острой проблемой 39% руководителей этого сектора.

Проблема сбыта продукции/услуг становится наиболее острой не только для строительных компаний (как можно было бы ожидать), но и для промышленных предприятий, торговли, сферы деловых услуг. Проблемы со сбытом продукции/услуг чаще называли в числе наиболее острых проблем представители малого бизнеса (46%), реже — представители крупного бизнеса, в том числе крупнейшего (22%).

Интересно, что в промышленности и на транспорте очень острой проблемой называется устаревшее оборудование и технологии (для 43—45% предприятий отрасли) И это будет одним из серьезных ограничений возможностей быстрого выхода из кризиса компаний этих отраслей, в отличие от сектора деловых услуг (даже если на предприятиях будет решена проблема текущей ликвидности).

Таким образом, сжатие и нестабильность **внутреннего** спроса (то есть со стороны российских потребителей) и ограничение внешних финансовых ресурсов (даже «коротких») при дефиците собственных средств компаний особенно остро затронули строительную отрасль. В данном случае, по степени «затронутости», промышленность, сфера деловых услуг и торговля, скорее, в числе «средняков». Также особо острые проявления кризиса отмечаются в большей степени в малом бизнесе. Хотя некоторые негативные тенденции отмечаются во всех опрошенных отраслях и секторах.

2.4. Политика работодателей на рынке труда

Чаще всего среди мер, связанных с сокращением расходов на рабочую силу, компании использовали такую меру, как увольнения работников, и это было связано не только с «оптимизацией» численности вспомогательного персонала. Так, в первые месяцы 2009 г. сокращения/увольнения вспомогательного персонала были проведены на 39% опрошенных предприятий, а сокращения/увольнения основного персонала — на 35% предприятий. Причем примерно на половине предприятий, где были увольнения персонала, также произошло и сокращение уровня оплаты труда работников.

В целом же по всей выборке о сокращении среднего уровня оплаты труда сообщили на 30% предприятий. И на этих предприятиях в 30% случаев произошли значительные сокращения среднего уровня заработной платы (если сравнивать уровни заработной платы за февраль 2008 г. и февраль 2009 г.). *(Для сравнения — некоторый рост среднего уровня оплаты труда был на 24% опрошенных предприятий, значительный рост — на 3% предприятий.)*

Кроме того, часть предприятий оказалась не в состоянии своевременно выполнить свои обязательства по выплате заработной платы работникам: в первые месяцы 2009 г. на 19% опрошенных предприятий случались задержки выплаты заработной платы. Значительная доля предприятий была вынуждена отправить часть персонала в неоплачиваемые отпуска: в такие отпуска была отправлена часть вспомогательного персонала на 18% предприятий, часть основного персонала — на 17% предприятий. Некоторые предприятия (в связи с определенными технологическими особенностями) переводили основной персонал на сокращенный рабочий день/рабочую неделю, об этом сообщили примерно 20% опрошенных предприятий.

Неудивительно, что чаще всего к различным мерам по сокращению расходов на персонал прибегали на предприятиях, которые сообщали о «значительном сокращении» объема выпуска/ работ. Так, среди предприятий, ощутивших наиболее острое ухудшение

общеэкономической ситуации, на 46% предприятий произошли сокращения вспомогательного персонала, на 43% — сокращения основного персонала. На 40% предприятий, сообщивших о наиболее неблагоприятной экономической динамике, были задержки выплаты заработной платы, но наиболее распространенной реакцией руководства этих предприятий стало снижение уровня оплаты труда (произошло на 65% предприятий). При этом среди предприятий, где значительно снизился объем выпуска работ и были сокращения заработков персонала, на 52% предприятий средний уровень заработной платы в феврале 2009 г. оказался значительно ниже, чем уровень февраля прошлого года.

Столь «массовые» меры по сокращению расходов на персонал на предприятиях, чья экономическая активность в первые месяцы 2009 г. (даже с учетом сезонных колебаний) значительно снизилась, обусловлены в том числе довольно пессимистическими оценками ситуации на ближайший год. Значительного снижения объемов выпуска/работ в 2009 г. ожидают руководители 62% предприятий, еще 24% предприятий ожидают некоторого снижения объемов выпуска/работ по итогам 2009 г.

По всей выборке руководители 34% предприятий не прибегали в первые месяцы 2009 г. ни к увольнениям, ни к переводу персонала на сокращенную рабочую неделю, ни к понижению уровня оплаты труда работников, ни к переводу работников в неоплачиваемые отпуска. Но около половины всех опрошенных руководителей предприятий сообщили, что реализовывали не одну, а несколько вышеперечисленных мер. А к таким мерам оптимизации расходов на персонал, как увольнения персонала, сокращения заработков работников, прибегали как на предприятиях с относительно благоприятной динамикой (где объем работ/выпуска был больше в первые месяцы 2009 г. по сравнению с аналогичным периодом 2008 г.), так и на предприятиях с неблагоприятной динамикой. Но следует отметить, что на тех предприятиях, где общеэкономическая ситуация значительно ухудшилась, «набор» мер по оптимизации затрат на персонал оказался более разнообразным (среди восьми видов мер, которые были перечислены в опроснике, было реализовано более четырех видов мер примерно на 40% предприятий).

Проанализируем тактику, выбранную предприятиями разных отраслей и секторов. Напомним, что речь идет о первых месяцах (январь-апрель) 2009 г. Особенно важным для анализа ситуации был вопрос о том, что более распространено в компаниях: увольнение персонала, в том числе основного, или сокращение заработков работников. (рис. 4 и 5)

Строительство оказалось как «лидером» по сокращению затрат на персонал, так и по неисполнению обязательств перед работниками по выплате зарплаты. Чаше в строительстве происходили сокращения уровня оплаты работников (на 54% строительных компаний), чем увольнения персонала (на 41—47% строительных компаний, в зависимости от категории персонала). Также из всех опрошенных отраслей в строительстве распространенность задержек выплат заработной платы оказалась максимальной (это случалось в 25% компаний). Значительная доля строительных компаний также переводила работников в неоплачиваемые отпуска, на сокращенную рабочую неделю.

В промышленности чаще прибегали к увольнениям персонала, в том числе основного, чем к понижению уровня оплаты труда (увольнения различных категорий персонала были на 40—50% промышленных предприятий, сокращения заработков — примерно на 30% предприятий, задержки зарплаты — на 16% предприятий). Вместе с тем, случаи урезания уровня оплаты труда и несвоевременных выплат были в промышленности чаще, чем на транспорте, в торговле или в связи.

В секторе связи, если рассматривать отдельные адаптационные меры, также чаще происходили увольнения персонала: как вспомогательного (в 39% компаний), так и основного (в 42% компаний). А вот снижение уровня оплаты труда персонала произошло лишь в 18% компаний связи. В отличие от секторов связи и промышленности, в секторе деловых услуг среди адаптационных мер чаще прибегали к понижению уровня оплаты труда работников, чем к увольнениям персонала, и здесь также оказались более распространены задержки в выплатах зарплат.

Ранее мы уже отмечали (по общеэкономическим индикаторам) существенное ухудшение ситуации в торговле, но здесь реже, чем в других отраслях, были увольнения

Рис. 4. Распространенность адаптационных мер по найму и оплате персонала в компаниях различных отраслей
(процент от числа компаний отрасли, применявших адаптационные меры)

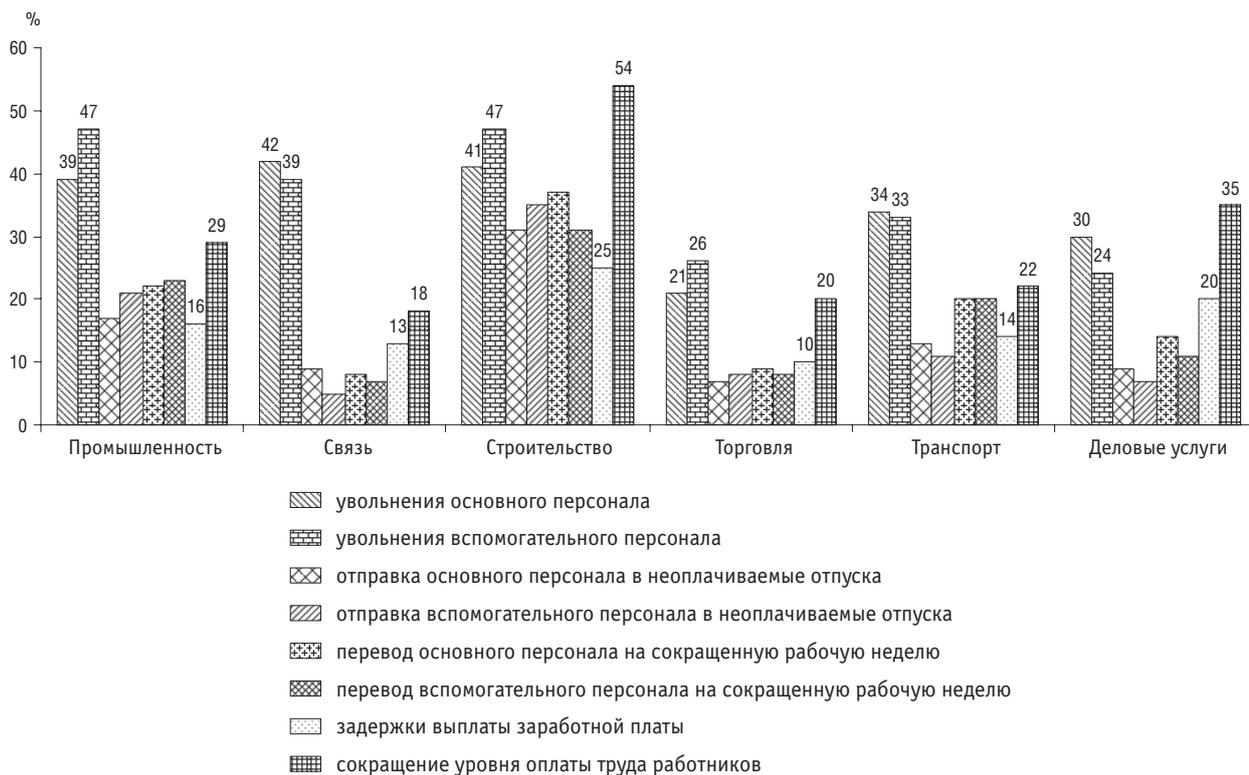
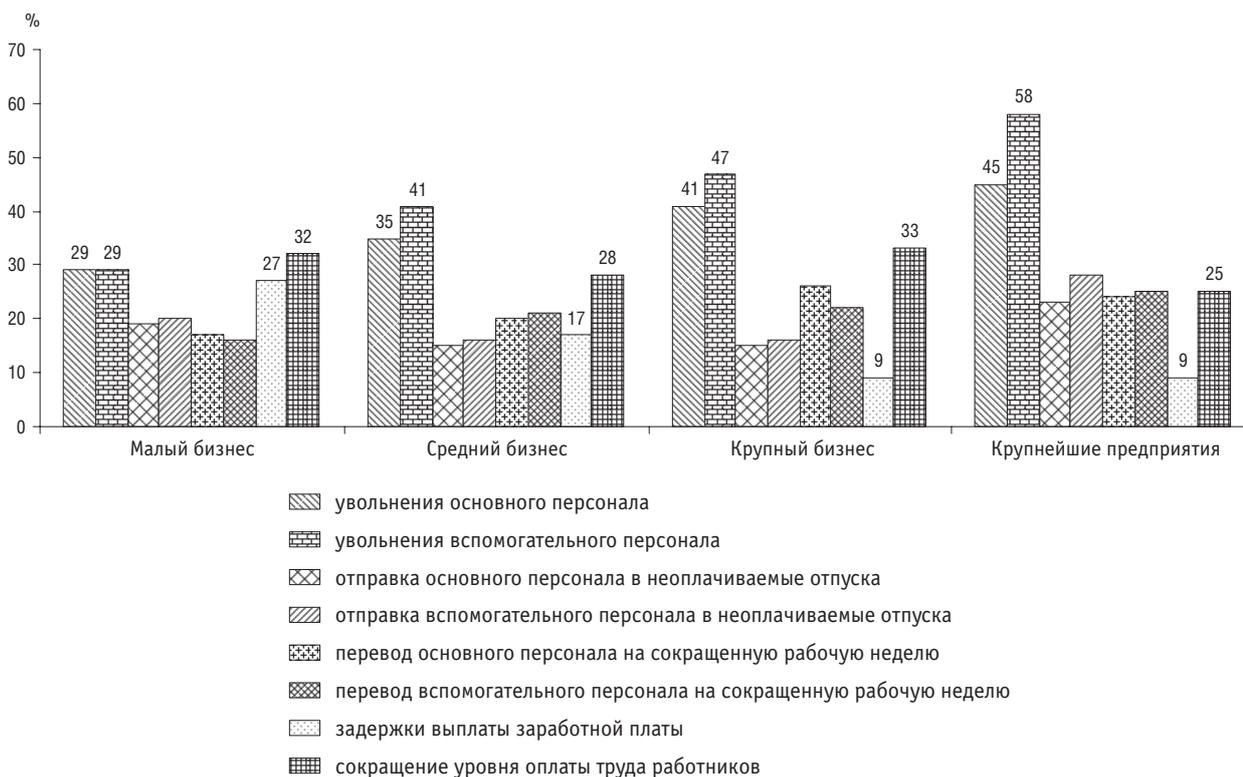


Рис. 5. Распространенность адаптационных мер по найму и оплате персонала в предприятиях малого, среднего и крупного бизнеса
(процент от числа компаний сектора, применявших адаптационные меры)



работников в первые месяцы 2009 г., а также сокращения уровня оплаты труда и задержки выплаты зарплаты. Около 25% торговых компаний произвели сокращения персонала, 20% торговых компаний сократили уровень оплаты труда своих работников⁴.

Выбор адаптационных мер в области найма и оплаты труда оказался довольно различным в малом, среднем бизнесе и в крупных компаниях (рис. 5). В крупном бизнесе (особенно это очевидно на примере крупнейших компаний) гораздо чаще прибегали к увольнениям работников. Так, среди крупнейших компании на 58% компаний были сокращения вспомогательного персонала, на 45% компаний — сокращения основного персонала. Нередки случаи урезания уровня оплаты труда оставшихся работников (25% крупнейших компаний). А вот задержки выплаты заработной платы в крупном и крупнейшем бизнесе были распространены в наименьшей степени, в отличие от других секторов экономики. Но крупнейшие компании и компании крупного бизнеса довольно часто использовали такие меры, как отправка персонала в неоплачиваемые отпуска и перевод на сокращенную рабочую неделю.

По общеэкономическим индикаторам наиболее неблагоприятно чувствует себя малый бизнес, при этом именно в малом бизнесе реже происходили как увольнения работников, так и отправка персонала в неоплачиваемые отпуска. Но из-за серьезного дефицита оборотных средств и взаимных неплатежей бизнес-партнеров здесь были наиболее распространены задержки выплат заработной платы, а также урезание зарплаток персонала.

2.5. Оценки работодателями соответствия численности персонала потребностям производства

На протяжении всех лет мониторинга опросы работодателей фиксировали дефицит работников, который был сосредоточен преимущественно в категории рабочих специальностей, причем недостаточность персонала особенно возрастала по категории неквалифицированных рабочих. Вместе с тем, данные проведенных исследований показывали, что в целом речь шла не об абсолютном недостатке рабочей силы, а скорее о структурном дефиците. По полученным оценкам общий уровень дефицита рабочей силы на предприятиях составлял около 5–8% от среднесписочной численности. [3,4] Проблема дефицита кадров носила «структурный» характер, что можно считать «нормальной» ситуацией на рынке труда, когда неизбежно, но в ограниченных масштабах существует рассогласованность между спросом и предложением рабочей силы по отдельным категориям. [6] Но тем не менее, накануне кризиса примерно половина опрошенных работодателей сообщала о том, что они испытывают дефицит кадров хотя бы по одной из категорий персонала. Отраслевая структура дефицита кадров оставалась стабильной: в промышленности, строительстве, транспорте наиболее существенным был дефицит квалифицированных рабочих, а в сфере деловых услуг, торговли, связи наблюдался значительный дефицит линейных специалистов/руководителей.

Экономический кризис, начавшийся в конце 2008 года, принципиально изменил ситуацию. По-прежнему велика доля работодателей, ответивших, что численность работников не соответствует потребностям производства, в среднем 43% опрошенных (табл. 3).

Табл. 3. Распространенность ситуации дефицита и избытка кадров (процент от числа опрошенных)

Ситуация на предприятии	2005 г.	2006 г.	2007 г.	2008 г.	2009 г.
1. Численность соответствует потребностям производства	55	51	48	43	57
2. Есть проблема избытка или дефицита, в том числе по отдельным категориям персонала	45	49	52	57	43

В начале 2009 г., в отличие от всех предыдущих лет, речь в большинстве случаев идет не о дефиците, а об избытке кадров (табл. 4).

⁴ Возможно, основные сокращения и изменения уже были сделаны ранее, в конце 2008 г.

Табл. 4. Распространенность проблемы избытка/дефицита кадров по категориям персонала
(процент от числа предприятий, где наблюдался избыток или дефицит кадров)

Категория персонала	Избыток численности		Дефицит численности	
	2008 г.	2009 г.	2008 г.	2009 г.
Руководитель функционального подразделения	0	7	11	7
Руководитель линейного подразделения	1	12	23	10
Исполнитель высшей квалификации, специалист функциональных подразделений	1	10	12	10
Исполнитель высшей квалификации, специалист линейных подразделений	0	8	28	23
Служащий, офисный работник, технический исполнитель	3	12	10	7
Квалифицированный рабочий	1	12	82	66
Неквалифицированный рабочий	2	13	34	19

По большинству категорий персонала в начале 2009 г. проблема избыточности кадров стала более распространенной, чем проблема дефицита. Но по наиболее проблемным категориям персонала, по которым в предкризисные годы отмечался наиболее острый дефицит кадров, а именно по рабочим профессиям и по высококвалифицированным специалистам линейных подразделений (условно говоря, инженерам), и в начале 2009 г. доля работодателей, отмечавших дефицит персонала, оставалась выше доли тех, кто сообщал об их избытке. Однако сравнение объемов потребности в рабочих и инженерах показывает, что даже по этим категориям персонала спрос вряд ли значительно превышает предложение. По крайней мере, среднее число работников, которых надо уволить (или нанять), чтобы решить проблему избытка (соответственно, дефицита) кадров на предприятии, по оценкам работодателей, всегда оказывается, как минимум, не ниже в случае потребности в увольнении:

- для решения проблемы избытка квалифицированных рабочих (там, где она есть) нужно в среднем уволить 27 работников, а чтобы избавиться от дефицита — в среднем нанять 23 работника;
- для решения проблемы избытка неквалифицированных рабочих (там, где она есть) нужно в среднем уволить 17 работников, а чтобы избавиться от дефицита — в среднем нанять 17 работников;
- для решения проблемы избытка линейных специалистов (там, где она есть) нужно в среднем уволить 7 работников, а чтобы избавиться от дефицита — в среднем нанять 4,5 работника;

Такое положение вещей связано с тем, что экономический кризис по-разному отразился на отдельных предприятиях. В первую очередь он затронул строительный сектор и торговлю, где произошел наибольший спад производства. У предприятий, менее пострадавших от кризиса, проблема кадрового дефицита осталась на повестке дня. Изменились ли стратегии поиска персонала в условиях кризиса?

2.6. Стратегии найма персонала для решения проблемы дефицита кадров

В годы экономического процветания стало очевидно, что наиболее эффективную политику подбора персонала проводили руководители успешных предприятий. В частности, для решения проблемы недостатка специалистов здесь чаще выделяли средства на целевое обучение сотрудников, привлекали выпускников вузов, занимались самостоятельным переобучением сотрудников. В свою очередь, неуспешные предприятия чаще использовали «пассивные» меры для решения проблемы дефицита: обращение в государственную службу занятости, объявления в СМИ, опрос знакомых. Опрос, проведенный в начале 2009 г., показал, что в среднем стратегии поиска персонала изменились мало (табл. 5).

Число предприятий, испытывавших дефицит специалистов и квалифицированных рабочих, было равно в 2006 г. 193 и 365 соответственно, а в 2009 г. 102 и 201 соответственно.

Табл. 5. Способы решения предприятиями проблемы дефицита основных категорий работников в 2006–2009 гг.
(процент по столбцу от числа предприятий, испытывавших дефицит кадров)

Политика преодоления кадрового дефицита	Искали специалистов		Искали квалифицированных рабочих	
	2006 г.	2009 г.	2006 г.	2009 г.
Обращение в государственную службу занятости	55	48	73	71
Обращение в частные агентства по подбору персонала	34	23	22	16
Объявления в газетах, на радио, телевидении, в Интернете и пр.	69	70	70	70
Выделение средств на целевое обучение студентов в вузах, учреждениях СПО и НПО	21	15	15	13
Прием выпускников вузов, учреждений СПО на постоянную работу, практика студентов на предприятии	58	34	57	38
Обращение к коллегам, знакомым	57	49	44	41
Переучивание своих работников	49	54	41	41
Направление своих работников на курсы, в бизнес-школы, вузы, учреждения СПО, НПО	28	26	17	15
Ничего не предпринимали	1	2	1	2

Стратегии поиска дефицитных работников различаются в отношении отдельных категорий персонала. В предкризисные годы при поиске рабочих нужной квалификации предприятия предпочитали обращаться в государственную службу занятости, напротив, для поиска более квалифицированных работников (в частности, специалистов) предприятия несколько чаще обращались в частные агентства по подбору персонала, также чаще использовали самостоятельный поиск кандидатов через коллег, знакомых. Распространенным способом решения проблемы дефицита работников был прием недавних выпускников учреждений профессионального образования.

В результате кризиса работодатели заметно реже стали обращаться в независимые кадровые агентства и менее охотно принимать на работу выпускников учреждений профессионального образования. Эта тенденция прослеживается и в отношении высококвалифицированных специалистов рабочих специальностей. Кроме того, работодатели заметно реже стали выделять средства на финансирование целевого обучения специалистов в высших учебных заведениях (при этом нужно отметить, что тенденция к сокращению этого вида деятельности возникла еще до кризиса). Вместо затрат на подготовку специалистов в вузах работодатели стали чаще стараться переобучить работников самостоятельно.

2.7. Масштабы обновления персонала на предприятиях

Сравнение активности найма новых работников за последние пять лет позволяет охарактеризовать процессы движения рабочей силы по отдельным секторам экономики. За этот период структура найма по всем категориям персонала не претерпела существенных изменений, хотя в последний год несколько снизилась интенсивность движения рабочей силы — доля предприятий, вообще не осуществлявших найм новых работников выросла с 6 до 12% (табл. 6). Этот рост полностью пришелся на последний год и связан с экономическим кризисом. Наибольшее число компаний, отказавшихся от приема новых сотрудников, наблюдается в секторе деловых услуг и торговле (21% опрошенных компаний), в промышленности и на транспорте доля таких предприятий также увеличилась, но и в начале 2009 г. она не превышала 6–7%. При этом по-прежнему основной набор работников идет на рабочие должности. Уровень обновления персонала среди более высококвалифицированных работников примерно в два раза ниже.

Табл. 6. Найм новых работников по основным категориям персонала
(процент от числа предприятий, нанимавших новых работников)

Вакансия	2003–2004гг.	2007–2008гг.
Руководитель функционального подразделения	31	29
Руководитель линейного подразделения	33	32
Исполнитель высшей квалификации, специалист функциональных подразделений	41	32
Исполнитель высшей квалификации, специалист линейных подразделений	37	32
Служащий, офисный работник, технический исполнитель	34	35
Квалифицированный рабочий	78	72
Неквалифицированный рабочий	49	51
Вообще не принимали новых работников	6	12

3. ОЦЕНКА РАБОТОДАТЕЛЯМИ КАЧЕСТВА ВЫПУСКНИКОВ УЧРЕЖДЕНИЙ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ

На фоне общего сокращения найма новых работников снижение доли работодателей, сообщавших о найме выпускников, выглядит вполне естественно: за четыре года наблюдений с 63 до 51% сократилось число ответов на вопрос о том, что в течение года, предшествовавшего опросу, в компанию нанимали выпускников учреждений профессионального образования. При этом почти вдвое сократилась частота приема выпускников учреждений СПО и примерно на треть — выпускников вузов и НПО (табл. 7).

Табл. 7. Распространенность практики найма предприятиями различных категорий выпускников
(процент от числа предприятий, нанимавших выпускников)

Дата опроса	Выпускники вузов	Выпускники учреждений СПО	Выпускники учреждений НПО
2006 г.	51	46	46
2009 г.	34	26	32

На фоне снижения частоты приема на работу выпускников учреждений профессионального образования в последние годы наблюдается рост доли вновь принятых выпускников, которые ранее проходили практику или стажировку на предприятиях (табл. 8). Особенно заметно выросла доля прошедших стажировку вновь принятых работников, имеющих среднее и начальное профессиональное образование. В строительстве доля выпускников учреждений СПО, прошедших практику перед зачислением на работу, увеличилась за четыре года на 21%, в промышленности — на 27%, на транспорте — на 17%. В секторе деловых услуг рост составил 50%, однако столь значительные изменения объясняются «низкой базой»: работодатели этой сферы экономики редко принимают на работу выпускников более среднего и начального уровня образования.

Табл. 8. Доля принятых на работу выпускников разных категорий, которые ранее проходили практику на предприятиях
(процент от числа принятых выпускников)

Сфера деятельности	Выпускников вузов		Выпускники учреждений СПО		Выпускники учреждений НПО	
	2006	2009	2006	2009	2006	2009
В среднем	24	26	26	33	32	38
Промышленность	28	32	31	36	36	41
Связь	25	26	24	29	23	23
Строительство	27	28	25	27	26	32
Торговля	15	16	19	21	21	20
Транспорт	24	23	23	27	36	44
Сфера деловых услуг	26	28	10	15	28	1

Для работодателя найм выпускников — это достаточно рискованное мероприятие. Формальные критерии (дипломы и т.п.), которым работодатель мог бы доверять, оценивая качество профессиональной подготовки кандидата, на практике оказываются мало информативными. [1,2] Сами руководители оценивают лишь на «удовлетворительно» качество профессиональной подготовки в учреждениях образования. [3] При выборе кандидата для работодателей оказываются важными в большей степени личные качества и способности работников (например, обучаемость), чем уровень формального образования. Оценки уровня профессиональных знаний и обучаемости выпускников учреждений профессионального образования практически не менялись за годы наблюдений (табл. 9). [4, 5]

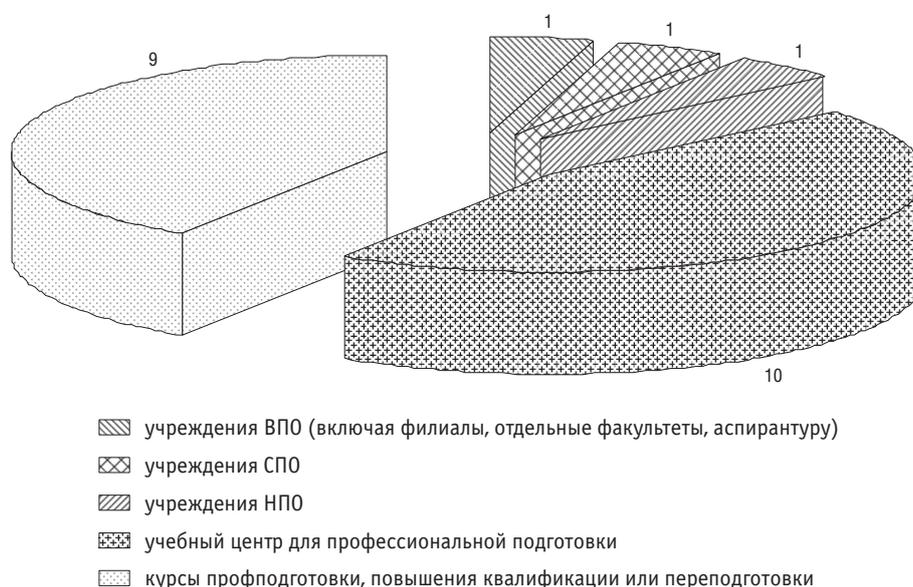
Табл. 9. Оценка нынешних выпускников руководителями предприятий разных отраслей
(по пятибалльной шкале)

Дата опроса	Выпускники вузов	Выпускники учреждений СПО	Выпускники учреждений НПО
Уровень профессиональных знаний нынешних выпускников			
2006 г.	3.6	3.6	3.4
2009 г.	3.7	3.7	3.4
Уровень обучаемости нынешних выпускников			
2006 г.	4.1	3.9	3.7
2009 г.	3.9	3.8	3.6

4. ВЗАИМОДЕЙСТВИЕ РАБОТОДАТЕЛЕЙ С УЧРЕЖДЕНИЯМИ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ

В начале 2009 г. примерно четверть (точнее 23%) опрошенных работодателей ответили, что у руководимого ими предприятия есть свои образовательные учреждения. За годы проведения Мониторинга экономики образования происходит постепенное сокращение доли таких предприятий и организаций (рис. 6).

Рис. 6. Наличие образовательных структур на предприятии (процент от числа опрошенных предприятий)

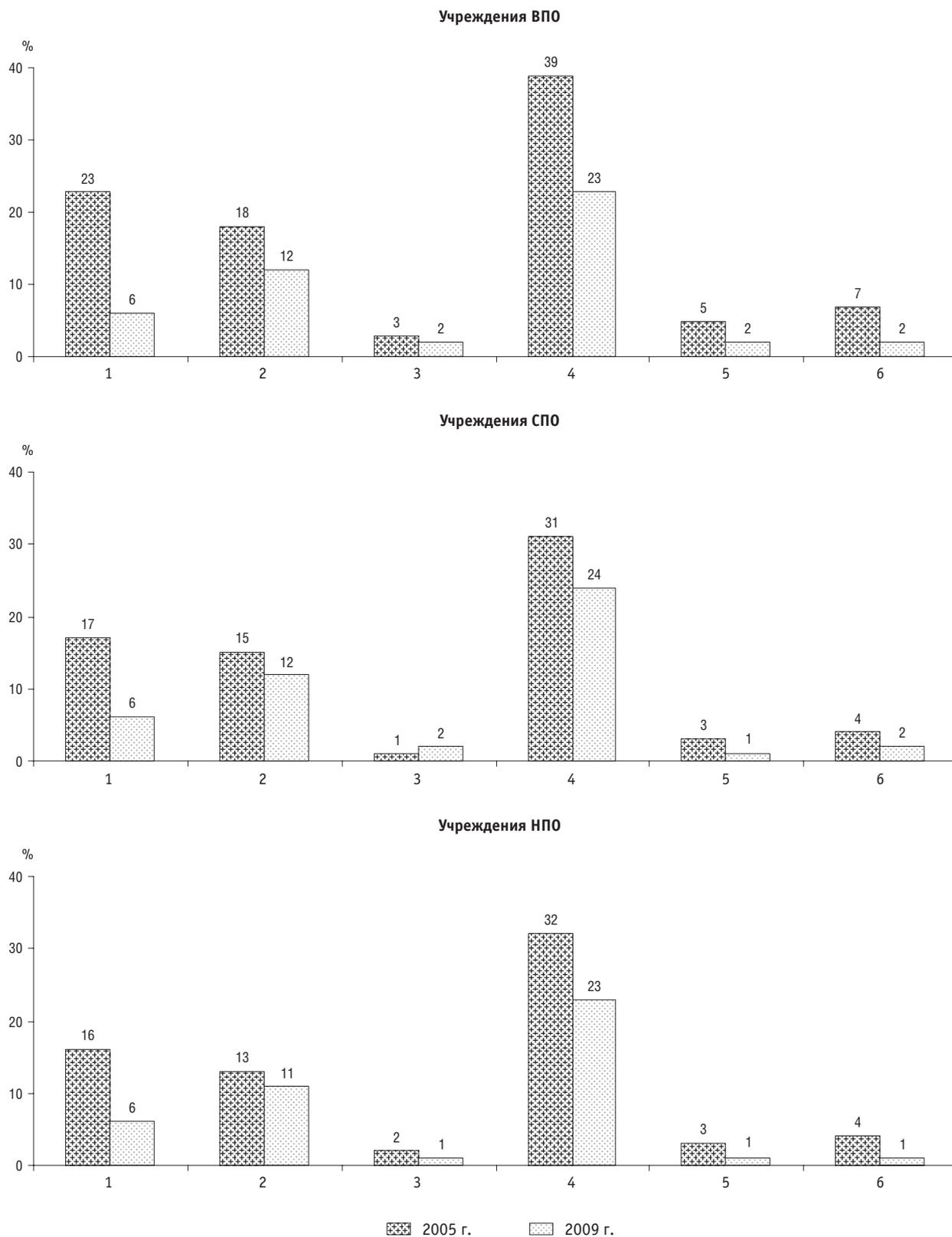


Остался практически неизменным их состав: по преимуществу это не учреждения образовательной системы (высшие, средние или начальные профессиональные учебные заведения), а учебные центры или курсы повышения квалификации.

Чаще всего образовательные структуры имеются на предприятиях промышленности, транспорта и связи. Но в этих отраслях также происходит процесс упразднения образовательных структур. В начале 2009 г. примерно 35% руководителей предприятий сообщили о наличии образовательных структур, а пять лет назад — примерно 40%. Естественно, что образовательные структуры чаще присутствуют в более крупных и более успешных предприятиях. Однако во всех случаях собственно учреждения системы образования: вузы, начальные и средние профессиональные учебные заведения — составляют крайне незначительную долю от общего числа образовательных структур на предприятиях, а их основную часть составляют учебные центры и курсы профессиональной переподготовки.

Исследование мониторинга фиксирует также снижение уровня сотрудничества предприятий с учреждениями профессионального образования (рис. 7). Доля предприятий, сотрудничающих с вузами, сократилась за 5 лет с 49 до 29%, сотрудничающих со средними профессиональными учебными заведениями — с 39 до 28%, и доля сотрудничающих с НПО — с 41 до 29%.

Рис. 7. Сотрудничество предприятий с учреждениями профессионального образования



- 1 – заключение прямых договоров на подготовку специалистов
- 2 – участие в днях открытых дверей, ярмарках вакансий, проводимых учреждениями профессионального образования
- 3 – организация конкурсов студенческих работ, поощрение лучших студентов
- 4 – организация стажировок, практик на предприятии
- 5 – проведение регулярных учебных семинаров, спецкурсов силами работников предприятия
- 6 – участие в финансировании, организации учебных лабораторий, кабинетов

Таким образом, в настоящий момент только примерно каждый третий работодатель говорит о своем сотрудничестве с профессиональными учебными заведениями. Еще несколько лет назад сотрудничество с учреждениями высшего профессионального образования заметно преобладало, а сейчас все уровни образования стали примерно одинаково часто оказываться в поле зрения работодателей.

Основная форма сотрудничества работодателей и образовательной системы на всех уровнях образования — организация стажировок, практики для слушателей профессиональных учебных заведений. За последние годы эта форма сотрудничества особенно сократилась (почти вдвое — с 39 до 23%) для уровня высшего профессионального образования. И теперь образовательные учреждения всех уровней практически сравнялись по масштабам использования стажировок и других форм на предприятиях.

Вторая по распространенности форма сотрудничества работодателей с образовательными учреждениями — участие в днях открытых дверей, ярмарках вакансий. На самом деле, это скорее непосредственный отбор уже готовых профессиональных кадров, а не та или иная форма участия в профессиональном образовании. Эта форма сотрудничества сейчас практикуется примерно каждым десятым работодателем одинаково часто (11—12%) и когда речь идет о поиске работников, имеющих высшее профессиональное образование, и при поиске работников со средним и начальным профессиональным образованием.

Распространенность третьей важной формы сотрудничества — заключения договоров на подготовку кадров — особенно сильно сократилась. За пять лет подобное сотрудничество с вузами сократилось почти в четыре раза, с учреждениями СПО — в три раза, с НПО — в два с половиной раза. В результате распространенность такого рода прямых договоров перестала быть дифференцированной в зависимости от уровня профессионального образования. В начале 2009 г. только 6% работодателей сообщили о том, что они заключают прямые договора на подготовку специалистов с образовательными учреждениями всех уровней без различий. Прочие формы сотрудничества: проведение регулярных учебных семинаров, спецкурсов силами работников предприятия, организация конкурсов студенческих работ, поощрение лучших студентов, участие в финансировании или организации учебных лабораторий — и сейчас, и ранее практиковались работодателями довольно редко (рис. 7). По-прежнему практически никто из работодателей не принимает участия в разработке профессиональных стандартов. По всем уровням профессионального образования эту форму сотрудничества отметило менее одного процента работодателей.

Отраслевые различия в интенсивности и характере сотрудничества с образовательной системой также весьма существенны. Прежде всего, распространенность сотрудничества с образовательной системой отличается на порядок (табл. 10). Чаще всего с учреждениями системы профессионального образования сотрудничают промышленные предприятия, причем с учебными заведениями всех уровней (44% с вузами, 41% с учреждениями СПО и 40% с учреждениями НПО). Предприятия связи также активно сотрудничают с высшими учебными заведениями (37%), вдвое реже (20%) — со средними, и еще реже

Табл. 10. Доля предприятий, сотрудничающих с учреждениями профессионального образования (процент от числа опрошенных)

Отрасль народного хозяйства	Учреждения ВПО		Учреждения СПО		Учреждения НПО	
	2005 г.	2009 г.	2005 г.	2009 г.	2005 г.	2009 г.
Промышленность	63	44	50	41	51	40
Связь	55	37	29	20	11	11
Строительство	53	35	41	29	46	32
Торговля	29	19	27	16	23	15
Транспорт	49	32	48	40	51	47
Деловые услуги	52	38	14	9	4	3

(11%) — с начальными профессиональными образовательными учреждениями. Примерно такая же картина наблюдается и на предприятиях сектора деловых услуг: весьма интенсивный уровень сотрудничества с высшими учебными заведениями и практически полное отсутствие интереса к взаимодействию с учреждениями более низкого уровня профессионального образования. Такая структура взаимодействия с образовательными учреждениями на предприятиях сферы деловых услуг и связи непосредственно связана с характером потребности в профессиональных кадрах, необходимостью высокого уровня профессиональной подготовки работников этих секторов экономики.

Уровень сотрудничества с вузами довольно значителен у предприятий всех обследованных отраслей, за исключением торговли. Впрочем, торговые предприятия реже других сотрудничают и с образовательными учреждениями более низкого уровня. По совокупности можно сказать, что предприятия торговли реже всего сотрудничают с образовательной системой.

Примерно каждое третье предприятие строительства и транспорта сотрудничает с образовательными учреждениями, причем в основном одинаково интенсивно с учреждениями разного уровня профессионального образования. Только на транспорте особенно часто работодатели заявляют о сотрудничестве с учреждениями начального профессионального образования.

За годы мониторинга особенно интенсивно сокращалось сотрудничество работодателей с учреждениями высшего профессионального образования, примерно в равной степени во всех обследуемых отраслях. На транспорте это привело к тому, что в начале 2009 г. транспортники стали чаще всего сотрудничать с учреждениями НПО (47%). Этот показатель для вузов составляет 35%, а для учреждений СПО 40%. Организации, оказывающие деловые услуги, хотя и сократили свое сотрудничество с вузами, но в заметно меньшей степени, чем в среднем по всем отраслям.

Вместе с тем, по-прежнему можно условно выделить три группы отраслей, различающихся по степени своей заинтересованности во взаимодействии с образовательной системой⁵. Первая группа — это традиционные производственные отрасли: промышленность, строительство и транспорт, которые довольно часто сотрудничают с образовательными учреждениями, причем всех уровней профессионального образования. Очевидно, во многом это есть наследие прошлой экономической системы, которое, возможно, постепенно размывается, поскольку было показано, что в среднем за последний год интенсивность сотрудничества работодателей с образовательной системой заметно упала.

Вторая группа — новые сектора экономики (связь и деловые услуги), которые испытывают острую потребность в специалистах новых специальностей и проявляют высокий интерес к сотрудничеству с учреждениями высшего профессионального образования. Более того, связь — единственная отрасль, в которой остался неизменным уровень сотрудничества с учреждениями начального профессионального образования (хотя он весьма низок — 11%).

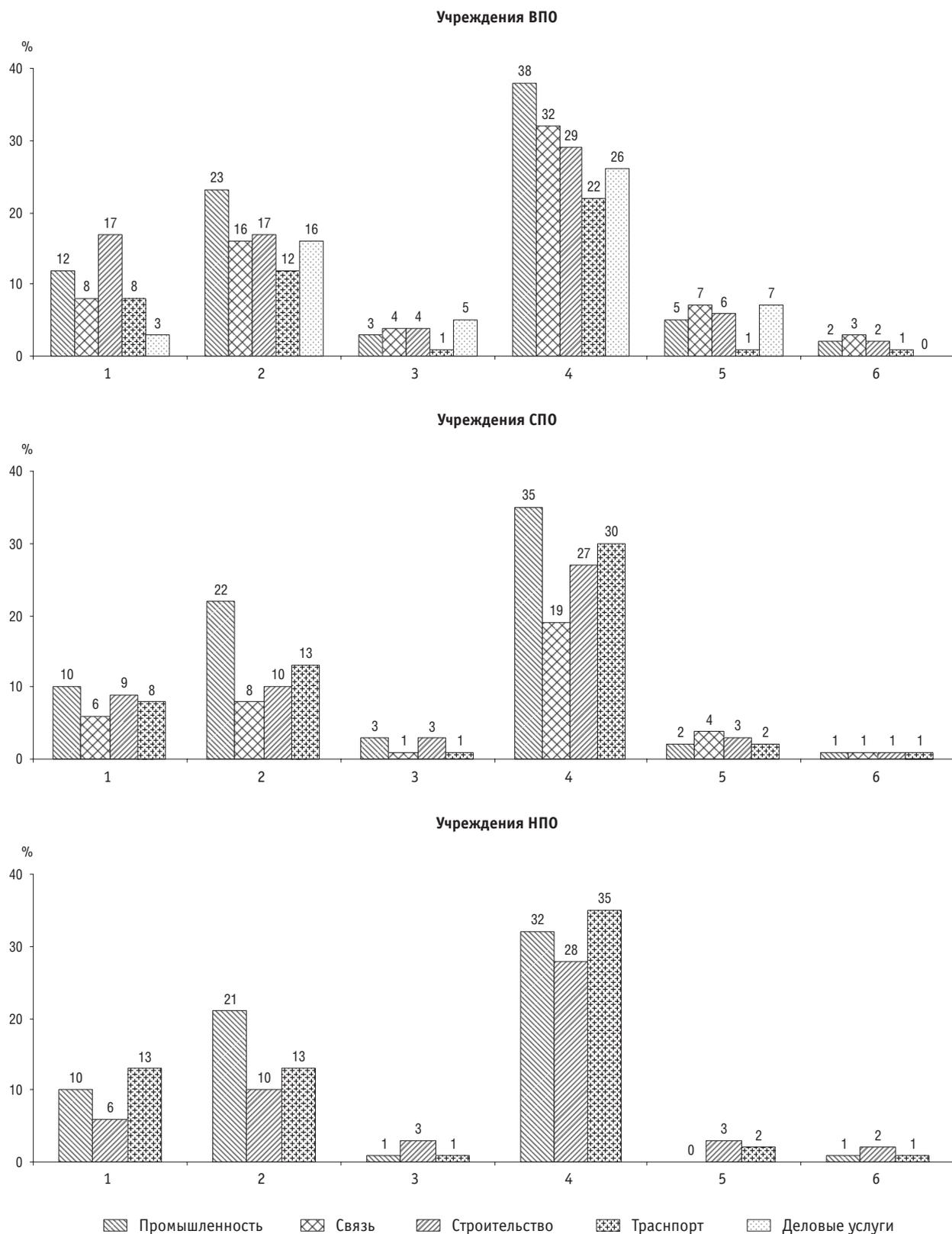
Третья группа, условно говоря, «чистые» потребители — предприятия сферы торговли, которые редко сотрудничают с образовательной системой.

Характер сотрудничества работодателей с учреждениями профессионального образования, те формы взаимодействия, которые выбирают предприятия разных отраслей, дополнительно характеризуют специфику выделенных групп. Наиболее прогрессивную стратегию реализуют предприятия сферы деловых услуг (рис. 8). На рисунке приводятся данные только по тем отраслям, где сотрудничество с образовательными учреждениями соответствующего уровня является значительным, т.е. достаточным для анализа.

Так же как и в среднем, при сотрудничестве с вузами предприятия сферы деловых услуг чаще всего используют организацию практик и стажировок для студентов и участие в ярмарках вакансий, днях открытых дверей. Однако далее начинаются важные различия. В отличие от работодателей, работающих в других отраслях, руководители сектора деловых услуг практически никогда не заключают прямые договора с вузами на подготовку кадров, а предпочитают проводить регулярные учебные семинары, спецкурсы силами своих сотрудников (7%), организуют конкурсы студенческих работ и поощряют

⁵ Такая классификация была проведена по предыдущим опросам. [4]

Рис. 8. Сотрудничество предприятий с учреждениями профессионального образования по секторам экономики (процент от числа опрошенных)



- 1 – заключение прямых договоров на подготовку специалистов
- 2 – участие в днях открытых дверей, ярмарках вакансий, проводимых учреждениями профессионального образования
- 3 – организация конкурсов студенческих работ, поощрение лучших студентов
- 4 – организация стажировок, практик на предприятии
- 5 – проведение регулярных учебных семинаров, спецкурсов силами работников предприятия
- 6 – участие в финансировании, организации учебных лабораторий, кабинетов

лучших (5%). Работодатели сектора деловых услуг чаще других предпочитают использовать все возможности для тесного контакта со студентами уже на этапе обучения вместо установления договорных отношений с образовательным учреждением.

Предприятия связи, по уровню интенсивности сотрудничества входящие в ту же группу, что и деловые услуги, по структуре форм сотрудничества с вузами мало отличаются от традиционных производственных отраслей и поэтому существенно не отличаются от описанной выше общей матрицы форм сотрудничества работодателей с высшими учебными заведениями. Однако важное отличие состоит в том, что предприятия связи в наименьшей степени сократили такую форму сотрудничества, как заключение прямых договоров на подготовку работников. И теперь эта форма сотрудничества перестала быть прерогативой прежде всего промышленных предприятий.

Структура сотрудничества предприятий с учреждениями среднего и начального профессионального образования не имеет ярких отраслевых различий (см. рис. 8), т.е. во всех отраслях сохраняется описанная выше матрица частоты использования различных форм сотрудничества. Заметно меньшая интенсивность использования отдельных форм сотрудничества со средними специальными учебными заведениями на предприятиях связи обусловлена только тем, что эти предприятия вообще реже сотрудничают с учреждениями СПО, чем остальные представленные на рисунке предприятия.

5. МАСШТАБЫ ПЕРЕПОДГОТОВКИ ПЕРСОНАЛА, В ТОМ ЧИСЛЕ ВНОВЬ ПРИНЯТЫХ ВЫПУСКНИКОВ УЧРЕЖДЕНИЙ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ

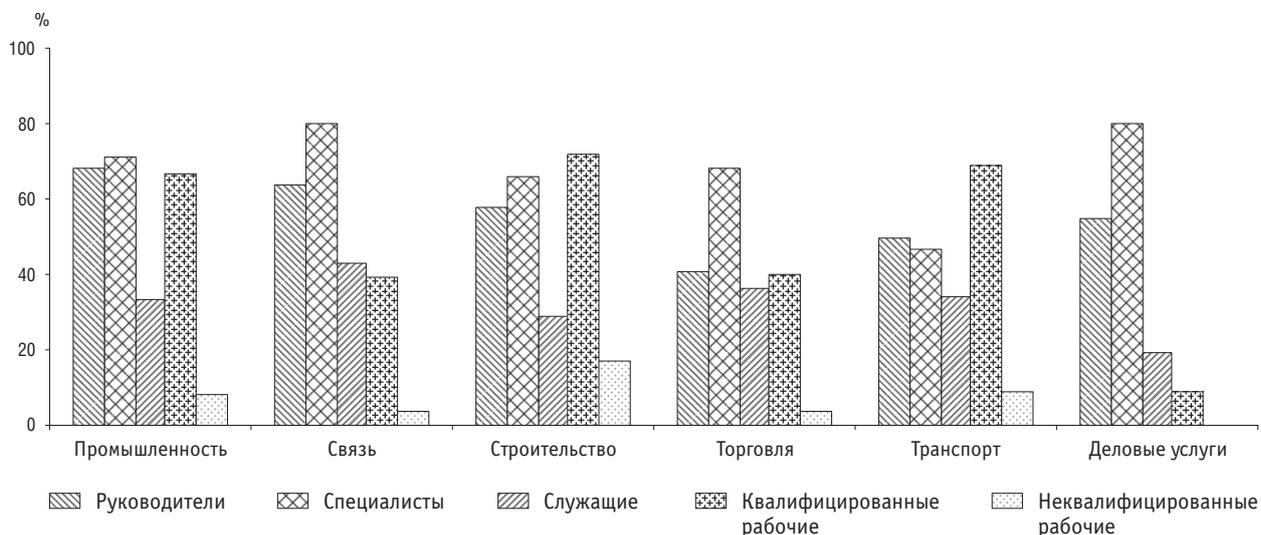
5.1. Масштабы и формы организации переподготовки, повышения квалификации работников на предприятиях

Большинство опрошенных предприятий осуществляют переподготовку и повышение квалификации собственного персонала. Однако за годы мониторинга обозначилась слабая тенденция к сокращению доли таких предприятий: в 2005 г. какие-либо мероприятия по повышению квалификации и переподготовке кадров были на 72% предприятий, а в 2009 г. — на 61%. В период экономического кризиса распространенность переподготовки упала особенно заметно, но и годом раньше, в 2008г., о мероприятиях по переподготовке кадров говорили 68% респондентов. Лишь на предприятиях промышленности распространенность переподготовки практически не изменилась за пять лет, в прочих отраслях она снизилась, причем особенно заметно в торговле, где ее распространенность сократилась почти вдвое.

В промышленности, в строительстве и на транспорте большая часть предприятий организовывали переподготовку специалистов и квалифицированных рабочих (около 70% предприятий) (рис. 9). Переподготовкой специалистов активнее всего занимались в сфере деловых услуг (82% предприятий) и в связи (81% предприятий). Судя по имеющимся данным, сокращение масштабов переподготовки более всего затронуло две категории персонала: служащих и неквалифицированных рабочих (распространенность переподготовки последних сократилась на 40%).

Рис. 9. Структура переподготовки, повышения квалификации по отдельным категориям персонала в 2009 г.

(процент предприятий, организовывавших переподготовку по категориям персонала, от общего числа предприятий, занимавшихся переподготовкой кадров)



В условиях меняющейся технологической, экономической среды вполне понятна «массовая заинтересованность» предприятий в повышении квалификационного потенциала работников, в том числе с помощью программ повышения квалификации и переподготовки работающего персонала. Но характер конкретных запросов и возможности их реализации в значительной степени дифференцированы. Выявить эти различия позволяет исследование основных форм организации переобучения, повышения квалификации работников: происходит ли обучение на самих предприятиях, или предприятия обращаются в структуры профессионального образования, и в какие именно структуры — в вузы, техникумы, кадровые агентства (табл. 11).

Табл. 11. Формы организации переобучения, повышения квалификации различных категорий работников в 2006–2009 гг.
(процент по столбцу от числа предприятий, осуществлявших переподготовку указанных категорий работников)

Форма повышения квалификации	Руководители		Специалисты		Служащие		Квалифицированные рабочие	
	2006 г.	2009 г.	2006 г.	2009 г.	2006 г.	2009 г.	2006 г.	2009 г.
На предприятии, в филиалах, структурах самого предприятия	18	15	17	16	41	33	49	42
В компаниях-партнерах	9	11	10	12	8	4	8	8
На курсах по переподготовке и повышению квалификации, в институтах повышения квалификации, в учебных центрах	72	78	74	79	64	63	49	52
В учреждениях ВПО	21	14	16	14	10	7	5	3
В учреждениях СПО, НПО	3	2	4	4	5	7	15	12
В бизнес-школах	14	12	8	6	5	3	1	1
За рубежом	7	7	4	2	2	1	1	0

Основной формой переобучения, особенно для руководителей и специалистов, остается обучение на курсах по переподготовке и повышению квалификации, в учебных центрах (см. табл. 11). Предложение подобного рода образовательных услуг достаточно разнообразно, учебные курсы/семинары организуются кадровыми, тренинговыми компаниями, частными консультантами, учреждениями профессионального образования — вузами, учреждениями СПО, НПО, а также самими компаниями. За годы мониторинга в организации переобучения повысилась роль кадровых агентств, тренинговых и консалтинговых компаний (с 27 до 36%), частных консультантов (с 7 до 11%). Высшие учебные заведения сдали свои позиции: их доля сократилась с 35 до 29%. Также несколько менее распространенными стали курсы, организованные компаниями-смежниками (с 39 до 34%; табл. 12).

Табл. 12. Структура организации курсов переподготовки и повышения квалификации кадров
(процент по столбцу от числа предприятий, осуществлявших переподготовку работников на курсах)

Организаторы переподготовки кадров	2006 г.	2009 г.
Кадровые агентства, тренинговые, консалтинговые компании	27	36
Частные консультанты, «тренеры»	7	11
Компании своей отрасли, смежных отраслей	39	34
Учреждения ВПО	35	29
Учреждения СПО, НПО	16	17
Государственные службы занятости	6	9
Другие организации	18	16

И в 2009 г. значительная часть предприятий (12%) обращалась в бизнес-школы с целью повышения квалификации, переподготовки руководителей; это на 2 п.п. ниже, чем в 2006 г. Непосредственная подготовка в вузах также стала менее распространенной (см. табл. 12). По всей видимости, здесь речь идет о тех обращениях, когда требовалось более длительное обучение, «фундаментальная подготовка работника (в отличие от обучения на краткосрочных курсах).

По сравнению с организацией переподготовки руководителей и специалистов, переподготовка служащих и квалифицированных рабочих в большей степени ориентирована на внутрифирменное обучение (см. табл. 11). Около половины опрошенных предприятий организуют переподготовку, повышение квалификации рабочих на самом предприятии. Одновременно другой основной формой профессиональной переподготовки рабочих и служащих остается обучение на учебных курсах вне предприятия.

5.2 Финансирование переподготовки, повышения квалификации работников на предприятиях

Масштабы финансирования переподготовки принципиально не изменились за последние пять лет. В начале 2009 г. несколько менее двух третей респондентов (61%) сказали, что на руководимом ими предприятии были такие затраты. Получаемые в ходе мониторинга данные о структуре финансовых затрат предприятий на образовательные цели показывают, что по-прежнему основной статьёй расходов является оплата услуг «внешних» организаций: образовательных учреждений и других организаций, частных лиц, которые обеспечивают обучение и профессиональную переподготовку работников предприятия.

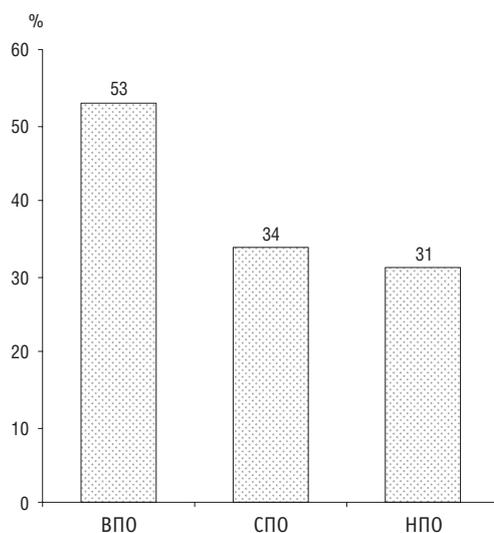
Как видно из рисунка 10, две другие наиболее распространенные статьи образовательных расходов предприятия — это приобретение учебной литературы и т.п. (43% предприятий имеют такие расходы) и затраты на организацию курсов, семинаров повышения квалификации и переподготовки внутри предприятия силами его работников (33%).

Рис. 10. Доля предприятий, имеющих отдельные виды затрат на образовательные цели (процент от числа предприятий, имеющих затраты на переподготовку и повышение квалификации кадров)



Если речь идет об оплате «сторонних» образовательных услуг, то чаще всего средства тратятся на оплату услуг высших учебных заведений. На рисунке 11 показана доля предприятий, оплачивающих услуги именно образовательных учреждений, помимо других организаций или частных лиц, которые также оказывают образовательные услуги.

Рис. 11. Доля предприятий, перечисляющих средства в учреждения профессионального образования различного уровня (процент от числа предприятий, перечисляющих средства «внешним» образовательным учреждениям)



Если речь идет об оплате «сторонних» образовательных услуг, то чаще всего средства тратятся на оплату услуг высших учебных заведений. На рисунке 11 показана доля предприятий, оплачивающих услуги именно образовательных учреждений, помимо других организаций или частных лиц, которые также оказывают образовательные услуги.

Первостепенная значимость прямых финансовых перечислений в образовательные учреждения по сравнению с другими способами финансирования образования и повышения квалификации своих работников подтверждается другими данными исследования 2009 г. В ходе опроса 33% работодателей сообщили, что руководимое ими предприятие финансирует обучение работников в каких-либо учебных заведениях. Доля таких ответов заметно сократилась — в 2006 г. 43% работодателей финансировали обучение своих работников. Однако структура финансирования осталась прежней. Чаще всего речь идет об обучении на учебных курсах, курсах профподготовки, повышения квалификации по профильной специальности (27%) или в вузах (19%). При этом в вузах чаще всего речь идет о получении работниками основного профессионального образования (12%). Кроме этого, работодатели финансируют дополнительное обучение своих работников (помимо получения основного профессионального образования) в вузах — 7%. Обучение в средних и начальных учебных заведениях финансируется крайне редко (5 и 3% соответственно дали такой ответ).

По-прежнему в большинстве случаев работодатели предпочитают перечислять оплату за обучение непосредственно в образовательные учреждения, а не предоставлять финансовую помощь своим работникам. Оплата услуг курсов повышения квалификации практически полностью перечисляется напрямую (94%). Если речь идет о получении дополнительного образования в вузе, то 72% работодателей сообщили, что они перечисляют плату за обучение непосредственно в вуз. Наименьшая доля прямых перечислений в учебное заведение средств на оплату образования своих сотрудников отмечается по получению основного профессионального образования в вузе, но и здесь она составляет значительную величину — 65%.

5.3. Формы и продолжительность переобучения вновь принятых сотрудников

Общеизвестно, что в случае найма нового сотрудника предприятие несет как прямые, так и скрытые издержки. Действительно, на этапе адаптации, вхождения в должность эффективность труда новичков оказывается ниже, чем у опытных сотрудников, и предприятие несет издержки в виде недополученного дохода. Но на многих предприятиях

найм нового работника связан также с дополнительными *прямыми* затратами времени и финансовых средств, необходимыми для дообучения работника.

Каковы масштабы издержек по «доводке» (fitting) нового сотрудника, насколько «дорогим» в итоге оказывается для предприятия приобретение нового сотрудника? Данные нашего исследования позволяют оценить, какова совокупная доля новых работников, нуждающихся в дополнительном обучении, сколько требуется времени и какие формы дополнительного профессионального обучения используются в среднем для «доводки» новых работников.

Характер и масштабы дообучения различаются по категориям нанимаемых работников. По результатам последнего опроса, более трети работодателей (37%) сообщили, что вновь принятые функциональные специалисты нуждаются в дополнительном обучении, по категориям *линейных специалистов и квалифицированных рабочих* такой ответ дали около половины респондентов (52 и 49% соответственно), около трети (33%) — по категории *служащих*. Доля таких ответов мало изменилась за пять лет. Только потребность в дополнительном обучении линейных специалистов стала несколько более распространенной (за четыре года она возросла с 46 до 52%).

В целом особенности по категориям персонала сохраняются: чаще в дополнительном обучении нуждаются квалифицированные рабочие и специалисты, занятые основной деятельностью предприятия (линейные специалисты). Именно эти категории наемных работников являются в настоящее время наиболее «приоритетными» для работодателей с целью сохранения/выживания предприятия в нестабильных условиях (табл. 13).

Табл. 13. Продолжительность дополнительного обучения/переподготовки новых работников по отдельным категориям персонала
(процент по столбцу от числа предприятий, где необходимо дообучение для нового работника)

Срок дополнительного обучения	Функциональные специалисты		Линейные специалисты		Служащие		Квалифицированные рабочие	
	2006 г.	2009 г.	2006 г.	2009 г.	2006 г.	2009 г.	2006 г.	2009 г.
Один месяц и менее	20	25	28	33	23	20	27	26
Более одного, но не более трех месяцев	11	7	12	10	10	9	23	16
Более трех месяцев, но не более шести месяцев	5	3	4	6	4	3	4	6
Более полугода	2	1	2	3	2	1	2	1
Не требуется дополнительное обучение	62	63	54	48	62	67	45	51

Мало изменилась также и средняя продолжительность обучения. По оценкам самих работодателей, для «среднестатистического» вновь принятого работника по-прежнему требуется не более одного месяца дообучения. Несколько более длительной оказывается «доводка» линейного специалиста — почти два месяца⁶. Всего полмесяца в среднем нужно для обучения служащего (см. табл. 13).

В финансовом плане более затратным для предприятий, нанимавших новых сотрудников, оказывается дообучение новичков-специалистов, чаще всего именно их дополнительное обучение приходилось оплачивать либо внешним организациям, организующим обучение, либо обеспечивать оплату консультаций более опытных сотрудников на самом предприятии (табл. 14). В основном для «доводки» специалистов нужны специальные, «организованные», формы обучения (семинары, курсы и т.п.). Но если функциональные специалисты чаще обучаются на курсах переподготовки/повышения квалификации вне предприятия, то линейные специалисты чаще проходят дополнительное обучение именно

⁶ Вопрос о продолжительности дообучения новых сотрудников ставился с заранее заданными интервалами («один месяц и менее», «более одного, но не более трех месяцев» и т.д.), поэтому мы проводили расчеты средней продолжительности дообучения, основываясь на допущении о том, что распределение ответов респондентов внутри заданных интервалов равномерное. Соответственно, полученная оценка позволяет лишь обозначить некоторые временные границы.

Табл. 14. Основные формы дополнительного обучения/переподготовки новых работников по отдельным категориям персонала
(процент по столбцу от числа предприятий, которые принимали новичков на соответствующие вакансии)

Форма дополнительного обучения	Функциональные специалисты		Линейные специалисты		Служащие		Квалифицированные рабочие	
	2006 г.	2009 г.	2006 г.	2009 г.	2006 г.	2009 г.	2006 г.	2009 г.
Курсы повышения квалификации вне предприятия	16	13	16	16	11	5	12	9
Семинары, курсы, организованные опытными работниками на предприятии	9	8	15	10	10	5	7	7
с дополнительной оплатой работников	7	6	9	7	5	3	3	4
без оплаты	2	2	6	3	5	2	3	3
Прикрепление новичка к опытному работнику	11	12	11	23	15	20	29	29
с дополнительной оплатой	2	4	3	10	4	7	14	11
без дополнительной оплаты	9	8	8	13	11	13	15	18
Новичок «доучивался» самостоятельно	2	3	4	3	2	3	4	3
Не требуется дополнительное обучение	62	63	54	48	62	67	45	51

на самом предприятии, так как для этой категории специалистов, в первую очередь, требуются знания и навыки, связанные с деятельностью конкретного предприятия.

Доучивание вновь принятых *служащих* и *квалифицированных рабочих* связано с меньшими прямыми финансовыми затратами, их дообучение чаще всего происходит непосредственно на рабочем месте (в ходе работы) через прикрепление к более опытному работнику или самостоятельно. Таким образом, для более квалифицированного персонала требуется более «дорогое», более сложное обучение, которое, как правило, в полной степени на самом предприятии обеспечить не могут.

За последние четыре года работодатели особенно интенсивно сокращали использование «платных» форм обучения новичков, особенно по относительно менее квалифицированным категориям работников — прежде всего служащим. Более чем вдвое выросла частота применения внутрифирменного обучения линейных специалистов, при этом особенно увеличились платные формы внутрифирменного обучения. Практически на всех предприятиях, где указали на *необходимость* переподготовки новых работников, новичкам предоставляли в той или иной форме «профессиональную опеку»: лишь на 2–4% предприятий дообучение перекладывалось на самого работника, которому приходилось обучаться самостоятельно.

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

Опрос показал, что в результате кризисных явлений уже в первые месяцы 2009 г. примерно четверть предприятий были вынуждены значительно сократить объемы производства, а почти каждый пятый работодатель ожидает значительного сокращения производства по итогам всего 2009 г. В основном это предприятия, работающие на региональном уровне, в том числе на уровне одного населенного пункта. Гораздо меньше в этой группе предприятий, работающих на уровне России в целом (около 10%) или на международном уровне. По большей части это предприятия малого (42%) и среднего бизнеса (45%), меньшая часть — предприятия крупного бизнеса (13%).

При этом на трети (34%) предприятий в начале 2009 г. не проводились какие-либо мероприятия, связанные с попыткой урезания расходов на рабочую силу, то есть увольнения, сокращения зарплат, перевода на неполный рабочий график и т.п. С другой стороны, около половины опрошенных компаний реализовали две и более подобные меры экономии. Основным выбором, который делают работодатели, — это выбор между увольнениями и сокращениями зарплаток. Опрос показал, что на предприятиях промышленности, связи, транспорта и торговли работодатели чаще прибегали к увольнениям и сокращениям, тогда как в строительстве и в секторе деловых услуг — к сокращениям зарплаток, а также к их несвоевременной выплате.

В итоге многолетняя проблема дефицита рабочей силы практически исчезла. На предыдущих этапах исследования было показано, что проблема несоответствия спроса и предложения на рынке труда была сильно преувеличена: дефицит кадров в более-менее значительных масштабах носил локальный характер. В 2009 г. большинство опрошенных работодателей говорили уже не о дефиците, а об избытке кадров.

В результате кризиса работодатели заметно реже стали обращаться в независимые кадровые агентства и менее охотно принимать на работу выпускников учреждений профессионального образования. Эта тенденция прослеживается и по высококвалифицированным специалистам, и по рабочим специальностям. Кроме того, работодатели заметно реже стали выделять средства на финансирование целевого обучения специалистов в высших учебных заведениях (при этом нужно отметить, что тенденция к сокращению этого вида деятельности возникла еще до кризиса). Вместо затрат на подготовку специалистов в вузах работодатели стали чаще стараться переобучить работников самостоятельно.

С сожалением можно отметить, что, несмотря на отмечаемую работодателями большую потребность в совершенствовании профессиональной подготовки кадров, практическая деятельность руководителей предприятий и организаций в этом направлении продолжает сворачиваться. Основная масса работодателей, обеспечивающих занятость большей части наемных работников, по-прежнему остается пассивным потребителем сложившихся услуг системы профессионального образования. При этом область сотрудничества работодателей с системой профессионального образования (в данном случае речь идет об учреждениях ВПО, СПО и НПО) продолжает сокращаться.

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

1. *Бондаренко Н.В., Красильникова М.Д.* Удовлетворенность работодателей качеством образования. Вопросы образования № 1, 2005.
2. *Бондаренко Н.В., Бочарова О.А., Гражданкин А.И., Красильникова М.Д., Левинсон А.Г., Петушкова Л.В., Стучевская О.А.* Анализ взаимосвязей профессионального образования и рынка труда. / Мониторинг экономики образования: информационный бюллетень, 2005, № 1 (9)
3. *Бондаренко Н.В., Красильникова М.Д., Харламов К.А.* Спрос на рабочую силу — мнение работодателей / Мониторинг экономики образования: информационный бюллетень, 2006, № 1 (19)
4. *Бондаренко Н.В., Красильникова М.Д.* Спрос на рабочую силу — мнение работодателей / Мониторинг экономики образования: Информационный бюллетень, 2007, №2 (25)
5. *Бондаренко Н.В., Красильникова М.Д.* Спрос на рабочую силу — мнение работодателей / Мониторинг экономики образования: Информационный бюллетень, 2007, № 8 (31)
6. *Красильникова М.Д.* Работодатели о современном состоянии рабочей силы и профессиональном образовании / Вестник общественного мнения, 2005, №3 (77), с. 59—69
7. *Бондаренко Н.В., Красильникова М.Д.* Вопросы профессиональной подготовки персонала: кадровые стратегии работодателей / Вопросы образования, 2009, № 4

ПРИЛОЖЕНИЕ

Распределение ответов по опросу руководителей предприятий/организаций, 2008 г.

Время проведения опроса, год	2009
Число опрошенных	1005
КАКОВА ОРГАНИЗАЦИОННО-ПРАВОВАЯ ФОРМА ВАШЕГО ПРЕДПРИЯТИЯ\ОРГАНИЗАЦИИ? (в процентах от числа всех опрошенных предприятий)	
1. Государственное\муниципальное предприятие (ГУП и т.п.)	10
2. Производственный кооператив, товарищество любой формы (ООО и т.п.)	38
3. Закрытое акционерное общество (ЗАО)	15
4. Открытое акционерное общество (ОАО)	35
5. Индивидуальное (семейное), частное предприятие	2
6. Некоммерческая организация	0
7. Другая	0
К КАКОЙ ОТРАСЛИ ЭКОНОМИКИ ОТНОСИТСЯ ВАШЕ ПРЕДПРИЯТИЕ\ОРГАНИЗАЦИЯ? (в процентах от числа всех опрошенных предприятий)	
1. Промышленность	51
2. Связь (без обычной почты)	4
3. Строительство	14
4. Торговля (оптовая и розничная)	16
5. Транспорт	14
6. Сфера деловых услуг (информация, реклама, маркетинг, консалтинг, инжиниринг, производство программных продуктов и т.п.)	2
КАКОВА БЫЛА СРЕДНЕМЕСЯЧНАЯ СПИСОЧНАЯ ЧИСЛЕННОСТЬ ЗАНЯТЫХ НА ВАШЕМ ПРЕДПРИЯТИИ\ОРГАНИЗАЦИИ В ПРОШЛОМ ГОДУ? (все опрошенные предприятия)	
Среднее значение	426
ЧИСЛЕННОСТЬ ЗАНЯТЫХ НА ВАШЕМ ПРЕДПРИЯТИИ В ЦЕЛОМ СООТВЕТСТВУЕТ ПОТРЕБНОСТЯМ ПРОИЗВОДСТВА ИЛИ ЕСТЬ ПРОБЛЕМА ИЗБЫТКА ИЛИ ДЕФИЦИТА КАДРОВ, В ТОМ ЧИСЛЕ ПО ОТДЕЛЬНЫМ КАТЕГОРИЯМ ПЕРСОНАЛА? (в процентах от числа всех опрошенных предприятий)	
1. Численность соответствует потребностям производства	57
2. Есть проблема избытка или дефицита, в том числе по отдельным категориям персонала	43
ЕСТЬ ЛИ СЕЙЧАС ИЗБЫТОК, ДЕФИЦИТ КАДРОВ ПО КАТЕГОРИИ: РУКОВОДИТЕЛИ ВЫСШЕГО ЗВЕНА, ТОП-МЕНЕДЖЕРЫ (ЗАМ. РУКОВОДИТЕЛЯ ПРЕДПРИЯТИЯ, ГЛАВНЫЕ СПЕЦИАЛИСТЫ.)? (в процентах от числа опрошенных предприятий, где есть данная категория персонала)	
1. Избыток численности	4
2. Численность соответствует	93
3. Дефицит численности	3

ЕСТЬ ЛИ СЕЙЧАС ИЗБЫТОК, ДЕФИЦИТ КАДРОВ ПО КАТЕГОРИИ: РУКОВОДИТЕЛИ ФУНКЦИОНАЛЬНЫХ ПОДРАЗДЕЛЕНИЙ (ФИНАНСОВОЙ, ПЛАНОВОЙ, КАДРОВОЙ И ПР.СЛУЖБ)? (в процентах от числа опрошенных предприятий, где есть данная категория персонала)	
1. Избыток численности	1
2. Численность соответствует	95
3. Дефицит численности	3
ЕСТЬ ЛИ СЕЙЧАС ИЗБЫТОК, ДЕФИЦИТ КАДРОВ ПО КАТЕГОРИИ: ЛИНЕЙНЫЕ РУКОВОДИТЕЛИ\МЕНЕДЖЕРЫ ПОДРАЗДЕЛЕНИЙ, ОТВЕТСТВЕННЫХ ЗА ОСНОВНУЮ ПРОИЗВОДСТВЕННУЮ ДЕЯТЕЛЬНОСТЬ? (в процентах от числа опрошенных предприятий, где есть данная категория персонала)	
1. Избыток численности	5
2. Численность соответствует	90
3. Дефицит численности	4
ЕСТЬ ЛИ СЕЙЧАС ИЗБЫТОК, ДЕФИЦИТ КАДРОВ ПО КАТЕГОРИИ: ИСПОЛНИТЕЛИ ВЫСШЕЙ КВАЛИФИКАЦИИ, СПЕЦИАЛИСТЫ ФУНКЦИОНАЛЬНЫХ ПОДРАЗДЕЛЕНИЙ (БУХГАЛТЕРИЯ, ФИНАНСОВАЯ, КАДРОВАЯ И ПР. СЛУЖБЫ)? (в процентах от числа опрошенных предприятий, где есть данная категория персонала)	
1. Избыток численности	5
2. Численность соответствует	91
3. Дефицит численности	5
ЕСТЬ ЛИ СЕЙЧАС ИЗБЫТОК, ДЕФИЦИТ КАДРОВ ПО КАТЕГОРИИ: ИСПОЛНИТЕЛИ ВЫСШЕЙ КВАЛИФИКАЦИИ, СПЕЦИАЛИСТЫ, ЗАНЯТЫЕ В ЛИНЕЙНЫХ ПОДРАЗДЕЛЕНИЯХ, ОТВЕТСТВЕННЫХ ЗА ОСНОВНУЮ ПРОИЗВОДСТВЕННУЮ ДЕЯТЕЛЬНОСТЬ? (в процентах от числа опрошенных предприятий, где есть данная категория персонала)	
1. Избыток численности	4
2. Численность соответствует	85
3. Дефицит численности	11
ЕСТЬ ЛИ СЕЙЧАС ИЗБЫТОК, ДЕФИЦИТ КАДРОВ ПО КАТЕГОРИИ: СЛУЖАЩИЕ, ОФИСНЫЕ РАБОТНИКИ, ТЕХНИЧЕСКИЕ ИСПОЛНИТЕЛИ? (в процентах от числа опрошенных предприятий, где есть данная категория персонала)	
1. Избыток численности	6
2. Численность соответствует	91
3. Дефицит численности	3
ЕСТЬ ЛИ СЕЙЧАС ИЗБЫТОК, ДЕФИЦИТ КАДРОВ ПО КАТЕГОРИИ: РАБОЧИЕ КВАЛИФИЦИРОВАННЫЕ? (в процентах от числа опрошенных предприятий, где есть данная категория персонала)	
1. Избыток численности	5
2. Численность соответствует	65
3. Дефицит численности	30
ЕСТЬ ЛИ СЕЙЧАС ИЗБЫТОК, ДЕФИЦИТ КАДРОВ ПО КАТЕГОРИИ: РАБОЧИЕ НЕКВАЛИФИЦИРОВАННЫЕ? (в процентах от числа опрошенных предприятий, где есть данная категория персонала)	
1. Избыток численности	7
2. Численность соответствует	85
3. Дефицит численности	9
СКОЛЬКО ДОПОЛНИТЕЛЬНО РУКОВОДИТЕЛЕЙ ВЫСШЕГО ЗВЕНА, ТОП-МЕНЕДЖЕРОВ НУЖНО НАНЯТЬ, ЧТОБЫ РЕШИТЬ ПРОБЛЕМУ ДЕФИЦИТА? (среди ответивших, что на предприятии существует дефицит этой категории работников)	
Среднее значение	2
999. Затрудняюсь ответить	2
СКОЛЬКО ДОПОЛНИТЕЛЬНО РУКОВОДИТЕЛЕЙ ФУНКЦИОНАЛЬНЫХ ПОДРАЗДЕЛЕНИЙ НУЖНО НАНЯТЬ, ЧТОБЫ РЕШИТЬ ПРОБЛЕМУ ДЕФИЦИТА? (среди ответивших, что на предприятии существует дефицит этой категории работников)	
Среднее значение	2
999. Затрудняюсь ответить	2

СКОЛЬКО ДОПОЛНИТЕЛЬНО ЛИНЕЙНЫХ РУКОВОДИТЕЛЕЙ НУЖНО НАНЯТЬ, ЧТОБЫ РЕШИТЬ ПРОБЛЕМУ ДЕФИЦИТА? (среди ответивших, что на предприятии существует дефицит этой категории работников)	
Среднее значение	4
999. Затрудняюсь ответить	3
СКОЛЬКО ДОПОЛНИТЕЛЬНО ИСПОЛНИТЕЛЕЙ ВЫСШЕЙ КВАЛИФИКАЦИИ, СПЕЦИАЛИСТОВ ФУНКЦИОНАЛЬНЫХ ПОДРАЗДЕЛЕНИЙ НУЖНО НАНЯТЬ, ЧТОБЫ РЕШИТЬ ПРОБЛЕМУ ДЕФИЦИТА? (среди ответивших, что на предприятии существует дефицит этой категории работников)	
Среднее значение	5
999. Затрудняюсь ответить	2
СКОЛЬКО ДОПОЛНИТЕЛЬНО ИСПОЛНИТЕЛЕЙ ВЫСШЕЙ КВАЛИФИКАЦИИ, СПЕЦИАЛИСТОВ, ЗАНЯТЫХ В ЛИНЕЙНЫХ ПОДРАЗДЕЛЕНИЯХ НУЖНО НАНЯТЬ, ЧТОБЫ РЕШИТЬ ПРОБЛЕМУ ДЕФИЦИТА? (среди ответивших, что на предприятии существует дефицит этой категории работников)	
Среднее значение	7
999. Затрудняюсь ответить	13
СКОЛЬКО ДОПОЛНИТЕЛЬНО СЛУЖАЩИХ, ОФИСНЫХ РАБОТНИКОВ, ТЕХНИЧЕСКИХ ИСПОЛНИТЕЛЕЙ НУЖНО НАНЯТЬ, ЧТОБЫ РЕШИТЬ ПРОБЛЕМУ ДЕФИЦИТА? (среди ответивших, что на предприятии существует дефицит этой категории работников)	
Среднее значение	14
999. Затрудняюсь ответить	7
СКОЛЬКО ДОПОЛНИТЕЛЬНО РАБОЧИХ КВАЛИФИЦИРОВАННЫХ НУЖНО НАНЯТЬ, ЧТОБЫ РЕШИТЬ ПРОБЛЕМУ ДЕФИЦИТА? (среди ответивших, что на предприятии существует дефицит этой категории работников)	
Среднее значение	25
999. Затрудняюсь ответить	4
СКОЛЬКО ДОПОЛНИТЕЛЬНО РАБОЧИХ НЕКВАЛИФИЦИРОВАННЫХ НУЖНО НАНЯТЬ, ЧТОБЫ РЕШИТЬ ПРОБЛЕМУ ДЕФИЦИТА? (среди ответивших, что на предприятии существует дефицит этой категории работников)	
Среднее значение	15
999. Затрудняюсь ответить	3
СКОЛЬКО «ИЗБЫТОЧНЫХ» РУКОВОДИТЕЛЕЙ ВЫСШЕГО ЗВЕНА, ТОП-МЕНЕДЖЕРОВ СЕЙЧАС НА ПРЕДПРИЯТИИ? (среди ответивших, что на предприятии существует дефицит этой категории работников)	
Среднее значение	3
999. Затрудняюсь ответить	15
СКОЛЬКО «ИЗБЫТОЧНЫХ» РУКОВОДИТЕЛЕЙ ФУНКЦИОНАЛЬНЫХ ПОДРАЗДЕЛЕНИЙ СЕЙЧАС НА ПРЕДПРИЯТИИ? (среди ответивших, что на предприятии существует дефицит этой категории работников)	
Среднее значение	5
999. Затрудняюсь ответить	20
СКОЛЬКО «ИЗБЫТОЧНЫХ» ЛИНЕЙНЫХ РУКОВОДИТЕЛЕЙ СЕЙЧАС НА ПРЕДПРИЯТИИ? (среди ответивших, что на предприятии существует дефицит этой категории работников)	
Среднее значение	5
999. Затрудняюсь ответить	14
СКОЛЬКО «ИЗБЫТОЧНЫХ» ИСПОЛНИТЕЛЕЙ ВЫСШЕЙ КВАЛИФИКАЦИИ, СПЕЦИАЛИСТОВ ФУНКЦИОНАЛЬНЫХ ПОДРАЗДЕЛЕНИЙ СЕЙЧАС НА ПРЕДПРИЯТИИ? (среди ответивших, что на предприятии существует дефицит этой категории работников)	
Среднее значение	6
999. Затрудняюсь ответить	15
СКОЛЬКО «ИЗБЫТОЧНЫХ» ИСПОЛНИТЕЛЕЙ ВЫСШЕЙ КВАЛИФИКАЦИИ, СПЕЦИАЛИСТОВ, ЗАНЯТЫХ В ЛИНЕЙНЫХ ПОДРАЗДЕЛЕНИЯХ, СЕЙЧАС НА ПРЕДПРИЯТИИ? (среди ответивших, что на предприятии существует дефицит этой категории работников)	
Среднее значение	7
999. Затрудняюсь ответить	17

СКОЛЬКО «ИЗБЫТОЧНЫХ» СЛУЖАЩИХ, ОФИСНЫХ РАБОТНИКОВ, ТЕХНИЧЕСКИХ ИСПОЛНИТЕЛЕЙ СЕЙЧАС НА ПРЕДПРИЯТИИ? (среди ответивших, что на предприятии существует дефицит этой категории работников)	
Среднее значение	11
999. Затрудняюсь ответить	8
СКОЛЬКО «ИЗБЫТОЧНЫХ» РАБОЧИХ КВАЛИФИЦИРОВАННЫХ СЕЙЧАС НА ПРЕДПРИЯТИИ? (среди ответивших, что на предприятии существует дефицит этой категории работников)	
Среднее значение	27
999. Затрудняюсь ответить	3
СКОЛЬКО «ИЗБЫТОЧНЫХ» РАБОЧИХ НЕКВАЛИФИЦИРОВАННЫХ СЕЙЧАС НА ПРЕДПРИЯТИИ? (среди ответивших, что на предприятии существует дефицит этой категории работников)	
Среднее значение	17
999. Затрудняюсь ответить	1
ЧТО РУКОВОДСТВО ВАШЕГО ПРЕДПРИЯТИЯ\ОРГАНИЗАЦИИ ПРЕДПРИНИМАЕТ, ЧТОБЫ РЕШИТЬ ПРОБЛЕМУ ДЕФИЦИТА ИСПОЛНИТЕЛЕЙ ВЫСШЕЙ КВАЛИФИКАЦИИ, СПЕЦИАЛИСТОВ ФУНКЦИОНАЛЬНЫХ ПОДРАЗДЕЛЕНИЙ? (в процентах от числа предприятий, где существует дефицит этой категории работников)	
1. Обращаемся в государственную службу занятости	55
2. Обращаемся в частные агентства по подбору персонала	30
3. Даем объявления в газеты, на радио, телевидение, в интернете и пр.	65
4. Выделяем средства на целевое обучение студентов в вузах, техникумах, колледжах	36
5. Привлекаем выпускников вузов, техникумов, колледжей на постоянную работу, организуем студентам практику на предприятии\организации	53
6. Ищем с помощью коллег, знакомых	61
7. Переучиваем своих работников самостоятельно	54
8. Направляем своих работников на курсы, в бизнес-школы, вузы, колледжи, техникумы и пр.	20
9. Другое	10
10. Ничего не предпринимаем	6
ЧТО РУКОВОДСТВО ВАШЕГО ПРЕДПРИЯТИЯ\ОРГАНИЗАЦИИ ПРЕДПРИНИМАЕТ, ЧТОБЫ РЕШИТЬ ПРОБЛЕМУ ДЕФИЦИТА ИСПОЛНИТЕЛЕЙ ВЫСШЕЙ КВАЛИФИКАЦИИ, СПЕЦИАЛИСТОВ, ЗАНЯТЫХ В ЛИНЕЙНЫХ ПОДРАЗДЕЛЕНИЯХ? (в процентах от числа предприятий, где существует дефицит этой категории работников)	
1. Обращаемся в государственную службу занятости	48
2. Обращаемся в частные агентства по подбору персонала	23
3. Даем объявления в газеты, на радио, телевидение, в интернете и пр.	70
4. Выделяем средства на целевое обучение студентов в вузах, техникумах, колледжах	15
5. Привлекаем выпускников вузов, техникумов, колледжей на постоянную работу, организуем студентам практику на предприятии\организации	34
6. Ищем с помощью коллег, знакомых	49
7. Переучиваем своих работников самостоятельно	54
8. Направляем своих работников на курсы, в бизнес-школы, вузы, колледжи, техникумы и пр.	26
9. Другое	0
10. Ничего не предпринимаем	2
ЧТО РУКОВОДСТВО ВАШЕГО ПРЕДПРИЯТИЯ\ОРГАНИЗАЦИИ ПРЕДПРИНИМАЕТ, ЧТОБЫ РЕШИТЬ ПРОБЛЕМУ ДЕФИЦИТА СЛУЖАЩИХ, ОФИСНЫХ РАБОТНИКОВ, ТЕХНИЧЕСКИХ ИСПОЛНИТЕЛЕЙ? (в процентах от числа предприятий, где существует дефицит этой категории работников)	
1. Обращаемся в государственную службу занятости	40
2. Обращаемся в частные агентства по подбору персонала	22
3. Даем объявления в газеты, на радио, телевидение, в интернете и пр.	65

4. Выделяем средства на целевое обучение учащихся, студентов техникумах, колледжах	2
5. Привлекаем выпускников техникумов, профессиональных колледжей на постоянную работу, организуем учащимся, студентам практику на предприятии/организации	7
6. Ищем с помощью коллег, знакомых	40
7. Переучиваем своих работников самостоятельно	17
8. Направляем своих работников на курсы, в профессиональные колледжи, техникумы, пр.	22
9. Другое	0
10. Ничего не предпринимаем	20
ЧТО РУКОВОДСТВО ВАШЕГО ПРЕДПРИЯТИЯ\ОРГАНИЗАЦИИ ПРЕДПРИНИМАЕТ, ЧТОБЫ РЕШИТЬ ПРОБЛЕМУ ДЕФИЦИТА КВАЛИФИЦИРОВАННЫХ РАБОЧИХ? (в процентах от числа предприятий, где существует дефицит этой категории работников)	
1. Обращаемся в государственную службу занятости	71
2. Обращаемся в частные агентства по подбору персонала	16
3. Даем объявления в газеты, на радио, телевидение, на транспорте, в интернете, на билетах, в учебных заведениях,	70
4. Выделяем средства на целевое обучение в профессионально-технических училищах, на курсах	13
5. Привлекаем выпускников ПТУ, проф. лицеев, школ и т.п. на постоянную работу, организуем учащимся практику на предприятии \организации	38
6. Ищем с помощью коллег, знакомых	41
7. Переучиваем своих работников самостоятельно	41
8. Направляем своих работников в ПТУ, проф.лицей, на профессионально-квалификационные курсы, школы и пр.	15
9. Другое	2
10. Ничего не предпринимаем	2
ОЦЕНИТЕ БОЛЬШУЮ ЧАСТЬ РАБОТНИКОВ ВАШЕГО ПРЕДПРИЯТИЯ\ОРГАНИЗАЦИИ ПО ВЛАДЕНИЮ БАЗОВЫМИ ПРОФЕССИОНАЛЬНЫМИ ЗНАНИЯМИ (все опрошенные предприятия)	
1. (1) 1 низкая оценка	0
2. (2) 2	0
3. (3) 3	12
4. (4) 4	61
5. (5) 5 высокая оценка	26
Среднее по шкале	4,1
ОЦЕНИТЕ БОЛЬШУЮ ЧАСТЬ РАБОТНИКОВ ВАШЕГО ПРЕДПРИЯТИЯ\ОРГАНИЗАЦИИ ПО УМЕНИЮ ПЕРЕУЧИВАТЬСЯ, ОСВАИВАТЬ НОВОЕ В ПРОФЕССИИ (все опрошенные предприятия)	
1. (1) 1 низкая оценка	0
2. (2) 2	4
3. (3) 3	23
4. (4) 4	51
5. (5) 5 высокая оценка	23
Среднее по шкале	3,9
ОЦЕНИТЕ БОЛЬШУЮ ЧАСТЬ РАБОТНИКОВ ВАШЕГО ПРЕДПРИЯТИЯ\ОРГАНИЗАЦИИ ПО УРОВНЮ ТРУДОВОЙ ДИСЦИПЛИНЫ (все опрошенные предприятия)	
1. (1) 1 низкая оценка	0
2. (2) 2	2
3. (3) 3	21

4. (4) 4	54
5. (5) 5 высокая оценка	23
Среднее по шкале	4,0
ОЦЕНИТЕ БОЛЬШУЮ ЧАСТЬ РАБОТНИКОВ ВАШЕГО ПРЕДПРИЯТИЯ\ОРГАНИЗАЦИИ ПО УРОВНЮ ОБЩЕЙ КУЛЬТУРЫ (все опрошенные предприятия)	
1. (1) 1 низкая оценка	0
2. (2) 2	2
3. (3) 3	33
4. (4) 4	49
5. (5) 5 высокая оценка	16
Среднее по шкале	3,8
ОЦЕНИТЕ БОЛЬШУЮ ЧАСТЬ РАБОТНИКОВ ВАШЕГО ПРЕДПРИЯТИЯ\ОРГАНИЗАЦИИ ПО УМЕНИЮ РАБОТАТЬ В КОЛЛЕКТИВЕ (все опрошенные предприятия)	
1. (1) 1 низкая оценка	0
2. (2) 2	1
3. (3) 3	18
4. (4) 4	58
5. (5) 5 высокая оценка	23
Среднее по шкале	4,0
ОЦЕНИТЕ БОЛЬШУЮ ЧАСТЬ РАБОТНИКОВ ВАШЕГО ПРЕДПРИЯТИЯ\ОРГАНИЗАЦИИ ПО ИНИЦИАТИВНОСТИ, ТВОРЧЕСКОМУ ПОДХОДУ К ДЕЛУ (все опрошенные предприятия)	
1. (1) 1 низкая оценка	0
2. (2) 2	7
3. (3) 3	36
4. (4) 4	46
5. (5) 5 высокая оценка	12
Среднее по шкале	3,6
ОЦЕНИТЕ БОЛЬШУЮ ЧАСТЬ РАБОТНИКОВ ВАШЕГО ПРЕДПРИЯТИЯ\ОРГАНИЗАЦИИ ПО УМЕНИЮ РАБОТАТЬ НА РЕЗУЛЬТАТ, УМЕНИЮ ПРЕДСТАВИТЬ РЕЗУЛЬТАТЫ СВОЕГО ТРУДА (все опрошенные предприятия)	
1. (1) 1 низкая оценка	1
2. (2) 2	3
3. (3) 3	34
4. (4) 4	49
5. (5) 5 высокая оценка	14
Среднее по шкале	3,7
ОЦЕНИТЕ БОЛЬШУЮ ЧАСТЬ РАБОТНИКОВ ВАШЕГО ПРЕДПРИЯТИЯ\ОРГАНИЗАЦИИ ПО СЛЕДУЮЩИМ ХАРАКТЕРИСТИКАМ: УМЕНИЕ ЭФФЕКТИВНО ПЛАНИРОВАТЬ СВОЕ ВРЕМЯ	
1. (1) низкая оценка	0
2. (2) 2	5
3. (3) 3	37
4. (4) 4	46
5. (5) высокая оценка	12
Среднее по шкале	3,7

ОЦЕНИТЕ БОЛЬШУЮ ЧАСТЬ РАБОТНИКОВ ВАШЕГО ПРЕДПРИЯТИЯ/ОРГАНИЗАЦИИ ПО СЛЕДУЮЩИМ ХАРАКТЕРИСТИКАМ: УМЕНИЕ ВОСПОЛЬЗОВАТЬСЯ НОВЫМИ ВОЗМОЖНОСТЯМИ, АДАПТИРОВАТЬСЯ К НОВЫМ ОБСТОЯТЕЛЬСТВАМ	
1. (1) низкая оценка	0
2. (2) 2	5
3. (3) 3	32
4. (4) 4	49
5. (5) высокая оценка	14
Среднее по шкале	3,7
ОЦЕНИТЕ БОЛЬШУЮ ЧАСТЬ РАБОТНИКОВ ВАШЕГО ПРЕДПРИЯТИЯ/ОРГАНИЗАЦИИ ПО СЛЕДУЮЩИМ ХАРАКТЕРИСТИКАМ: ГОТОВНОСТЬ РАБОТАТЬ СВЕРХУРОЧНО, В РЕЖИМЕ АВРАЛА	
1. (1) низкая оценка	1
2. (2) 2	4
3. (3) 3	19
4. (4) 4	42
5. (5) высокая оценка	35
Среднее по шкале	4,1
ОЦЕНИТЕ БОЛЬШУЮ ЧАСТЬ РАБОТНИКОВ ВАШЕГО ПРЕДПРИЯТИЯ/ОРГАНИЗАЦИИ ПО СЛЕДУЮЩИМ ХАРАКТЕРИСТИКАМ: ВОСПРИЯТИЕ ВЫПОЛНЯЕМОЙ РАБОТЫ КАК «СВОЕЙ», ИНТЕРЕС К НЕЙ ВО ВНЕРАБОЧЕЕ ВРЕМЯ, ПРОФЕССИОНАЛЬНЫЙ АЗАРТ	
1. (1) низкая оценка	1
2. (2) 2	8
3. (3) 3	36
4. (4) 4	39
5. (5) высокая оценка	16
Среднее по шкале	3,6
НА ВАШЕМ ПРЕДПРИЯТИИ\ОРГАНИЗАЦИИ ЯВЛЯЕТСЯ ЛИ НАЛИЧИЕ ДИПЛОМА О ПОЛУЧЕНИИ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ ОБЯЗАТЕЛЬНЫМ УСЛОВИЕМ ПРИ ПРИЕМЕ НА ВАКАНТНОЕ МЕСТО\ДОЛЖНОСТЬ РУКОВОДИТЕЛЯ ВЫСШЕГО ЗВЕНА ИЛИ ТОП-МЕНЕДЖЕРА? (в процентах от числа предприятий, где есть данная категория персонала)	
1. Обязателен	87
2. Желателен	12
3. Не требуется	2
НА ВАШЕМ ПРЕДПРИЯТИИ\ОРГАНИЗАЦИИ ЯВЛЯЕТСЯ ЛИ НАЛИЧИЕ ДИПЛОМА О ПОЛУЧЕНИИ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ ОБЯЗАТЕЛЬНЫМ УСЛОВИЕМ ПРИ ПРИЕМЕ НА ВАКАНТНОЕ МЕСТО\ДОЛЖНОСТЬ РУКОВОДИТЕЛЯ ФУНКЦИОНАЛЬНОГО ПОДРАЗДЕЛЕНИЯ? (в процентах от числа предприятий, где есть данная категория персонала)	
1. Обязателен	87
2. Желателен	12
3. Не требуется	1
НА ВАШЕМ ПРЕДПРИЯТИИ\ОРГАНИЗАЦИИ ЯВЛЯЕТСЯ ЛИ НАЛИЧИЕ ДИПЛОМА О ПОЛУЧЕНИИ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ ОБЯЗАТЕЛЬНЫМ УСЛОВИЕМ ПРИ ПРИЕМЕ НА ВАКАНТНОЕ МЕСТО\ДОЛЖНОСТЬ ЛИНЕЙНОГО РУКОВОДИТЕЛЯ \МЕНЕДЖЕРА ПОДРАЗДЕЛЕНИЯ? (в процентах от числа предприятий, где есть данная категория персонала)	
1. Обязателен	72
2. Желателен	26
3. Не требуется	2
НА ВАШЕМ ПРЕДПРИЯТИИ\ОРГАНИЗАЦИИ ЯВЛЯЕТСЯ ЛИ НАЛИЧИЕ ДИПЛОМА О ПОЛУЧЕНИИ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ ОБЯЗАТЕЛЬНЫМ УСЛОВИЕМ ПРИ ПРИЕМЕ НА ВАКАНТНОЕ МЕСТО\ДОЛЖНОСТЬ ИСПОЛНИТЕЛЯ ВЫСШЕЙ КВАЛИФИКАЦИИ, СПЕЦИАЛИСТА ФУНКЦИОНАЛЬНОГО ПОДРАЗДЕЛЕНИЯ? (в процентах от числа предприятий, где есть данная категория персонала)	

1. Обязателен	76
2. Желателен	23
3. Не требуется	1
НА ВАШЕМ ПРЕДПРИЯТИИ\ОРГАНИЗАЦИИ ЯВЛЯЕТСЯ ЛИ НАЛИЧИЕ ДИПЛОМА О ПОЛУЧЕНИИ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ ОБЯЗАТЕЛЬНЫМ УСЛОВИЕМ ПРИ ПРИЕМЕ НА ВАКАНТНОЕ МЕСТО\ДОЛЖНОСТЬ ИСПОЛНИТЕЛЯ ВЫСШЕЙ КВАЛИФИКАЦИИ ИЛИ СПЕЦИАЛИСТА, ЗАНЯТОГО В ЛИНЕЙНОМ ПОДРАЗДЕЛЕНИИ? (в процентах от числа предприятий, где есть данная категория персонала)	
1. Обязателен	62
2. Желателен	35
3. Не требуется	4
НА ВАШЕМ ПРЕДПРИЯТИИ\ОРГАНИЗАЦИИ ЯВЛЯЕТСЯ ЛИ НАЛИЧИЕ ДИПЛОМА О ПОЛУЧЕНИИ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ ОБЯЗАТЕЛЬНЫМ УСЛОВИЕМ ПРИ ПРИЕМЕ НА ВАКАНТНОЕ МЕСТО\ДОЛЖНОСТЬ СЛУЖАЩЕГО, ОФИСНОГО РАБОТНИКА ИЛИ ТЕХНИЧЕСКОГО ИСПОЛНИТЕЛЯ? (в процентах от числа предприятий, где есть данная категория персонала)	
1. Обязателен	33
2. Желателен	56
3. Не требуется	10
НА ВАШЕМ ПРЕДПРИЯТИИ\ОРГАНИЗАЦИИ ЯВЛЯЕТСЯ ЛИ НАЛИЧИЕ ДИПЛОМА О ПОЛУЧЕНИИ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ ОБЯЗАТЕЛЬНЫМ УСЛОВИЕМ ПРИ ПРИЕМЕ НА ВАКАНТНОЕ МЕСТО\ДОЛЖНОСТЬ РАБОЧЕГО КВАЛИФИЦИРОВАННОГО? (в процентах от числа предприятий, где есть данная категория персонала)	
1. Обязателен	31
2. Желателен	54
3. Не требуется	15
НА ВАШЕМ ПРЕДПРИЯТИИ\ОРГАНИЗАЦИИ ЯВЛЯЕТСЯ ЛИ НАЛИЧИЕ ДИПЛОМА (СЕРТИФИКАТА) О ПОЛУЧЕНИИ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ ОБЯЗАТЕЛЬНЫМ УСЛОВИЕМ ПРИ ПРИЕМЕ НА ВАКАНТНОЕ МЕСТО\ДОЛЖНОСТЬ РАБОЧЕГО НЕКВАЛИФИЦИРОВАННОГО? (в процентах от числа предприятий, где есть данная категория персонала)	
1. Обязателен	3
2. Желателен	16
3. Не требуется	81
В КАКИХ РАБОТНИКАХ В БОЛЬШЕЙ СТЕПЕНИ ЗАИНТЕРЕСОВАНО РУКОВОДСТВО ВАШЕГО ПРЕДПРИЯТИЯ ПО КАТЕГОРИИ: ИСПОЛНИТЕЛИ ВЫСШЕЙ КВАЛИФИКАЦИИ, СПЕЦИАЛИСТЫ ФУНКЦИОНАЛЬНОГО ПОДРАЗДЕЛЕНИЯ? (в процентах от числа опрошенных предприятий, где есть данная категория работников)	
1. Преимущественно в работниках «широкого профиля» с навыками последующего обучения на рабочем месте	60
2. Преимущественно в «узких специалистах», которых готовят для конкретной работы	40
В КАКИХ РАБОТНИКАХ В БОЛЬШЕЙ СТЕПЕНИ ЗАИНТЕРЕСОВАНО РУКОВОДСТВО ВАШЕГО ПРЕДПРИЯТИЯ ПО КАТЕГОРИИ: ИСПОЛНИТЕЛИ ВЫСШЕЙ КВАЛИФИКАЦИИ, СПЕЦИАЛИСТЫ, ЗАНЯТЫЕ В ЛИНЕЙНЫХ ПОДРАЗДЕЛЕНИЯХ, ОТВЕТСТВЕННЫЕ ЗА ОСНОВНУЮ ПРОИЗВОДСТВЕННУЮ ДЕЯТЕЛЬНОСТЬ? (в процентах от числа опрошенных предприятий, где есть данная категория работников)	
1. Преимущественно в работниках «широкого профиля» с навыками последующего обучения на рабочем месте	52
2. Преимущественно в «узких специалистах», которых готовят для конкретной работы	48
В КАКИХ РАБОТНИКАХ В БОЛЬШЕЙ СТЕПЕНИ ЗАИНТЕРЕСОВАНО РУКОВОДСТВО ВАШЕГО ПРЕДПРИЯТИЯ ПО КАТЕГОРИИ: СЛУЖАЩИЕ, ОФИСНЫЕ РАБОТНИКИ, ТЕХНИЧЕСКИЕ ИСПОЛНИТЕЛИ? (в процентах от числа опрошенных предприятий, где есть данная категория работников)	
1. Преимущественно в работниках «широкого профиля» с навыками последующего обучения на рабочем месте	68
2. Преимущественно в «узких специалистах», которых готовят для конкретной работы	32
В КАКИХ РАБОТНИКАХ В БОЛЬШЕЙ СТЕПЕНИ ЗАИНТЕРЕСОВАНО РУКОВОДСТВО ВАШЕГО ПРЕДПРИЯТИЯ ПО КАТЕГОРИИ: КВАЛИФИЦИРОВАННЫЕ РАБОЧИЕ? (в процентах от числа опрошенных предприятий, где есть данная категория работников)	
1. Преимущественно в работниках «широкого профиля» с навыками последующего обучения на рабочем месте	44

2. Преимущественно в «узких специалистах», которых готовят для конкретной работы	56
ПРИ НАЙМЕ РУКОВОДИТЕЛЯ ФУНКЦИОНАЛЬНОГО ПОДРАЗДЕЛЕНИЯ, КАКОЙ ВАРИАНТ КАЖЕТСЯ ВАМ БОЛЕЕ ПРЕДПОЧТИТЕЛЬНЫМ ДЛЯ ВАШЕГО ПРЕДПРИЯТИЯ\ОРГАНИЗАЦИИ? (в процентах от числа опрошенных предприятий, где есть данная категория работников)	
1. Заключили бы договор с вузом для подготовки нужного специалиста	9
2. Искали бы специалиста общего профиля на рынке труда	91
ПРИ НАЙМЕ ЛИНЕЙНОГО РУКОВОДИТЕЛЯ \МЕНЕДЖЕРА ПОДРАЗДЕЛЕНИЯ, ОТВЕТСТВЕННОГО ЗА ОСНОВНУЮ ПРОИЗВОДСТВЕННУЮ ДЕЯТЕЛЬНОСТЬ, КАКОЙ ВАРИАНТ КАЖЕТСЯ ВАМ БОЛЕЕ ПРЕДПОЧТИТЕЛЬНЫМ ДЛЯ ВАШЕГО ПРЕДПРИЯТИЯ \ОРГАНИЗАЦИИ? (в процентах от числа опрошенных предприятий, где есть данная категория работников)	
1. Заключили бы договор с вузом для подготовки нужного специалиста	13
2. Искали бы специалиста общего профиля на рынке труда	87
ПРИ НАЙМЕ ИСПОЛНИТЕЛЯ ВЫСШЕЙ КВАЛИФИКАЦИИ, СПЕЦИАЛИСТА ФУНКЦИОНАЛЬНОГО ПОДРАЗДЕЛЕНИЯ, КАКОЙ ВАРИАНТ КАЖЕТСЯ ВАМ БОЛЕЕ ПРЕДПОЧТИТЕЛЬНЫМ ДЛЯ ВАШЕГО ПРЕДПРИЯТИЯ\ОРГАНИЗАЦИИ? (в процентах от числа опрошенных предприятий, где есть данная категория работников)	
1. Заключили бы договор с вузом для подготовки нужного специалиста	10
2. Искали бы специалиста общего профиля на рынке труда	90
ПРИ НАЙМЕ ИСПОЛНИТЕЛЯ ВЫСШЕЙ КВАЛИФИКАЦИИ ИЛИ СПЕЦИАЛИСТА, ЗАНЯТОГО В ЛИНЕЙНОМ ПОДРАЗДЕЛЕНИИ, ОТВЕТСТВЕННОГО ЗА ОСНОВНУЮ ПРОИЗВОДСТВЕННУЮ ДЕЯТЕЛЬНОСТЬ, КАКОЙ ВАРИАНТ КАЖЕТСЯ ВАМ БОЛЕЕ ПРЕДПОЧТИТЕЛЬНЫМ ДЛЯ ВАШЕГО ПРЕДПРИЯТИЯ\ОРГАНИЗАЦИИ? (в процентах от числа опрошенных предприятий, где есть данная категория работников)	
1. Заключили бы договор с вузом для подготовки нужного специалиста	16
2. Искали бы специалиста общего профиля на рынке труда	84
ПРЕДПОЛОЖИМ, ЧТО НЕСКОЛЬКО ВУЗОВ МОГУТ ПРЕДЛОЖИТЬ ВАШЕМУ ПРЕДПРИЯТИЮ \ОРГАНИЗАЦИИ ПОДГОТОВКУ СПЕЦИАЛИСТОВ НУЖНОЙ КВАЛИФИКАЦИИ. КАКИЕ ИМЕННО КРИТЕРИИ И ХАРАКТЕРИСТИКИ ДЛЯ ВАС БЫЛИ БЫ ОПРЕДЕЛЯЮЩИМИ ПРИ ВЫБОРЕ УЧЕБНОГО ЗАВЕДЕНИЯ? (в процентах от числа ответивших)	
1. Положительные рекомендации и отзывы знакомых, коллег	40
2. Более высокий рейтинг вуза	26
3. Высокая плата за обучение	0
4. Возможность влиять на содержание программ подготовки, возможность выбора перечня дисциплин	38
5. Территориальная близость к предприятию\организации	24
6. Возможность выбора «гибкого» (по времени) графика обучения	26
7. Хорошо налаженные связи с вузом	38
8. Трудоустройство выпускников прошлых лет в успешных и престижных компаниях	21
9. Приемлемый (низкий) уровень платы за обучение	19
10. Фундаментальность профподготовки, принадлежность к «определенной» академической школе	44
11. Другое	2
КАКОЙ ВАРИАНТ НАЙМА СЛУЖАЩЕГО, ОФИСНОГО РАБОТНИКА ИЛИ ТЕХНИЧЕСКОГО ИСПОЛНИТЕЛЯ БОЛЕЕ ПРЕДПОЧТИТЕЛЕН ДЛЯ ВАШЕГО ПРЕДПРИЯТИЯ\ОРГАНИЗАЦИИ? (в процентах от числа опрошенных предприятий, где есть данная категория работников)	
1. Заключили бы договор с ПТУ, техникумом и т.д. для подготовки нужного работника	6
2. Искали бы работника общего профиля на рынке труда	94
КАКОЙ ВАРИАНТ НАЙМА РАБОЧЕГО КВАЛИФИЦИРОВАННОГО, ЗАНЯТОГО В ОСНОВНОЙ ПРОИЗВОДСТВЕННОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ, БОЛЕЕ ПРЕДПОЧТИТЕЛЕН ДЛЯ ВАШЕГО ПРЕДПРИЯТИЯ \ОРГАНИЗАЦИИ? (в процентах от числа опрошенных предприятий, где есть данная категория работников)	
1. Заключили бы договор с ПТУ, техникумом и т.д. для подготовки нужного работника	26
2. Искали бы работника общего профиля на рынке труда	74
КАКОЙ ВАРИАНТ НАЙМА РАБОЧЕГО КВАЛИФИЦИРОВАННОГО, ЗАНЯТОГО ВО ВСПОМОГАТЕЛЬНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ, БОЛЕЕ ПРЕДПОЧТИТЕЛЕН ДЛЯ ВАШЕГО ПРЕДПРИЯТИЯ \ОРГАНИЗАЦИИ? (в процентах от числа опрошенных предприятий, где есть данная категория работников)	

1. Заключили бы договор с ПТУ, техникумом и т.д. для подготовки нужного работника	13
2. Искали бы работника общего профиля на рынке труда	87
В последние 2 года ПРИНИМАЛИ ЛИ НОВЫХ РАБОТНИКОВ НА ВАШЕ ПРЕДПРИЯТИЕ? ЕСЛИ ПРИНИМАЛИ, ТО РАБОТНИКОВ КАКИХ ИМЕННО КАТЕГОРИЙ? (в процентах от числа всех опрошенных предприятий)	
1. Нет, не принимали новых работников в последние 2 года	12
2. Руководителей высшего звена, топ-менеджеров (зам. руководителя предприятия, главных специалистов)	26
3. Руководителей функциональных подразделений	29
4. Линейных руководителей /менеджеров подразделений, ответствен. за основную производственную деятельность	32
5. Исполнителей высшей квалификации, специалистов функциональных подразделений	32
6. Исполнителей высшей квалификации, специалистов, занятых в линейных подразделениях	32
7. Служащих, офисных работников, технических исполнителей	35
8. Квалифицированных рабочих	72
9. Неквалифицированных рабочих	51
НУЖДАЛИСЬ ЛИ В ДОПОЛНИТЕЛЬНОМ ОБУЧЕНИИ ВНОВЬ ПРИНЯТЫЕ РАБОТНИКИ НА ВАКАНСИЮ ИСПОЛНИТЕЛЯ ВЫСШЕЙ КВАЛИФИКАЦИИ, СПЕЦИАЛИСТА ФУНКЦИОНАЛЬНОГО ПОДРАЗДЕЛЕНИЯ? (в процентах от числа предприятий, принимавших в последние 2 года эту категорию работников)	
1. Нет	63
2. Да	37
НУЖДАЛИСЬ ЛИ В ДОПОЛНИТЕЛЬНОМ ОБУЧЕНИИ ВНОВЬ ПРИНЯТЫЕ РАБОТНИКИ НА ВАКАНСИЮ ИСПОЛНИТЕЛЯ ВЫСШЕЙ КВАЛИФИКАЦИИ ИЛИ СПЕЦИАЛИСТА, ЗАНЯТОГО В ЛИНЕЙНОМ ПОДРАЗДЕЛЕНИИ? (в процентах от числа предприятий, принимавших в последние 2 года эту категорию работников)	
1. Нет	48
2. Да	52
НУЖДАЛИСЬ ЛИ В ДОПОЛНИТЕЛЬНОМ ОБУЧЕНИИ ВНОВЬ ПРИНЯТЫЕ РАБОТНИКИ НА ВАКАНСИЮ СЛУЖАЩЕГО, ОФИСНОГО РАБОТНИКА ИЛИ ТЕХНИЧЕСКОГО ИСПОЛНИТЕЛЯ? (в процентах от числа предприятий, принимавших в последние 2 года эту категорию работников)	
1. Нет	67
2. Да	33
НУЖДАЛИСЬ ЛИ В ДОПОЛНИТЕЛЬНОМ ОБУЧЕНИИ ВНОВЬ ПРИНЯТЫЕ РАБОТНИКИ НА ВАКАНСИЮ РАБОЧЕГО КВАЛИФИЦИРОВАННОГО? (в процентах от числа предприятий, принимавших в последние 2 года эту категорию работников)	
1. Нет	51
2. Да	49
КАКУЮ ПРИМЕРНО ДОЛЮ (СКОЛЬКО ПРОЦЕНТОВ) ОТ ОБЩЕГО ЧИСЛА НОВЫХ РАБОТНИКОВ СОСТАВИЛИ НУЖДАЮЩИЕСЯ В ДОПОЛНИТЕЛЬНОМ ОБУЧЕНИИ\ПЕРЕПОДГОТОВКЕ ИСПОЛНИТЕЛИ ВЫСШЕЙ КВАЛИФИКАЦИИ, СПЕЦИАЛИСТЫ ФУНКЦИОНАЛЬНОГО ПОДРАЗДЕЛЕНИЯ? (среди предприятий, нанимавших данную категорию в последние 2 года)	
Среднее значение	25
КАКУЮ ПРИМЕРНО ДОЛЮ (СКОЛЬКО ПРОЦЕНТОВ) ОТ ОБЩЕГО ЧИСЛА НОВЫХ РАБОТНИКОВ СОСТАВИЛИ НУЖДАЮЩИЕСЯ В ДОПОЛНИТЕЛЬНОМ ОБУЧЕНИИ\ПЕРЕПОДГОТОВКЕ ИСПОЛНИТЕЛИ ВЫСШЕЙ КВАЛИФИКАЦИИ ИЛИ СПЕЦИАЛИСТЫ, ЗАНЯТЫЕ В ЛИНЕЙНОМ ПОДРАЗДЕЛЕНИИ? (среди предприятий, нанимавших данную категорию в последние 2 года)	
Среднее значение	33
КАКУЮ ПРИМЕРНО ДОЛЮ (СКОЛЬКО ПРОЦЕНТОВ) ОТ ОБЩЕГО ЧИСЛА НОВЫХ РАБОТНИКОВ СОСТАВИЛИ НУЖДАЮЩИЕСЯ В ДОПОЛНИТЕЛЬНОМ ОБУЧЕНИИ\ПЕРЕПОДГОТОВКЕ СЛУЖАЩИЕ, ОФИСНЫЕ РАБОТНИКИ ИЛИ ТЕХНИЧЕСКИЕ ИСПОЛНИТЕЛИ? (среди предприятий, нанимавших данную категорию в последние 2 года)	
Среднее значение	21
КАКУЮ ПРИМЕРНО ДОЛЮ (СКОЛЬКО ПРОЦЕНТОВ) ОТ ОБЩЕГО ЧИСЛА НОВЫХ РАБОТНИКОВ СОСТАВИЛИ НУЖДАЮЩИЕСЯ В ДОПОЛНИТЕЛЬНОМ ОБУЧЕНИИ\ПЕРЕПОДГОТОВКЕ РАБОЧИЕ КВАЛИФИЦИРОВАННЫЕ? (среди предприятий нанимавших данную категорию в последние 2 года)	

Среднее значение	31
КАК ЧАЩЕ ВСЕГО ПРОВОДИЛОСЬ ДОПОЛНИТЕЛЬНОЕ ОБУЧЕНИЕ\ПЕРЕПОДГОТОВКА НОВЫХ РАБОТНИКОВ, ПРИНЯТЫХ НА ВАКАНСИЮ ИСПОЛНИТЕЛЯ ВЫСШЕЙ КВАЛИФИКАЦИИ, СПЕЦИАЛИСТА ФУНКЦИОНАЛЬНОГО ПОДРАЗДЕЛЕНИЯ? (в процентах от числа предприятий, нанмавших новых работников данной категории в последние 2 года)	
1. В основном на курсах повышения квалификации, переподготовки вне нашего предприятия	13
2. В основном на обучающих семинарах, курсах, организованных на предприятии опытными работниками (с дополнительной оплатой этих работников)	6
3. В основном на обучающих семинарах, курсах, организованных на предприятии опытными работниками (без дополнительной оплаты этих работников)	2
4. В основном «прикрепляли» новичка к определенному опытному работнику (с дополнительной оплатой этого работника)	4
5. В основном «прикрепляли» новичка к определенному опытному работнику (без дополнительной оплаты этого работника)	8
6. В основном новичок «доучивался» самостоятельно в процессе обычной работы	3
7. Другое	2
Не нуждались в дополнительном обучении	63
КАК ЧАЩЕ ВСЕГО ПРОВОДИЛОСЬ ДОПОЛНИТЕЛЬНОЕ ОБУЧЕНИЕ\ПЕРЕПОДГОТОВКА НОВЫХ РАБОТНИКОВ, ПРИНЯТЫХ НА ВАКАНСИЮ ИСПОЛНИТЕЛЯ ВЫСШЕЙ КВАЛИФИКАЦИИ ИЛИ СПЕЦИАЛИСТА, ЗАНЯТОГО В ЛИНЕЙНОМ ПОДРАЗДЕЛЕНИИ? (в процентах от числа предприятий, нанмавших новых работников данной категории в последние 2 года)	
1. В основном на курсах повышения квалификации, переподготовки вне нашего предприятия	16
2. В основном на обучающих семинарах, курсах, организованных на предприятии опытными работниками (с дополнительной оплатой этих работников)	7
3. В основном на обучающих семинарах, курсах, организованных на предприятии опытными работниками (без дополнительной оплаты этих работников)	3
4. В основном «прикрепляли» новичка к определенному опытному работнику (с дополнительной оплатой этого работника)	10
5. В основном «прикрепляли» новичка к определенному опытному работнику (без дополнительной оплаты этого работника)	13
6. В основном новичок «доучивался» самостоятельно в процессе обычной работы	3
7. Другое	1
Не нуждались в дополнительном обучении	48
КАК ЧАЩЕ ВСЕГО ПРОВОДИЛОСЬ ДОПОЛНИТЕЛЬНОЕ ОБУЧЕНИЕ\ПЕРЕПОДГОТОВКА НОВЫХ РАБОТНИКОВ, ПРИНЯТЫХ НА ВАКАНСИЮ СЛУЖАЩЕГО, ОФИСНОГО РАБОТНИКА ИЛИ ТЕХНИЧЕСКОГО ИСПОЛНИТЕЛЯ? (в процентах от числа предприятий, нанмавших новых работников данной категории в последние 2 года)	
1. В основном на курсах повышения квалификации, переподготовки вне нашего предприятия	5
2. В основном на обучающих семинарах, курсах, организованных на предприятии опытными работниками (с дополнительной оплатой этих работников)	3
3. В основном на обучающих семинарах, курсах, организованных на предприятии опытными работниками (без дополнительной оплаты этих работников)	2
4. В основном «прикрепляли» новичка к определенному опытному работнику (с дополнительной оплатой этого работника)	7
5. В основном «прикрепляли» новичка к определенному опытному работнику (без дополнительной оплаты этого работника)	13
6. В основном новичок «доучивался» самостоятельно в процессе обычной работы	3
7. Другое	1
Не нуждались в дополнительном обучении	67
КАК ЧАЩЕ ВСЕГО ПРОВОДИЛОСЬ ДОПОЛНИТЕЛЬНОЕ ОБУЧЕНИЕ\ПЕРЕПОДГОТОВКА НОВЫХ РАБОТНИКОВ, ПРИНЯТЫХ НА ВАКАНСИЮ РАБОЧЕГО КВАЛИФИЦИРОВАННОГО? (в процентах от числа предприятий, нанмавших новых работников данной категории в последние 2 года)	
1. В основном на курсах повышения квалификации, переподготовки вне нашего предприятия	9

2. В основном на обучающих семинарах, курсах, организованных на предприятии опытными работниками (с дополнительной оплатой этих работников)	4
3. В основном на обучающих семинарах, курсах, организованных на предприятии опытными работниками (без дополнительной оплаты этих работников)	3
4. В основном «прикрепляли» новичка к определенному опытному работнику (с дополнительной оплатой этого работника)	11
5. В основном «прикрепляли» новичка к определенному опытному работнику (без дополнительной оплаты этого работника)	18
6. В основном новичок «доучивался» самостоятельно в процессе обычной работы	3
7. Другое	2
Не нуждались в дополнительном обучении	51
КАКОВА В СРЕДНЕМ ПРОДОЛЖИТЕЛЬНОСТЬ (В МЕСЯЦАХ) ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО ОБУЧЕНИЯ\ПЕРЕПОДГОТОВКИ НОВЫХ РАБОТНИКОВ, ПРИНЯТЫХ НА ВАКАНСИЮ ИСПОЛНИТЕЛЯ ВЫСШЕЙ КВАЛИФИКАЦИИ, СПЕЦИАЛИСТА ФУНКЦИОНАЛЬНОГО ПОДРАЗДЕЛЕНИЯ? (в процентах от числа предприятий, нанмавших новых работников данной категории в последние 2 года)	
Не нуждались в дополнительном обучении	63
1. Один месяц и менее	25
2. Более одного, но не более трех месяцев	7
3. Более трех месяцев, но не более шести месяцев	3
4. Более шести, но не более одного года	0
5. Более одного года, но не более двух лет	0
6. Более двух лет	1
КАКОВА В СРЕДНЕМ ПРОДОЛЖИТЕЛЬНОСТЬ (В МЕСЯЦАХ) ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО ОБУЧЕНИЯ\ПЕРЕПОДГОТОВКИ НОВЫХ РАБОТНИКОВ, ПРИНЯТЫХ НА ВАКАНСИЮ ИСПОЛНИТЕЛЯ ВЫСШЕЙ КВАЛИФИКАЦИИ ИЛИ СПЕЦИАЛИСТА, ЗАНЯТОГО В ЛИНЕЙНОМ ПОДРАЗДЕЛЕНИИ? (в процентах от числа предприятий, нанмавших новых работников данной категории в последние 2 года)	
Не нуждались в дополнительном обучении	48
1. Один месяц и менее	33
2. Более одного, но не более трех месяцев	10
3. Более трех месяцев, но не более шести месяцев	6
4. Более шести, но не более одного года	2
5. Более одного года, но не более двух лет	1
6. Более двух лет	0
КАКОВА В СРЕДНЕМ ПРОДОЛЖИТЕЛЬНОСТЬ (В МЕСЯЦАХ) ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО ОБУЧЕНИЯ\ПЕРЕПОДГОТОВКИ НОВЫХ РАБОТНИКОВ, ПРИНЯТЫХ НА ВАКАНСИЮ СЛУЖАЩЕГО, ОФИСНОГО РАБОТНИКА ИЛИ ТЕХНИЧЕСКОГО ИСПОЛНИТЕЛЯ? (в процентах от числа предприятий, нанмавших новых работников данной категории в последние 2 года)	
Не нуждались в дополнительном обучении	67
1. Один месяц и менее	20
2. Более одного, но не более трех месяцев	9
3. Более трех месяцев, но не более шести месяцев	3
4. Более шести, но не более одного года	0
5. Более одного года, но не более двух лет	1
6. Более двух лет	0
КАКОВА В СРЕДНЕМ ПРОДОЛЖИТЕЛЬНОСТЬ (В МЕСЯЦАХ) ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО ОБУЧЕНИЯ\ПЕРЕПОДГОТОВКИ НОВЫХ РАБОТНИКОВ, ПРИНЯТЫХ НА ВАКАНСИЮ РАБОЧЕГО КВАЛИФИЦИРОВАННОГО? (в процентах от числа предприятий, нанмавших новых работников данной категории в последние 2 года)	
Не нуждались в дополнительном обучении	51
1. Один месяц и менее	26

2. Более одного, но не более трех месяцев	16
3. Более трех месяцев, но не более шести месяцев	6
4. Более шести, но не более одного года	0
5. Более одного года, но не более двух лет	0
6. Более двух лет	1
ПРИНИМАЛИ ЛИ НА ВАШЕ ПРЕДПРИЯТИЕ/ОРГАНИЗАЦИЮ ВЫПУСКНИКОВ УЧРЕЖДЕНИЙ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ (ВУЗОВ, ССУЗОВ, ПТУ) В ТЕЧЕНИЕ ПОСЛЕДНИХ 2 ЛЕТ? (в процентах от числа всех опрошенных предприятий)	
1. Выпускников вузов	34
2. Выпускников учреждений среднего специального образования (техникумов, профессиональных колледжей, т.п.)	26
3. Выпускников учреждений начального профессионального образования (ПТУ, проф.лицеев, т.п.)	32
9. Не принимали выпускников	49
ВНОВЬ ПРИНЯТЫЕ НА ВАШЕ ПРЕДПРИЯТИЕ НА ВАКАНТНОЕ МЕСТО ИСПОЛНИТЕЛЯ ВЫСШЕЙ КВАЛИФИКАЦИИ ФУНКЦИОНАЛЬНОГО ПОДРАЗДЕЛЕНИЯ ВЫПУСКНИКИ ПОСЛЕДНИХ 2 ЛЕТ ОБЫЧНО НУЖДАЛИСЬ В ДОПОЛНИТЕЛЬНОМ ОБУЧЕНИИ НА РАБОЧЕМ МЕСТЕ? (в процентах от числа предприятий, принимавших выпускников на места этой категории персонала)	
1. Нуждались в дополнительном обучении на рабочем месте	—
2. Почти сразу начинали полноценно работать	—
3. Затрудняется ответить	—
В. ВНОВЬ ПРИНЯТЫЕ НА ВАШЕ ПРЕДПРИЯТИЕ НА ВАКАНТНОЕ МЕСТО ИСПОЛНИТЕЛЯ ВЫСШЕЙ КВАЛИФИКАЦИИ ЛИНЕЙНОГО ПОДРАЗДЕЛЕНИЯ ВЫПУСКНИКИ ПОСЛЕДНИХ 2 ЛЕТ ОБЫЧНО НУЖДАЛИСЬ В ДОПОЛНИТЕЛЬНОМ ОБУЧЕНИИ НА РАБОЧЕМ МЕСТЕ? (в процентах от числа предприятий, принимавших выпускников на места этой категории персонала)	
1. Нуждались в дополнительном обучении на рабочем месте	—
2. Почти сразу начинали полноценно работать	—
3. Затрудняется ответить	—
ВНОВЬ ПРИНЯТЫЕ НА ВАШЕ ПРЕДПРИЯТИЕ/ОРГАНИЗАЦИЮ НА ВАКАНТНОЕ МЕСТО СЛУЖАЩЕГО, ОФИСНОГО РАБОТНИКА ИЛИ ТЕХНИЧЕСКОГО ИСПОЛНИТЕЛЯ ВЫПУСКНИКИ ПОСЛЕДНИХ 2 ЛЕТ ОБЫЧНО НУЖДАЛИСЬ В ДОПОЛНИТЕЛЬНОМ ОБУЧЕНИИ НА РАБОЧЕМ МЕСТЕ? (в процентах от числа предприятий, принимавших выпускников на места этой категории персонала)	
1. Нуждались в дополнительном обучении на рабочем месте	—
2. Почти сразу начинали полноценно работать	—
3. Затрудняется ответить	—
ВНОВЬ ПРИНЯТЫЕ НА ВАШЕ ПРЕДПРИЯТИЕ/ОРГАНИЗАЦИЮ НА ВАКАНТНОЕ МЕСТО РАБОЧЕГО КВАЛИФИЦИРОВАННОГО ВЫПУСКНИКИ ПОСЛЕДНИХ 2 ЛЕТ ОБЫЧНО НУЖДАЛИСЬ В ДОПОЛНИТЕЛЬНОМ ОБУЧЕНИИ НА РАБОЧЕМ МЕСТЕ ИЛИ ОНИ ПОЧТИ СРАЗУ НАЧИНАЛИ ПОЛНОЦЕННО РАБОТАТЬ? (в процентах от числа предприятий, принимавших выпускников на места этой категории персонала)	
1. Нуждались в дополнительном обучении на рабочем месте	—
2. Почти сразу начинали полноценно работать	—
3. Затрудняется ответить	—
ПРОХОДИЛИ ЛИ РАНЕЕ ПРАКТИКУ, СТАЖИРОВКУ НА ВАШЕМ ПРЕДПРИЯТИИ ВЫПУСКНИКИ ВУЗОВ? (в процентах от числа предприятий, принимавших выпускников вузов последних 2 лет)	
1. Нет	50
2. Да	50
ПРОХОДИЛИ ЛИ РАНЕЕ ПРАКТИКУ, СТАЖИРОВКУ НА ВАШЕМ ПРЕДПРИЯТИИ ВЫПУСКНИКИ УЧРЕЖДЕНИЙ СРЕДНЕГО СПЕЦИАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ? (в процентах от числа предприятий, принимавших выпускников ссузов последних 2 лет)	
1. Нет	39
2. Да	61
ПРОХОДИЛИ ЛИ РАНЕЕ ПРАКТИКУ, СТАЖИРОВКУ НА ВАШЕМ ПРЕДПРИЯТИИ ВЫПУСКНИКИ УЧРЕЖДЕНИЙ НАЧАЛЬНОГО ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ? (в процентах от числа предприятий, принимавших выпускников НПО последних 2 лет)	

1. Нет	37
2. Да	64
ДОЛЯ ПРОШЕДШИХ ПРАКТИКУ (СКОЛЬКО ПРОЦЕНТОВ) СРЕДИ ПРИНЯТЫХ ВЫПУСКНИКОВ ВУЗОВ? (в процентах от числа предприятий, принимавших выпускников вузов последних 2 лет)	
Среднее значение	26
ДОЛЯ ПРОШЕДШИХ ПРАКТИКУ (СКОЛЬКО ПРОЦЕНТОВ) СРЕДИ ПРИНЯТЫХ ВЫПУСКНИКОВ УЧРЕЖДЕНИЙ СРЕДНЕГО СПЕЦИАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ? (в процентах от числа предприятий, принимавших выпускников ссузов последних 2 лет)	
Среднее значение	33
ДОЛЯ ПРОШЕДШИХ ПРАКТИКУ (СКОЛЬКО ПРОЦЕНТОВ) СРЕДИ ПРИНЯТЫХ ВЫПУСКНИКОВ УЧРЕЖДЕНИЙ НАЧАЛЬНОГО ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ? (в процентах от числа предприятий, принимавших выпускников НПО последних 2 лет)	
Среднее значение	38
КАК БЫ ВЫ ОЦЕНИЛИ УРОВЕНЬ ПРОФЕССИОНАЛЬНЫХ ЗНАНИЙ ПРИНЯТЫХ НА ВАШЕ ПРЕДПРИЯТИЕ\ОРГАНИЗАЦИЮ В ТЕЧЕНИЕ ПОСЛЕДНИХ 2 ЛЕТ ВЫПУСКНИКОВ ВУЗОВ? (среди предприятий, принимавших выпускников вузов последних 2 лет)	
1. (1) 1 очень низкий уровень	1
2. (2) 2	1
3. (3) 3	31
4. (4) 4	57
5. (5) 5 очень высокий уровень	10
Среднее по шкале	3,7
КАК БЫ ВЫ ОЦЕНИЛИ УРОВЕНЬ ПРОФЕССИОНАЛЬНЫХ ЗНАНИЙ ПРИНЯТЫХ НА ВАШЕ ПРЕДПРИЯТИЕ\ОРГАНИЗАЦИЮ В ТЕЧЕНИЕ ПОСЛЕДНИХ 2 ЛЕТ ВЫПУСКНИКОВ УЧРЕЖДЕНИЙ СРЕДНЕГО СПЕЦИАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ? (среди предприятий, принимавших выпускников ссузов последних 2 лет)	
1. (1) 1 очень низкий уровень	0
2. (2) 2	2
3. (3) 3	31
4. (4) 4	63
5. (5) 5 очень высокий уровень	4
Среднее по шкале	3,7
КАК БЫ ВЫ ОЦЕНИЛИ УРОВЕНЬ ПРОФЕССИОНАЛЬНЫХ ЗНАНИЙ ПРИНЯТЫХ НА ВАШЕ ПРЕДПРИЯТИЕ\ОРГАНИЗАЦИЮ В ТЕЧЕНИЕ ПОСЛЕДНИХ 2 ЛЕТ ВЫПУСКНИКОВ УЧРЕЖДЕНИЙ НАЧАЛЬНОГО ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ? (среди предприятий, принимавших выпускников НПО последних 2 лет)	
1. (1) 1 очень низкий уровень	2
2. (2) 2	8
3. (3) 3	44
4. (4) 4	43
5. (5) 5 очень высокий уровень	3
Среднее по шкале	3,4
КАК БЫ ВЫ ОЦЕНИЛИ УРОВЕНЬ ОБУЧАЕМОСТИ НА РАБОЧЕМ МЕСТЕ ВЫПУСКНИКОВ ВУЗОВ? (среди предприятий, принимавших выпускников вузов последних 2 лет)	
1. (1) 1 очень низкий уровень	0
2. (2) 2	3
3. (3) 3	18
4. (4) 4	62
5. (5) 5 очень высокий уровень	17
Среднее по шкале	3,9

КАК БЫ ВЫ ОЦЕНИЛИ УРОВЕНЬ ОБУЧАЕМОСТИ НА РАБОЧЕМ МЕСТЕ ВЫПУСКНИКОВ УЧРЕЖДЕНИЙ СРЕДНЕГО СПЕЦИАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ? (среди предприятий, принимавших выпускников ссузов последних 2 лет)	
1. (1) 1 очень низкий уровень	0
2. (2) 2	1
3. (3) 3	27
4. (4) 4	66
5. (5) 5 очень высокий уровень	7
Среднее по шкале	3,8
КАК БЫ ВЫ ОЦЕНИЛИ УРОВЕНЬ ОБУЧАЕМОСТИ НА РАБОЧЕМ МЕСТЕ ВЫПУСКНИКОВ УЧРЕЖДЕНИЙ НАЧАЛЬНОГО ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ? (среди предприятий, принимавших выпускников НПО последних 2 лет)	
1. (1) 1 очень низкий уровень	0
2. (2) 2	7
3. (3) 3	32
4. (4) 4	53
5. (5) 5 очень высокий уровень	8
Среднее по шкале	3,6
В НАСТОЯЩЕЕ ВРЕМЯ ФИНАНСИРУЕТ ЛИ ВАШЕ ПРЕДПРИЯТИЕ\ОРГАНИЗАЦИЯ ОБУЧЕНИЕ СВОИХ РАБОТНИКОВ В КАКИХ-ЛИБО УЧЕБНЫХ ЗАВЕДЕНИЯХ? (в процентах от числа всех опрошенных предприятий)	
В вузах на получение работниками основного профессионального образования	12
В вузах на дополнительное обучение работников (помимо получения осн.профобразования)	7
2. В учреждениях среднего специального образования по полной программе среднего профобразования	5
3. В учреждениях начального профессионального образования по полной программе начального профобразования	3
4. На учебных курсах, курсах профподготовки, повышения квалификации или переподготовки, по программам, связанным с профильной деятельностью	27
9. Не финансируем обучение своих работников	66
КАК ИМЕННО ОСУЩЕСТВЛЯЕТСЯ ФИНАНСИРОВАНИЕ РАСХОДОВ НА ОБУЧЕНИЕ В ВУЗАХ ПРИ ПОЛУЧЕНИИ РАБОТНИКАМИ ОСНОВНОГО ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ? (возможны 2 ответа и сумма по столбцу больше 100) (в процентах от числа предприятий, финансирующих обучение работников в вузах)	
1. Да, перечисляем в образовательные учреждения	65
2. Да, предоставляем работникам денежную помощь	37
КАК ИМЕННО ОСУЩЕСТВЛЯЕТСЯ ФИНАНСИРОВАНИЕ РАСХОДОВ НА ОБУЧЕНИЕ В ВУЗАХ ПРИ ДОПОЛНИТЕЛЬНОМ ОБУЧЕНИИ РАБОТНИКОВ (помимо получения осн.профобразования)? (в процентах от числа предприятий, таким образом финансирующих обучение работников в вузах) (в процентах от числа предприятий, финансирующих обучение работников в вузах)	
1. Да, перечисляем в образовательные учреждения	72
2. Да, предоставляем работникам денежную помощь	29
КАК ИМЕННО ОСУЩЕСТВЛЯЕТСЯ ФИНАНСИРОВАНИЕ РАСХОДОВ НА ОБУЧЕНИЕ В УЧРЕЖДЕНИЯХ СРЕДНЕГО СПЕЦИАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ ПО ПОЛНОЙ ПРОГРАММЕ СРЕДНЕГО ПРОФОБРАЗОВАНИЯ? (возможны 2 ответа и сумма по столбцу больше 100%) (в процентах от числа предприятий, финансирующих обучение работников в ссузах)	
1. Да, перечисляем в образовательные учреждения	77
2. Да, предоставляем работникам денежную помощь	24
КАК ИМЕННО ОСУЩЕСТВЛЯЕТСЯ ФИНАНСИРОВАНИЕ РАСХОДОВ НА ОБУЧЕНИЕ В УЧРЕЖДЕНИЯХ НАЧАЛЬНОГО ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ ПО ПОЛНОЙ ПРОГРАММЕ НАЧАЛЬНОГО ПРОФОБРАЗОВАНИЯ? (возможны 2 ответа и сумма по столбцу больше 100%) (в процентах от числа предприятий, финансирующих обучение работников в НПО)	
1. Да, перечисляем в образовательные учреждения	83
2. Да, предоставляем работникам денежную помощь	18

КАК ИМЕННО ОСУЩЕСТВЛЯЕТСЯ ФИНАНСИРОВАНИЕ РАСХОДОВ НА ОБУЧЕНИЕ НА УЧЕБНЫХ КУРСАХ, КУРСАХ ПРОФПОДГОТОВКИ, ПОВЫШЕНИЯ КВАЛИФИКАЦИИ, ПЕРЕПОДГОТОВКИ, ПО ПРОГРАММАМ, СВЯЗАННЫМ С ПРОФИЛЬНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТЬЮ РАБОТНИКА? (возможны 2 ответа и сумма по столбцу больше 100%) (в процентах от числа предприятий, финансирующих обучение работников на учебных курсах и пр.)	
1. Да, перечисляем в образовательные учреждения	94
2. Да, предоставляем работникам денежную помощь	8
ЕСТЬ ЛИ НА ВАШЕМ ПРЕДПРИЯТИИ\ОРГАНИЗАЦИИ КАКИЕ-ЛИБО СТРУКТУРЫ, СВЯЗАННЫЕ С ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ПОДГОТОВКОЙ РАБОТНИКОВ? (в процентах от числа всех опрошенных предприятий)	
1. Учебный центр для профессиональной подготовки	9
2. Учебные курсы, курсы профподготовки, повышения квалификации или переподготовки	10
3. Учреждение начального профессионального образования (ПТУ, проф. лицей и т.д.) или его филиал	1
4. Учреждение среднего специального образования (техникум, проф. колледж и т.д.) или его филиал	1
5. Высшее учебное заведение (в том числе бакалавриатура, магистратура, аспирантура, адъюнктура и т.д.) или филиал, отдельный факультет	1
6. Другое	6
7. Нет таких структур	77
8. Учебное рабочее место, учебный кабинет, учебный цех	—
9. Корпоративный университет	—
10. Наставничество, внутренние тренинги	—
11. Отдел подготовки персонала, бюро, сектор	—
В ПРОШЛОМ ГОДУ СОТРУДНИЧАЛО ЛИ ВАШЕ ПРЕДПРИЯТИЕ С КАКИМИ-ЛИБО ВУЗАМИ С ЦЕЛЬЮ ПРИВЛЕЧЕНИЯ ВЫПУСКНИКОВ\СТУДЕНТОВ ПРОФИЛЬНЫХ СПЕЦИАЛЬНОСТЕЙ? (в процентах от числа всех опрошенных предприятий)	
1. Заключаем прямые договора на подготовку специалистов	6
2. Участвуем в днях открытых дверей, ярмарках вакансий, проводимых вузами	12
3. Организуем конкурсы студенческих работ, поощряем лучших студентов	2
4. Организуем стажировки, практику на предприятии\в организации	23
5. Наши работники проводят регулярные учебные семинары, ведут курсы в вузе	3
6. Участвуем в разработке профессиональных стандартов	1
7. Участвуем в финансировании, организации учебных лабораторий, кабинетов	2
8. Выплачиваем дополнительную стипендию	1
9. Другое	1
10. Не сотрудничали с вузами	71
В ПРОШЛОМ ГОДУ СОТРУДНИЧАЛО ЛИ ВАШЕ ПРЕДПРИЯТИЕ С КАКИМИ-ЛИБО УЧРЕЖДЕНИЯМИ СРЕДНЕГО СПЕЦИАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ С ЦЕЛЬЮ ПРИВЛЕЧЕНИЯ ВЫПУСКНИКОВ\СТУДЕНТОВ ПРОФИЛЬНЫХ СПЕЦИАЛЬНОСТЕЙ? (в процентах от числа всех опрошенных предприятий)	
1. Заключаем прямые договора на подготовку специалистов, служащих	6
2. Участвуем в днях открытых дверей, ярмарках вакансий, проводимых ссузами	12
3. Организуем конкурсы студенческих работ, поощряем лучших студентов	2
4. Организуем стажировки, практику на предприятии\в организации	24
5. Наши работники проводят регулярные учебные семинары, ведут курсы в ссузе	1
6. Участвуем в разработке профессиональных стандартов	1
7. Участвуем в финансировании, организации учебных лабораторий, кабинетов, производственных мастерских	2
8. Выплачиваем дополнительную стипендию	1
9. Другое	1

10. Не сотрудничало с ссузами	72
В ПРОШЛОМ ГОДУ СОТРУДНИЧАЛО ЛИ ВАШЕ ПРЕДПРИЯТИЕ С КАКИМИ-ЛИБО УЧРЕЖДЕНИЯМИ НАЧАЛЬНОГО ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ С ЦЕЛЬЮ ПРИВЛЕЧЕНИЯ ВЫПУСКНИКОВ\СТУДЕНТОВ ПРОФИЛЬНЫХ СПЕЦИАЛЬНОСТЕЙ? (в процентах от числа всех опрошенных предприятий)	
1. Заключаем прямые договора на подготовку работников нужных профессий и квалификации	6
2. Участвуем в днях открытых дверей, ярмарках вакансий	11
3. Организуем конкурсы работ учащихся, поощряем лучших учащихся	1
4. Организуем стажировки, практику на предприятии\в организации	23
5. Наши работники проводят регулярные учебные семинары, ведут курсы	1
6. Участвуем в разработке профессиональных стандартов	1
7. Участвуем в финансировании, организации учебных лабораторий, кабинетов, производственных мастерских	1
8. Выплачиваем дополнительную стипендию	1
9. Другое	1
10. Не сотрудничало с учреждениями начального профобразования	71
В 2009-2010ГГ. ХОТЕЛИ БЫ ВЫ РАСШИРИТЬ\НАЧАТЬ СОТРУДНИЧЕСТВО С УЧРЕЖДЕНИЯМИ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ РАЗЛИЧНОГО УРОВНЯ С ЦЕЛЬЮ ПРИВЛЕЧЕНИЯ ИХ ВЫПУСКНИКОВ НА РАБОТУ? (в процентах от числа всех опрошенных предприятий)	
1. Хотим расширить\начать сотрудничество с высшими учебными заведениями	15
2. Хотим расширить\начать сотрудничество с учреждениями среднего специального образования	18
3. Хотим расширить\начать сотрудничество с учреждениями начального профессионального образования	22
4. Не хотим расширять\начинать сотрудничество ни с какими учреждениями профессионального образования	67
В прошлом году ОРГАНИЗОВЫВАЛО ЛИ ВАШЕ ПРЕДПРИЯТИЕ ПЕРЕПОДГОТОВКУ, ПОВЫШЕНИЕ КВАЛИФИКАЦИИ, СТАЖИРОВКУ ДЛЯ СВОИХ СОТРУДНИКОВ? (в процентах от числа всех опрошенных предприятий)	
1. Да	61
2. Нет	39
ДЛЯ КАКИХ КАТЕГОРИЙ РАБОТНИКОВ ВЫ ОРГАНИЗОВЫВАЛИ ПЕРЕПОДГОТОВКУ, ПОВЫШЕНИЕ КВАЛИФИКАЦИИ, СТАЖИРОВКУ В ПРОШЛОМ ГОДУ ? (в процентах от числа предприятий, на которых организовывали переподготовку персонала)	
1. Руководители различного уровня	58
2. Исполнители высшей квалификации, специалисты	64
3. Служащие, офисные работники, технические исполнители	31
4. Квалифицированные рабочие	58
5. Неквалифицированные рабочие	7
ГДЕ ИМЕННО ПРОХОДИЛА ПЕРЕПОДГОТОВКА, ПОВЫШЕНИЕ КВАЛИФИКАЦИИ И Т.Д. РУКОВОДИТЕЛЕЙ РАЗЛИЧНОГО УРОВНЯ? (в процентах от числа предприятий, которые организовывали переподготовку и пр. для данной категории персонала)	
1. На нашем предприятии, под руководством наших более опытных работников, а также в филиалах, структурах, входящих в состав вашей компании	15
2. В компаниях-партнерах, организациях, не входящих в состав вашей компании	11
3. На курсах по переподготовке и повышению квалификации, в институтах повышения квалификации, в учебных центрах	78
4. В вузах	14
5. В учреждениях среднего специального или начального профессионального образования	2
6. В бизнес-школах	12
7. За рубежом	7
8. Другое	1

ГДЕ ИМЕННО ПРОХОДИЛА ПЕРЕПОДГОТОВКА, ПОВЫШЕНИЕ КВАЛИФИКАЦИИ И Т.Д. ИСПОЛНИТЕЛЕЙ ВЫСШЕЙ КВАЛИФИКАЦИИ, СПЕЦИАЛИСТОВ? (в процентах от числа предприятий, которые организовывали переподготовку и пр. для данной категории персонала)	
1. На нашем предприятии, под руководством наших более опытных работников, а также в филиалах, структурах, входящих в состав Вашей компании	16
2. В компаниях-партнерах, организациях, не входящих в состав Вашей компании	12
3. На курсах по переподготовке и повышению квалификации, в институтах повышения квалификации, в учебных центрах	79
4. В вузах	14
5. В учреждениях среднего специального или начального профессионального образования	4
6. В бизнес-школах	6
7. За рубежом	2
8. Другое	1
ГДЕ ИМЕННО ПРОХОДИЛА ПЕРЕПОДГОТОВКА, ПОВЫШЕНИЕ КВАЛИФИКАЦИИ И Т.Д. СЛУЖАЩИХ, ОФИСНЫХ РАБОТНИКОВ, ТЕХНИЧЕСКИХ ИСПОЛНИТЕЛЕЙ? (в процентах от числа предприятий, которые организовывали переподготовку и пр. для данной категории персонала)	
1. На нашем предприятии, под руководством наших более опытных работников, а также в филиалах, структурах, входящих в состав Вашей компании	33
2. В компаниях-партнерах, организациях, не входящих в состав Вашей компании	4
3. На курсах по переподготовке и повышению квалификации, в институтах повышения квалификации, в учебных центрах	63
4. В вузах	7
5. В учреждениях среднего специального или начального профессионального образования	7
6. В бизнес-школах	3
7. За рубежом	1
8. Другое	2
ГДЕ ИМЕННО ПРОХОДИЛА ПЕРЕПОДГОТОВКА, ПОВЫШЕНИЕ КВАЛИФИКАЦИИ И Т.Д. КВАЛИФИЦИРОВАННЫХ РАБОЧИХ? (в процентах от числа предприятий, которые организовывали переподготовку и пр. для данной категории персонала)	
1. На нашем предприятии, под руководством наших более опытных работников, а также в филиалах, структурах, входящих в состав Вашей компании	42
2. В компаниях-партнерах, организациях, не входящих в состав Вашей компании	8
3. На курсах по переподготовке и повышению квалификации, в институтах повышения квалификации, в учебных центрах	52
4. В вузах	3
5. В учреждениях среднего специального или начального профессионального образования	12
6. В бизнес-школах	1
7. За рубежом	0
8. Другое	5
ГДЕ ИМЕННО ПРОХОДИЛА ПЕРЕПОДГОТОВКА, ПОВЫШЕНИЕ КВАЛИФИКАЦИИ И Т.Д. НЕКВАЛИФИЦИРОВАННЫХ РАБОЧИХ? (в процентах от числа предприятий, которые организовывали переподготовку и пр. для данной категории персонала)	
1. На нашем предприятии, под руководством наших более опытных работников, а также в филиалах, структурах, входящих в состав Вашей компании	54
2. В компаниях-партнерах, организациях, не входящих в состав Вашей компании	6
3. На курсах по переподготовке и повышению квалификации, в институтах повышения квалификации, в учебных центрах	43
4. В вузах	0
5. В учреждениях среднего специального или начального профессионального образования	4

6. В бизнес-школах	0
7. За рубежом	0
8. Другое	10
КЕМ БЫЛИ ОРГАНИЗОВАНЫ УЧЕБНЫЕ КУРСЫ, УЧЕБНЫЕ ЦЕНТРЫ, В КОТОРЫХ ПРОХОДИЛИ В ПРОШЛОМ ГОДУ ПЕРЕПОДГОТОВКУ И ПОВЫШЕНИЕ КВАЛИФИКАЦИИ РАБОТНИКИ ВАШЕГО ПРЕДПРИЯТИЯ\ОРГАНИЗАЦИИ? (в процентах от числа предприятий, которые организовывали переподготовку пе	
1. Кадровыми агентствами, тренинговыми, консалтинговыми компаниями	36
2. Частными консультантами, «тренерами»	11
3. Компаниями вашей отрасли, смежных отраслей	34
4. Высшим учебным заведением	29
5. Средним специальным или начальным профессиональным учреждением	17
6. Государственными службами занятости	9
7. Другими	16
8. Затрудняется ответить	—
9. Самим предприятием	—
10. Государственными, муниципальными органами, надзорными органами, ТПП	—
Независимыми учебными центрами/комбинатами/«Центром делового образования»	—
СКОЛЬКО ВСЕГО ФИНАНСОВЫХ СРЕДСТВ ВАШЕ ПРЕДПРИЯТИЕ ПОТРАТИЛО НА ОПЛАТУ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ПОДГОТОВКИ, ПОВЫШЕНИЕ КВАЛИФИКАЦИИ РАБОТНИКОВ ВАШЕГО ПРЕДПРИЯТИЯ В ПРОШЛОМ ГОДУ? (ТЫС. РУБ.) (среди всех опрошенных предприятий)	
Среднее значение	350
998. Затрудняюсь ответить\нет ответа	13
РАСХОДЫ НА СОДЕРЖАНИЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ УЧРЕЖДЕНИЙ, ВХОДЯЩИХ В СОСТАВ ВАШЕГО ПРЕДПРИЯТИЯ (КРОМЕ ДЕТСКИХ ДОШКОЛЬНЫХ УЧРЕЖДЕНИЙ). (ТЫС. РУБ.) (среди всех опрошенных предприятий)	
Среднее значение	12
998. Затрудняюсь ответить	8
РАСХОДЫ НА ОРГАНИЗАЦИЮ ВНУТРИ ПРЕДПРИЯТИЯ УЧЕБНЫХ СЕМИНАРОВ, ТРЕНИНГОВ, КУРСОВ ПОВЫШЕНИЯ КВАЛИФИКАЦИИ (БЕЗ ПРИВЛЕЧЕНИЯ И ОПЛАТЫ СТОРОННИХ ЛИЦ). (ТЫС. РУБ.) (среди всех опрошенных предприятий)	
Среднее значение	41
998. Затрудняюсь ответить	10
РАСХОДЫ НА ПРИОБРЕТЕНИЕ УЧЕБНОЙ, НАУЧНОЙ ЛИТЕРАТУРЫ, УЧЕБНОГО ПРОГРАММНОГО ОБЕСПЕЧЕНИЯ И Т.П.. (ТЫС. РУБ.) (среди всех опрошенных предприятий)	
Среднее значение	11
998. Затрудняюсь ответить	11
МАТЕРИАЛЬНАЯ ПОМОЩЬ РАБОТНИКАМ ВАШЕГО ПРЕДПРИЯТИЯ НА ОПЛАТУ ОБРАЗОВАНИЯ\ОБУЧЕНИЯ, В ТОМ ЧИСЛЕ ССУДЫ (КРЕДИТЫ). (ТЫС. РУБ.) (среди всех опрошенных предприятий)	
Среднее значение	6
998. Затрудняюсь ответить	10
СРЕДСТВА, ПЕРЕЧИСЛЕННЫЕ «ВНЕШНИМ» ОРГАНИЗАЦИЯМ — ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫМ УЧРЕЖДЕНИЯМ И ДР. ОРГАНИЗАЦИЯМ ИЛИ ЧАСТНЫМ ЛИЦАМ ЗА ОБУЧЕНИЕ, ПЕРЕПОДГОТОВКУ РАБОТНИКОВ ВАШЕГО ПРЕДПРИЯТИЯ, ВСЕГО. (ТЫС. РУБ.) (среди всех опрошенных предприятий)	
Среднее значение	188
998. Затрудняюсь ответить	11
СРЕДСТВА, ПЕРЕЧИСЛЕННЫЕ В УЧРЕЖДЕНИЯ НАЧАЛЬНОГО ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ, ВКЛЮЧАЯ ОПЛАТУ УСЛУГ ОРГАНИЗОВАННЫМИ ИМИ КУРСОВ, УЧЕБНЫХ ЦЕНТРОВ. (ТЫС. РУБ.) (среди всех опрошенных предприятий)	
Среднее значение	15

998. Затрудняюсь ответить	12
СРЕДСТВА, ПЕРЕЧИСЛЕННЫЕ В УЧРЕЖДЕНИЯ СРЕДНЕГО ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ, ВКЛЮЧАЯ ОПЛАТУ УСЛУГ ОРГАНИЗОВАННЫМИ ИМИ КУРСОВ, УЧЕБНЫХ ЦЕНТРОВ. (ТЫС. РУБ.) <i>(среди всех опрошенных предприятий)</i>	
Среднее значение	20
998. Затрудняюсь ответить	11
СРЕДСТВА, ПЕРЕЧИСЛЕННЫЕ В УЧРЕЖДЕНИЯ ВЫСШЕГО ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ, ВКЛЮЧАЯ ОПЛАТУ УСЛУГ ОРГАНИЗОВАННЫМИ ИМИ КУРСОВ, УЧЕБНЫХ ЦЕНТРОВ. (ТЫС. РУБ.) <i>(среди всех опрошенных предприятий)</i>	
Среднее значение	55
998. Затрудняюсь ответить	13
СКОЛЬКО ВСЕГО ФИНАНСОВЫХ СРЕДСТВ ПЛАНИРУЕТСЯ ПОТРАТИТЬ НА ОПЛАТУ ПЕРЕПОДГОТОВКИ, ПОВЫШЕНИЯ КВАЛИФИКАЦИИ РАБОТНИКОВ В ЭТОМ ГОДУ? (ТЫС. РУБЛЕЙ) <i>(среди всех опрошенных предприятий)</i>	
Среднее значение	403
998. затрудняется ответить	29
КАКОЕ ИЗ СЛЕДУЮЩИХ СУЖДЕНИЙ В НАИБОЛЬШЕЙ СТЕПЕНИ ПОДХОДИТ ДЛЯ ОЦЕНКИ В ЦЕЛОМ СИТУАЦИИ НА ВАШЕМ ПРЕДПРИЯТИИ? <i>(в процентах от числа всех опрошенных предприятий)</i>	
1. Предприятие существует на грани закрытия/банкротства	2
2. Предприятие давно работает в убыток, есть задолженность поставщикам, кредиторам, приходится частично сворачивать производство, сокращать работников	3
3. Предприятие в целом «сводит концы с концами», однако средств едва хватает на выплату зарплаты, налогов, на покрытие первоочередных обязательств	40
4. У предприятия нет текущих финансовых проблем, платежи осуществляются, как правило, вовремя; можем выкраивать средства на текущий ремонт, частичную замену оборудования, поддержания технологий	48
5. Предприятие довольно успешно развивается, можем проводить модернизацию производства, расширяться, вводить новые мощности, технологии	8
ОЦЕНИТЕ ПО 7-МИ БАЛЛЬНОЙ ШКАЛЕ, СЕГОДНЯШНЕЕ ПОЛОЖЕНИЕ ВАШЕГО ПРЕДПРИЯТИЯ ПО СРАВНЕНИЮ С ДРУГИМИ ОТЕЧЕСТВЕННЫМИ ПРЕДПРИЯТИЯМИ ВАШЕЙ ОТРАСЛИ. <i>(для всех опрошенных предприятий)</i>	
1. (1) 1 наименее успешные предприятия	1
2. (2) 2	3
3. (3) 3	16
4. (4) 4	35
5. (5) 5	23
6. (6) 6	10
7. (7) 7 наиболее успешные предприятия	7
Среднее по шкале	4,4
8. 8 затрудняюсь ответить	6
КАКОВ БЫЛ СРЕДНЕМЕСЯЧНЫЙ РАЗМЕР НАЧИСЛЕННОЙ ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ В СРЕДНЕМ ПО ВАШЕМУ ПРЕДПРИЯТИЮ\ОРГАНИЗАЦИИ В ПРОШЛОМ ГОДУ? (В РУБЛЯХ) <i>(для всех опрошенных предприятий)</i>	
Среднее значение	15515
998. Затрудняюсь ответить\нет ответа	8
ДОЛЯ В ПРОЦЕНТАХ В ОБЩЕЙ ЧИСЛЕННОСТИ ЗАНЯТЫХ НА ПРЕДПРИЯТИИ РУКОВОДИТЕЛЕЙ ВЫСШЕГО ЗВЕНА, ТОП-МЕНЕДЖЕРОВ, РУКОВОДИТЕЛЕЙ ФУНКЦИОНАЛЬНЫХ ПОДРАЗДЕЛЕНИЙ, ЛИНЕЙНЫХ РУКОВОДИТЕЛЕЙ\МЕНЕДЖЕРОВ?	
Среднее значение	8
ДОЛЯ В ПРОЦЕНТАХ В ОБЩЕЙ ЧИСЛЕННОСТИ ЗАНЯТЫХ НА ПРЕДПРИЯТИИ ИСПОЛНИТЕЛЕЙ ВЫСШЕЙ КВАЛИФИКАЦИИ, СПЕЦИАЛИСТОВ ФУНКЦИОНАЛЬНЫХ ПОДРАЗДЕЛЕНИЙ?	
Среднее значение	10

ДОЛЯ В ПРОЦЕНТАХ В ОБЩЕЙ ЧИСЛЕННОСТИ ЗАНЯТЫХ НА ПРЕДПРИЯТИИ ИСПОЛНИТЕЛЕЙ ВЫСШЕЙ КВАЛИФИКАЦИИ, СПЕЦИАЛИСТОВ, ЗАНЯТЫХ В ЛИНЕЙНЫХ ПОДРАЗДЕЛЕНИЯХ, ОТВЕТСТВЕННЫХ ЗА ОСНОВНУЮ ПРОИЗВОДСТВЕННУЮ ДЕЯТЕЛЬНОСТЬ?	
Среднее значение	13
ДОЛЯ В ПРОЦЕНТАХ В ОБЩЕЙ ЧИСЛЕННОСТИ ЗАНЯТЫХ НА ПРЕДПРИЯТИИ СЛУЖАЩИХ, ОФИСНЫХ РАБОТНИКОВ, ТЕХНИЧЕСКИХ ИСПОЛНИТЕЛЕЙ?	
Среднее значение	11
ДОЛЯ В ПРОЦЕНТАХ В ОБЩЕЙ ЧИСЛЕННОСТИ ЗАНЯТЫХ НА ПРЕДПРИЯТИИ РАБОЧИХ КВАЛИФИЦИРОВАННЫХ?	
Среднее значение	46
ДОЛЯ В ПРОЦЕНТАХ В ОБЩЕЙ ЧИСЛЕННОСТИ ЗАНЯТЫХ НА ПРЕДПРИЯТИИ РАБОЧИХ НЕКВАЛИФИЦИРОВАННЫХ?	
Среднее значение	15
ДОЛЯ В ПРОЦЕНТАХ В ОБЩЕЙ ЧИСЛЕННОСТИ ЗАНЯТЫХ НА ПРЕДПРИЯТИИ ДРУГИХ?	
Среднее значение	1
КОГДА ВЫ ОБСУЖДАЕТЕ ПЕРСПЕКТИВЫ РАЗВИТИЯ ВАШЕЙ ОРГАНИЗАЦИИ, ТО КАКОЙ НАИБОЛЕЕ ДЛИТЕЛЬНЫЙ ПЕРИОД ВРЕМЕНИ РАССМАТРИВАЕТСЯ В ТАКОГО РОДА ОБСУЖДЕНИЯХ? (для всех опрошенных предприятий)	
Среднее значение	2,4
98. затрудняется ответить	4
ПОЛ РЕСПОНДЕНТА	
1. Мужской	45
2. Женский	55
ВОЗРАСТ РЕСПОНДЕНТА (для всех опрошенных руководителей)	
Среднее значение	46
КАКУЮ ДОЛЖНОСТЬ РЕСПОНДЕНТ ЗАНИМАЕТ НА ЭТОМ ПРЕДПРИЯТИИ? (в процентах от числа всех опрошенных руководителей)	
1. Генеральный директор\исполнительный директор\член совета директоров	36
2. Руководитель кадровой службы\директор по кадрам\кадровой политике	46
3. Первый заместитель генерального директора	7
4. Зам. генерального директора по экономике, финансам	8
5. Другая должность	2
СКОЛЬКО ЛЕТ РЕСПОНДЕНТ РАБОТАЕТ В ЭТОЙ ДОЛЖНОСТИ НА ЭТОМ ПРЕДПРИЯТИИ? (для всех опрошенных руководителей)	
Среднее значение	8,4
КАКОЕ У РЕСПОНДЕНТА ОБРАЗОВАНИЕ? (в процентах от числа всех опрошенных руководителей)	
2. Общее полное среднее (окончил\а школу, лицей, гимназию)	0
3. Профессионально-техническое с полным средним образованием (ПТУ, СПТУ, дающие среднее образование)	1
4. Среднее специальное образование (окончил\а техникум, военное, педагогическое, медицинское училище, колледж)	11
5. Неполное высшее (окончил\а 3-4 курса вуза до 1991 года или 2-3 курса после 1991 года; колледж, дающий диплом о неполном высшем образовании)	2
6. Высшее (окончил\а один вуз — институт, университет, академию)	67
7. Окончил два вуза (институт, университет, академию) с получением диплома	17
8. Окончил аспирантуру, адъюнктуру, ординатуру и т.п.	2
ПО КАКОЙ СПЕЦИАЛЬНОСТИ ПОЛУЧЕНО РЕСПОНДЕНТОМ ВЫСШЕЕ ОБРАЗОВАНИЕ? (в процентах от числа руководителей, имеющих неполное или законченное высшее образование)	
1. Естественно-научной	6

2. Инженерно-технической	46
3. Юридической, экономической, управленческой	46
4. Другой гуманитарной	12
КАКИЕ ИЗ ПЕРЕЧИСЛЕННЫХ НИЖЕ ПРОБЛЕМ СЕЙЧАС ЯВЛЯЮТСЯ НАИБОЛЕЕ ОСТРЫМИ ДЛЯ ВАШЕГО ПРЕДПРИЯТИЯ/ОРГАНИЗАЦИИ? (в процентах от числа всех опрошенных предприятий)	
1. Высокий уровень налогов и обязательных платежей предприятия	62
2. Неплатежи по расчетам с поставщиками, с потребителями, неплатежи в бюджет	27
3. Устаревшее оборудование, основные фонды, технология	33
4. Недостаток оборотных средств	44
5. Трудности со сбытом продукции/услуг	36
6. Задолженность по выплате зарплаты работникам предприятия/организации	6
7. Низкая зарплата большинства работников	27
Дефицит кадров	12
8. Трудовые конфликты, в т.ч. Забастовки	1
9. Несоответствие квалификации работников требованиям выполняемой работы, должностным обязанностям	7
10. Недостаток или отсутствие средств для социальной поддержки работников, для содержания объектов социальной сферы	19
11. Неудовлетворительное состояние техники безопасности	1
12. Недостаток средств для финансирования расходов на переобучение и повышение квалификации работников	14
13. Другое	10
У ИСПОЛНИТЕЛЕЙ ВЫСШЕЙ КВАЛИФИКАЦИИ, СПЕЦИАЛИСТОВ ФУНКЦИОНАЛЬНОГО ПОДРАЗДЕЛЕНИЯ ВАШЕГО ПРЕДПРИЯТИЯ, ПОЛУЧИВШИХ (В ПОСЛЕДНИЕ 1-2 ГОДА) ДИПЛОМ О ПРОФЕССИОНАЛЬНОМ ОБРАЗОВАНИИ, ОТСУТСТВУЮТ БАЗОВЫЕ ЗНАНИЯ/УМЕНИЯ ПО ИХ СПЕЦИАЛЬНОСТИ? (в процентах от числа опрошенных предприятий, где есть данная категория работников)	
Да, часто	6
Да, но редко	24
Нет, не было	63
Затрудняюсь ответить	8
У ИСПОЛНИТЕЛЕЙ ВЫСШЕЙ КВАЛИФИКАЦИИ, СПЕЦИАЛИСТОВ, ЗАНЯТЫХ В ЛИНЕЙНОМ ПОДРАЗДЕЛЕНИИ, ОТВЕТСТВЕННЫХ ЗА ОСНОВНУЮ ПРОИЗВОДСТВЕННУЮ ДЕЯТЕЛЬНОСТЬ, ПОЛУЧИВШИХ В ПОСЛЕДНИЕ 1-2 ГОДА ДИПЛОМ О ПРОФЕССИОНАЛЬНОМ ОБРАЗОВАНИИ, ОТСУТСТВУЮТ БАЗОВЫЕ ЗНАНИЯ/УМЕНИЯ ПО ИХ СПЕЦИАЛЬНОСТИ (в процентах от числа опрошенных предприятий, где есть данная категория работников)	
Да, часто	6
Да, но редко	27
Нет, не было	60
Затрудняюсь ответить	7
У КВАЛИФИЦИРОВАННЫХ РАБОЧИХ ПОЛУЧИВШИХ В ПОСЛЕДНИЕ 1-2 ГОДА ДИПЛОМ О ПРОФЕССИОНАЛЬНОМ ОБРАЗОВАНИИ, ОТСУТСТВУЮТ БАЗОВЫЕ ЗНАНИЯ/УМЕНИЯ ПО ИХ СПЕЦИАЛЬНОСТИ? (в процентах от числа предприятий, имеющих данную категорию персонала)	
Да, часто	9
Да, но редко	33
Нет, не было	51
Затрудняюсь ответить	7
В СВЯЗИ С РАЗРАБОТКОЙ ТАКОЙ «ВНЕШНЕЙ» СИСТЕМЫ ОЦЕНКИ ПРОФЕССИОНАЛЬНЫХ КВАЛИФИКАЦИЙ УЧАСТВОВАЛО ЛИ ВАШЕ ПРЕДПРИЯТИЕ/ОРГАНИЗАЦИЯ В РАЗРАБОТКЕ ОБЩИХ ПРИНЦИПОВ/СТАНДАРТОВ ТАКОЙ СИСТЕМЫ ОЦЕНКИ ПРОФКВАЛИФИКАЦИЙ (СИСТЕМЫ ПРОФЭКЗАМЕНОВ)?	

1. Определенно, да	9
2. Скорее, да	26
3. Скорее, нет	33
4. Определенно, нет	18
5. Затрудняется ответить	14
В СВЯЗИ С РАЗРАБОТКОЙ ТАКОЙ «ВНЕШНЕЙ» СИСТЕМЫ ОЦЕНКИ ПРОФЕССИОНАЛЬНЫХ КВАЛИФИКАЦИЙ ХОТЕЛО БЫ ВАШЕ ПРЕДПРИЯТИЕ/ОРГАНИЗАЦИЯ, ЧТОБЫ ЕГО НАИБОЛЕЕ КВАЛИФИЦИРОВАННЫЕ РАБОТНИКИ ВАШЕГО ПРЕДПРИЯТИЯ УЧАСТВОВАЛИ В ТАКИХ ВНЕШНИХ КОМИССИЯХ ПО ПРИЕМУ ПРОФЕССИОНА	
1. Определенно, да	10
2. Скорее, да	29
3. Скорее, нет	31
4. Определенно, нет	14
5. Затрудняется ответить	16
СРЕДНИЙ ЗАРАБОТОК (ВКЛЮЧАЯ ВСЕ НАДБАВКИ, ПРЕМИИ И Т.П. ДОПОЛНИТЕЛЬНЫЕ ВЫПЛАТЫ) НА ВАШЕМ ПРЕДПРИЯТИИ В ФЕВРАЛЕ 2009 ГОДА ПО СРАВНЕНИЮ С ФЕВРАЛЕМ 2008 ГОДА ОКАЗАЛСЯ....	
1. Значительно выше	2
2. Несколько выше	24
3. Примерно такой же	39
4. Несколько ниже	22
5. Значительно ниже	10
6. Затрудняюсь ответить	2
КАКОЙ БЫЛ ПРИМЕРНЫЙ ОБЪЕМ ПРОДАЖ ВАШЕГО ПРЕДПРИЯТИЯ В 2008Г. (В МЛН. РУБ.)?	
Среднее значение	861
НЕТ ОТВЕТА	42
БЫЛИ ЛИ НА ВАШЕМ ПРЕДПРИЯТИИ В НЫНЕШНЕМ 2009 Г. УВОЛЬНЕНИЯ/СОКРАЩЕНИЯ СРЕДИ ПЕРСОНАЛА, ОТВЕТСТВЕННОГО ЗА ОСНОВНУЮ ПРОИЗВОДСТВЕННУЮ/ПРОФИЛЬНУЮ ДЕЯТЕЛЬНОСТЬ?	
1. Да	35
2. Нет	63
3. Отказ от ответа	2
БЫЛИ ЛИ НА ВАШЕМ ПРЕДПРИЯТИИ В НЫНЕШНЕМ 2009 Г. УВОЛЬНЕНИЯ/СОКРАЩЕНИЯ СРЕДИ ПЕРСОНАЛА, ЗАНЯТОГО ВО ВСПОМОГАТЕЛЬНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ?	
1. Да	39
2. Нет	60
3. Отказ от ответа	2
БЫЛО ЛИ НА ВАШЕМ ПРЕДПРИЯТИИ В НЫНЕШНЕМ 2009 Г., ЧТО ЧАСТЬ ПЕРСОНАЛА, ОТВЕТСТВЕННОГО ЗА ОСНОВНУЮ ПРОИЗВОДСТВЕННУЮ/ПРОФИЛЬНУЮ ДЕЯТЕЛЬНОСТЬ, БЫЛА ОТПРАВЛЕНА В НЕОПЛАЧИВАЕМЫЙ ОТПУСК (ОТПУСК БЕЗ СОДЕРЖАНИЯ)?	
1. Да	17
2. Нет	81
3. Отказ от ответа	2
БЫЛО ЛИ НА ВАШЕМ ПРЕДПРИЯТИИ В НЫНЕШНЕМ 2009 Г., ЧТО ЧАСТЬ ПЕРСОНАЛА, ЗАНЯТОГО ВО ВСПОМОГАТЕЛЬНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ, БЫЛА ОТПРАВЛЕНА В НЕОПЛАЧИВАЕМЫЙ ОТПУСК (ОТПУСК БЕЗ СОДЕРЖАНИЯ)?	
1. Да	18
2. Нет	79
3. Отказ от ответа	2

БЫЛ ЛИ НА ВАШЕМ ПРЕДПРИЯТИИ В НЫНЕШНЕМ 2009 Г. ПЕРЕВОД ПЕРСОНАЛА, ОТВЕТСТВЕННОГО ЗА ОСНОВНУЮ ПРОИЗВОДСТВЕННУЮ/ПРОФИЛЬНУЮ ДЕЯТЕЛЬНОСТЬ, НА СОКРАЩЕННУЮ РАБОЧУЮ НЕДЕЛЮ/СОКРАЩЕННЫЙ РАБОЧИЙ ДЕНЬ?	
1. Да	20
2. Нет	78
3. Отказ от ответа	2
БЫЛ ЛИ НА ВАШЕМ ПРЕДПРИЯТИИ В НЫНЕШНЕМ 2009 Г. ПЕРЕВОД ПЕРСОНАЛА, ЗАНЯТОГО ВО ВСПОМОГАТЕЛЬНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ, НА СОКРАЩЕННУЮ РАБОЧУЮ НЕДЕЛЮ/СОКРАЩЕННЫЙ РАБОЧИЙ ДЕНЬ?	
1. Да	20
2. Нет	77
3. Отказ от ответа	3
БЫЛИ ЛИ НА ВАШЕМ ПРЕДПРИЯТИИ В НЫНЕШНЕМ 2009 Г. ЗАДЕРЖКИ ВЫПЛАТЫ ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ РАБОТНИКАМ?	
1. Да	19
2. Нет	79
3. Отказ от ответа	2
БЫЛО ЛИ НА ВАШЕМ ПРЕДПРИЯТИИ В НЫНЕШНЕМ 2009 Г. СОКРАЩЕНИЕ ЗАРАБОТКОВ (ВКЛ. ЗАРАБОТНУЮ ПЛАТУ, А ТАКЖЕ ПРЕМИИ, НАДБАВКИ И ПРОЧ. ДОПОЛНИТЕЛЬНЫЕ ВЫПЛАТЫ)?	
1. Да	30
2. Нет	67
3. Отказ от ответа	3
В ПЕРВЫЕ МЕСЯЦЫ 2009 ГОДА, ПО СРАВНЕНИЮ С ПЕРВЫМИ МЕСЯЦАМИ 2008 ГОДА, ОБЪЕМ ПРОДАЖ (РАБОТ/ВЫПУСКА/ОКАЗЫВАЕМЫХ УСЛУГ) НА ВАШЕМ ПРЕДПРИЯТИИ/ОРГАНИЗАЦИИ....	
1. Существенно вырос	2
2. Несколько вырос	9
3. Не изменился	26
4. Несколько снизился	35
5. Существенно снизился	24
6. Затрудняется ответить	4
КАК ВЫ ДУМАЕТЕ, В 2009 ГОДУ В ЦЕЛОМ, ПО СРАВНЕНИЮ С 2008 ГОДОМ, ОБЩИЙ ОБЪЕМ ПРОДАЖ (РАБОТ/ВЫПУСКА/ОКАЗЫВАЕМЫХ УСЛУГ) НА ВАШЕМ ПРЕДПРИЯТИИ/ОРГАНИЗАЦИИ?	
1. Существенно вырастет	2
2. Несколько вырастет	15
3. Не изменится	23
4. Несколько снизится	32
5. Существенно снизится	19
6. Затрудняется ответить	10
(вопрос интервьюеру) ОЦЕНИТЕ НЫНЕШНЕЕ ПОЛОЖЕНИЕ ПРЕДПРИЯТИЯ\ОРГАНИЗАЦИИ ПО 7-МИ БАЛЛЬНОЙ ШКАЛЕ	
1. (1) 1 умирающее предприятие	1
2. (2) 2	1
3. (3) 3	13
4. (4) 4	29
5. (5) 5	29
6. (6) 6	17
7. (7) 7 современное предприятие	7

Среднее по шкале	4,7
8. Затрудняюсь ответить	3
(вопрос интервьюеру) ПО СРАВНЕНИЮ С ДРУГИМИ ПРЕДПРИЯТИЯМИ, РАСПОЛОЖЕННЫМИ В ЭТОМ ГОРОДЕ НАСКОЛЬКО ЛУЧШЕ ИЛИ ХУЖЕ СИТУАЦИЯ НА ДАННОМ ПРЕДПРИЯТИИ\ОРГАНИЗАЦИИ?	
1. Значительно хуже	1
2. Несколько хуже	14
3. Примерно такая же, как и на других основных предприятиях\организациях города	54
4. Несколько лучше	26
5. Значительно лучше	5
(вопрос интервьюеру) ВЫ БЫ ПОРЕКОМЕНДОВАЛИ СВОИМ РОДСТВЕННИКАМ, ЗНАКОМЫМ УСТРОИТЬСЯ НА РАБОТУ НА ДАННОЕ ПРЕДПРИЯТИЕ\ОРГАНИЗАЦИИ?	
1. Определенно да	10
2. Скорее да	52
3. Скорее нет	33
4. Определенно нет	5
ВОЗРАСТ ИНТЕРВЬЮЕРА	
Среднее значение	43
ОБРАЗОВАНИЕ ИНТЕРВЬЮЕРА	
2. Общее полное среднее (окончил\а школу, лицей, гимназию)	4
3. Профессионально-техническое с полным средним образованием (ПТУ, СПТУ, дающие среднее образование)	1
4. Среднее специальное образование (окончил\а техникум, военное, педагогическое, медицинское училище, колледж)	7
5. Неполное высшее (окончил\а 3-4 курса вуза до 1991 года или 2-3 курса после 1991 года; колледж, дающий диплом о неполном высшем образовании)	6
6. Высшее (окончил\а один\два вуза — институт, университет, академию)	82
(вопрос интервьюеру) ВЫ ВПЕРВЫЕ УЧАСТВУЕТЕ В ОПРОСЕ РУКОВОДИТЕЛЕЙ ПРЕДПРИЯТИЙ?	
1. Да	10
2. Нет	90

**Красильникова М.Д.,
Бондаренко Н.В.**

ОБРАЗОВАНИЕ И РЫНОК ТРУДА: ВЛИЯНИЕ КРИЗИСА

Информационный бюллетень

Редактор *И.С. Шлыкова*
Художник *П.А. Шелегега*
Компьютерный макет *В.В. Пучков*

Подписано в печать 10.09.09
Формат 60×84 1/8. Объем 7.5 печ. л.

Издательство «ТЕИС»
115707, Москва, Судостроительная ул., 59

**ИНФОРМАЦИОННЫЕ БЮЛЛЕТЕНИ
СЕРИИ «МОНИТОРИНГ ЭКОНОМИКИ 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.