



МИНИСТЕРСТВО ОБРАЗОВАНИЯ И НАУКИ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ



ФЕДЕРАЛЬНОЕ АГЕНТСТВО ПО ОБРАЗОВАНИЮ



ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ – ВЫСШАЯ ШКОЛА ЭКОНОМИКИ

М

МОНИТОРИНГ ЭКОНОМИКИ ОБРАЗОВАНИЯ

**Рынок труда и профессиональное образование —
каков механизм сотрудничества?**

Информационный бюллетень

2007•8 [31]



МИНИСТЕРСТВО ОБРАЗОВАНИЯ И НАУКИ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ



ФЕДЕРАЛЬНОЕ АГЕНТСТВО ПО ОБРАЗОВАНИЮ



ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ – ВЫСШАЯ ШКОЛА ЭКОНОМИКИ

МОНИТОРИНГ ЭКОНОМИКИ ОБРАЗОВАНИЯ

**Рынок труда и профессиональное образование —
каков механизм сотрудничества?**

Информационный бюллетень

2007 • **8** ^[31]

МОСКВА

Редакционная коллегия:

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

Авторы:

М.Д. Красильникова, Н.В. Бондаренко

Рынок труда и профессиональное образование – каков механизм сотрудничества? Информационный бюллетень. — М.: ГУ—ВШЭ, 2007. — 104 с.

Информационный бюллетень представляет результаты опросов работодателей по проблемам взаимодействия профессионального образования и рынка труда. Эти исследования были проведены в 2005—2007 гг. Аналитическим центром Юрия Левады в рамках проекта "Мониторинга экономики образования", который реализует ГУ—ВШЭ по заказу Министерства образования и науки Российской Федерации и Федерального агентства по образованию. Анализ динамики на панельной совокупности предприятий позволяет с максимальной достоверностью проследить, меняется ли поведение работодателей на рынке труда и если да, то как именно.

ISBN 978-5-7218-0961-3

© Государственный университет — Высшая школа экономики, 2007
© Фонд "Общественное мнение", 2007
При перепечатке ссылка обязательна

СОДЕРЖАНИЕ

Введение.....	4
Характеристика предприятий.....	5
Оценки качества рабочей силы.....	10
Сотрудничество предприятий и образовательных учреждений	14
Потребность предприятий в дополнительном обучении работников.....	17
Финансовые затраты предприятий на обучение	21
Заключение	22
Приложение: Динамика результатов опросов работодателей по вопросам взаимодействия профессионального образования и рынка труда: 2005 – 2007 гг.	24

ВВЕДЕНИЕ

Проводимые на протяжении последних лет исследования мониторинга экономики образования, в частности опросы работодателей по проблемам профессиональной подготовки кадров, показали, что, несмотря на единодушно отмечаемую работодателями большую потребность в совершенствовании профессиональной подготовки кадров, практическая деятельность руководителей предприятий и организаций в этом направлении не особенно активна. Основная масса работодателей, обеспечивающих занятость большей части наемных работников, остается пассивным потребителем сложившихся услуг системы профессионального образования. В основном работодатели не ориентированы на избирательный подход к оценке качества и профессионализма выпускников образовательных учреждений, при приеме на работу отдавая безусловное предпочтение предыдущему профессиональному опыту и личным качествам кандидатов, а также собственным, внутрифирменным оценкам пригодности работника. Более активная позиция во взаимодействии с образовательной системой отмечается со стороны крупнейших, динамично развивающихся предприятий, однако и в этом сегменте не просматриваются принципиально иные подходы к решению проблем профессиональной подготовки кадров.

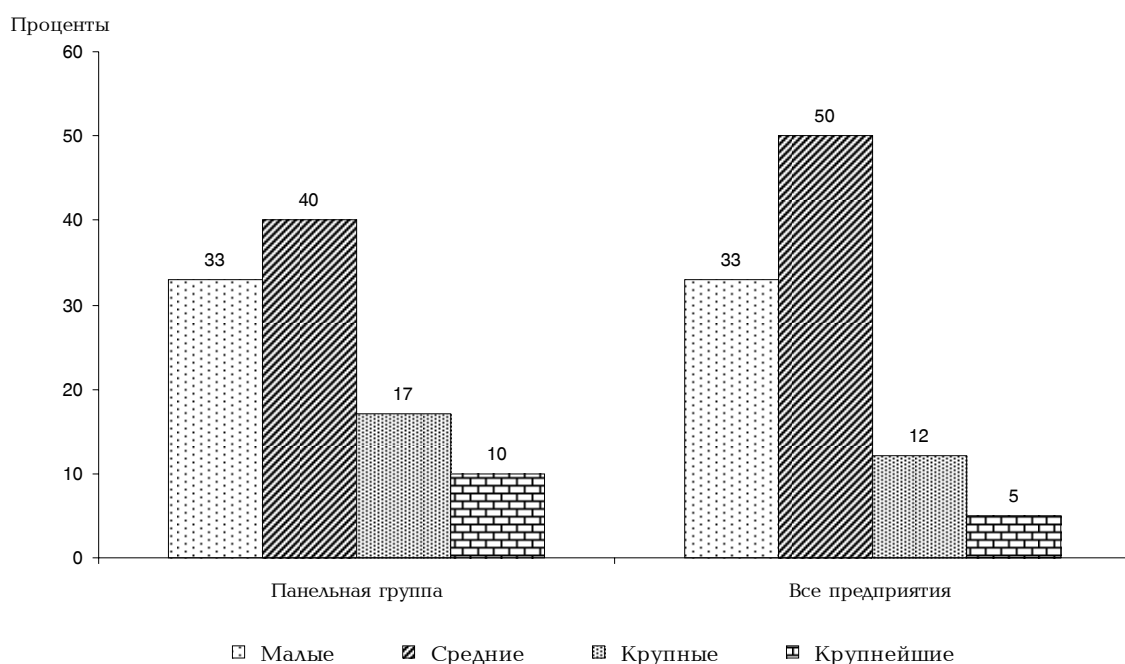
Такие результаты были получены на основе трехлетнего анализа поведения на рынке труда работодателей. Однако исследовательская программа Мониторинга в части опроса работодателей позволяет провести непосредственный анализ изменений отношения работодателей к проблемам профессиональной подготовки кадров на основе наблюдений за динамикой ситуации на одних и тех же предприятиях и организациях. В выборке мониторинга за 3 года его проведения накопилось значительное количество респондентов — работодателей (руководителей одних и тех же предприятий), которые принимали участие во всех трех волнах исследования. Всего таких предприятий 622. Анализ динамики мнений руководителей этой панельной совокупности предприятий позволяет с максимальной достоверностью проследить, меняется ли поведение работодателей на рынке труда и если да, то как именно. При этом в центре анализа будет оставаться вопрос: "Связаны ли те или иные изменения в позиции работодателей с динамикой развития самого предприятия?".

ХАРАКТЕРИСТИКА ПРЕДПРИЯТИЙ

Прежде чем перейти к анализу собственно результатов исследования по панельной выборке, проведем **сравнение данных общей выборки и ее панельной части**. Определенные различия между предприятиями панельной группы и общей репрезентативной выборочной совокупностью существуют.

Во-первых, в панельной группе оказалось больше крупных и крупнейших предприятий (см. рис. 1).

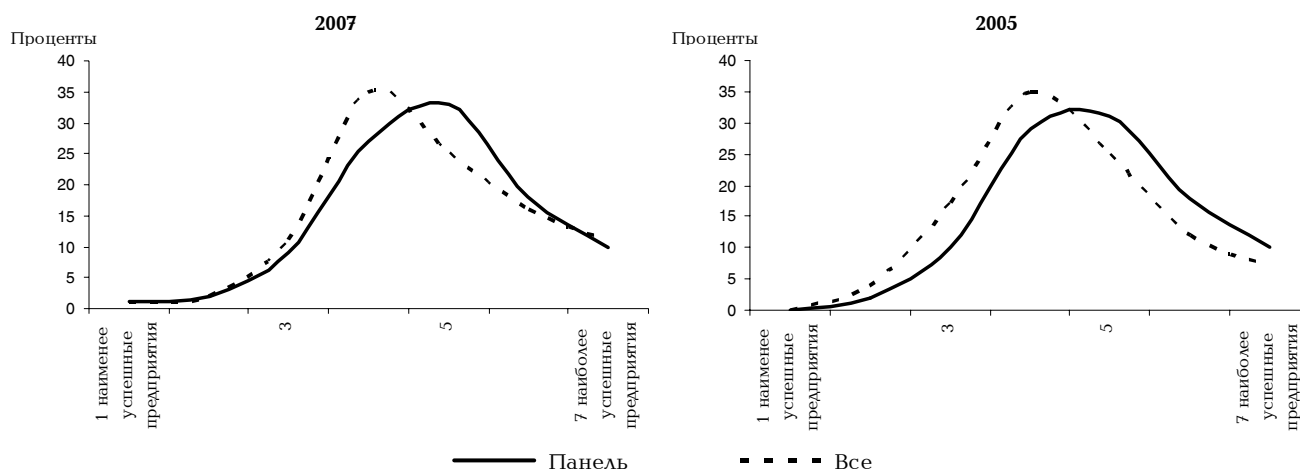
Рис. 1. Сравнение предприятий по списочной численности занятых



Во-вторых, отмечаются различия в самооценках, параметрах поведения: в панельной группе больше успешных предприятий. Устойчивость этих различий подтверждается сразу несколькими индикаторами.

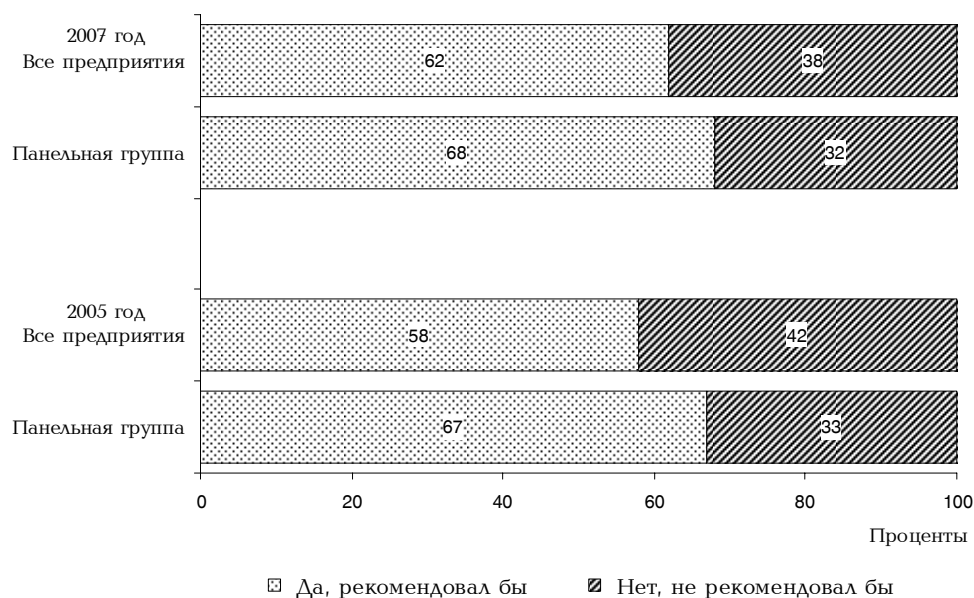
По оценкам самих руководителей предприятий дела на предприятиях панельной группы обстоят несколько лучше: руководители этих предприятий чаще дают оценки выше средних по сравнению со всеми опрошенными предприятиями (см. рис. 2).

Рис. 2. Оценки руководителей положения собственного предприятия по сравнению с другими отечественными предприятиями отрасли
(по семибалльной шкале, где 1 – самые неуспешные, 7 – самые успешные)



Согласно оценкам интервьюеров, проводивших интервью с руководителями, положение на предприятиях панельной группы также несколько лучше: интервьюеры считают предприятия панельной группы более привлекательным местом работы (они чаще рекомендовали бы своим близким или родственникам устроиться на работу именно на предприятия панельной группы) (см. рис. 3).

Рис. 3. Интервьюеры рекомендовали бы или не рекомендовали своим близким или родственникам устроиться на предприятия...



В чем именно ситуация на предприятиях панельной группы лучше ситуации на общей совокупности опрошенных предприятий? Это, прежде всего, выражается в лучших финансовых возможностях инвестирования, развития предприятий, расширения его деятельности (см. табл. 1). 27% предприятий панельной группы "довольно успешно развиваются, могут проводить модерни-

зацию производства, расширяться, вводить новые мощности", в общей совокупности таких только 22%. И, с другой стороны, 19% предприятий панельной группы "едва сводят концы с концами или работают в убыток" против 25% в общей совокупности.

Таблица 1

Оценка руководителями текущего положения собственного предприятия

(в процентах от числа ответивших)

Положение предприятия	Панельная группа, проценты		Все предприятия, проценты	
	2005 г.	2007 г.	2005 г.	2007 г.
1. Предприятие существует на грани закрытия / банкротства	2	1	1	2
2. Предприятие давно работает в убыток, есть задолженность поставщикам, кредиторам, приходится частично сворачивать производство, сокращать работников	1	1	2	1
3. Предприятие в целом "сводит концы с концами", однако средств едва хватает на выплату зарплат, налогов, на покрытие первоочередных обязательств	25	17	32	22
4. У предприятия нет текущих финансовых проблем, платежи осуществляются, как правило, вовремя; предприятие может выкраивать средства на текущий ремонт, поддержание технологий	52	53	50	53
5. Предприятие довольно успешно развивается, может проводить модернизацию производства, расширяться, вводить новые мощности, технологии	19	27	14	22

Такие различия в субъективных оценках (в оценках руководителями предприятий степени успешности своих предприятий) оказываются вполне обоснованными и объясняются объективными показателями. Сравним, например, уровни оплаты труда в панельной группе и по всей совокупности предприятий. Превышение заработной платы на предприятиях панельной группы по сравнению с общей совокупностью составило около 17% в 2005 году, к 2007 году этот разрыв несколько уменьшился, но заработная плата в панельной группе пока остается выше, чем во всей совокупности (см. табл. 2).

Таблица 2

Различия в уровне оплаты труда в 2005 и 2007 гг.

Оплата труда	Панельная группа		Все предприятия	
	2005 г.	2007 г.	2005 г.	2007 г.
Средняя зарплата, руб.	7874	10576	6735	9665
Рост зарплат с 2005 по 2007 гг., %	34		44	
Превышение зарплат в панельной группе относительно общей совокупности, %	17		10	

По сравнению с общей совокупностью опрошенных предприятий в панельной группе большему числу предприятий за последние 5 лет удалось расширить свою деятельность, провести модернизацию, здесь реже сворачивали производства, проводили масштабные увольнения (см. табл. 3). В панельной группе реже сталкиваются с недостатком оборотных средств, реже испытывают трудности со сбытом продукции/услуг.

Сравнение основных тенденций развития и основных социально-экономических проблем на опрошенных предприятиях, опрос 2005 года

Тенденции и проблемы	Панельная группа, проценты	Все предприятия, проценты
Тенденции		
Открытие новых подразделений, отделов, филиалов	55	47
Свертывание производства	12	17
Модернизация оборудования, основных фондов	61	56
Социально-экономические проблемы		
Устаревшее оборудование, основные фонды, технологии	38	45
Недостаток оборотных средств	43	49
Трудности со сбытом продукции/услуг	19	29
Несоответствие квалификации работников требованиям выполняемой работы, должностным обязанностям	11	14

Более того, ожидания руководителей в панельной группе относительно перспектив развития их собственных предприятий после 2010 года также более оптимистичные и более уверенные (здесь реже затрудняются с ответом о планах развития предприятия — см. табл. 4). 18% предприятий панельной группы прогнозируют в течение следующих 10 лет активное, успешное развитие своего предприятия, завоевание лидирующего положения в отрасли, в общей же совокупности таких предприятий — около 12%.

**Прогнозы развития предприятий после 2010 г. (в течение следующих 10 лет)
по оценкам их руководителей, опрос 2007 г.**

(в процентах от числа ответивших)

Оценка руководителя предприятия	Панельная группа, проценты	Все предприятия, проценты
1. Нет потенциала развития, быстрое ухудшение ситуации (вплоть до ликвидации)	2	2
2. "Деятельность по инерции", нет развития, в результате постепенное ухудшение ситуации	8	8
3. Есть потенциал развития, будет происходить постепенное улучшение ситуации	63	64
4. Самое активное и успешное развитие, лидирующее положение в отрасли	18	13
5. Затрудняется ответить	9	13

Таким образом, существующие различия между панельной частью выборки и общей выборочной совокупностью являются не столь значительными, а главное, смещение происходит в сторону более крупных и более успешных предприятий. Это не мешает анализу поведения работодателей на рынке труда, поскольку в любом случае наибольший интерес представляет изучение наилучшей практики подбора профессиональных кадров и работы с ними, которую следует ожидать именно от предприятий такого типа.

На протяжении всех волн исследования мониторинга для оценки уровня успешности предприятия использовались несколько субъективных критериев, при совместном анализе которых формировалось представление о том, является ли данное предприятие успешным или нет. В силу ограниченности панельной выборки для целей настоящего анализа использован только один из них — субъективная оценка самого руководителя предприятия. Одновременный контроль по прочим критериям показал, что выбранный способ классификации — изме-

нение субъективной самооценки — достаточно точно описывает динамику предприятия на протяжении всех лет проведения мониторинга экономики образования. В итоге были сформированы три группы предприятий:

(1) первая группа — развивающиеся предприятия, которые улучшили свое положение на рынке, — довольно многочисленна (что не удивительно в условиях интенсивно развивающейся экономики страны в целом). Всего к этой группе отнесено 210 предприятий. Назовем эту группу "развивающиеся предприятия";

(2) вторую группу образуют стабильные предприятия, сохранившие свои позиции на рынке. Это наиболее многочисленная группа — 305 предприятий. Назовем эту группу "стабильные предприятия";

(3) третью группу образуют предприятия, ухудшившие свои относительные позиции в экономике страны. Это самая малочисленная группа, в которую, однако, вошло 107 предприятий. Назовем эту группу "стагнирующие" предприятия.

Группа успешно развивающихся предприятий, вне зависимости от того, с какого уровня развития они стартовали, очевидно, представляет сообщество лидирующих предприятий и организаций. Поэтому преимущество анализа поведения предприятий в разрезе таких групп, различающихся по **направлению** развития предприятия, по сравнению с применяемым ранее анализом поведения в зависимости от **уровня** развития, состоит в том, что дает возможность оценить особенности поведения работодателей на рынке труда именно в связи с вектором их развития. При этом предполагается, что активно развивающиеся предприятия являются таковыми, поскольку могут и умеют наилучшим образом использовать имеющиеся в экономике возможности, в том числе и возможности рынка труда. Однако предлагаемый далее анализ все же не позволяет установить причинно-следственную зависимость между динамикой положения предприятия и его поведением на рынке труда. По-прежнему будет оставаться за кадром вопрос: предприятие смогло улучшить свое положение на рынке в том числе потому, что проводило наиболее эффективную политику в отношении своих работников, выбирало наилучшую стратегию по привлечению профессиональных кадров, или, благодаря успешному развитию смогло обеспечить большее внимание проблемам профессиональной подготовки своих работников? Однако в любом случае анализ ситуации на рынке труда в разрезе групп работодателей, руководящих развивающимися или, напротив, ухудшающими свое положение предприятиями, покажет наиболее вероятные траектории поведения на рынке труда работодателей, которые, благодаря поступательному вектору своего развития, имеют наилучшие возможности занимать лидирующие позиции в экономике страны в ближайшем будущем.

ОЦЕНКИ КАЧЕСТВА РАБОЧЕЙ СИЛЫ

Начнем наш анализ с рассмотрения вопроса о том, **каковы оценки качества наличной рабочей силы**. Исследования мониторинга показали, что, несмотря на общую атмосферу недовольности ситуацией на рынке труда, работодатели в целом довольно высоко оценивают работников своих предприятий, причем руководители более успешных предприятий дают наиболее высокие оценки¹. За период наблюдений мнения работодателей по этому вопросу практически мало изменились: только уровень профессионализма и трудовой дисциплины стал удовлетворять работодателей чуть меньше, но все равно оценки остаются высокими — примерно четыре балла по пятибалльной шкале.

Таблица 5

Оценки качества рабочей силы
(средние по пятибалльной шкале)

Качество рабочей силы Тип предприятия	Профессиональные навыки			Обучаемость			Дисциплина			Культура		
	2005 г.	2006 г.	2007 г.	2005 г.	2006 г.	2007 г.	2005 г.	2006 г.	2007 г.	2005 г.	2006 г.	2007 г.
Стагнирующее	4.4	4.3	4.3	4.3	4.1	4.1	4.3	4.2	4.1	4.1	4.1	4.0
Стабильное	4.2	4.1	4.1	4.1	4.0	3.9	4.2	4.0	3.9	4.0	3.9	3.8
Развивающееся	4.2	4.1	4.1	4.0	4.1	4.0	4.0	4.1	4.0	3.9	3.9	3.9

Мнение работодателей, регулярно принимавших участие в опросах, в целом мало отличается от мнений работодателей общей совокупности выборочных предприятий. Однако нужно обратить внимание на незначительные, но интересные отличия, которые проявляются при рассмотрении ситуации под углом зрения динамики развития предприятий. Панельные данные показали, что руководители стагнирующих предприятий несколько лучше оценивают своих работников, нежели руководители развивающихся! Различия минимальны, однако устойчиво сохраняются и касаются не столько оценок профессиональной подготовки кадров, сколько уровня трудовой дисциплины, общей культуры работников, их умения работать в коллективе. Не слишком успешные руководители проявляют большее благодушие.

Те же различия в позициях руководителей стагнирующих и развивающихся предприятий отмечаются и при оценке уровня профессиональных знаний и способности к дальнейшему обучению выпускников системы профессионального образования, поступивших работать на

¹ См. Информационный бюллетень "Мониторинг экономики образования: Спрос на рабочую силу — мнение работодателей. Выпуск второй", 2007 год, выпуск 2 (25), стр. 12.

опрашиваемые предприятия: на развивающихся предприятиях выпускников вузов, СПО и НПО оценивают чуть более критически.

Таблица 6

**Оценки профессиональных навыков принятых на работу выпускников
системы профессионального образования**
(средние по пятибалльной шкале)

Тип учебного заведения Тип предприятия	ВУЗ			СПО			НПО		
	2005 г.	2006 г.	2007 г.	2005 г.	2006 г.	2007 г.	2005 г.	2006 г.	2007 г.
Стагнирующее	3.9	3.8	3.8	3.8	3.4	3.6	3.7	3.4	3.3
Стабильное	3.6	3.6	3.7	3.5	3.4	3.4	3.4	3.3	3.4
Развивающееся	3.6	3.7	3.6	3.5	3.5	3.6	3.1	3.4	3.3

Таблица 7

**Оценки степени обучаемости принятых на работу выпускников
системы профессионального образования**
(средние по пятибалльной шкале)

Тип учебного заведения Тип предприятия	ВУЗ			СПО			НПО		
	2005 г.	2006 г.	2007 г.	2005 г.	2006 г.	2007 г.	2005 г.	2006 г.	2007 г.
Стагнирующее	4.3	4.2	4.3	4.1	4.1	4.0	3.9	3.8	4.0
Стабильное	4.1	4.2	4.1	3.9	3.9	3.8	3.7	3.6	3.7
Развивающееся	4.1	4.2	4.2	3.8	3.9	3.8	3.4	3.7	3.7

Данные панельного обследования четко показывают, что для успешных работодателей характерно более критичное отношение к качеству наличной рабочей силы. Однако различия минимальны, и в целом работодатели вполне удовлетворены имеющимися работниками, а также вновь поступившими выпускниками системы профессионального образования.

На большинстве опрошенных предприятий ведется постоянная работа по обновлению кадров. В течение года 90–95% осуществляют найм новых работников, три четверти принимают на работу выпускников системы профессионального образования. Интенсивность найма практически не меняется на протяжении периода наблюдения. Естественно, при этом вырабатываются устойчивые формы поиска новых работников и стратегии их адаптации к работе на данном предприятии. В ходе мониторинга большое внимание уделяется анализу этих процессов. Одна из задач этого изучения — выявление **системы критериев оценки качества потенциальных работников**, которые работодатели используют в своей повседневной практике подбора персонала. Определение такой системы критериев необходимо для того, чтобы позволить системе профессионального образования наилучшим образом не только подготовить работников, пользующихся спросом на рынке труда, но и вооружить их адекватными формальными признаками уровня и качества полученного ими профессионального образования.

Предыдущие этапы мониторинга показали, что у массового работодателя нет внятной системы формальных требований, на основе которой происходил бы выбор работников на рынке труда². Единственный формальный критерий — наличие диплома/сертификата о получении профессионального образования, желательно высшего (даже в тех случаях, когда оно не требуется для выполнения работ) — является практически повсеместным, но, как правило, не

² См. Информационный бюллетень "Мониторинг экономики образования: Спрос на рабочую силу — мнение работодателей. Выпуск второй", 2007 год, выпуск 2 (25), стр. 36.

инструментальным. Наличие профессионального диплома стало необходимым, но совершенно не достаточным условием трудоустройства/приема на работу. При оценке качеств потенциального работника работодатель опирается на иные критерии: прежде всего — опыт предыдущей работы (если он есть), а также личные (внутрифирменные) критерии тестирования и отбора персонала, процедуру испытательного срока.

Предпринятые в ходе исследований мониторинга попытки прояснить, какими критериями пользуется работодатель для того, чтобы оценить уровень и качество профессиональной подготовки работников, показали их практическое отсутствие. При всех абстрактных сетованиях на низкий профессионализм работников, трудности поиска высококвалифицированных кадров, работодатели, тем не менее, мало интересуются, чему и как учились работники в учреждениях системы профессионального образования. Руководители предприятий при найме на работу редко интересуются такой "от века" имеющейся информацией, как месторасположение, престижность и фундаментальность учебного заведения, в котором получен диплом, набор прослушанных курсов и дисциплин, наконец, оценками, полученными за время обучения³. Поэтому неудивительно, что относительно новые критерии качества учреждений профессионального образования (например, рейтинг) столь же мало интересуют работодателей. Более того, при всех широко обсуждающихся случаях использования фальшивых дипломов о профессиональном образовании, только половина работодателей озабочена контролем подлинности предоставляемых работниками свидетельств о профессиональном образовании. Следовательно, на основании полученных в ходе мониторинга данных можно смело утверждать, что требование диплома о профессиональном образовании при поступлении на работу носит исключительно символический характер.

Таблица 8

**Критерии отбора специалистов с высшим образованием.
Роль формальных признаков качества рабочей силы**

(средние по пятибалльной шкале)

Тип предприятия Критерии отбора	Стагнирующее		Стабильное		Развивающееся	
	2006 г.	2007 г.	2006 г.	2007 г.	2006 г.	2007 г.
Записи в трудовой книжке	4.3	4.4	4.3	4.4	4.4	4.4
Отзывы с прежних мест работы	4.0	3.9	4.0	4.1	3.9	3.8
Учебные курсы	3.9	3.6	3.6	3.6	3.9	3.9
Аттестация по профилю	3.9	3.9	3.6	3.7	3.9	3.8
Репутация вуза	3.7	3.6	3.5	3.5	3.7	3.5
Набор курсов/дисциплин	3.0	2.9	2.7	2.9	3.1	3.0
Оценки	2.8	2.8	2.7	2.8	3.0	2.8

Таблица 9

**Критерии отбора квалифицированных рабочих.
Роль формальных признаков качества рабочей силы**

(средние по пятибалльной шкале)

Тип предприятия Критерии отбора	Стагнирующее		Стабильное		Развивающееся	
	2006 г.	2007 г.	2006 г.	2007 г.	2006 г.	2007 г.
Записи в трудовой книжке	4.4	4.4	4.4	4.4	4.4	4.4
Отзывы с прежних мест работы	4.0	4.2	3.9	4.1	4.0	3.9
Учебные курсы	3.6	3.6	3.3	3.4	3.5	3.6

³ См. Информационный бюллетень "Мониторинг экономики образования: Спрос на рабочую силу — мнение работодателей. Выпуск второй", 2007 год, выпуск 2 (25), стр. 42—44.

Тип предприятия Критерии отбора	Стагнирующее		Стабильное		Развивающееся	
	2006 г.	2007 г.	2006 г.	2007 г.	2006 г.	2007 г.
Аттестация по профилю	3.7	3.5	3.4	3.5	3.6	3.6
Репутация учебного учреждения	3.3	3.3	3.1	3.1	3.3	3.2
Набор курсов/дисциплин	2.9	2.9	2.8	2.9	3.1	3.0
Оценки	2.6	2.6	2.5	2.6	2.7	2.7

Сертификат о профессиональном образовании не является инструментом оценки качества профессиональных навыков работника. Но у работодателя пока не просматривается потребность в каких-либо других критериях качества образования, которые могла бы предоставить система профессионального образования. Гораздо больший интерес для руководителей предприятий представляет накопленный трудовой опыт (причем, прежде всего, в форме записей в трудовой книжке, т.е. также некий привычный, формально закрепленный сертификат, еще одна "справка"). Короче, любые "внешние" по отношению к работодателю сигналы об уровне и качестве подготовки работника интересуют работодателя только в форме "справок", ничего не говорящих сами по себе, но чем больше их будет, тем лучше. Как иначе объяснить тот факт, что работодатели ценят, если наемный работник может предоставить не один, а два и более сертификата о профессиональном образовании (например, два диплома о высшем образовании, сертификаты об обучении на каких-либо курсах, аттестационные свидетельства и т.п.), хотя их не очень интересует, чему там учили? Обилие "справок" в любом случае свидетельствует об активности работника, потенциально — о его стремлении учиться, осваивать новое.

Итак, еще одна важная характеристика отношения работодателя к наемным работникам: массовый работодатель не проявляет особой избирательности при подборе кадров. Требование свидетельства о профессиональном образовании носит преимущественно символический характер, а не является инструментом оценки качества персонала, следовательно, не используется как способ выявления наиболее подходящего работника. Более того, потребность в какой-либо системе дифференцированного представления качества наемного труда пока не сформировалась среди основной части работодателей. Работодатель не мыслит иного пути, кроме принятия на работу некоего "кота в мешке с дипломом", поскольку полагает, что только внутрифирменная оценка в процессе работы, включающая необходимый этап начального дополнительного обучения, может достоверно показать пригодность работника для работы на предприятии. Поэтому массовое убеждение работодателей в том, что потребность в дополнительном обучении вновь принятых работников чуть ли не тотальна, в сущности, отражает тот факт, что у работодателя нет инструментов априорной (в момент приема на работу) оценки качества работника и поэтому он вынужден всегда иметь в виду необходимость периода адаптации (который работодатель называет периодом дополнительного обучения), в ходе которого не только вновь принятый работник получает необходимые для данной конкретной работы навыки, но и работодатель оценивает профессиональные качества работника. Таким образом, то, что массовый работодатель называет необходимым периодом дополнительного обучения вновь принятого персонала, в сущности, есть период, необходимый работодателю для той самой внутрифирменной, личной оценки качества работника, которая замещает отсутствующие институциональные признаки качества профессиональной подготовки работника.

Важно, однако, то, что работодателя нынешняя ситуация с профессиональным образованием скорее устраивает. Во всяком случае, судя по данным настоящего мониторинга, работодатели не делают никаких усилий для того, чтобы ее исправить. Напротив, мониторинг фиксирует процесс свертывания тех форм взаимодействия с системой профессионального образования, которые до сих пор существовали (были унаследованы с советских времен), не говоря уже о стремлении усовершенствовать, изменить формы сотрудничества.

СОТРУДНИЧЕСТВО ПРЕДПРИЯТИЙ И ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ УЧРЕЖДЕНИЙ

В полном соответствии с этой общей установкой на, в сущности, самоуспокоенное отношение работодателей к ситуации на рынке труда (в части профессиональной квалификации кадров), базирующейся, в том числе, на укоренившейся внутренней уверенности в высоком качестве отечественного образования (одна из безусловных ценностей, унаследованных от советской эпохи, признаваемая и молодыми руководителями), происходит процесс сворачивания сотрудничества работодателей с системой профессионального образования. В рамках популярной сейчас идеи оптимизации затрат **финансовое и организационное взаимодействие с системой профессионального образования** постепенно сворачивается. На протяжении трех лет мониторинга видно устойчивое сокращение масштабов и обеднение форм сотрудничества работодателей с учреждениями профессионального образования всех уровней, но особенно — с вузами⁴.

Доля предприятий, имеющих в своем составе какие-либо структуры профессионального образования, постоянно снижается. Этот процесс характерен как для стагнирующих, так и для развивающихся предприятий, хотя на последних он протекает менее интенсивно. Все более редким явлением становится наличие на балансе предприятий собственно образовательных учреждений: вузов, профессиональных учреждений среднего и начального уровня. Очевидно, это закономерный процесс разделения видов деятельности, освобождения от непрофильных активов, наличие которых (наряду с прочими непроизводственными структурами типа жилого фонда, медицинских учреждений и т.п.) было характерной особенностью советской организации жизни. Сейчас наиболее частая форма образовательных структур, которые есть у предприятий, — это учебные курсы или учебные центры (очевидно, последние — это более продвинутая и основательная форма организации обучения самим предприятием). За время проведения мониторинга произошли заметные изменения в наличии образовательных структур у предприятий. Наиболее активно происходит их сокращение у стагнирующих предприятий — частота их наличия сократилась вдвое, и сейчас примерно одно из десяти стагнирующих предприятий имеет учебные курсы и центры. Лучшее всего ситуация на развивающихся предприятиях. Снижение частоты наличия образовательных структур здесь также наблюдается, однако происходит за счет сокращения частоты присутствия учебных курсов (более скромной формы регулярной организации процесса обучения), тогда как доля развивающихся предприятий, имеющих учебные центры, остается неизменной и составляет около пятой части всех обследованных развивающихся предприятий.

⁴ См. Информационный бюллетень "Мониторинг экономики образования: Спрос на рабочую силу — мнение работодателей. Выпуск второй", 2007 год, выпуск 2 (25), стр. 46.

Наличие образовательных структур
(в процентах)

Вид учебных структур Вид предприятия	Учебные центры			Учебные курсы			Учебные структуры, всего		
	2005 г.	2006 г.	2007 г.	2005 г.	2006 г.	2007 г.	2005 г.	2006 г.	2007 г.
Стагнирующее	14	8	7	22	15	11	38	26	21
Стабильное	16	12	12	17	13	16	36	30	29
Развивающееся	18	16	18	26	21	14	39	41	31

Исследование мониторинга уже ранее зафиксировало снижение уровня сотрудничества работодателей с учреждениями профессионального образования (помимо содержания собственных образовательных структур)⁵. Опрос нынешнего года показал, что эта тенденция продолжается. Ранее было показано, что процесс свертывания сотрудничества коснулся в первую очередь учреждений высшего профессионального образования, с которыми ранее предприятия взаимодействовали чаще всего. В итоге уровень интенсивности сотрудничества работодателей с образовательными учреждениями разного типа постепенно становится примерно одинаковым, тогда как ранее вузы гораздо чаще пользовались вниманием со стороны руководителей предприятий и организаций.

Сравнение стагнирующих и развивающихся предприятий по уровню интенсивности сотрудничества с образовательными учреждениями показывает, что сворачивание сотрудничества происходит в первую очередь на стагнирующих предприятиях и довольно заметно — на стабильных. Развивающиеся предприятия продолжают сохранять прежний уровень интенсивности сотрудничества, и для них по-прежнему характерен весьма значительный разрыв в частоте сотрудничества с учреждениями, с одной стороны, высшего, а с другой, — начального профессионального образования. На стабильных предприятиях этот разрыв также весьма заметен, тогда как на стагнирующих предприятиях он уже практически отсутствует.

Таблица 11

Сотрудничество работодателей с вузами

(в процентах от числа предприятий, сотрудничающих с вузами)

Формы сотрудничества Тип предприятия	Стажировки			Дни открытых дверей			Учебные семинары			Поощрение лучших студентов		
	2005 г.	2006 г.	2007 г.	2005 г.	2006 г.	2007 г.	2005 г.	2006 г.	2007 г.	2005 г.	2006 г.	2007 г.
Стагнирующее	85	64	67	29	41	42	17	2	2	7	0	0
Стабильное	18	70	77	30	37	43	18	14	14	6	4	5
Развивающееся	80	68	72	40	41	38	21	22	15	10	10	9

Таблица 12

Доля предприятий, сотрудничающих с вузами

Тип предприятия	Проценты			Абсолютное число		
	2005 г.	2006 г.	2007 г.	2005 г.	2006 г.	2007 г.
Стагнирующее	55	41	40	59	44	43
Стабильное	51	37	44	156	113	135
Развивающееся	54	49	49	114	103	104

⁵ См. Информационный бюллетень "Мониторинг экономики образования: Спрос на рабочую силу — мнение работодателей. Выпуск второй", 2007 год, выпуск 2 (25), стр. 48.

На предприятиях разной степени успешности общий процесс сокращения сотрудничества с вузами протекал в несколько различных формах. Стагнирующие предприятия не только особенно заметно сузили свои контакты с вузами, но произошло это за счет наиболее активных форм сотрудничества — организации стажировок, учебных семинаров, поощрения лучших студентов. Одновременно возросла доля пассивной формы сотрудничества — участия в днях открытых дверей (это скорее процесс непосредственного подбора кадров, чем участие в их подготовке). На стабильных предприятиях процесс сокращения сотрудничества с вузами (также имеющий место, однако менее интенсивный) сопровождался не столь значимыми структурными изменениями, основное из которых — увеличение частоты участия в днях открытых дверей. И только развивающиеся предприятия не увеличили интенсивность своего участия в этой пассивной форме сотрудничества с вузами, а продолжают отдавать предпочтение активным формам сотрудничества — участвовать в подготовке специалистов путем организации учебных семинаров силами своих работников, поощрением лучших студентов и организацией стажировок.

Таблица 13

Сотрудничество работодателей с НПО

(в процентах от числа предприятий, сотрудничающих с НПО)

Формы сотрудничества Тип предприятия	Стажировки			Дни открытых дверей			Прямые договора		
	2005 г.	2006 г.	2007 г.	2005 г.	2006 г.	2007 г.	2005 г.	2006 г.	2007 г.
Стагнирующее	86	65	79	26	32	29	40	23	35
Стабильное	81	79	82	27	28	29	40	29	27
Развивающееся	82	83	82	30	38	28	47	39	31

Таблица 14

Доля предприятий, сотрудничающих с НПО

Тип предприятия	Проценты			Абсолютное число		
	2005 г.	2006 г.	2007 г.	2005 г.	2006 г.	2007 г.
Стагнирующее	33	28	32	35	31	34
Стабильное	31	25	26	94	75	79
Развивающееся	35	32	34	73	69	71

Сотрудничество с профессиональными образовательными учреждениями начального уровня на всех предприятиях остался неизменным как по объему, так и по основным формам такого взаимодействия. Здесь стоит отметить только одну тенденцию: прежде всего, развивающиеся предприятия, а также стабильные предприятия все реже заключают прямые договора на подготовку кадров с НПО. Прочие основные формы сотрудничества остаются неизменными.

ПОТРЕБНОСТЬ ПРЕДПРИЯТИЙ В ДОПОЛНИТЕЛЬНОМ ОБУЧЕНИИ РАБОТНИКОВ

Судя по данным мониторинга, большим спросом у работодателя пользуются такие качества работника, как обучаемость, стремление осваивать новые знания⁶. Большинство работодателей считают, что **вновь принятые работники нуждаются в дополнительном обучении**, и сторонников этого мнения меньше не становится. Однако в этом отношении мнения руководителей развивающихся и стагнирующих предприятий заметно расходятся по всем категориям работников, кроме квалифицированных рабочих.

Таблица 15

Потребность в обучении вновь принятых работников

(доля работников, нуждавшихся в обучении, в процентах)

Категория работников Тип предприятия	Функциональные специалисты		Линейные специалисты		Служащие		Квалифицированные рабочие	
	2006 г.	2007 г.	2006 г.	2007 г.	2006 г.	2007 г.	2006 г.	2007 г.
Стагнирующее	49	37	58	47	56	43	50	50
Стабильное	42	42	56	54	43	44	54	48
Развивающееся	35	59	47	64	36	46	57	62

Руководители развивающихся предприятий заметно чаще стали сообщать, что новые работники нуждаются в дополнительном обучении. В отличие от них, руководители стагнирующих предприятий сокращают потребность в дообучении новичков, все чаще довольствуясь имеющимися у них профессиональными навыками. Напомним, что руководители стагнирующих предприятий вообще несколько лучше оценивают своих работников. Единственная категория персонала, по которой потребность в дополнительном обучении сохраняется на неизменном уровне у всех, — это квалифицированные рабочие. Профессиональные навыки рабочих — это наиболее распространенная проблема, и такой она и остается у всех категорий работодателей.

Проблема дополнительного обучения вновь принятых работников довольно широко распространена, но на большинстве предприятий она решается весьма быстро. Девяти из десяти специалистам с высшим образованием и служащим требуется не более полугода для того, чтобы получить необходимые для работы знания. Практически всех вновь принятых квалифицированных рабочих удастся обучить в шестимесячный срок, причем 90% их них достаточно и

⁶ См. Информационный бюллетень "Мониторинг экономики образования: Спрос на рабочую силу — мнение работодателей. Выпуск второй", 2007 год, выпуск 2 (25), стр. 12.

трех месяцев. По всем категориям персонала в половине случаев достаточно одного месяца для приобретения знаний, необходимых для работы на данном предприятии.

Таблица 16

Сроки обучения вновь принятых работников
(в процентах)

Сроки обучения Работники	Менее одного месяца		1–3 месяца		3–6 месяцев		Более шести месяцев	
	2006 г.	2007 г.	2006 г.	2007 г.	2006 г.	2007 г.	2006 г.	2007 г.
Специалисты функциональных подразделений	52	54	23	29	16	10	9	8
Специалисты линейных подразделений	59	49	27	31	8	10	6	10
Служащие	53	59	30	30	12	6	5	4
Квалифицированные рабочие	51	55	38	32	8	9	2	3

Подобные краткие сроки дополнительного обучения свидетельствуют о том, что, как правило, речь идет скорее о необходимой адаптации уже имеющихся знаний работников к специфике работы на данном предприятии. Кроме того, трехмесячный период, как правило, используется работодателями как испытательный срок для вновь принятого работника. И не поддающиеся обучению новички могут быть вполне безболезненно уволены.

Практика дополнительного обучения новичков также не слишком затратна для работодателя. Три четверти квалифицированных рабочих получают необходимые дополнительные навыки прямо на предприятии, причем чаще всего просто путем "прикрепления" к более опытному работнику, т.е. обучение проходит в процессе работы. Реже на предприятии организуются специальные курсы для новых рабочих. В целом по всем формам дополнительного обучения работодатель только примерно в половине случаев несет какие-либо прямые затраты, т.е. оплачивает обучение рабочего на "внешних" курсах, организацию курсов внутри предприятия или платит дополнительные деньги опытному работнику, к которому прикреплен "новичок", за дополнительные усилия по обучению.

Обучение специалистов с высшим образованием, как правило, более затратно. Почти половина специалистов функциональных подразделений и примерно треть — линейных проходят дополнительное обучение вне предприятия — обучаются на каких-либо курсах. Впрочем, это как правило краткосрочные курсы — до одного месяца. Однако все равно доля форм обучения, связанных с необходимостью прямых финансовых затрат, сейчас не превышает 60%.

Таблица 17

Формы дополнительного обучения
(в процентах)

Работники Формы обучения	Специалисты функциональных подразделений		Специалисты линейных подразделений		Служащие		Квалифицированные рабочие	
	2006 г.	2007 г.	2006 г.	2007 г.	2006 г.	2007 г.	2006 г.	2007 г.
Курсы внешние	48	43	39	33	24	21	30	24
Курсы на предприятии, с оплатой	13	9	16	10	14	10	10	11
Прикрепление к опытному работнику, с оплатой	8	7	7	10	14	18	21	24
<i>ИТОГО формы обучения, требующие прямых дополнительных затрат</i>	<i>69</i>	<i>59</i>	<i>62</i>	<i>53</i>	<i>52</i>	<i>49</i>	<i>61</i>	<i>58</i>
Курсы на предприятии, без оплаты	7	10	11	9	13	8	8	7
Прикрепление к опытному работнику, без оплаты	16	20	12	26	29	32	23	25
Доучивался самостоятельно	5	8	11	7	4	6	5	7

Сейчас налицо тенденция к снижению доли форм обучения новых работников, требующих прямых финансовых затрат от работодателя. Особенно сильно она проявляется в отношении специалистов с высшим образованием — т.е. наиболее затратной (с точки зрения оплаты профессиональной переподготовки) категории работников: в отношении специалистов функциональных подразделений доля форм обучения, требующих прямых финансовых затрат, сократилась за год с 69% до 59%, а в отношении специалистов линейных подразделений — с 62% до 53%.

Мониторинг и ранее уже фиксировал, что масштабы **переподготовки действующего персонала** предприятий также несколько снижаются⁷. Это сокращение происходит за счет стагнирующих предприятий, на которых, в свою очередь, оно происходит в основном за счет сужения масштабов переподготовки специалистов в основном на собственном предприятии. Интенсивность переподготовки специалистов на внешних курсах меняется мало, и она примерно одинакова на всех предприятиях.

Также практически не различаются в зависимости от успешности предприятия и не сокращаются масштабы переподготовки квалифицированных рабочих. Все это подтверждает информацию, полученную из других исследований, о том, что значительная часть курсов обучения и переподготовки, на которые работодатели отправляют своих работников, является необходимым элементом занятости на данном рабочем месте, поскольку связана с обязательными требованиями периодической аттестации (например, по требованиям техники безопасности) или обучения новым правилам и требованиям ведения бизнеса (например, различного рода бухгалтерские курсы). То есть существует некоторый необходимый минимум затрат на переобучение, который является условием выполнения определенных видов работ, функционирования предприятия, и этот минимум вынужденно поддерживается. Масштабы инициатив конкретных работодателей по совершенствованию профессионализма своих работников сверх необходимых требований, очевидно, не так уж и велики, если судить по тому, что различия в масштабах распространения переподготовки на стагнирующих и развивающихся предприятиях незначительны.

Таблица 18

Организация переподготовки работников предприятий

(в процентах от числа предприятий, организовавших переподготовку)

Категории работников Тип предприятия	Руководители			Специалисты			Служащие			Квалифицированные рабочие		
	2005 г.	2006 г.	2007 г.	2005 г.	2006 г.	2007 г.	2005 г.	2006 г.	2007 г.	2005 г.	2006 г.	2007 г.
Стагнирующее	63	69	59	84	75	62	48	47	39	51	45	58
Стабильное	66	57	66	80	70	76	38	25	36	56	51	52
Развивающееся	69	66	66	78	80	73	39	26	35	54	53	50

Таблица 19

Доля предприятий, организовавших переподготовку специалистов

Тип предприятия	Проценты			Абсолютное число		
	2005 г.	2006 г.	2007 г.	2005 г.	2006 г.	2007 г.
Стагнирующее	85	70	65	91	75	99
Стабильное	75	73	73	229	224	221
Развивающееся	82	78	83	172	164	174

⁷ См. Информационный бюллетень "Мониторинг экономики образования: Спрос на рабочую силу — мнение работодателей. Выпуск второй", 2007 год, выпуск 2 (25), стр. 32.

Таким образом, мало того, что заявляемые работодателями процедуры обучения и переподготовки работников не слишком затратны (по времени и финансовым ресурсам), объемы их сокращаются. В совокупности с довольно высокими оценками качества наличной рабочей силы, с отсутствием потребности в независимой, формализованной оценке качества рабочей силы все это свидетельствует о довольно равнодушном отношении работодателей к проблеме профессиональной подготовки наемных работников, несмотря на широкое распространение алармистских абстрактных рассуждений о дефиците квалифицированной рабочей силы.

ФИНАНСОВЫЕ ЗАТРАТЫ ПРЕДПРИЯТИЙ НА ОБУЧЕНИЕ

И, наконец, посмотрим, каков уровень **финансовых затрат работодателей на обучение и переобучение своих работников**. Имеющиеся выборочные данные позволяют дать лишь весьма общее представление, поскольку, в силу ограниченности выборки и значительной дисперсии количественных переменных, дают весьма ненадежные статистические оценки. Стандартные ошибки выборочных средних показателей, как видно из таблицы, могут достигать четверти значения признака. Тем не менее, общие выводы вполне надежно можно сделать. Как показывают данные, затраты работодателей на цели профессионального обучения работников весьма незначительны. В среднем, в расчете на одного работника, затраты работодателей на образовательные цели не превышают одной тысячи рублей в год в расчете на одного занятого. Их объем настолько незначителен, что он полностью "теряется" на фоне прочих затрат предприятия на рабочую силу. Полученные данные подтверждают информацию Росстата РФ относительно расходов предприятий на образовательные цели⁸.

Кроме того, имеющиеся выборочные данные показывают отсутствие принципиальных различий в объемах затрат на обучение в зависимости от того, насколько успешно развивается предприятие. Отношение работодателей к проблемам профессиональной подготовки имеющих-ся и вновь привлекаемых рабочих кадров в сущности мало связано с тем, насколько успешно работают руководимые им предприятия. Затраты на образовательные цели несколько больше на тех предприятиях, где финансовая ситуация более благополучна, но все равно размеры этих затрат, принципиальное отношение работодателя к проблемам профессиональной подготовки кадров, в сущности, те же самые; принципы подбора персонала, формы обучения и переподготовки остаются неизменными.

Таблица 20

Расходы работодателей на профессиональное обучение и переподготовку рабочей силы (рублей на человека в год)

Тип предприятия	В расчете на всех работающих				В расчете на работающих тех предприятий, где было организовано обучение			
	2006 г.		2007 г.		2006 г.		2007 г.	
	Средняя	Стандарт-ная ошибка	Средняя	Стандарт-ная ошибка	Средняя	Стандарт-ная ошибка	Средняя	Стандарт-ная ошибка
Стагнирующее	605	174	484	151	863	242	750	229
Стабильное	874	149	864	116	1190	198	1192	155
Развивающееся	878	168	847	116	1124	211	1022	137
В среднем	829	97	793	74	1114	128	1063	96

⁸ Согласно отчетности о структуре затрат организаций на рабочую силу в 2002 году, расходы на профессиональное обучение составляют 0.3% от общей суммы затрат (см. стат. ежегодник "Образование в российской Федерации: 2006", стр. 130).

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

Анализ данных панельного исследования отношения работодателей к проблемам подготовки и подбора профессиональных кадров подтверждает полученные ранее выводы о снижении интереса руководителей предприятий к сотрудничеству с системой профессионального образования. Хотя необходимость улучшения профессиональной подготовки рабочей силы, безусловно, признается как самими работодателями, так и представителями системы профессионального образования, однако на практике работодатели проявляют все меньше активности для решения этих проблем: происходит постепенное сворачивание сотрудничества с образовательными учреждениями, остаются мизерными затраты предприятий на профессиональную подготовку работников. Несмотря на выражение крайней озабоченности уровнем подготовки профессиональных кадров, работодатели, наряду с этим, дают весьма высокие оценки работникам своих предприятий, что, очевидно, на деле никак не стимулирует руководителей предприятий еще более совершенствовать профессиональные их навыки. У работодателей не сформировались формальные требования к описанию, оценке качества профессиональной подготовки работников. Необходимая работодателю информация о профессиональной подготовке работника сводится к диплому/сертификату о профессиональном образовании, который, однако, не может являться инструментом оценки качества полученных знаний, соответственно, качества наемного работника.

Отсутствие эффективно работающей системы формальных критериев качества подготовки профессиональных кадров, системы профессиональных стандартов — требований со стороны работодателя является одной из причин затрудненного диалога и отсутствия эффективного сотрудничества работодателей и системы профессионального образования. При отсутствии формального языка описания качества профессиональной подготовки взаимодействие рынка труда и системы профессионального образования неизбежно сужается до рамок "выдачи — требования предоставления" диплома.

Такое отсутствие интереса со стороны работодателя к качеству профессиональной подготовки наемных работников, предпочтение личной оценки подходящих работников наличию (и использованию) независимых критериев их профессиональной подготовки есть неизбежное следствие недооцененности наемного труда как фактора производства. Речь идет не об относительном размере заработной платы в составе издержек производства (хотя это идет рука об руку, является материальным выражением этой самой низкой ценности наемного труда), а о ценности человеческого труда, людских ресурсов вообще (по сравнению с финансовыми, материально-вещественными факторами производства, природными ресурсами). До сих пор в сознании работодателя людские ресурсы являются наименее дефицитным фактором, и поэтому избирательное, экономное отношение к наемному труду до сих пор не слишком актуально. Только экономический рост последних нескольких лет начал понемногу ставить на повестку дня проблему нехватки наемного труда. Но исследования мониторинга показывают, что дефи-

цит трудовых ресурсов и сейчас не носит сколько-нибудь серьезного характера, он является скорее структурным, а не абсолютным. Начавшиеся проявляться проблемы пока не настолько остры, чтобы у массового работодателя появилась необходимость перехода к иной, более рациональной, стратегии поиска, набора, подготовки необходимого персонала. До сих пор затраты на подготовку и переподготовку персонала крайне незначительны и, следовательно, необременительны для работодателя. Поэтому и нет потребности в наличии независимой оценки качества профессиональной подготовки, которая позволила бы минимизировать затраты на поиск и адаптацию подходящего персонала.

Требование диплома о профессиональном образовании, который, тем не менее, не рассматривается работодателем как критерий качества профессиональной подготовки, отражает куда более сложную ценностную структуру российского рынка труда и российского общества в целом. Получение профессионального образования, чаще всего высшего, стало социальной нормой, и уже одной этой причины было бы достаточно, чтобы наличие диплома о профессиональном образовании стало обязательным требованием работодателя. Кроме того, сказывается и традиционная, унаследованная с прежних времен, сродни "священной", приверженность к всякого рода "справкам с печатями", которая в том же традиционном сознании имеет и свою обратную сторону — внутреннюю уверенность в том, что справка может быть и липовой, "все равно обманет". И в этом смысле диплом о профессиональном образовании практически полностью теряет свое качество сертификата об определенном качестве и количестве профессиональных знаний.

В рамках весьма скудного по сути и по объему взаимодействия современный рынок труда, представленный работодателями, и система профессионального образования благополучно и бесконфликтно сосуществуют.

Приложение

**ДИНАМИКА РЕЗУЛЬТАТОВ ОПРОСОВ РАБОТОДАТЕЛЕЙ
ПО ВОПРОСАМ ВЗАИМОДЕЙСТВИЯ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО
ОБРАЗОВАНИЯ И РЫНКА ТРУДА: 2005–2007 ГГ.**

Внимание! значком "—" отмечены вопросы или варианты ответов, которые не задавались в текущем опросе, "0" отмечены варианты ответов, предлагавшиеся в данном опросе, но которые никто из респондентов не выбрал
в процентах от числа ответивших, по столбцу

Время проведения опроса, год	Все работодатели			Промышленность			Связь			Строительство			Торговля			Транспорт			Деловые услуги		
	2005	2006	2007	2005	2006	2007	2005	2006	2007	2005	2006	2007	2005	2006	2007	2005	2006	2007	2005	2006	2007
Число опрошенных 1009 1000 1004 171 167 173 160 160 161 160 160 169 168 164 164 173 174 168 166 163 176 169 170																					
13 1. КАКОВА ОРГАНИЗАЦИОННО-ПРАВОВАЯ ФОРМА ВАШЕГО ПРЕДПРИЯТИЯ\ОРГАНИЗАЦИИ? (в процентах от числа всех опрошенных предприятий)																					
1. Государственное\муниципальное предприятие (ГУП и т.д.) 14 13 11 11 10 9 13 14 10 8 9 9 12 13 9 45 42 39 11 11 7																					
2. Производственный кооператив, товарищество любой формы (ООО и т.п.) 29 30 32 19 19 19 26 25 25 29 36 43 56 49 60 10 14 15 48 53 60																					
3. Закрытое акционерное общество (ЗАО) 15 16 17 14 17 16 26 24 25 21 19 17 11 13 11 8 7 9 14 11 12																					
4. Открытое акционерное общество (ОАО) 38 37 36 54 53 54 35 36 38 41 36 30 11 14 13 36 36 34 7 7 6																					
5. Индивидуальное (семейное), частное предприятие 3 3 2 2 1 1 1 1 1 1 1 1 9 10 6 1 1 1 3 2 1																					
6. Некоммерческая организация 1 0 0 0 0 0 0 0 0 1 0 0 2 1 0 0 0 0 17 15 11																					
7. Другая 0 0 1 0 0 1 0 0 0 1 0 0 1 0 1 1 0 0 1 0 1 2																					
14 2. К КАКОЙ ОТРАСЛИ ЭКОНОМИКИ ОТНОСИТСЯ ВАШЕ ПРЕДПРИЯТИЕ\ОРГАНИЗАЦИЯ? (в процентах от числа всех опрошенных предприятий)																					
1. Промышленность 51 51 51 100 100 100 - - - - - - - - - - - - - - - -																					
2. Связь (без обычной почты) 4 4 4 - - - 100 100 100 - - - - - - - - - -																					
3. Строительство 14 13 13 - - - - 100 100 100 - - - - - - - - - -																					
4. Торговля (оптовая и розничная) 16 16 16 - - - - - 100 100 100 - - - - - - - - - -																					
5. Транспорт 14 14 14 - - - - - - - - - - 100 100 - - - - -																					
6. Сфера деловых услуг (информация, реклама, маркетинг, консалтинг, инжиниринг, производство программных продуктов и т.д.) 2 2 2 - - - - - - - - - - - - - - 100 100 100																					
15 3. КАКОВА БЫЛА СРЕДНЕМЕСЯЧНАЯ СПИСОЧНАЯ ЧИСЛЕННОСТЬ ЗАНЯТЫХ НА ВАШЕМ ПРЕДПРИЯТИИ\ОРГАНИЗАЦИИ В ПРОШЛОМ ГОДУ? (все опрошенные предприятия)																					
Среднее значение: 447 433 440 1026 973 1016 1065 1048 1307 459 458 389 177 174 184 981 985 926 53 55 50																					
16 4. 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 55 51 48 51 46 42 58 56 64 50 56 47 65 65 64 52 48 41 65 66 55																					
2. Есть проблема избытка или дефицита, в том числе по отдельным категориям персонала 45 49 52 49 54 58 42 44 36 50 44 53 35 35 36 48 52 59 35 34 45																					
17 5А. 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 2 1 0 1 2 1 1 3 0 1 1 1 2 0 0 2 1 2 1 1 1																					
2. Численность соответствует 93 94 91 93 95 90 94 92 96 91 92 88 91 97 91 97 92 96 90 92 93																					
3. Дефицит численности 6 5 9 6 4 9 6 6 4 8 7 10 7 3 9 1 7 2 10 7 6																					

Время проведения опроса, год	Все работодатели			Промышленность			Связь			Строительство			Торговля			Транспорт			Деловые услуги			
	2005	2006	2007	2005	2006	2007	2005	2006	2007	2005	2006	2007	2005	2006	2007	2005	2006	2007	2005	2006	2007	
18 5В. 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	1	0	2	1	0	0	1	2	3	3	1	1	1	0	2	2	3	1	1
2. Численность соответствует			93	92	94	92	92	94	92	90	95	91	93	90	92	96	92	96	93	94	90	91
3. Дефицит численности			6	7	6	6	7	6	8	10	3	6	4	9	7	4	8	2	5	2	10	7
19 5С. ЕСТЬ ЛИ СЕЙЧАС ИЗБЫТОК, ДЕФИЦИТ КАДРОВ ПО КАТЕГОРИИ: ЛИНИЕЙНЫЕ РУКОВОДИТЕЛИ\МЕНЕДЖЕРЫ ПОДРАЗДЕЛЕНИЙ ЗА ОСНОВНУЮ ПРОИЗВОДСТВЕННУЮ ДЕЯТЕЛЬНОСТЬ? (в процентах от числа опрошенных предприятий, где есть данная категория персонала)																						
1. Избыток численности			2	1	2	4	1	2	1	3	1	2	3	1	2	1	1	1	1	2	1	1
2. Численность соответствует			86	89	87	85	90	86	88	83	94	83	83	80	89	88	90	91	92	90	87	82
3. Дефицит численности			11	10	11	12	9	12	11	14	6	15	14	19	9	11	9	8	8	8	12	18
20 5D. ЕСТЬ ЛИ СЕЙЧАС ИЗБЫТОК, ДЕФИЦИТ КАДРОВ ПО КАТЕГОРИИ: ИСПОЛНИТЕЛИ ВЫСШЕЙ КВАЛИФИКАЦИИ, СПЕЦИАЛИСТЫ ФУНКЦИОНАЛЬНЫХ ПОДРАЗДЕЛЕНИЙ (БУХГАЛТЕРИЯ, ФИНАНС, КАДРОВАЯ И ПР. СЛУЖБЫ)? (в процентах от числа опрошенных предприятий, где есть данная категория персонала)																						
1. Избыток численности			3	2	3	4	2	3	1	1	2	4	2	2	2	1	0	3	1	3	2	0
2. Численность соответствует			89	90	88	87	90	86	86	85	91	89	90	88	91	92	89	90	90	93	89	90
3. Дефицит численности			8	8	10	9	8	11	14	14	7	8	7	9	7	6	11	7	10	4	9	10
21 5Е. 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			2	1	2	2	0	2	0	1	1	1	3	3	1	1	0	1	1	1	1	0
2. Численность соответствует			81	83	82	81	84	78	78	78	82	79	81	77	87	84	85	85	85	89	74	76
3. Дефицит численности			17	17	16	18	16	19	22	21	17	20	17	20	12	16	15	15	13	9	24	23
22 5F. 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			3	2	2	4	2	2	1	4	3	4	1	2	4	1	1	3	3	6	3	1
2. Численность соответствует			91	92	94	89	92	94	91	85	87	92	95	95	92	90	92	94	90	90	91	89
3. Дефицит численности			6	6	4	8	6	4	8	12	9	4	4	3	4	9	6	3	6	5	6	10
23 5G. ЕСТЬ ЛИ СЕЙЧАС ИЗБЫТОК, ДЕФИЦИТ КАДРОВ ПО КАТЕГОРИИ: РАБОЧИЕ КВАЛИФИЦИРОВАННЫЕ? (в процентах от числа опрошенных предприятий, где есть данная категория персонала)																						
1. Избыток численности			2	2	1	2	3	1	4	3	1	3	0	2	1	1	0	1	1	1	1	0
2. Численность соответствует			66	59	59	61	53	54	80	80	80	59	62	52	80	76	79	60	55	46	88	90
3. Дефицит численности			32	39	40	37	44	45	16	17	19	38	38	47	19	23	21	39	44	53	11	10
24 5H. ЕСТЬ ЛИ СЕЙЧАС ИЗБЫТОК, ДЕФИЦИТ КАДРОВ ПО КАТЕГОРИИ: РАБОЧИЕ НЕКВАЛИФИЦИРОВАННЫЕ? (в процентах от числа опрошенных предприятий, где есть данная категория персонала)																						
1. Избыток численности			1	2	2	1	2	2	4	5	3	1	3	5	3	1	0	0	4	3	1	0
2. Численность соответствует			91	87	83	88	85	79	94	90	93	90	86	84	91	86	89	89	77	75	99	95
3. Дефицит численности			8	12	15	10	13	19	1	4	3	8	11	11	6	13	11	11	20	21	0	5

Время проведения опроса, год	Все работодатели			Промышленность			Связь			Строительство			Торговля			Транспорт			Деловые услуги		
	2005	2006	2007	2005	2006	2007	2005	2006	2007	2005	2006	2007	2005	2006	2007	2005	2006	2007	2005	2006	2007
25 6А. 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	3	2	2	3	2	4	2	2	4	3	2	4	3	2	1	3	3	2	2	2
999. Затрудняюсь ответить	1	2	1	0	0	0	0	0	0	7	0	0	0	0	7	0	8	0	6	0	0
26 6В. СКОЛЬКО ДОПОЛНИТЕЛЬНО РУКОВОДИТЕЛЕЙ ФУНКЦИОН. ПОДРАЗДЕЛЕНИЙ НУЖНО НАНЯТЬ, ЧТОБЫ РЕШИТЬ ПРОБЛЕМУ ДЕФИЦИТА? (среди ответивших, что на предприятии существует дефицит этой категории работников)																					
Среднее значение:	4	2	2	2	2	2	7	2	2	1	3	3	2	16	2	3	3	2	3	2	1
999. Затрудняюсь ответить	1	1	4	0	0	0	8	0	0	0	0	0	0	0	0	8	0	11	25	6	0
27 6С. СКОЛЬКО ДОПОЛНИТЕЛЬНО ЛИНЕЙНЫХ РУКОВОДИТЕЛЕЙ НУЖНО НАНЯТЬ, ЧТОБЫ РЕШИТЬ ПРОБЛЕМУ ДЕФИЦИТА? (среди ответивших, что на предприятии существует дефицит этой категории работников)																					
Среднее значение:	4	4	4	3	5	4	15	4	3	5	4	3	11	3	6	5	9	7	4	3	3
999. Затрудняюсь ответить	0	3	3	0	0	0	6	0	0	17	3	0	6	7	0	0	8	0	0	0	0
28 6D. 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:	4	9	5	4	11	7	16	4	5	3	4	3	4	4	3	5	4	10	3	3	3
999. Затрудняюсь ответить	1	2	3	0	0	0	9	0	9	8	0	0	0	0	6	0	13	14	7	0	0
29 6Е. 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:	6	5	12	6	7	26	8	9	6	6	5	5	4	6	10	15	7	9	7	4	4
999. Затрудняюсь ответить	2	3	3	0	4	3	9	3	8	6	7	3	0	10	4	5	10	0	8	0	2
30 6F. 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:	33	6	5	79	9	7	4	5	6	7	6	4	7	3	5	14	7	2	3	3	3
999. Затрудняюсь ответить	0	0	0	0	22	17	8	0	7	17	0	0	0	0	0	0	0	14	11	6	0
31 6G. СКОЛЬКО ДОПОЛНИТЕЛЬНО РАБОЧИХ КВАЛИФИЦИРОВАННЫХ НУЖНО НАНЯТЬ, ЧТОБЫ РЕШИТЬ ПРОБЛЕМУ ДЕФИЦИТА? (среди ответивших, что на предприятии существует дефицит этой категории работников)																					
Среднее значение:	31	26	26	53	29	32	9	18	21	34	30	34	6	12	9	53	82	77	5	5	4
999. Затрудняюсь ответить	2	3	3	5	6	3	0	10	0	5	3	3	0	6	3	2	3	6	0	0	6
32 6H. СКОЛЬКО ДОПОЛНИТЕЛЬНО РАБОЧИХ НЕКВАЛИФИЦИРОВАННЫХ НУЖНО НАНЯТЬ, ЧТОБЫ РЕШИТЬ ПРОБЛЕМУ ДЕФИЦИТА? (среди ответивших, что на предприятии существует дефицит этой категории работников)																					
Среднее значение:	13	18	14	13	36	20	2	13	5	27	12	42	7	4	6	33	20	24	3	2	11
999. Затрудняюсь ответить	2	4	1	0	6	0	0	0	0	8	6	0	0	10	0	6	4	3	0	0	0
33 14. ЧТО РУКОВОДСТВО ВАШЕГО ПРЕДПРИЯТИЯ/ОРГАНИЗАЦИИ ПРЕДПРИНИМАЕТ, ЧТОБЫ РЕШИТЬ ПРОБЛЕМУ ДЕФИЦИТА ИСПОЛНИТЕЛЕЙ ВЫСШЕЙ КВАЛИФИКАЦИИ, СПЕЦИАЛИСТОВ? (в процентах от числа предприятий, где существует дефицит этой категории работников)																					
1. Обращаемся в государственную службу занятости	50	55	62	50	67	69	27	30	27	69	53	68	27	36	57	73	54	69	26	9	21

(продолжение)

	Все работодатели			Промышленность			Связь			Строительство			Торговля			Транспорт			Деловые услуги		
	2005	2006	2007	2005	2006	2007	2005	2006	2007	2005	2006	2007	2005	2006	2007	2005	2006	2007	2005	2006	2007
Время проведения опроса, год																					
2. Обращаемся в частные агентства по подбору персонала	20	31	32	13	21	31	32	23	13	40	28	45	32	60	60	4	46	13	19	26	35
3. Даем объявления в газеты, на радио, телевидение, в Интернете и пр.	64	72	78	59	76	79	61	66	67	60	63	74	59	84	83	54	67	75	62	58	71
4. Выделяем средства на целевое обучение студентов в вузах, техникумах, колледжах	18	17	20	28	27	31	12	19	20	14	16	21	5	8	7	23	21	31	5	12	6
5. Привлекаем выпускников вузов, техникумов, колледжей на постоянную работу, организуем студентам практику на предприятии/организации	45	57	57	44	73	72	42	49	43	63	50	55	27	52	60	58	33	38	41	60	45
6. Ищем с помощью коллег, знакомых	60	58	64	53	55	64	54	62	63	71	56	55	55	68	53	46	58	56	55	67	52
7. Переуучиваем своих работников самостоятельно (например, под наставничеством более опытных работников)	44	45	45	41	48	51	42	45	37	57	44	45	64	44	47	38	42	31	57	44	45
8. Направляем своих работников на курсы, в бизнес-школы, вузы, колледжи, техникумы и пр.	32	26	39	34	30	51	32	43	30	40	25	32	32	32	30	42	33	50	38	28	34
9. Другое	2	8	2	0	9	5	7	4	10	9	3	0	0	4	0	0	4	13	2	9	3
10. Ничего не предпринимаем	5	2	2	3	0	3	7	9	0	3	3	0	9	0	0	12	8	0	7	5	3
34.7. ЧТО РУКОВОДСТВО ВАШЕГО ПРЕДПРИЯТИЯ ОРГАНИЗАЦИИ ПРЕДПРИЯТИЙ, 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	-	58	51	-	67	53	-	38	18	-	39	60	-	50	41	-	53	71	-	13	30
2. Обращаемся в частные агентства по подбору персонала	-	23	27	-	8	26	-	19	27	-	31	40	-	30	41	-	47	29	-	19	41
3. Даем объявления в газеты, на радио, телевидение, в Интернете и пр.	-	74	79	-	75	79	-	71	55	-	77	67	-	80	88	-	60	71	-	50	70
4. Выделяем средства на целевое обучение студентов в вузах, техникумах, колледжах	-	14	17	-	17	26	-	19	18	-	23	27	-	10	6	-	13	14	-	13	7
5. Привлекаем выпускников вузов, техникумов, колледжей на постоянную работу, организуем студентам практику на предприятии/организации	-	48	39	-	67	37	-	48	18	-	39	60	-	50	53	-	27	43	-	56	56
6. Ищем с помощью коллег, знакомых	-	60	58	-	50	58	-	52	36	-	62	47	-	50	53	-	73	71	-	69	52
7. Переуучиваем своих работников самостоятельно	-	34	45	-	25	47	-	48	36	-	54	47	-	50	47	-	40	43	-	44	44
8. Направляем своих работников на курсы, в бизнес-школы, вузы, колледжи, техникумы и пр.	-	27	44	-	25	53	-	52	36	-	23	47	-	40	35	-	33	71	-	38	41
9. Другое	-	8	3	-	8	5	-	10	18	-	0	0	-	0	0	-	7	14	-	6	0

(продолжение)

	Все работодатели			Промышленность			Связь			Строительство			Торговля			Транспорт			Деловые услуги		
	2005	2006	2007	2005	2006	2007	2005	2006	2007	2005	2006	2007	2005	2006	2007	2005	2006	2007	2005	2006	2007
Время проведения опроса, год																					
10. Ничего не предпринимаем	-	3	4	-	0	5	-	10	0	-	8	0	-	0	0	-	7	0	-	6	4
35 8. 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	-	55	62	-	68	72	-	27	27	-	59	72	-	25	57	-	57	50	-	5	19
2. Обращаемся в частные агентства по подбору персонала	-	34	34	-	24	31	-	27	12	-	33	47	-	70	61	-	38	7	-	27	30
3. Даем объявления в газеты, на радио, телевидение, в Интернете и пр.	-	69	74	-	76	75	-	62	69	-	63	75	-	75	83	-	67	64	-	60	69
4. Выделяем средства на целевое обучение студентов в вузах, техникумах, колледжах	-	21	18	-	36	31	-	15	23	-	19	19	-	10	4	-	24	29	-	8	4
5. Привлекаем выпускников вузов, техникумов, колледжей на постоянную работу, организуем студентам практику на предприятии/организации	-	58	57	-	72	78	-	53	50	-	48	53	-	55	48	-	38	36	-	60	39
6. Ищем с помощью коллег, знакомых	-	57	62	-	56	63	-	71	73	-	52	59	-	75	57	-	52	50	-	68	48
7. Переучиваем своих работников самостоятельно	-	49	44	-	60	53	-	44	39	-	44	44	-	35	39	-	38	36	-	41	43
8. Направляем своих работников на курсы, в бизнес-школы, вузы, колледжи, техникумы и пр.	-	28	35	-	36	53	-	41	31	-	22	28	-	30	22	-	29	43	-	24	32
9. Другое	-	6	3	-	8	6	-	3	8	-	4	0	-	5	0	-	5	7	-	11	4
10. Ничего не предпринимаем	-	1	0	-	0	0	-	6	0	-	0	0	-	0	0	-	10	0	-	3	2
36 9. 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	62	50	45	62	67	67	23	39	0	100	83	40	50	50	40	60	60	100	11	19	27
2. Обращаемся в частные агентства по подбору персонала	30	44	24	31	44	33	31	33	21	50	33	20	17	50	30	20	50	14	11	25	18
3. Даем объявления в газеты, на радио, телевидение, в Интернете и пр.	75	68	67	69	67	83	62	61	50	83	67	60	67	75	70	60	70	86	44	63	55
4. Выделяем средства на целевое обучение студентов в техникумах, колледжах	19	13	9	15	33	17	8	6	7	17	0	20	17	8	0	20	10	14	0	6	0
5. Привлекаем выпускников техникумов, профессиональных колледжей на постоянную работу, организуем учащимся, студентам практику на предприятии/организации	30	31	43	23	56	33	39	39	21	33	0	60	33	17	60	40	40	14	11	38	36
6. Ищем с помощью коллег, знакомых	44	54	33	31	56	17	54	61	29	100	33	40	67	58	40	60	50	43	56	63	55
7. Переучиваем своих работников самостоятельно	35	41	32	31	44	33	23	33	0	17	33	20	50	42	50	60	60	14	44	19	73

	Все работодатели				Промышленность			Связь			Строительство			Торговля			Транспорт			Деловые услуги		
	2005	2006	2007	2007	2005	2006	2007	2005	2006	2007	2005	2006	2007	2005	2006	2007	2005	2006	2007	2005	2006	2007
Время проведения опроса, год																						
8. Направляем своих работников на курсы, в профессиональные колледжи, техникумы, пр.	24	31	21	23	56	17	33	14	–	33	20	50	8	20	50	29	22	6	18			
9. Другое	–	9	4	0	11	0	0	7	–	0	0	0	0	10	0	0	0	0	0	0		
10. Ничего не предпринимаем	1	–	4	0	0	0	8	0	14	–	0	0	0	10	0	0	0	22	0	0		
37 10. 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	70	73	76	70	77	81	42	40	38	73	72	78	67	53	75	78	82	40	0	25		
2. Обращаемся в частные агентства по подбору персонала	19	22	29	19	19	26	5	15	8	30	22	33	23	39	44	11	23	40	13	13		
3. Даем объявления в газеты, на радио, телевидение, на транспорте, в Интернете, на билетах, в учебных заведениях	69	70	84	67	71	86	53	80	67	77	72	79	63	67	84	67	76	60	50	69		
4. Выделяем средства на целевое обучение в профессионально-технических училищах, на курсах	22	15	17	30	21	24	16	15	13	23	11	17	10	9	13	23	28	20	0	6		
5. Привлекаем выпускников ПТУ, проф. лицеев, школ и т.п. на постоянную работу, организуем учащимся практику на предприятии\организации	50	57	52	52	71	63	47	40	21	58	41	49	33	49	50	55	52	10	63	25		
6. Ищем с помощью коллег, знакомых	46	44	43	40	45	37	53	70	38	44	42	54	60	61	59	42	32	48	80	63	69	
7. Переучиваем своих работников самостоятельно	53	41	39	65	52	44	42	45	25	52	39	40	33	24	41	44	47	38	70	38	50	
8. Направляем своих работников в ПТУ, проф. лицей, на профессионально-квалификационные курсы, школы и пр.	15	17	17	18	22	19	11	30	21	22	16	21	10	18	13	20	31	25	20	0	19	
9. Другое	6	6	3	6	8	4	11	0	0	6	6	3	3	6	3	6	7	6	10	0	0	
10. Ничего не предпринимаем	3	1	0	2	0	0	5	0	8	0	3	0	7	0	0	5	0	0	10	25	0	
38 11А. ОЦЕНИТЕ БОЛЬШУЮ ЧАСТЬ РАБОТНИКОВ ВАШЕГО ПРЕДПРИЯТИЯ\ОРГАНИЗАЦИИ ПО ВЛАДЕНИЮ БАЗОВЫМИ ПРОФЕССИОНАЛЬНЫМИ ЗНАНИЯМИ (все опрошенные предприятия)																						
1. (1) 1 низкая оценка	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	
2. (2) 2	1	0	1	1	0	1	2	0	0	1	0	1	1	1	1	0	0	1	1	1	1	
3. (3) 3	9	15	15	9	14	13	6	8	8	7	10	13	13	16	19	11	15	12	11	13	10	
4. (4) 4	63	61	59	64	59	58	53	53	58	69	74	69	56	62	63	58	63	61	46	48	55	
5. (5) 5 высокая оценка	27	24	26	27	28	29	39	39	34	25	16	18	31	21	17	31	22	27	43	38	34	
Среднее по шкале:	4.2	4.1	4.1	4.2	4.1	4.1	4.3	4.3	4.3	4.2	4.0	4.0	4.2	4.0	4.0	4.2	4.1	4.1	4.3	4.2	4.2	
39 11В. ОЦЕНИТЕ БОЛЬШУЮ ЧАСТЬ РАБОТНИКОВ ВАШЕГО ПРЕДПРИЯТИЯ\ОРГАНИЗАЦИИ ПО УМЕНИЮ ПЕРЕУЧИВАТЬСЯ, ОСВАИВАТЬ НОВОЕ В ПРОФЕССИИ (все опрошенные предприятия)																						
1. (1) 1 низкая оценка	0	1	1	0	1	0	0	0	1	0	1	1	0	1	2	1	1	1	0	1	0	
2. (2) 2	4	3	3	4	3	2	3	1	1	1	3	2	4	1	2	2	4	4	1	1	1	

(продолжение)

Время проведения опроса, год		Все работодатели			Промышленность			Связь			Строительство			Торговля			Транспорт			Деловые услуги		
		2005	2006	2007	2005	2006	2007	2005	2006	2007	2005	2006	2007	2005	2006	2007	2005	2006	2007	2005	2006	2007
3. (3) 3		24	22	24	25	19	24	10	19	13	22	21	23	20	25	24	30	29	17	12	14	14
4. (4) 4		50	54	52	49	56	55	47	46	49	56	58	55	46	58	54	46	50	42	42	44	44
5. (5) 5 высокая оценка		23	21	21	22	22	20	40	34	36	21	17	20	27	21	17	19	20	17	40	44	41
Среднее по шкале:		3.9	3.9	3.9	3.9	4.0	3.9	4.3	4.1	4.2	4.0	3.9	3.9	4.0	4.0	3.8	3.9	3.8	3.8	4.2	4.3	4.3
40 11С. ОЦЕНИТЕ БОЛЬШУЮ ЧАСТЬ РАБОТНИКОВ ВАШЕГО ПРЕДПРИЯТИЯ\ОРГАНИЗАЦИИ ПО УРОВНЮ ТРУДОВОЙ ДИСЦИПЛИНЫ (все опрошенные предприятия)																						
1. (1) 1 низкая оценка		0	0	0	0	1	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	1	0	0	1	1	1
2. (2) 2		2	2	2	2	1	1	2	1	1	1	2	1	2	4	3	1	2	1	2	3	1
3. (3) 3		19	22	22	19	24	20	10	11	13	18	23	22	11	18	18	20	26	21	15	22	22
4. (4) 4		49	52	54	51	51	54	51	54	55	53	59	59	48	48	55	49	55	40	49	49	49
5. (5) 5 высокая оценка		31	24	23	28	24	24	37	34	31	27	17	18	40	31	24	26	22	17	38	33	28
Среднее по шкале:		4.1	4.0	4.0	4.1	4.0	4.0	4.2	4.2	4.2	4.1	3.9	3.9	4.3	4.1	4.0	4.0	3.9	4.1	4.1	4.1	4.0
41 11D. ОЦЕНИТЕ БОЛЬШУЮ ЧАСТЬ РАБОТНИКОВ ВАШЕГО ПРЕДПРИЯТИЯ\ОРГАНИЗАЦИИ ПО УРОВНЮ ОБЩЕЙ КУЛЬТУРЫ (все опрошенные предприятия)																						
1. (1) 1 низкая оценка		1	0	0	1	0	0	0	0	0	1	0	0	1	0	0	1	1	0	0	0	0
2. (2) 2		2	2	3	2	2	2	1	1	1	1	1	2	1	2	3	4	4	2	1	0	1
3. (3) 3		28	29	27	32	29	29	13	16	14	31	34	34	15	18	21	33	37	36	7	8	7
4. (4) 4		53	56	53	52	58	53	53	57	53	53	56	51	60	64	59	51	46	52	52	55	57
5. (5) 5 высокая оценка		17	13	17	13	10	16	34	26	32	14	9	13	24	16	16	12	13	9	41	37	36
Среднее по шкале:		3.8	3.8	3.8	3.7	3.8	3.8	4.2	4.1	4.2	3.8	3.7	3.8	4.1	3.9	3.9	3.7	3.7	3.7	4.3	4.3	4.3
42 11Е. ОЦЕНИТЕ БОЛЬШУЮ ЧАСТЬ РАБОТНИКОВ ВАШЕГО ПРЕДПРИЯТИЯ\ОРГАНИЗАЦИИ ПО УМЕНИЮ РАБОТАТЬ В КОЛЛЕКТИВЕ (все опрошенные предприятия)																						
1. (1) 1 низкая оценка		0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	1	1	0
2. (2) 2		1	1	1	1	0	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	0	1	0
3. (3) 3		13	16	18	13	17	20	12	11	12	11	10	13	12	13	14	18	17	15	9	10	12
4. (4) 4		59	61	56	62	67	60	48	52	46	60	66	65	53	54	58	60	59	60	43	48	37
5. (5) 5 высокая оценка		26	22	25	24	16	20	40	36	42	27	24	21	34	30	27	21	23	25	48	40	51
Среднее по шкале:		4.1	4.1	4.1	4.1	4.0	4.0	4.3	4.2	4.3	4.1	4.1	4.1	4.2	4.1	4.1	4.0	4.0	4.1	4.4	4.2	4.4
43 11F. ОЦЕНИТЕ БОЛЬШУЮ ЧАСТЬ РАБОТНИКОВ ВАШЕГО ПРЕДПРИЯТИЯ\ОРГАНИЗАЦИИ ПО ИНИЦИАТИВНОСТИ, ТВОРЧЕСКОМУ ПОДХОДУ К ДЕЛУ (все опрошенные предприятия)																						
1. (1) 1 низкая оценка		1	1	1	2	0	1	1	0	1	1	1	1	0	1	1	1	2	1	0	1	0
2. (2) 2		4	6	5	6	7	4	2	3	5	3	4	6	4	6	9	2	7	5	2	1	2
3. (3) 3		34	37	30	35	37	27	26	30	26	31	34	43	28	40	32	43	34	34	17	21	18
4. (4) 4		45	43	49	43	43	53	43	48	46	48	48	37	48	41	44	41	45	52	44	46	51
5. (5) 5 высокая оценка		16	13	15	14	14	16	29	20	23	17	15	15	20	12	14	13	13	9	37	32	29
Среднее по шкале:		3.7	3.6	3.7	3.6	3.6	3.8	4.0	3.9	3.9	3.8	3.7	3.6	3.8	3.6	3.6	3.6	3.6	3.6	4.2	4.1	4.1

	Все работодатели			Промышленность			Связь			Строительство			Торговля			Транспорт			Деловые услуги		
	2005	2006	2007	2005	2006	2007	2005	2006	2007	2005	2006	2007	2005	2006	2007	2005	2006	2007	2005	2006	2007
Время проведения опроса, год																					
44 11G. 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	1	2	1	0	2	0	0	1	0	1	0	1	1	1	1	2	1	0	1	0
2. (2) 2	4	5	3	5	6	2	3	1	1	4	1	2	2	4	3	2	4	4	1	1	1
3. (3) 3	23	26	23	22	28	20	18	19	20	24	22	27	24	25	24	33	22	26	18	18	12
4. (4) 4	51	50	52	54	48	56	49	52	49	51	59	55	48	48	48	47	53	52	42	44	52
5. (5) 5 высокая оценка	21	19	20	18	19	21	30	29	30	21	17	16	26	22	24	17	19	17	40	37	35
Среднее по шкале:																					
45 12A. 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, имеющих данную категорию персонала)																					
1. Обязателен	88	93	90	92	98	92	86	90	91	88	95	95	81	82	86	93	92	93	78	78	79
2. Желателен	10	6	10	7	2	8	10	8	8	10	4	6	15	15	12	5	7	6	13	19	19
3. Не требуется	2	1	1	1	1	0	4	3	1	3	1	0	5	3	2	2	1	1	9	3	2
46 12B. 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, имеющих данную категорию персонала)																					
1. Обязателен	85	92	90	90	96	92	87	89	91	92	94	93	71	85	83	88	88	93	72	82	82
2. Желателен	10	8	9	9	4	8	10	10	7	5	6	6	14	13	16	8	11	6	15	16	16
3. Не требуется	5	1	1	1	0	0	3	1	2	3	0	1	15	3	1	4	1	1	14	3	2
47 12C. 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, имеющих данную категорию персонала)																					
1. Обязателен	73	77	75	81	85	80	76	79	83	85	82	88	50	62	57	76	72	74	55	62	67
2. Желателен	20	21	24	19	15	19	20	17	15	11	18	12	24	31	41	15	27	24	26	35	28
3. Не требуется	7	2	2	0	0	1	4	4	3	4	1	1	26	7	2	10	1	3	19	3	5
48 12D. 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, имеющих данную категорию персонала)																					
1. Обязателен	74	79	81	80	87	85	73	80	80	86	80	84	61	71	69	74	74	84	56	64	66
2. Желателен	21	17	17	19	11	14	25	16	19	11	17	15	26	22	27	21	23	16	28	32	30
3. Не требуется	5	2	1	2	1	1	2	3	1	2	1	1	13	4	4	5	1	0	15	3	4
49 12E. 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, имеющих данную категорию персонала)																					
1. Обязателен	65	66	70	72	72	76	64	69	71	77	72	81	48	55	54	65	63	68	51	57	57
2. Желателен	30	32	28	25	26	24	33	26	29	20	26	19	39	38	40	31	35	30	37	37	38
3. Не требуется	5	2	2	3	1	1	3	5	1	4	1	1	13	6	5	4	2	2	13	5	5

(продолжение)

Время проведения опроса, год	Все работодатели			Промышленность			Связь			Строительство			Торговля			Транспорт			Деловые услуги		
	2005	2006	2007	2005	2006	2007	2005	2006	2007	2005	2006	2007	2005	2006	2007	2005	2006	2007	2005	2006	2007
50 12F. 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, имеющих данную категорию персонала)																					
1. Обязателен																					
2. Желателен																					
3. Не требуется																					
51 12G. 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, имеющих данную категорию персонала)																					
1. Обязателен																					
2. Желателен																					
3. Не требуется																					
52 12H. 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, имеющих данную категорию персонала)																					
1. Обязателен																					
2. Желателен																					
3. Не требуется																					
53 13A. В КАКОЙ СТЕПЕНИ УЧИТЫВАЕТСЯ ПРИ ПРИЕМЕ НА ДОЛЖНОСТЬ СПЕЦИАЛИСТА НА ВАШЕМ ПРЕДПРИЯТИИ ХОРОШАЯ РЕПУТАЦИЯ, ИЗВЕСТНОСТЬ УЧЕБНОГО ЗАВЕДЕНИЯ, ВЫДАВШЕГО ДИПЛОМ О ПРОФЕССИОНАЛЬНОМ ОБРАЗОВАНИИ? (все опрошенные предприятия, где есть данная категория работников)																					
1. (1) 1 – не имеет никакого значения, никогда не учитывается																					
2. (2) 2																					
3. (3) 3																					
4. (4) 4																					
5. (5) 5 – имеет первостепенное значение, учитывается в первую очередь																					
Среднее по шкале:																					
54 13L. В КАКОЙ СТЕПЕНИ УЧИТЫВАЕТСЯ ПРИ ПРИЕМЕ НА ДОЛЖНОСТЬ СПЕЦИАЛИСТА НА ВАШЕМ ПРЕДПРИЯТИИ ДИПЛОМ ЗАРУБЕЖНОГО УЧЕБНОГО ЗАВЕДЕНИЯ? (все опрошенные предприятия, где есть данная категория работников)																					
1. (1) 1 – не имеет никакого значения, никогда не учитывается																					
2. (2) 2																					
3. (3) 3																					
4. (4) 4																					
5. (5) 5 – имеет первостепенное значение, учитывается в первую очередь																					
Среднее по шкале:																					

(продолжение)

Время проведения опроса, год	Все работодатели			Промышленность			Связь			Строительство			Торговля			Транспорт			Деловые услуги			
	2005	2006	2007	2005	2006	2007	2005	2006	2007	2005	2006	2007	2005	2006	2007	2005	2006	2007	2005	2006	2007	
55 13В. В КАКОЙ СТЕПЕНИ УЧИТЫВАЕТСЯ ПРИ ПРИЕМЕ НА ДОЛЖНОСТЬ СПЕЦИАЛИСТА НА ВАШЕМ ПРЕДПРИЯТИИ НАБОР КУРСОВ ДИСЦИПЛИН, УКАЗАННЫХ ВО ВКЛАДЫШЕ К ДИПЛОМУ? (все опрошенные предприятия, где есть данная категория работников)																						
1. (1) 1 – не имеет никакого значения, никогда не учитывается																						
2. (2) 2																						
3. (3) 3																						
4. (4) 4																						
5. (5) 5 – имеет первостепенное значение, учитывается в первую очередь																						
Среднее по шкале:																						
56 13С. В КАКОЙ СТЕПЕНИ УЧИТЫВАЮТСЯ ПРИ ПРИЕМЕ НА ДОЛЖНОСТЬ СПЕЦИАЛИСТА НА ВАШЕМ ПРЕДПРИЯТИИ ОЦЕНКИ, УКАЗАННЫЕ ВО ВКЛАДЫШЕ К ДИПЛОМУ? (все опрошенные предприятия, где есть данная категория работников)																						
1. (1) 1 – не имеют никакого значения, никогда не учитываются																						
2. (2) 2																						
3. (3) 3																						
4. (4) 4																						
5. (5) 5 – имеют первостепенное значение, учитываются в первую очередь																						
Среднее по шкале:																						
57 13Д. В КАКОЙ СТЕПЕНИ УЧИТЫВАЮТСЯ ПРИ ПРИЕМЕ НА ДОЛЖНОСТЬ СПЕЦИАЛИСТА НА ВАШЕМ ПРЕДПРИЯТИИ ОТЗЫВЫ (РЕКОМЕНДАЦИИ) С ПРОШЛЫХ МЕСТ РАБОТЫ, ПРЕДОСТАВЛЕНИЕ ПОРУЧИТЕЛЬСТВА ЗА КАНДИДАТА? (все опрошенные предприятия, где есть данная категория работников)																						
1. (1) 1 – не имеют никакого значения, никогда не учитываются																						
2. (2) 2																						
3. (3) 3																						
4. (4) 4																						
5. (5) 5 – имеют первостепенное значение, учитываются в первую очередь																						
Среднее по шкале:																						
58 13Е. В КАКОЙ СТЕПЕНИ УЧИТЫВАЮТСЯ ПРИ ПРИЕМЕ НА ДОЛЖНОСТЬ СПЕЦИАЛИСТА НА ВАШЕМ ПРЕДПРИЯТИИ ЗАПИСИ В ТРУДОВОЙ КНИЖКЕ? (все опрошенные предприятия, где есть данная категория работников)																						
1. (1) 1 – не имеют никакого значения, никогда не учитываются																						
2. (2) 2																						
3. (3) 3																						
4. (4) 4																						

	Все работодатели			Промышленность			Связь			Строительство			Торговля			Транспорт			Деловые услуги		
	2005	2006	2007	2005	2006	2007	2005	2006	2007	2005	2006	2007	2005	2006	2007	2005	2006	2007	2005	2006	2007
Время проведения опроса, год																					
5. (5) 5 – имеют первостепенное значение, учитываются в первую очередь																					
Среднее по шкале:																					
59 13Г. В КАКОЙ СТЕПЕНИ УЧИТЫВАЮТСЯ ПРИ ПРИЕМЕ НА ДОЛЖНОСТЬ СПЕЦИАЛИСТА НА ВАШЕМ ПРЕДПРИЯТИИ СЕРТИФИКАТЫ О ПРОХОЖДЕНИИ УЧЕБНЫХ КУРСОВ\СТАЖИРОВОК НА ВЕДУЩИХ КОМПАНИЯХ ВАШЕЙ ОТРАСЛИ, ОБ ОБУЧЕНИИ НА КУРСАХ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ПЕРЕПОДГОТОВКИ? (все опрошенные предприятия, где есть данная категория работников)																					
1. (1) 1 – не имеют никакого значения, никогда не учитываются	-	8	12	-	6	12	-	5	3	-	7	2	-	11	12	-	10	8	-	5	8
2. (2) 2	-	7	6	-	7	6	-	3	5	-	5	7	-	7	8	-	6	6	-	4	5
3. (3) 3	-	21	21	-	23	23	-	18	18	-	24	23	-	22	24	-	18	18	-	17	19
4. (4) 4	-	38	37	-	40	36	-	36	40	-	39	40	-	34	37	-	36	40	-	45	34
5. (5) 5 – имеют первостепенное значение, учитываются в первую очередь																					
Среднее по шкале:																					
60 13Г. В КАКОЙ СТЕПЕНИ УЧИТЫВАЕТСЯ ПРИ ПРИЕМЕ НА ДОЛЖНОСТЬ СПЕЦИАЛИСТА НА ВАШЕМ ПРЕДПРИЯТИИ СЕРТИФИКАТ О ПРОХОЖДЕНИИ АТТЕСТАЦИИ ПО ПРОФИЛЬНОЙ СПЕЦИАЛЬНО-СТИ\НАПРАВЛЕНИЮ? (все опрошенные предприятия, где есть данная категория работников)																					
1. (1) 1 – не имеет никакого значения, никогда не учитывается	-	9	9	-	7	9	-	5	2	-	7	4	-	9	13	-	8	3	-	8	10
2. (2) 2	-	9	6	-	10	5	-	6	5	-	7	5	-	9	10	-	6	7	-	7	3
3. (3) 3	-	17	19	-	16	20	-	18	14	-	19	19	-	20	20	-	16	20	-	17	17
4. (4) 4	-	38	38	-	41	39	-	38	44	-	39	45	-	37	32	-	36	34	-	36	37
5. (5) 5 – имеют первостепенное значение, учитываются в первую очередь																					
Среднее по шкале:																					
61 13Н. В КАКОЙ СТЕПЕНИ УЧИТЫВАЮТСЯ ПРИ ПРИЕМЕ НА ДОЛЖНОСТЬ СПЕЦИАЛИСТА НА ВАШЕМ ПРЕДПРИЯТИИ ДИПЛОМЫ ОБ ОКОНЧАНИИ КОМПЬЮТЕРНЫХ КУРСОВ, В ТОМ ЧИСЛЕ СЕРТИФИКАТЫ МСР, MCSA, MCSE И Т.П.? (все опрошенные предприятия, где есть данная категория работников)																					
1. (1) 1 – не имеют никакого значения, никогда не учитываются	-	18	21	-	15	19	-	14	11	-	21	19	-	21	16	-	16	22	-	17	12
2. (2) 2	-	14	18	-	12	20	-	11	13	-	13	17	-	11	16	-	15	14	-	10	17
3. (3) 3	-	24	26	-	23	29	-	28	29	-	29	31	-	25	26	-	26	21	-	27	29
4. (4) 4	-	30	24	-	32	21	-	27	26	-	27	25	-	26	29	-	32	31	-	27	26
5. (5) 5 – имеют первостепенное значение, учитываются в первую очередь																					
Среднее по шкале:																					
62 13Т. В КАКОЙ СТЕПЕНИ УЧИТЫВАЮТСЯ ПРИ ПРИЕМЕ НА ДОЛЖНОСТЬ СПЕЦИАЛИСТА НА ВАШЕМ ПРЕДПРИЯТИИ ДИПЛОМЫ ОБ ОКОНЧАНИИ КУРСОВ ИНОСТРАННОГО ЯЗЫКА, МЕЖДУНАРОД-НЫЕ ЯЗЫКОВЫЕ СЕРТИФИКАТЫ? (все опрошенные предприятия, где есть данная категория работников)																					
1. (1) 1 – не имеют никакого значения, никогда не учитываются	-	58	56	-	51	53	-	32	33	-	66	60	-	68	59	-	62	68	-	36	32

(продолжение)

	Все работодатели			Промышленность			Связь			Строительство			Торговля			Транспорт			Деловые услуги		
	2005	2006	2007	2005	2006	2007	2005	2006	2007	2005	2006	2007	2005	2006	2007	2005	2006	2007	2005	2006	2007
Время проведения опроса, год																					
2. (2) 2	-	14	18	-	16	20	-	24	19	-	14	18	-	7	17	-	16	14	-	16	21
3. (3) 3	-	16	15	-	17	15	-	25	29	-	13	17	-	15	16	-	15	11	-	24	28
4. (4) 4	-	9	9	-	12	11	-	16	11	-	6	4	-	9	8	-	5	5	-	18	9
5. (5) 5 – имеют первостепенное значение, учитываются в первую очередь	-	2	2	-	4	2	-	3	8	-	1	1	-	1	1	-	2	3	-	7	9
Среднее по шкале:																					
63 13J. В КАКОЙ СТЕПЕНИ УЧИТЫВАЕТСЯ ПРИ ПРИЕМЕ НА ДОЛЖНОСТЬ СПЕЦИАЛИСТА НА ВАШЕМ ПРЕДПРИЯТИИ ОЦЕНКА УРОВНЯ ВЛАДЕНИЯ ИНОСТРАННЫМ ЯЗЫКОМ ПО РЕЗУЛЬТАТАМ СОБЕСЕДОВАНИЯ НА ПРЕДПРИЯТИИ? (все опрошенные предприятия, где есть данная категория работников)																					
1. (1) 1 – не имеет никакого значения, никогда не учитывается	-	64	60	-	58	54	-	36	39	-	70	70	-	71	63	-	67	71	-	42	40
2. (2) 2	-	14	17	-	16	19	-	20	17	-	13	15	-	8	17	-	14	13	-	17	17
3. (3) 3	-	15	13	-	17	13	-	28	21	-	11	9	-	13	12	-	14	9	-	20	21
4. (4) 4	-	5	8	-	6	11	-	14	15	-	4	4	-	7	6	-	4	5	-	13	12
5. (5) 5 – имеет первостепенное значение, учитывается в первую очередь	-	2	2	-	2	2	-	2	8	-	1	2	-	1	2	-	2	3	-	8	9
Среднее по шкале:																					
64 13K. В КАКОЙ СТЕПЕНИ УЧИТЫВАЮТСЯ ПРИ ПРИЕМЕ НА ДОЛЖНОСТЬ СПЕЦИАЛИСТА НА ВАШЕМ ПРЕДПРИЯТИИ РЕЗУЛЬТАТЫ ТЕСТИРОВАНИЯ НАВЫКОВ ВЛАДЕНИЯ КОМПЬЮТЕРОМ, КОМПЬЮТЕРНЫМИ ПРОГРАММАМИ? (все опрошенные предприятия, где есть данная категория работников)																					
1. (1) 1 – не имеют никакого значения, никогда не учитываются	-	22	22	-	19	19	-	9	8	-	23	24	-	20	20	-	21	29	-	8	8
2. (2) 2	-	10	13	-	10	11	-	4	14	-	14	16	-	8	9	-	13	14	-	8	9
3. (3) 3	-	24	23	-	26	25	-	14	22	-	23	28	-	23	22	-	30	21	-	23	24
4. (4) 4	-	27	27	-	26	32	-	36	27	-	29	18	-	27	28	-	26	28	-	34	32
5. (5) 5 – имеют первостепенное значение, учитываются в первую очередь	-	17	15	-	18	13	-	38	29	-	10	14	-	23	20	-	11	9	-	28	27
Среднее по шкале:																					
65 14W2A. В КАКОЙ СТЕПЕНИ УЧИТЫВАЕТСЯ ПРИ ПРИЕМЕ НА ДОЛЖНОСТЬ СПЛУЖАЩЕГО НА ВАШЕМ ПРЕДПРИЯТИИ ХОРОШАЯ РЕПУТАЦИЯ, ИЗВЕСТНОСТЬ УЧЕБНОГО ЗАВЕДЕНИЯ, ВЫДАВШЕГО ДИПЛОМ О ПРОФЕССИОНАЛЬНОМ ОБРАЗОВАНИИ? (все опрошенные предприятия, где есть данная категория работников)																					
1. (1) 1 – не имеют никакого значения, никогда не учитывается	-	12	-	-	14	-	-	7	-	-	8	-	-	15	-	-	8	-	-	9	-
2. (2) 2	-	9	-	-	8	-	-	11	-	-	8	-	-	11	-	-	12	-	-	15	-
3. (3) 3	-	28	-	-	26	-	-	26	-	-	24	-	-	24	-	-	25	-	-	28	-
4. (4) 4	-	33	-	-	33	-	-	36	-	-	41	-	-	34	-	-	31	-	-	36	-
5. (5) 5 – имеет первостепенное значение, учитывается в первую очередь	-	18	-	-	20	-	-	21	-	-	19	-	-	16	-	-	23	-	-	13	-
Среднее по шкале:																					
-	-	3.4	-	-	3.4	-	-	3.5	-	-	3.6	-	-	3.3	-	-	3.5	-	-	3.3	-

(продолжение)

Время проведения опроса, год	Все работодатели			Промышленность			Связь			Строительство			Торговля			Транспорт			Деловые услуги		
	2005	2006	2007	2005	2006	2007	2005	2006	2007	2005	2006	2007	2005	2006	2007	2005	2006	2007	2005	2006	2007
66 14W2В. В КАКОЙ СТЕПЕНИ УЧИТЫВАЕТСЯ ПРИ ПРИЕМЕ НА ДОЛЖНОСТЬ СЛУЖАЩЕГО НА ВАШЕМ ПРЕДПРИЯТИИ НАБОР КУРСОВ\ДИСЦИПЛИН, УКАЗАННЫХ ВО ВКЛАДЫШЕ К ДИПЛОМУ? (все опрошенные предприятия, где есть данная категория работников)																					
1. (1) 1 – не имеет никакого значения, никогда не учитывается	-	23	-	-	19	-	-	22	-	-	25	-	-	29	-	-	20	-	-	22	-
2. (2) 2	-	14	-	-	14	-	-	15	-	-	14	-	-	14	-	-	13	-	-	18	-
3. (3) 3	-	26	-	-	26	-	-	30	-	-	25	-	-	21	-	-	29	-	-	30	-
4. (4) 4	-	27	-	-	29	-	-	28	-	-	28	-	-	28	-	-	27	-	-	25	-
5. (5) 5 – имеет первостепенное значение, учитывается в первую очередь	-	10	-	-	13	-	-	6	-	-	8	-	-	9	-	-	12	-	-	5	-
Среднее по шкале:	-	2.9	-	-	3.0	-	-	2.8	-	-	2.8	-	-	2.7	-	-	3.0	-	-	2.7	-
67 14W2С. В КАКОЙ СТЕПЕНИ УЧИТЫВАЮТСЯ ПРИ ПРИЕМЕ НА ДОЛЖНОСТЬ СЛУЖАЩЕГО НА ВАШЕМ ПРЕДПРИЯТИИ ОЦЕНКИ, УКАЗАННЫЕ ВО ВКЛАДЫШЕ К ДИПЛОМУ? (все опрошенные предприятия, где есть данная категория работников)																					
1. (1) 1 – не имеют никакого значения, никогда не учитываются	-	25	-	-	22	-	-	23	-	-	28	-	-	37	-	-	20	-	-	24	-
2. (2) 2	-	16	-	-	16	-	-	17	-	-	15	-	-	17	-	-	16	-	-	16	-
3. (3) 3	-	28	-	-	28	-	-	26	-	-	26	-	-	17	-	-	35	-	-	35	-
4. (4) 4	-	24	-	-	25	-	-	28	-	-	25	-	-	21	-	-	22	-	-	20	-
5. (5) 5 – имеют первостепенное значение, учитываются в первую очередь	-	7	-	-	9	-	-	6	-	-	6	-	-	7	-	-	7	-	-	6	-
Среднее по шкале:	-	2.7	-	-	2.8	-	-	2.8	-	-	2.7	-	-	2.4	-	-	2.8	-	-	2.7	-
68 14W2D. В КАКОЙ СТЕПЕНИ УЧИТЫВАЮТСЯ ПРИ ПРИЕМЕ НА ДОЛЖНОСТЬ СЛУЖАЩЕГО НА ВАШЕМ ПРЕДПРИЯТИИ ОТЗЫВЫ (РЕКОМЕНДАЦИИ) С ПРОШЛЫХ МЕСТ РАБОТЫ, ПРЕДОСТАВЛЕНИЕ ПОРУЧИТЕЛЬСТВА ЗА КАНДИДАТА? (все опрошенные предприятия, где есть данная категория работников)																					
1. (1) 1 – не имеют никакого значения, никогда не учитываются	-	6	-	-	6	-	-	5	-	-	10	-	-	6	-	-	7	-	-	6	-
2. (2) 2	-	4	-	-	3	-	-	8	-	-	4	-	-	4	-	-	7	-	-	5	-
3. (3) 3	-	15	-	-	16	-	-	16	-	-	14	-	-	13	-	-	21	-	-	17	-
4. (4) 4	-	40	-	-	44	-	-	38	-	-	36	-	-	32	-	-	33	-	-	39	-
5. (5) 5 – имеют первостепенное значение, учитываются в первую очередь	-	35	-	-	32	-	-	34	-	-	36	-	-	45	-	-	33	-	-	33	-
Среднее по шкале:	-	3.9	-	-	3.9	-	-	3.9	-	-	3.8	-	-	4.0	-	-	3.8	-	-	3.9	-
69 14W2Е. В КАКОЙ СТЕПЕНИ УЧИТЫВАЮТСЯ ПРИ ПРИЕМЕ НА ДОЛЖНОСТЬ СЛУЖАЩЕГО НА ВАШЕМ ПРЕДПРИЯТИИ ЗАПИСИ В ТРУДОВОЙ КНИЖКЕ? (все опрошенные предприятия, где есть данная категория работников)																					
1. (1) 1 – не имеют никакого значения, никогда не учитываются	-	1	-	-	1	-	-	2	-	-	2	-	-	1	-	-	3	-	-	6	-
2. (2) 2	-	2	-	-	1	-	-	6	-	-	1	-	-	4	-	-	4	-	-	7	-
3. (3) 3	-	9	-	-	7	-	-	15	-	-	9	-	-	14	-	-	9	-	-	19	-
4. (4) 4	-	38	-	-	39	-	-	28	-	-	39	-	-	33	-	-	31	-	-	40	-

(продолжение)

	Время проведения опроса, год							Промышленность			Связь			Строительство			Торговля			Транспорт			Деловые услуги		
	2005	2006	2007	2005	2006	2007	2005	2006	2007	2005	2006	2007	2005	2006	2007	2005	2006	2007	2005	2006	2007	2005	2006	2007	
5. (5) 5 – имеют первостепенное значение, учитываются в первую очередь																									
Среднее по шкале:																									
70 14W2F. В КАКОЙ СТЕПЕНИ УЧИТЫВАЮТСЯ ПРИ ПРИЕМЕ НА ДОЛЖНОСТЬ СЛУЖАЩЕГО НА ВАШЕМ ПРЕДПРИЯТИИ СЕРТИФИКАТЫ О ПРОХОЖДЕНИИ УЧЕБНЫХ КУРСОВ\СТАЖИРОВОК НА ВЕДУЩИХ КОМПАНИЯХ ВАШЕЙ ОТРАСЛИ, ОБ ОБУЧЕНИИ НА КУРСАХ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ПЕРЕПОДГОТОВКИ? (все опрошенные предприятия, где есть данная категория работников)																									
1. (1) 1 – не имеют никакого значения, никогда не учитываются																									
2. (2) 2																									
3. (3) 3																									
4. (4) 4																									
5. (5) 5 – имеют первостепенное значение, учитываются в первую очередь																									
Среднее по шкале:																									
71 14W2G. В КАКОЙ СТЕПЕНИ УЧИТЫВАЕТСЯ ПРИ ПРИЕМЕ НА ДОЛЖНОСТЬ СЛУЖАЩЕГО НА ВАШЕМ ПРЕДПРИЯТИИ СЕРТИФИКАТ О ПРОХОЖДЕНИИ АТТЕСТАЦИИ ПО ПРОФИЛЬНОЙ СПЕЦИАЛЬНОСТИ\НАПРАВЛЕНИЮ? (все опрошенные предприятия, где есть данная категория работников)																									
1. (1) 1 – не имеет никакого значения, никогда не учитывается																									
2. (2) 2																									
3. (3) 3																									
4. (4) 4																									
5. (5) 5 – имеет первостепенное значение, учитывается в первую очередь																									
Среднее по шкале:																									
72 14W2H. В КАКОЙ СТЕПЕНИ УЧИТЫВАЮТСЯ ПРИ ПРИЕМЕ НА ДОЛЖНОСТЬ СЛУЖАЩЕГО НА ВАШЕМ ПРЕДПРИЯТИИ ДИПЛОМЫ ОБ ОКОНЧАНИИ КОМПЬЮТЕРНЫХ КУРСОВ, В ТОМ ЧИСЛЕ СЕРТИФИКАТЫ MSC, MCSA, MCSE И Т.П.? (все опрошенные предприятия, где есть данная категория работников)																									
1. (1) 1 – не имеют никакого значения, никогда не учитываются																									
2. (2) 2																									
3. (3) 3																									
4. (4) 4																									
5. (5) 5 – имеют первостепенное значение, учитываются в первую очередь																									
Среднее по шкале:																									
73 14W2I. В КАКОЙ СТЕПЕНИ УЧИТЫВАЮТСЯ ПРИ ПРИЕМЕ НА ДОЛЖНОСТЬ СЛУЖАЩЕГО НА ВАШЕМ ПРЕДПРИЯТИИ ДИПЛОМЫ ОБ ОКОНЧАНИИ КУРСОВ ИНОСТРАННОГО ЯЗЫКА, МЕЖДУНАРОДНЫЕ ЯЗЫКОВЫЕ СЕРТИФИКАТЫ? (все опрошенные предприятия, где есть данная категория работников)																									
1. (1) 1 – не имеют никакого значения, никогда не учитываются																									

(продолжение)

Время проведения опроса, год	Все работодатели			Промышленность			Связь			Строительство			Торговля			Транспорт			Деловые услуги		
	2005	2006	2007	2005	2006	2007	2005	2006	2007	2005	2006	2007	2005	2006	2007	2005	2006	2007	2005	2006	2007
2. (2) 2	-	16	-	-	16	-	-	21	-	-	16	-	-	14	-	-	17	-	-	24	-
3. (3) 3	-	16	-	-	16	-	-	26	-	-	13	-	-	14	-	-	17	-	-	23	-
4. (4) 4	-	9	-	-	14	-	-	13	-	-	8	-	-	8	-	-	5	-	-	13	-
5. (5) 5 – имеют первостепенное значение, учитываются в первую очередь	-	2	-	-	3	-	-	3	-	-	1	-	-	2	-	-	1	-	-	2	-
Среднее по шкале:	-	1.8	-	-	2.0	-	-	2.3	-	-	1.7	-	-	1.7	-	-	1.7	-	-	2.2	-
74. 14W2J. В КАКОЙ СТЕПЕНИ УЧИТЫВАЕТСЯ ПРИ ПРИЕМЕ НА ДОЛЖНОСТЬ СЛУЖАЩЕГО НА ВАШЕМ ПРЕДПРИЯТИИ ОЦЕНКА УРОВНЯ Владения Иностранным языком по результатам СО-БЕСЕДОВАНИЯ НА ПРЕДПРИЯТИИ? (все опрошенные предприятия, где есть данная категория работников)																					
1. (1) 1 – не имеет никакого значения, никогда не учитывается	-	61	-	-	56	-	-	40	-	-	68	-	-	66	-	-	62	-	-	42	-
2. (2) 2	-	15	-	-	16	-	-	22	-	-	13	-	-	12	-	-	14	-	-	25	-
3. (3) 3	-	16	-	-	16	-	-	25	-	-	12	-	-	16	-	-	18	-	-	18	-
4. (4) 4	-	6	-	-	9	-	-	10	-	-	6	-	-	5	-	-	5	-	-	11	-
5. (5) 5 – имеет первостепенное значение, учитывается в первую очередь	-	2	-	-	3	-	-	3	-	-	1	-	-	1	-	-	1	-	-	5	-
Среднее по шкале:	-	1.7	-	-	1.9	-	-	2.1	-	-	1.6	-	-	1.6	-	-	1.7	-	-	2.1	-
75. 14W2K. В КАКОЙ СТЕПЕНИ УЧИТЫВАЮТСЯ ПРИ ПРИЕМЕ НА ДОЛЖНОСТЬ СЛУЖАЩЕГО НА ВАШЕМ ПРЕДПРИЯТИИ РЕЗУЛЬТАТЫ ТЕСТИРОВАНИЯ НАВЫКОВ Владения компьютером, компьютерными программами? (все опрошенные предприятия, где есть данная категория работников)																					
1. (1) 1 – не имеют никакого значения, никогда не учитываются	-	23	-	-	21	-	-	10	-	-	21	-	-	21	-	-	20	-	-	8	-
2. (2) 2	-	12	-	-	11	-	-	6	-	-	13	-	-	10	-	-	13	-	-	11	-
3. (3) 3	-	25	-	-	27	-	-	20	-	-	24	-	-	24	-	-	33	-	-	30	-
4. (4) 4	-	27	-	-	28	-	-	35	-	-	30	-	-	29	-	-	25	-	-	34	-
5. (5) 5 – имеют первостепенное значение, учитываются в первую очередь	-	14	-	-	14	-	-	30	-	-	13	-	-	16	-	-	10	-	-	18	-
Среднее по шкале:	-	3.0	-	-	3.0	-	-	3.7	-	-	3.0	-	-	3.1	-	-	2.9	-	-	3.4	-
76. 14A. В КАКОЙ СТЕПЕНИ УЧИТЫВАЕТСЯ ПРИ ПРИЕМЕ НА ДОЛЖНОСТЬ КВАЛИФИЦИРОВАННОГО РАБОЧЕГО НА ВАШЕМ ПРЕДПРИЯТИИ ХОРОШАЯ РЕПУТАЦИЯ, ИЗВЕСТНОСТЬ учебного заведения, выдавшего диплом о профессиональном образовании? (все опрошенные предприятия, где есть данная категория работников)																					
1. (1) 1 – не имеет никакого значения, никогда не учитывается	-	17	17	-	15	17	-	20	12	-	16	11	-	23	18	-	14	13	-	22	24
2. (2) 2	-	12	13	-	12	15	-	14	14	-	10	11	-	12	15	-	10	9	-	12	17
3. (3) 3	-	24	25	-	22	23	-	22	34	-	29	29	-	19	28	-	25	25	-	25	28
4. (4) 4	-	28	25	-	29	25	-	25	23	-	30	37	-	29	19	-	30	30	-	31	19
5. (5) 5 – имеет первостепенное значение, учитывается в первую очередь	-	20	19	-	22	20	-	19	17	-	16	12	-	17	20	-	21	23	-	11	12
Среднее по шкале:	-	3.2	3.2	-	3.3	3.2	-	3.1	3.2	-	3.2	3.3	-	3.0	3.1	-	3.4	3.4	-	3.0	2.8

Время проведения опроса, год	Все работодатели			Промышленность			Связь			Строительство			Торговля			Транспорт			Деловые услуги			
	2005	2006	2007	2005	2006	2007	2005	2006	2007	2005	2006	2007	2005	2006	2007	2005	2006	2007	2005	2006	2007	
77 14В. В КАКОЙ СТЕПЕНИ УЧИТЫВАЕТСЯ ПРИ ПРИЕМЕ НА ДОЛЖНОСТЬ КВАЛИФИЦИРОВАННОГО РАБОЧЕГО НА ВАШЕМ ПРЕДПРИЯТИИ НАБОР КУРСОВ ДИСЦИПЛИН, УКАЗАННЫХ ВО ВКЛАДЫШЕ К ДИПЛОМУ? (все опрошенные предприятия, где есть данная категория работников)																						
1. (1) 1 – не имеет никакого значения, никогда не учитывается																						
2. (2) 2																						
3. (3) 3																						
4. (4) 4																						
5. (5) 5 – имеет первостепенное значение, учитывается в первую очередь																						
Среднее по шкале:																						
78 14С. В КАКОЙ СТЕПЕНИ УЧИТЫВАЮТСЯ ПРИ ПРИЕМЕ НА ДОЛЖНОСТЬ КВАЛИФИЦИРОВАННОГО РАБОЧЕГО НА ВАШЕМ ПРЕДПРИЯТИИ ОЦЕНКИ, УКАЗАННЫЕ ВО ВКЛАДЫШЕ К ДИПЛОМУ? (все опрошенные предприятия, где есть данная категория работников)																						
1. (1) 1 – не имеют никакого значения, никогда не учитываются																						
2. (2) 2																						
3. (3) 3																						
4. (4) 4																						
5. (5) 5 – имеют первостепенное значение, учитываются в первую очередь																						
Среднее по шкале:																						
79 14Д. В КАКОЙ СТЕПЕНИ УЧИТЫВАЮТСЯ ПРИ ПРИЕМЕ НА ДОЛЖНОСТЬ КВАЛИФИЦИРОВАННОГО РАБОЧЕГО НА ВАШЕМ ПРЕДПРИЯТИИ ОТЗЫВЫ (РЕКОМЕНДАЦИИ) С ПРОШЛЫХ МЕСТ РАБОТЫ, ПРЕДОСТАВЛЕНИЕ ПОРУЧИТЕЛЬСТВА ЗА КАНДИДАТА? (все опрошенные предприятия, где есть данная категория работников)																						
1. (1) 1 – не имеют никакого значения, никогда не учитываются																						
2. (2) 2																						
3. (3) 3																						
4. (4) 4																						
5. (5) 5 – имеют первостепенное значение, учитываются в первую очередь																						
Среднее по шкале:																						
80 14Е. В КАКОЙ СТЕПЕНИ УЧИТЫВАЮТСЯ ПРИ ПРИЕМЕ НА ДОЛЖНОСТЬ КВАЛИФИЦИРОВАННОГО РАБОЧЕГО НА ВАШЕМ ПРЕДПРИЯТИИ ЗАПИСИ В ТРУДОВОЙ КНИЖКЕ? (все опрошенные предприятия, где есть данная категория работников)																						
1. (1) 1 – не имеют никакого значения, никогда не учитываются																						
2. (2) 2																						
3. (3) 3																						
4. (4) 4																						

(продолжение)

	Все работодатели				Промышленность			Связь			Строительство			Торговля			Транспорт			Деловые услуги		
	2005	2006	2007	2007	2005	2006	2007	2005	2006	2007	2005	2006	2007	2005	2006	2007	2005	2006	2007	2005	2006	2007
Время проведения опроса, год																						
5. (5) 5 – имеют первостепенное значение, учитываются в первую очередь	-	61	60	-	64	61	-	52	48	-	61	56	-	49	57	-	65	65	-	31	45	
Среднее по шкале:	-	4.5	4.5	-	4.5	4.5	-	4.3	4.3	-	4.5	4.5	-	4.2	4.4	-	4.5	4.5	-	3.9	4.2	
81 14Г. В КАКОЙ СТЕПЕНИ УЧИТЫВАЮТСЯ ПРИ ПРИЕМЕ НА ДОЛЖНОСТЬ КВАЛИФИЦИРОВАННОГО РАБОЧЕГО НА ВАШЕМ ПРЕДПРИЯТИИ СЕРТИФИКАТЫ О ПРОХОЖДЕНИИ УЧЕБНЫХ КУРСОВ\СТАЖИРОВОК НА ВЕДУЩИХ КОМПАНИЯХ ВАШЕЙ ОТРАСЛИ, ОБ ОБУЧЕНИИ НА КУРСАХ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ПЕРЕПОДГОТОВКИ? (все опрошенные предприятия, где есть данная категория работников)																						
1. (1) 1 – не имеют никакого значения, никогда не учитываются	-	15	13	-	12	11	-	6	10	-	13	6	-	21	17	-	12	8	-	15	15	
2. (2) 2	-	9	10	-	9	11	-	9	9	-	8	4	-	10	10	-	6	13	-	12	12	
3. (3) 3	-	20	22	-	18	25	-	28	19	-	30	25	-	20	26	-	16	23	-	25	19	
4. (4) 4	-	34	35	-	40	35	-	36	38	-	30	44	-	34	29	-	38	34	-	35	31	
5. (5) 5 – имеют первостепенное значение, учитываются в первую очередь	-	22	20	-	22	19	-	21	24	-	20	20	-	16	18	-	28	23	-	13	23	
Среднее по шкале:	-	3.4	3.4	-	3.5	3.4	-	3.6	3.6	-	3	4	-	3.1	3.2	-	3.6	3.5	-	3.2	3.4	
82 14Г. В КАКОЙ СТЕПЕНИ УЧИТЫВАЕТСЯ ПРИ ПРИЕМЕ НА ДОЛЖНОСТЬ КВАЛИФИЦИРОВАННОГО РАБОЧЕГО НА ВАШЕМ ПРЕДПРИЯТИИ СЕРТИФИКАТ О ПРОХОЖДЕНИИ АТТЕСТАЦИИ ПО ПРОФИЛЬНОЙ СПЕЦИАЛЬНОСТИ\НАПРАВЛЕНИЮ? (все опрошенные предприятия, где есть данная категория работников)																						
1. (1) 1 – не имеет никакого значения, никогда не учитывается	-	14	14	-	11	12	-	8	10	-	13	9	-	21	19	-	12	11	-	14	12	
2. (2) 2	-	6	8	-	6	9	-	8	10	-	4	6	-	5	6	-	8	7	-	9	14	
3. (3) 3	-	16	18	-	15	21	-	26	16	-	24	20	-	20	20	-	16	16	-	20	15	
4. (4) 4	-	36	37	-	40	38	-	30	37	-	35	42	-	34	30	-	33	40	-	38	32	
5. (5) 5 – имеет первостепенное значение, учитывается в первую очередь	-	28	23	-	29	21	-	28	27	-	24	23	-	20	25	-	32	26	-	19	27	
Среднее по шкале:	-	3.6	3.5	-	3.7	3.5	-	3.6	3.6	-	3.5	3.7	-	3.3	3.4	-	3.7	3.6	-	3.4	3.5	
83 14Н. В КАКОЙ СТЕПЕНИ УЧИТЫВАЮТСЯ ПРИ ПРИЕМЕ НА ДОЛЖНОСТЬ КВАЛИФИЦИРОВАННОГО РАБОЧЕГО НА ВАШЕМ ПРЕДПРИЯТИИ ДИПЛОМЫ ОБ ОКОНЧАНИИ КОМПЬЮТЕРНЫХ КУРСОВ, В ТОМ ЧИСЛЕ СЕРТИФИКАТЫ МСР, МСА, МСЕ И Т.П.? (все опрошенные предприятия, где есть данная категория работников)																						
1. (1) 1 – не имеют никакого значения, никогда не учитываются	-	57	54	-	49	48	-	37	45	-	73	63	-	58	49	-	61	59	-	40	51	
2. (2) 2	-	19	18	-	25	22	-	20	16	-	9	14	-	15	15	-	19	14	-	22	19	
3. (3) 3	-	13	15	-	14	16	-	21	21	-	10	15	-	13	17	-	9	17	-	19	12	
4. (4) 4	-	8	11	-	9	14	-	11	9	-	6	7	-	7	13	-	9	7	-	14	12	
5. (5) 5 – имеют первостепенное значение, учитываются в первую очередь	-	3	2	-	3	1	-	12	9	-	2	1	-	6	6	-	1	3	-	5	6	
Среднее по шкале:	-	1.8	1.9	-	1.9	2.0	-	2.4	2.2	-	1.6	1.7	-	1.9	2.1	-	1.7	1.8	-	2.2	2.0	
84 15W3. ЗА ПОСЛЕДНИЕ 1–2 ГОДА БЫЛИ ЛИ НА ВАШЕМ ПРЕДПРИЯТИИ СЛУЧАИ, КОГДА НОВЫЕ РАБОТНИКИ ПРИ НАЙМЕ НА РАБОТУ ИСПОЛЬЗОВАЛИ ПОДЛОЖНЫЕ СВИДЕТЕЛЬСТВА О ПРОФЕССИОНАЛЬНОМ ОБРАЗОВАНИИ (ПОДЛОЖНЫЕ ДИПЛОМЫ, АТТЕСТАТЫ И Т.П.)? (в процентах от числа всех опрошенных предприятий)																						
1. Нет, таких случаев не было	-	-	97	-	-	98	-	-	94	-	-	93	-	-	97	-	-	94	-	-	98	

	Время проведения опроса, год																				
	Все работодатели			Промышленность			Связь			Строительство			Торговля			Транспорт			Деловые услуги		
	2005	2006	2007	2005	2006	2007	2005	2006	2007	2005	2006	2007	2005	2006	2007	2005	2006	2007	2005	2006	2007
2. Да, такие случаи были, и подлог документа выявлялся еще на стадии приема на работу	-	-	1	-	-	1	-	-	3	-	-	2	-	-	1	-	-	1	-	-	1
3. Да, такие случаи были, и подлог документа обнаруживали позже, когда человек уже работал	-	-	1	-	-	1	-	-	1	-	-	1	-	-	1	-	-	4	-	-	0
4. Не знаю, затрудняюсь ответить	-	-	1	-	-	1	-	-	2	-	-	3	-	-	1	-	-	2	-	-	1
85 16w3. МОЖНО ЛИ СКАЗАТЬ, ЧТО НА ВАШЕМ ПРЕДПРИЯТИИ ВСЕГДА ОСУЩЕСТВЛЯЕТСЯ КОНТРОЛЬ ПОДЛИННОСТИ ДОКУМЕНТОВ О ПРОФЕССИОНАЛЬНОМ ОБРАЗОВАНИИ, КОТОРЫЕ ПРЕДЪЯВЛЯЕТ ВНОВЬ ПРИНИМАЕМЫЙ РАБОТНИК? (в процентах от числа всех опрошенных предприятий)																					
1. Скорее да	-	-	54	-	-	57	-	-	53	-	-	56	-	-	51	-	-	65	-	-	54
2. Скорее нет	-	-	41	-	-	39	-	-	43	-	-	38	-	-	44	-	-	31	-	-	39
3. Не знаю, затрудняюсь ответить	-	-	5	-	-	4	-	-	4	-	-	6	-	-	6	-	-	4	-	-	7
86 16w2. ЕСЛИ БЫ НА ОДНУ ВАКАНСИЮ НА ВАШЕМ ПРЕДПРИЯТИИ ПРЕТЕНДОВАЛИ ВЫПУСКНИК С "ОБЫЧНЫМ" ДИПЛОМОМ, НО ОКОНЧИВШИЙ ОБЩЕИЗВЕСТНЫЙ ВУЗ С "ГРОМКИМ" ИМЕНЕМ, И ВЫПУСКНИК С "КРАСНЫМ" ДИПЛОМОМ, НО ОКОНЧИВШИЙ "ОБЫЧНЫЙ" ВУЗ, ПРИ ДРУГИХ РАВНЫХ ХАРАКТЕРИСТИКАХ КАНДИДАТА, КОГО БЫ ВЫ ПРИНЯЛИ НА РАБОТУ? (в процентах от числа всех опрошенных предприятий)																					
1. Выпускника с "обычным" дипломом, но окончившего общеизвестный вуз с "громким" именем	-	12	-	-	13	-	-	14	-	-	14	-	-	13	-	-	12	-	-	14	-
2. Выпускника с "красным" дипломом, но окончившего "обычный" вуз	-	24	-	-	25	-	-	18	-	-	26	-	-	25	-	-	24	-	-	16	-
3. И у того, и у другого равные шансы	-	63	-	-	62	-	-	68	-	-	60	-	-	62	-	-	64	-	-	70	-
87 17w2. ЕСЛИ БЫ НА ОДНУ ВАКАНСИЮ НА ВАШЕМ ПРЕДПРИЯТИИ ПРЕТЕНДОВАЛИ ВЫПУСКНИК ГОСУДАРСТВЕННОГО ВУЗА И ВЫПУСКНИК НЕГОСУДАРСТВЕННОГО ВУЗА, ПРИ ДРУГИХ РАВНЫХ ХАРАКТЕРИСТИКАХ КАНДИДАТОВ, КОГО БЫ ВЫ ПРИНЯЛИ НА РАБОТУ? (в процентах от числа всех опрошенных предприятий)																					
1. Выпускника государственного вуза	-	57	-	-	60	-	-	58	-	-	66	-	-	50	-	-	58	-	-	47	-
2. Выпускника негосударственного вуза	-	1	-	-	1	-	-	1	-	-	0	-	-	1	-	-	1	-	-	1	-
3. И у того, и у другого равные шансы	-	42	-	-	39	-	-	41	-	-	35	-	-	49	-	-	40	-	-	53	-
88 18w2. ЕСЛИ БЫ НА ОДНУ ВАКАНСИЮ НА ВАШЕМ ПРЕДПРИЯТИИ ПРЕТЕНДОВАЛИ ВЫПУСКНИК С "ОБЫЧНЫМ" ДИПЛОМОМ, НО ОКОНЧИВШИЙ СТОЛИЧНЫЙ ВУЗ И ВЫПУСКНИК С "КРАСНЫМ" ДИПЛОМОМ, НО ОКОНЧИВШИЙ НЕСТОЛИЧНЫЙ РОССИЙСКИЙ ВУЗ, ПРИ ДРУГИХ РАВНЫХ ХАРАКТЕРИСТИКАХ КАНДИДАТОВ, КОГО БЫ ВЫ ПРИНЯЛИ НА РАБОТУ? (в процентах от числа всех опрошенных предприятий)																					
1. Выпускника с "обычным" дипломом, но окончившего столичный вуз	-	7	-	-	7	-	-	9	-	-	9	-	-	10	-	-	4	-	-	12	-
2. Выпускника с "красным" дипломом, но окончившего нестоличный российский вуз	-	21	-	-	22	-	-	18	-	-	21	-	-	24	-	-	18	-	-	14	-
3. И у того, и у другого равные шансы	-	72	-	-	71	-	-	73	-	-	70	-	-	67	-	-	78	-	-	73	-
348 32w2. ПРЕДПРИНИМАЮТСЯ ЛИ НА ВАШЕМ ПРЕДПРИЯТИИ КАКИЕ-ЛИБО МЕРЫ ДЛЯ ТОГО, ЧТОБЫ ЗАСТРАХОВАТЬСЯ ОТ РИСКОВ ПОЛУЧИТЬ НЕКОМПЕТЕНТНОГО, НЕ СООТВЕТСТВУЮЩЕГО ДОЛЖНОСТИ (МЕСТУ) ВНОВЬ ПРИНЯТОГО РАБОТНИКА? (в процентах от числа всех опрошенных предприятий)																					
1. Да, новые работники принимаются только с испытательным сроком	-	89	-	-	87	-	-	89	-	-	86	-	-	92	-	-	84	-	-	86	-
2. Да, новые работники оформляются только по срочному договору или договору подряда	-	11	-	-	14	-	-	9	-	-	14	-	-	8	-	-	15	-	-	13	-

(продолжение)

Время проведения опроса, год	Все работодатели			Промышленность			Связь			Строительство			Торговля			Транспорт			Деловые услуги		
	2005	2006	2007	2005	2006	2007	2005	2006	2007	2005	2006	2007	2005	2006	2007	2005	2006	2007	2005	2006	2007
2. Искали бы специалиста общего профиля на рынке труда																					
94 18В. 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																					
2. Искали бы специалиста общего профиля на рынке труда																					
95 18С. 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																					
2. Искали бы специалиста общего профиля на рынке труда																					
96 18D. 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																					
2. Искали бы специалиста общего профиля на рынке труда																					
97 19. 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 опрошенных предприятий)																					
1. Положительные рекомендации и отзывы знакомых, коллег																					
2. Более высокий рейтинг вуза																					
3. Высокая плата за обучение																					
4. Возможность влиять на содержание программ подготовки, возможность выбора перечня дисциплин																					
5. Территориальная близость к предприятию\организации																					
6. Возможность выбора "гибкого" (по времени) графика обучения																					
7. Хорошо налаженные связи с вузом																					
8. Трудоустройство выпускников прошлых лет в успешных и престижных компаниях																					
9. Приемлемый (низкий) уровень платы за обучение																					

Время проведения опроса, год	Все работодатели			Промышленность			Связь			Строительство			Торговля			Транспорт			Деловые услуги		
	2005	2006	2007	2005	2006	2007	2005	2006	2007	2005	2006	2007	2005	2006	2007	2005	2006	2007	2005	2006	2007
8. Квалифицированных рабочих	78	74	75	87	82	85	48	51	51	86	87	87	59	56	59	86	85	83	20	19	20
9. Неквалифицированных рабочих	49	54	47	62	62	61	21	35	22	49	61	48	45	49	43	48	65	47	11	14	12
102 22А. 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	-	62	59	-	61	65	-	44	53	-	72	60	-	62	52	-	72	60	-	38	43
2. Да	-	39	41	-	39	35	-	56	47	-	28	40	-	38	48	-	28	40	-	62	57
103 22В. 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	-	53	48	-	53	49	-	40	37	-	54	51	-	44	38	-	63	63	-	19	25
2. Да	-	47	52	-	47	51	-	60	64	-	46	49	-	56	62	-	37	37	-	81	75
104 22С. 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	-	62	51	-	61	53	-	43	44	-	78	60	-	52	45	-	66	67	-	36	43
2. Да	-	38	49	-	40	47	-	57	56	-	22	40	-	49	55	-	34	33	-	64	57
105 22D. 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	-	44	46	-	35	42	-	40	42	-	49	50	-	45	45	-	54	51	-	47	48
2. Да	-	56	54	-	65	58	-	61	58	-	51	50	-	55	55	-	46	49	-	53	52
106 22Ad. 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	24	-	25	19	-	33	32	-	12	17	-	24	39	-	19	21	-	43	41
107 22Bd. 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:	-	29	30	-	28	26	-	40	41	-	21	25	-	33	45	-	23	16	-	54	61
108 22Cd. 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:	-	22	27	-	21	23	-	36	36	-	10	20	-	28	39	-	17	18	-	44	39
109 22Dd. 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:	-	32	30	-	38	30	-	35	36	-	23	27	-	33	41	-	19	25	-	33	29
110 23А. КАК ЧАЩЕ ВСЕГО ПРОВОДИЛОСЬ ДОПОЛНИТЕЛЬНОЕ ОБУЧЕНИЕ\ПЕРЕПОДГОТОВКА НОВЫХ РАБОТНИКОВ, ПРИНЯТЫХ НА ВАКАНСИЮ ИСПОЛНИТЕЛЯ ВЫСШЕЙ КВАЛИФИКАЦИИ, СПЕЦИАЛИСТА ФУНКЦИОНАЛЬНОГО ПОДРАЗДЕЛЕНИЯ? (в процентах от числа предприятий, нанимавших новых работников данной категории в последние 2 года)																					
1. В основном на курсах повышения квалификации, переподготовки вне нашего предприятия	-	16	17	-	17	15	-	23	24	-	20	20	-	7	13	-	16	23	-	20	21
2. В основном на обучающих семинарах, курсах, организованных на предприятии опытными работниками (с дополнительной оплатой этих работников)	-	7	5	-	10	7	-	8	7	-	2	2	-	7	5	-	2	0	-	11	5

(продолжение)

	Все работодатели			Промышленность			Связь			Строительство			Торговля			Транспорт			Деловые услуги		
	2005	2006	2007	2005	2006	2007	2005	2006	2007	2005	2006	2007	2005	2006	2007	2005	2006	2007	2005	2006	2007
Время проведения опроса, год																					
3. В основном на обучающих семинарах, курсах, организованных на предприятии опытные работники (без дополнительной оплаты этим работникам)	-	2	5	-	3	5	-	5	3	-	2	5	-	3	8	-	5	5	-	4	10
4. В основном "прикрепляли" новичка к определенному опытному работнику (с дополнительной оплатой этого работника)	-	2	3	-	1	1	-	4	3	-	2	2	-	5	8	-	0	0	-	4	3
5. В основном "прикрепляли" новичка к определенному опытному работнику (без дополнительной оплаты этого работника)	-	9	7	-	6	5	-	7	4	-	2	3	-	12	9	-	3	13	-	11	16
6. В основном новичок "доучивался" самостоятельно в процессе обычной работы	-	1	3	-	0	1	-	3	4	-	0	5	-	3	3	-	3	0	-	8	2
7. Другое	-	1	1	-	1	0	-	7	3	-	2	2	-	0	3	-	0	0	-	3	
Не нуждались в дополнительном обучении	-	62	59	-	61	65	-	44	53	-	72	62	-	62	52	-	72	60	-	39	44
111 23В. 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, начинавших новых работников данной категории в последние 2 года)	-	16	18	-	17	14	-	25	24	-	25	23	-	18	24	-	12	13	-	16	14
1. В основном на курсах повышения квалификации, переподготовки вне нашего предприятия	-	9	7	-	15	10	-	6	9	-	9	1	-	4	2	-	4	3	-	14	8
2. В основном на обучающих семинарах, курсах, организованных на предприятии опытными работниками (с дополнительной оплатой этим работникам)	-	6	7	-	6	6	-	6	2	-	4	8	-	7	12	-	7	3	-	12	8
3. В основном на обучающих семинарах, курсах, организованных на предприятии опытными работниками (без дополнительной оплаты этим работникам)	-	3	5	-	1	7	-	5	5	-	3	5	-	9	7	-	3	5	-	7	13
4. В основном "прикрепляли" новичка к определенному опытному работнику (с дополнительной оплатой этого работника)	-	8	7	-	6	4	-	14	13	-	1	4	-	11	15	-	3	11	-	9	29
5. В основном "прикрепляли" новичка к определенному опытному работнику (без дополнительной оплаты этого работника)	-	4	5	-	1	6	-	2	6	-	3	5	-	7	0	-	7	3	-	15	
6. В основном новичок "доучивался" самостоятельно в процессе обычной работы	-	1	3	-	1	4	-	2	5	-	0	1	-	0	2	-	0	0	-	7	1
7. Другое	-	53	49	-	53	50	-	41	36	-	54	51	-	44	39	-	63	63	-	20	26
Не нуждались в дополнительном обучении	-	53	49	-	53	50	-	41	36	-	54	51	-	44	39	-	63	63	-	20	26
112 23С. КАК ЧАЩЕ ВСЕГО ПРОВОДИЛОСЬ ДОПОЛНИТЕЛЬНОЕ ОБУЧЕНИЕ ПЕРЕПОДГОТОВКА НОВЫХ РАБОТНИКОВ, ПРИНЯТЫХ НА ВАКАНСИЮ СЛУЖАЩЕГО, ОФИСНОГО РАБОТНИКА ИЛИ ТЕХНИЧЕСКОГО ИСПОЛНИТЕЛЯ? (в процентах от числа предприятий, начинавших новых работников данной категории в последние 2 года)	-	11	11	-	14	8	-	13	18	-	10	9	-	7	9	-	9	11	-	8	11
1. В основном на курсах повышения квалификации, переподготовки вне нашего предприятия	-	11	11	-	14	8	-	13	18	-	10	9	-	7	9	-	9	11	-	8	11

(продолжение)

	Все работодатели			Промышленность			Связь			Строительство			Торговля			Транспорт			Деловые услуги		
	2005	2006	2007	2005	2006	2007	2005	2006	2007	2005	2006	2007	2005	2006	2007	2005	2006	2007	2005	2006	2007
Время проведения опроса, год																					
2. В основном на обучающих семинарах, курсах, организованных на предприятии опытными работниками (с дополнительной оплатой этих работников)	-	5	4	-	6	4	-	3	8	-	1	6	-	4	4	-	6	5	-	13	6
3. В основном на обучающих семинарах, курсах, организованных на предприятии опытными работниками (без дополнительной оплаты этих работников)	-	5	4	-	5	4	-	10	1	-	1	2	-	10	10	-	3	3	-	5	6
4. В основном "прикрепляли" новичка к определенному опытному работнику (с дополнительной оплатой этого работника)	-	4	8	-	4	11	-	9	9	-	0	6	-	6	9	-	7	5	-	10	10
5. В основном "прикрепляли" новичка к определенному опытному работнику (без дополнительной оплаты этого работника)	-	11	16	-	10	16	-	12	12	-	6	12	-	16	16	-	7	8	-	20	14
6. В основном новичок "доучивался" самостоятельно в процессе обычной работы	-	2	2	-	0	2	-	6	3	-	3	5	-	4	3	-	3	0	-	4	8
7. Другое	-	1	3	-	1	2	-	3	5	-	0	0	-	0	3	-	0	2	-	3	0
Не нуждались в дополнительном обучении	-	62	51	-	60	53	-	43	44	-	78	60	-	51	45	-	66	67	-	37	44
113 23Д. 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	-	13	10	-	15	8	-	19	11	-	18	17	-	9	9	-	14	13	-	6	6
2. В основном на обучающих семинарах, курсах, организованных на предприятии опытными работниками (с дополнительной оплатой этих работников)	-	4	6	-	4	7	-	6	6	-	5	4	-	7	8	-	3	9	-	7	0
3. В основном на обучающих семинарах, курсах, организованных на предприятии опытными работниками (без дополнительной оплаты этих работников)	-	3	3	-	3	3	-	6	5	-	5	5	-	5	7	-	6	2	-	0	6
4. В основном "прикрепляли" новичка к определенному опытному работнику (с дополнительной оплатой этого работника)	-	15	13	-	19	16	-	9	15	-	10	10	-	7	11	-	10	9	-	3	6
5. В основном "прикрепляли" новичка к определенному опытному работнику (без дополнительной оплаты этого работника)	-	15	16	-	16	16	-	14	14	-	8	10	-	19	17	-	10	14	-	17	23
6. В основном новичок "доучивался" самостоятельно в процессе обычной работы	-	4	4	-	4	5	-	2	5	-	1	4	-	6	2	-	1	2	-	16	10
7. Другое	-	2	2	-	3	3	-	4	1	-	3	1	-	0	2	-	0	1	-	3	0
Не нуждались в дополнительном обучении	-	45	46	-	35	42	-	41	42	-	49	51	-	46	45	-	56	51	-	47	48

(продолжение)

	Время проведения опроса, год						Все работодатели			Промышленность			Связь			Строительство			Торговля			Транспорт			Деловые услуги		
	2005	2006	2007	2005	2006	2007	2005	2006	2007	2005	2006	2007	2005	2006	2007	2005	2006	2007	2005	2006	2007	2005	2006	2007	2005	2006	2007
114 24А. 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, нанимавших новых работников данной категории в последние 2 года)																											
Не нуждались в дополнительном обучении																											
1. Один месяц и менее																											
2. Более одного, но не более трех месяцев																											
3. Более трех месяцев, но не более шести месяцев																											
4. Более шести, но не более одного года																											
5. Более одного года, но не более двух лет																											
6. Более двух лет																											
115 24В. 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, нанимавших новых работников данной категории в последние 2 года)																											
Не нуждались в дополнительном обучении																											
1. Один месяц и менее																											
2. Более одного, но не более трех месяцев																											
3. Более трех месяцев, но не более шести месяцев																											
4. Более шести, но не более одного года																											
5. Более одного года, но не более двух лет																											
6. Более двух лет																											
116 24С. 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, нанимавших новых работников данной категории в последние 2 года)																											
Не нуждались в дополнительном обучении																											
1. Один месяц и менее																											
2. Более одного, но не более трех месяцев																											
3. Более трех месяцев, но не более шести месяцев																											
4. Более шести, но не более одного года																											
5. Более одного года, но не более двух лет																											
6. Более двух лет																											
117 24D. КАКОВА В СРЕДНЕМ ПРОДОЛЖИТЕЛЬНОСТЬ (В МЕСЯЦАХ) ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО ОБУЧЕНИЯ\ПЕРЕПОДГОТОВКИ НОВЫХ РАБОТНИКОВ, ПРИНЯТЫХ НА ВАКАНСИЮ РАБОЧЕГО КВАЛИФИЦИРОВАННОГО? (в процентах от числа предприятий, нанимавших новых работников данной категории в последние 2 года)																											
Не нуждались в дополнительном обучении																											
1. Один месяц и менее																											
2. Более одного, но не более трех месяцев																											

(продолжение)

	Все работодатели			Промышленность			Связь			Строительство			Торговля			Транспорт			Деловые услуги		
	2005	2006	2007	2005	2006	2007	2005	2006	2007	2005	2006	2007	2005	2006	2007	2005	2006	2007	2005	2006	2007
Время проведения опроса, год																					
3. Более трех месяцев, но не более шести месяцев	-	4	4	-	7	6	-	2	4	-	3	6	-	6	1	-	4	5	-	6	6
4. Более шести, но не более одного года	-	1	1	-	1	1	-	0	1	-	1	1	-	0	0	-	0	1	-	6	3
5. Более одного года, но не более двух лет	-	0	1	-	0	1	-	0	1	-	1	0	-	0	1	-	0	2	-	0	0
6. Более двух лет	-	0	0	-	0	0	-	2	0	-	0	0	-	1	1	-	0	0	-	3	0
118 25. 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	51	50	50	63	63	61	65	70	65	57	50	57	42	38	45	45	42	47	50	61	51
2. Выпускников учреждений среднего специального образования (техникумов, профессиональных колледжей, т.п.)	46	36	37	58	45	49	42	36	33	40	50	40	37	36	29	41	40	37	19	12	8
3. Выпускников учреждений начального профессионального образования (ПТУ, профессиональных лицеев, т.п.)	46	39	39	57	51	53	27	18	19	51	45	45	33	27	26	54	47	47	9	6	8
9. Не принимали выпускников	36	33	34	27	24	25	32	26	29	30	29	26	47	42	47	38	36	32	45	38	47
181 37w1A. 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	63	-	-	64	-	-	60	-	-	65	-	-	69	-	-	63	-	-	60	-	-
2. Почти сразу начинали полноценно работать	29	-	-	31	-	-	32	-	-	29	-	-	26	-	-	28	-	-	29	-	-
3. Затрудняется ответить	7	-	-	5	-	-	8	-	-	6	-	-	5	-	-	10	-	-	10	-	-
182 37w1B. 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	69	-	-	70	-	-	74	-	-	73	-	-	74	-	-	70	-	-	79	-	-
2. Почти сразу начинали полноценно работать	22	-	-	23	-	-	21	-	-	23	-	-	19	-	-	22	-	-	18	-	-
3. Затрудняется ответить	8	-	-	6	-	-	6	-	-	4	-	-	8	-	-	8	-	-	3	-	-
183 37w1C. 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	67	-	-	66	-	-	71	-	-	66	-	-	78	-	-	70	-	-	69	-	-
2. Почти сразу начинали полноценно работать	24	-	-	27	-	-	27	-	-	25	-	-	15	-	-	22	-	-	22	-	-
3. Затрудняется ответить	9	-	-	7	-	-	2	-	-	10	-	-	8	-	-	9	-	-	8	-	-
184 37w1D. 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	68	-	-	69	-	-	59	-	-	71	-	-	71	-	-	70	-	-	43	-	-

(продолжение)

Время проведения опроса, год	Все работодатели			Промышленность			Связь			Строительство			Торговля			Транспорт			Деловые услуги		
	2005	2006	2007	2005	2006	2007	2005	2006	2007	2005	2006	2007	2005	2006	2007	2005	2006	2007	2005	2006	2007
2. Почти сразу начинали полноценно работать																					
8. Затрудняется ответить																					
119 26А. ПРОХОДИЛИ ЛИ РАНЕЕ ПРАКТИКУ, СТАЖИРОВКУ НА ВАШЕМ ПРЕДПРИЯТИИ ВЫПУСКНИКИ ВУЗОВ? (в процентах от числа предприятий, принимавших выпускников вузов последних 2 лет)																					
1. Нет																					
2. Да																					
120 26В. ПРОХОДИЛИ ЛИ РАНЕЕ ПРАКТИКУ, СТАЖИРОВКУ НА ВАШЕМ ПРЕДПРИЯТИИ ВЫПУСКНИКИ УЧРЕЖДЕНИЙ СРЕДНЕГО СПЕЦИАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ? (в процентах от числа предприятий, принимавших выпускников СУЗов последних 2 лет)																					
1. Нет																					
2. Да																					
121 26С. 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																					
2. Да																					
122 26Ad. ДОЛЯ ПРОШЕДШИХ ПРАКТИКУ (СКОЛЬКО ПРОЦЕНТОВ) СРЕДИ ПРИНЯТЫХ ВЫПУСКНИКОВ ВУЗОВ? (в процентах от числа предприятий, принимавших выпускников вузов последних 2 лет)																					
Среднее значение:																					
123 26Вd. ДОЛЯ ПРОШЕДШИХ ПРАКТИКУ (СКОЛЬКО ПРОЦЕНТОВ) СРЕДИ ПРИНЯТЫХ ВЫПУСКНИКОВ УЧРЕЖДЕНИЙ СРЕДНЕГО СПЕЦИАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ? (в процентах от числа предприятий, принимавших выпускников СУЗов последних 2 лет)																					
Среднее значение:																					
124 26Сd. 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:																					
125 27А. 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																					
2. (2) 2																					
3. (3) 3																					
4. (4) 4																					
5. (5) 5 очень высокий уровень																					
Среднее по шкале:																					
126 27В. 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 СУЗов последних 2 лет)																					
1. (1) 1 очень низкий уровень																					
2. (2) 2																					
3. (3) 3																					

(продолжение)

	Все работодатели			Промышленность			Связь			Строительство			Торговля			Транспорт			Деловые услуги		
	2005	2006	2007	2005	2006	2007	2005	2006	2007	2005	2006	2007	2005	2006	2007	2005	2006	2007	2005	2006	2007
Время проведения опроса, год																					
4. (4) 4	46	46	48	48	47	55	52	50	44	41	41	42	41	43	48	53	48	48	46	44	39
5. (5) 5 очень высокий уровень	9	4	5	8	5	5	15	5	14	8	2	2	8	3	2	4	9	8	9	11	8
Среднее по шкале:																					
127 27С. 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	1	0	0	3	3	1	0	7	-	2	3	0	0	7	9	0
2. (2) 2	11	7	8	13	8	10	5	7	7	14	4	10	9	11	22	9	9	5	7	27	17
3. (3) 3	41	47	54	39	48	54	35	48	43	44	45	47	47	50	38	49	46	57	47	36	67
4. (4) 4	41	41	32	43	38	31	47	31	33	33	46	43	33	39	38	38	38	34	33	27	17
5. (5) 5 очень высокий уровень	6	4	4	5	4	4	14	14	13	6	4	1	4	-	-	1	8	4	7	0	0
Среднее по шкале:																					
128 28А. 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	2	1	0	2	1	-	0	0	2	0	1	0	1	2	-	0	0	0	0	1	0
2. (2) 2	1	1	0	2	1	-	1	0	0	1	1	1	1	3	-	0	2	0	0	2	2
3. (3) 3	14	13	9	14	14	7	7	5	12	21	13	14	17	9	14	12	10	16	15	9	6
4. (4) 4	55	51	56	57	50	58	59	46	54	55	52	55	55	52	56	55	57	62	47	52	49
5. (5) 5 очень высокий уровень	28	35	34	26	34	35	33	49	32	24	33	29	25	34	30	33	31	22	38	36	42
Среднее по шкале:																					
129 28В. 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	1	0	-	1	-	2	0	2	0	0	0	-	2	-	0	0	0	3	5	8
2. (2) 2	2	2	4	3	1	2	3	0	4	1	3	2	2	5	4	2	2	5	0	5	0
3. (3) 3	21	25	25	19	23	25	18	9	17	32	27	19	28	24	28	21	22	23	24	20	8
4. (4) 4	60	55	53	61	55	51	63	55	56	52	59	66	53	49	54	68	54	62	52	60	54
5. (5) 5 очень высокий уровень	18	18	19	17	19	21	15	36	21	15	11	14	18	20	14	10	23	10	21	10	31
Среднее по шкале:																					
130 28С. 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	1	1	0	1	1	-	0	0	3	0	1	1	4	2	-	1	0	0	7	9	0
2. (2) 2	4	2	5	4	1	4	5	3	0	3	4	3	6	7	11	3	3	1	7	0	0
3. (3) 3	33	39	29	36	41	33	37	21	33	39	34	25	29	30	24	33	33	28	33	18	17
4. (4) 4	53	48	53	52	45	50	40	52	43	45	49	58	53	52	56	52	51	60	40	27	83
5. (5) 5 очень высокий уровень	10	11	13	7	12	12	19	24	20	13	12	13	9	9	9	10	14	11	13	46	0
Среднее по шкале:																					
	3.7	3.7	3.7	3.6	3.7	3.7	3.7	4.0	3.8	3.7	3.7	3.8	3.6	3.6	3.6	3.7	3.8	3.8	3.5	4.0	3.8

(продолжение)

Время проведения опроса, год	Все работодатели			Промышленность			Связь			Строительство			Торговля			Транспорт			Деловые услуги		
	2005	2006	2007	2005	2006	2007	2005	2006	2007	2005	2006	2007	2005	2006	2007	2005	2006	2007	2005	2006	2007
132 29w3. ЕСТЬ ЛИ У ВАС ОПЫТ РАБОТЫ С НЫНЕШНИМИ БАКАЛАВРАМИ? ЕСЛИ ДА, ТО С КАКИМ ИЗ СЛЕДУЮЩИХ СУЖДЕНИЙ ОБ УРОВНЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ПОДГОТОВКИ БАКАЛАВРОВ ВЫ СОГЛАСИЛИСЬ БЫ, СКОРЕЕ ВСЕГО? (в процентах от числа всех опрошенных предприятий)																					
1. Не имел опыта работы с бакалаврами	-	-	87	-	-	82	-	-	74	-	-	88	-	-	89	-	-	85	-	-	82
2. В профессиональной подготовке бакалавров и специалистов, обучавшихся по обычной программе в течение 5 лет, практически нет различия	-	-	6	-	-	9	-	-	20	-	-	6	-	-	5	-	-	7	-	-	11
3. Профессиональная подготовка у бакалавров хуже, чем у специалистов, обучавшихся по обычной программе в течение 5 лет	-	-	3	-	-	4	-	-	3	-	-	3	-	-	1	-	-	3	-	-	5
4. Профессиональная подготовка у бакалавров лучше, чем у специалистов, обучавшихся по обычной программе в течение 5 лет	-	-	1	-	-	2	-	-	1	-	-	1	-	-	2	-	-	2	-	-	1
5. Затрудняется ответить	-	-	3	-	-	4	-	-	2	-	-	1	-	-	4	-	-	3	-	-	1
133 30w3. ЕСЛИ БЫ НА ОДНУ ВАКАНСИЮ СПЕЦИАЛИСТА НА ВАШЕМ ПРЕДПРИЯТИИ ПРЕТЕНДОВАЛИ ВЫПУСКНИК С ДИПЛОМ БАКАЛАВРА И ВЫПУСКНИК С "ОБЫЧНЫМ" ДИПЛОМОМ СПЕЦИАЛИСТА, ПРИ ДРУГИХ РАВНЫХ ХАРАКТЕРИСТИКАХ КАНДИДАТОВ, КОГО БЫ ВЫ ПРИНЯЛИ, СКОРЕЕ ВСЕГО, НА РАБОТУ? (в процентах от числа предприятий, на которых имеют опыт работы с бакалаврами)																					
1. Выпускника с диплом бакалавра	-	-	5	-	-	3	-	-	10	-	-	0	-	-	5	-	-	17	-	-	0
2. Выпускника с "обычным" дипломом специалиста	-	-	25	-	-	25	-	-	22	-	-	21	-	-	16	-	-	26	-	-	39
3. И у того, и у другого равные шансы	-	-	70	-	-	72	-	-	68	-	-	79	-	-	79	-	-	57	-	-	61
134 31w3. ЕСТЬ ЛИ У ВАС ОПЫТ РАБОТЫ С НЫНЕШНИМИ МАГИСТРАМИ? ЕСЛИ ДА, ТО С КАКИМ ИЗ СЛЕДУЮЩИХ СУЖДЕНИЙ ОБ УРОВНЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ПОДГОТОВКИ МАГИСТРОВ ВЫ СОГЛАСИЛИСЬ БЫ, СКОРЕЕ ВСЕГО? (в процентах от числа всех опрошенных предприятий)																					
1. Не имел опыта работы с магистрами	-	-	91	-	-	87	-	-	84	-	-	93	-	-	93	-	-	90	-	-	82
2. В профессиональной подготовке магистров специалистов, обучавшихся по обычной программе в течение 5 лет, практически нет различия	-	-	5	-	-	8	-	-	13	-	-	4	-	-	3	-	-	5	-	-	11
3. Профессиональная подготовка у магистров хуже, чем у специалистов, обучавшихся по обычной программе в течение 5 лет	-	-	1	-	-	1	-	-	0	-	-	1	-	-	0	-	-	2	-	-	2
4. Профессиональная подготовка у магистров лучше, чем у специалистов, обучавшихся по обычной программе в течение 5 лет	-	-	2	-	-	3	-	-	2	-	-	1	-	-	0	-	-	2	-	-	3
5. Затрудняется ответить	-	-	2	-	-	2	-	-	1	-	-	1	-	-	4	-	-	1	-	-	1
135 32w3. ЕСЛИ БЫ НА ОДНУ ВАКАНСИЮ СПЕЦИАЛИСТА НА ВАШЕМ ПРЕДПРИЯТИИ ПРЕТЕНДОВАЛИ ВЫПУСКНИК С ДИПЛОМ МАГИСТРА И ВЫПУСКНИК С "ОБЫЧНЫМ" ДИПЛОМОМ СПЕЦИАЛИСТА, ПРИ ДРУГИХ РАВНЫХ ХАРАКТЕРИСТИКАХ КАНДИДАТОВ, КОГО БЫ ВЫ ПРИНЯЛИ, СКОРЕЕ ВСЕГО, НА РАБОТУ? (в процентах от числа предприятий, на которых имеют опыт работы с магистрами)																					
1. Выпускника с диплом магистра	-	-	13	-	-	13	-	-	12	-	-	0	-	-	0	-	-	20	-	-	20
2. Выпускника с "обычным" дипломом специалиста	-	-	6	-	-	4	-	-	4	-	-	8	-	-	8	-	-	20	-	-	10

(продолжение)

	Все работодатели			Промышленность			Связь			Строительство			Торговля			Транспорт			Деловые услуги		
	2005	2006	2007	2005	2006	2007	2005	2006	2007	2005	2006	2007	2005	2006	2007	2005	2006	2007	2005	2006	2007
Время проведения опроса, год																					
3. И у того, и у другого равные шансы	-	-	81	-	-	83	-	-	84	-	-	92	-	-	92	-	-	60	-	-	70
136 33. В НАСТОЯЩЕ ВРЕМЯ ФИНАНСИРУЕТ ЛИ ВАШЕ ПРЕДПРИЯТИЕ\ОРГАНИЗАЦИЯ ОБУЧЕНИЕ СВОИХ РАБОТНИКОВ В КАКИХ-ЛИБО УЧЕБНЫХ ЗАВЕДЕНИЯХ? (в процентах от числа всех опрошенных предприятий)																					
1. В вузах	-	21	19	-	30	24	-	29	26	-	22	23	-	11	17	-	24	23	-	20	18
2. В учреждениях среднего специального образования по полной программе среднего профобразования	-	6	8	-	11	14	-	8	7	-	7	6	-	1	2	-	10	10	-	1	0
3. В учреждениях начального профессионального образования по полной программе начального профобразования	-	6	5	-	10	8	-	1	1	-	4	6	-	1	1	-	7	9	-	0	1
4. На учебных курсах, курсах профподготовки, повышения квалификации или переподготовки, по программам, связанным с профильной деятельностью	-	30	24	-	38	27	-	34	34	-	30	32	-	19	24	-	34	33	-	24	27
9. Не финансируем обучение своих работников	-	58	64	-	48	60	-	52	54	-	57	57	-	73	66	-	52	52	-	61	62
137 34А. КАК ИМЕННО ОСУЩЕСТВЛЯЕТСЯ ФИНАНСИРОВАНИЕ РАСХОДОВ НА ОБУЧЕНИЕ В ВУЗАХ? (в 2006 году – один ответ и сумма по столбцу 100%, в 2007 году – возможно 2 ответа и сумма по столбцу больше 100%) (в процентах от числа предприятий, финансирующих обучение работников в вузах)																					
1. Да, перечисляем в образовательные учреждения	-	71	74	-	76	81	-	85	85	-	72	78	-	47	76	-	70	82	-	65	57
2. Да, предоставляем работникам денежную помощь	-	34	31	-	32	22	-	15	18	-	28	28	-	53	38	-	30	24	-	44	47
138 34В. КАК ИМЕННО ОСУЩЕСТВЛЯЕТСЯ ФИНАНСИРОВАНИЕ РАСХОДОВ НА ОБУЧЕНИЕ В УЧРЕЖДЕНИЯХ СРЕДНЕГО СПЕЦИАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ ПО ПОЛНОЙ ПРОГРАММЕ СРЕДНЕГО ПРОФОБРАЗОВАНИЯ? (в 2006 году – один ответ и сумма по столбцу 100%, в 2007 году – возможно 2 ответа и сумма по столбцу больше 100%) (в процентах от числа предприятий, финансирующих обучение работников в ССУЗах)																					
1. Да, перечисляем в образовательные учреждения	-	65	71	-	61	75	-	85	73	-	73	89	-	0	25	-	75	75	-	50	-
2. Да, предоставляем работникам денежную помощь	-	35	32	-	39	25	-	15	36	-	27	11	-	100	75	-	25	38	-	50	-
139 34С. КАК ИМЕННО ОСУЩЕСТВЛЯЕТСЯ ФИНАНСИРОВАНИЕ РАСХОДОВ НА ОБУЧЕНИЕ В УЧРЕЖДЕНИЯХ НАЧАЛЬНОГО ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ ПО ПОЛНОЙ ПРОГРАММЕ НАЧАЛЬНОГО ПРОФОБРАЗОВАНИЯ? (в 2006 году – один ответ и сумма по столбцу 100%, в 2007 году – возможно 2 ответа и сумма по столбцу больше 100%) (в процентах от числа предприятий, финансирующих обучение работников в НПО)																					
1. Да, перечисляем в образовательные учреждения	-	72	68	-	56	69	-	0	100	-	83	78	-	100	0	-	100	85	-	0	100
2. Да, предоставляем работникам денежную помощь	-	28	33	-	44	31	-	100	0	-	17	22	-	0	0	-	0	23	-	0	0
140 34Д. КАК ИМЕННО ОСУЩЕСТВЛЯЕТСЯ ФИНАНСИРОВАНИЕ РАСХОДОВ НА ОБУЧЕНИЕ НА УЧЕБНЫХ КУРСАХ, КУРСАХ ПРОФПОДГОТОВКИ, ПОВЫШЕНИЯ КВАЛИФИКАЦИИ, ПЕРЕПОДГОТОВКИ, ПО ПРОГРАММАМ, СВЯЗАННЫМ С ПРОФИЛЬНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТЬЮ РАБОТНИКА? (в 2006 году – один ответ и сумма по столбцу 100%, в 2007 году – возможно 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	94	-	92	98	-	91	93	-	94	96	-	90	91	-	96	94	-	95	83

	Все работодатели				Промышленность			Связь			Строительство			Торговля			Транспорт			Деловые услуги		
	2005	2006	2007	2007	2005	2006	2007	2005	2006	2007	2005	2006	2007	2005	2006	2007	2005	2006	2007	2005	2006	2007
Время проведения опроса, год																						
2. Да, предоставляем работникам денежную помощь	-	7	9	-	10	4	4	-	9	9	-	6	4	-	10	17	-	4	9	-	8	24
141 35А. В ЦЕЛЯХ ПОВЫШЕНИЯ КВАЛИФИКАЦИИ РАБОТНИКОВ ВАШЕГО ПРЕДПРИЯТИЯ СОГЛАСИЛИСЬ БЫ ВЫ ДАТЬ КРЕДИТ РАБОТНИКУ ПРЕДПРИЯТИЯ ДЛЯ ОБУЧЕНИЯ В ВУЗЕ? (в процентах от числа всех опрошенных предприятий)																						
1. Скорее, да	64	41	41	68	42	41	41	73	46	36	66	51	52	60	35	40	55	32	38	67	50	52
2. Скорее, нет	36	59	59	32	58	59	59	27	54	64	34	49	48	41	65	60	45	68	62	33	50	48
142 35В. В ЦЕЛЯХ ПОВЫШЕНИЯ КВАЛИФИКАЦИИ РАБОТНИКОВ ВАШЕГО ПРЕДПРИЯТИЯ СОГЛАСИЛИСЬ БЫ ВЫ ДАТЬ КРЕДИТ РАБОТНИКУ ПРЕДПРИЯТИЯ ДЛЯ ОБУЧЕНИЯ В УЧРЕЖДЕНИЯХ СРЕДНЕГО СПЕЦИАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ ПО ПОЛНОЙ ПРОГРАММЕ СРЕДНЕГО ПРОФОБРАЗОВАНИЯ? (в процентах от числа всех опрошенных предприятий)																						
1. Скорее, да	52	28	26	53	30	28	28	50	23	14	60	35	30	52	23	20	51	28	23	29	13	11
2. Скорее, нет	48	72	75	47	70	72	72	50	77	86	40	66	70	48	77	80	49	72	77	71	87	89
143 35С. В ЦЕЛЯХ ПОВЫШЕНИЯ КВАЛИФИКАЦИИ РАБОТНИКОВ ВАШЕГО ПРЕДПРИЯТИЯ СОГЛАСИЛИСЬ БЫ ВЫ ДАТЬ КРЕДИТ РАБОТНИКУ ПРЕДПРИЯТИЯ ДЛЯ ОБУЧЕНИЯ В УЧРЕЖДЕНИЯХ НАЧАЛЬНОГО ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ ПО ПОЛНОЙ ПРОГРАММЕ НАЧАЛЬНОГО ПРОФОБРАЗОВАНИЯ? (в процентах от числа всех опрошенных предприятий)																						
1. Скорее, да	40	21	19	38	23	19	29	13	9	9	59	30	27	34	17	15	40	19	20	21	8	8
2. Скорее, нет	60	79	81	62	77	81	71	88	91	41	41	70	73	66	83	85	60	81	80	79	92	92
144 35D. В ЦЕЛЯХ ПОВЫШЕНИЯ КВАЛИФИКАЦИИ СОГЛАСИЛИСЬ БЫ ВЫ ДАТЬ КРЕДИТ РАБОТНИКУ ВАШЕГО ПРЕДПРИЯТИЯ ДЛЯ ОБУЧЕНИЯ НА УЧЕБНЫХ КУРСАХ, КУРСАХ ПРОФПОДГОТОВКИ, ПОВЫШЕНИЯ КВАЛИФИКАЦИИ ИЛИ ПЕРЕПОДГОТОВКИ, ПО ПРОГРАММАМ, СВЯЗАННЫМ С ПРОФИЛЬНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТЬЮ РАБОТНИКОВ? (в процентах от числа всех опрошенных предприятий)																						
1. Скорее, да	-	47	38	-	45	38	-	47	39	-	51	39	-	46	38	-	41	36	-	55	44	44
2. Скорее, нет	-	53	62	-	55	62	-	53	61	-	49	61	-	54	62	-	59	64	-	45	56	56
145 36. 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	14	11	10	22	17	19	19	19	20	18	10	10	7	5	8	8	24	18	18	15	11	9
2. Учебные курсы, курсы профподготовки, повышения квалификации или переподготовки	17	15	12	22	22	15	22	15	22	14	10	10	11	13	8	8	26	25	23	18	14	12
3. Учреждение начального профессионального образования (ПТУ, профессиональный лицей и т.д.) или его филиал	2	2	1	5	4	2	2	1	1	1	2	2	1	1	0	1	4	4	1	0	0	1
4. Учреждение среднего специального образования (техникум, профессиональный колледж и т.д.) или его филиал	2	2	1	4	3	2	2	4	1	1	1	1	0	2	1	1	5	5	2	1	1	1
5. Высшее учебное заведение (в том числе бакалавриатура, магистратура, аспирантура, адъюнктура и т.д.) или филиал, отдельный факультет	4	2	1	8	3	2	2	7	2	1	2	1	2	3	1	1	4	4	4	2	1	2
6. Другое	6	7	0	6	9	0	0	7	11	2	3	7	0	7	7	0	4	2	1	9	5	0
7. Нет таких структур	68	71	78	56	60	68	68	62	62	66	76	75	79	77	79	82	59	60	62	65	72	76
8. Учебное рабочее место, учебный кабинет, учебный цех	-	-	0	-	-	1	-	-	-	1	-	-	0	-	-	0	-	-	1	-	-	0
9. Корпоративный университет	-	-	0	-	-	-	-	-	-	1	-	-	0	-	-	0	-	-	1	-	-	0

(продолжение)

Время проведения опроса, год	Все работодатели			Промышленность			Связь			Строительство			Торговля			Транспорт			Деловые услуги		
	2005	2006	2007	2005	2006	2007	2005	2006	2007	2005	2006	2007	2005	2006	2007	2005	2006	2007	2005	2006	2007
10. Наставничество, внутренние тренинги	-	-	2	-	-	2	-	-	1	-	-	1	-	-	3	-	-	1	-	-	4
11. Отдел подготовки персонала, бюро, сектор	-	-	1	-	-	1	-	-	0	-	-	1	-	-	1	-	-	0	-	-	1
146 37. В ПРОШЛОМ ГОДУ СОТРУДНИЧАЛО ЛИ ВАШЕ ПРЕДПРИЯТИЕ С КАКИМИ-ЛИБО ВУЗАМИ С ЦЕЛЮЮ ПРИВЛЕЧЕНИЯ ВЫПУСКНИКОВ\СТУДЕНТОВ ПРОФИЛЬНЫХ СПЕЦИАЛЬНОСТЕЙ? (в процентах от числа всех опрошенных предприятий)																					
1. Заключаем прямые договоры на подготовку специалистов	23	13	13	37	27	25	19	11	11	25	11	10	9	4	6	23	14	15	10	2	7
2. Участвуем в днях открытых дверей, ярмарках вакансий, проводимых вузами	18	14	19	28	24	31	15	17	17	19	16	19	10	6	10	16	12	15	11	17	15
3. Организуем конкурсы студенческих работ, поощряем лучших студентов	3	1	2	6	3	5	6	3	2	4	1	4	1	1	2	1	1	1	6	7	4
4. Организуем стажировки, практику на предприятии\в организации	39	25	30	53	39	47	42	33	32	41	26	27	23	10	16	38	21	27	43	29	29
5. Наши работники проводят регулярные учебные семинары, ведут курсы в вузе	6	4	4	8	8	8	10	6	6	10	4	3	2	3	2	5	2	3	20	13	14
6. Участвуем в разработке профессиональных стандартов	-	1	2	-	2	4	-	1	0	-	2	1	-	1	0	-	1	4	-	2	4
7. Участвуем в финансировании, организации учебных лабораторий, кабинетов	7	3	4	12	6	8	8	1	3	9	5	4	2	0	1	3	2	4	4	1	0
8. Выплачиваем дополнительную стипендию	-	3	2	-	5	4	-	5	0	-	2	2	-	0	1	-	3	3	-	1	2
9. Другое	3	1	1	3	1	2	6	4	1	3	2	0	1	2	1	2	0	0	2	2	0
10. Не сотрудничали с вузами	51	65	60	37	45	43	45	51	59	47	63	60	71	87	76	51	68	60	48	58	56
147 38. В ПРОШЛОМ ГОДУ СОТРУДНИЧАЛО ЛИ ВАШЕ ПРЕДПРИЯТИЕ С КАКИМИ-ЛИБО УЧРЕЖДЕНИЯМИ СРЕДНЕГО СПЕЦИАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ С ЦЕЛЮЮ ПРИВЛЕЧЕНИЯ ВЫПУСКНИКОВ\СТУДЕНТОВ ПРОФИЛЬНЫХ СПЕЦИАЛЬНОСТЕЙ? (в процентах от числа всех опрошенных предприятий)																					
1. Заключаем прямые договоры на подготовку специалистов, служащих	17	11	8	26	19	13	11	6	4	20	8	8	8	4	4	23	13	12	2	-	1
2. Участвуем в днях открытых дверей, ярмарках вакансий, проводимых ССУЗах	15	10	13	22	18	23	4	6	8	12	12	11	9	5	6	12	9	12	2	2	4
3. Организуем конкурсы студенческих работ, поощряем лучших студентов	1	1	2	2	4	3	1	0	1	3	2	1	1	1	2	1	1	1	1	0	0
4. Организуем стажировки, практику на предприятии\в организации	31	23	28	41	34	38	20	17	14	34	22	29	23	12	17	39	27	36	11	4	4
5. Наши работники проводят регулярные учебные семинары, ведут курсы в ССУЗе	3	1	2	4	2	4	4	3	3	5	3	1	2	2	2	4	2	3	6	2	2
6. Участвуем в разработке профессиональных стандартов	-	1	1	-	1	2	-	0	1	-	1	1	-	2	0	-	0	4	-	1	1
7. Участвуем в финансировании, организации учебных лабораторий, кабинетов, производственных мастерских	4	2	3	5	4	4	4	2	1	8	4	5	2	0	0	3	4	4	1	0	1
8. Выплачиваем дополнительную стипендию	-	1	2	-	2	3	-	1	0	-	1	1	-	0	0	-	2	3	-	0	0

(продолжение)

	Все работодатели				Промышленность			Связь			Строительство			Торговля			Транспорт			Деловые услуги		
	2005	2006	2007	2007	2005	2006	2007	2005	2006	2007	2005	2006	2007	2005	2006	2007	2005	2006	2007	2005	2006	2007
Время проведения опроса, год																						
9. Другое	1	2	1	1	3	1	2	1	1	1	1	1	0	1	1	2	2	1	1	1	1	0
10. Не сотрудничало с ССУЗами	61	71	65	50	58	52	71	76	81	64	59	70	64	73	84	80	52	66	59	86	94	91
148 39. В ПРОШЛОМ ГОДУ СОТРУДНИЧАЛО ЛИ ВАШЕ ПРЕДПРИЯТИЕ С КАКИМИ-ЛИБО УЧРЕЖДЕНИЯМИ НАЧАЛЬНОГО ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ С ЦЕЛЮ ПРИВЛЕЧЕНИЯ ВЫПУСКНИКОВ\СТУДЕНТОВ ПРОФИЛЬНЫХ СПЕЦИАЛЬНОСТЕЙ? (в процентах от числа всех опрошенных предприятий)																						
1. Заключаем прямые договоры на подготовку работников нужных профессий и квалификации	16	13	9	25	21	13	4	0	4	4	21	14	13	4	4	2	21	15	14	1	1	2
2. Участвуем в днях открытых дверей, ярмарках вакансий	13	10	11	20	17	17	3	2	3	13	10	12	12	6	6	4	12	12	12	1	2	2
3. Организуем конкурсы работ учащихся, поощряем лучших учащихся	2	2	2	5	5	4	1	0	1	2	1	1	1	–	1	1	1	1	3	1	1	1
4. Организуем стажировки, практику на предприятии\в организации	32	25	27	37	34	35	8	6	9	39	29	34	34	21	13	14	44	34	41	3	2	3
5. Наши работники проводят регулярные учебные семинары, ведут курсы	3	1	1	5	2	2	1	1	0	2	1	1	1	1	1	1	5	2	6	1	0	1
6. Участвуем в разработке профессиональных стандартов	–	1	1	–	1	1	–	0	0	–	1	1	1	–	1	0	–	1	4	–	1	2
7. Участвуем в финансировании, организации учебных лабораторий, кабинетов, производственных мастерских	4	3	4	6	6	5	1	1	1	7	5	6	1	0	0	0	3	1	7	0	0	0
8. Выплачиваем дополнительную стипендию	–	2	2	–	4	4	–	0	0	–	1	2	–	1	1	1	–	1	2	–	0	0
9. Другое	1	2	0	2	2	1	0	1	0	1	2	0	0	0	0	0	1	4	1	0	1	0
10. Не сотрудничало с учреждениями начального профобразования	59	67	67	49	57	58	89	92	87	54	62	57	57	77	85	84	49	54	55	96	95	94
149 40. В 2005–2006/2006–2007/2007–2008 ГГ. ХОТЕЛИ БЫ ВЫ РАСШИРИТЬ\НАЧАТЬ СОТРУДНИЧЕСТВО С УЧРЕЖДЕНИЯМИ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ С ЦЕЛЮ ПРИВЛЕЧЕНИЯ ИХ ВЫПУСКНИКОВ НА РАБОТУ? (в процентах от числа всех опрошенных предприятий)																						
1. Хотим расширить\начать сотрудничество с высшими учебными заведениями	30	27	28	37	35	32	48	41	34	29	25	34	34	20	17	23	28	21	28	51	47	42
2. Хотим расширить\начать сотрудничество с учреждениями среднего специального образования	34	23	28	44	28	33	19	14	11	24	24	28	28	22	21	22	32	26	34	11	6	5
3. Хотим расширить\начать сотрудничество с учреждениями начального профессионального образования	35	31	31	42	40	36	11	4	4	42	41	42	42	17	13	14	32	30	35	5	4	4
4. Не хотим расширять\начинать сотрудничество ни с какими учреждениями профессионального образования	41	50	48	29	43	40	47	55	63	40	45	41	41	65	68	64	49	52	43	45	49	56
150 4.1. В ПРОШЛОМ ГОДУ (или в последние 2 года – опрос 2005 года) ОРГАНИЗОВЫВАЛО ЛИ ВАШЕ ПРЕДПРИЯТИЕ ПЕРЕПОДГОТОВКУ, ПОВЫШЕНИЕ КВАЛИФИКАЦИИ, СТАЖИРОВКУ ДЛЯ СВОИХ СОТРУДНИКОВ? (в процентах от числа всех опрошенных предприятий)																						
1. Да	72	68	69	77	74	75	77	79	76	85	76	77	77	61	57	64	78	78	76	74	70	65

(продолжение)

Время проведения опроса, год	Все работодатели			Промышленность			Связь			Строительство			Торговля			Транспорт			Деловые услуги		
	2005	2006	2007	2005	2006	2007	2005	2006	2007	2005	2006	2007	2005	2006	2007	2005	2006	2007	2005	2006	2007
2. Нет	28	32	31	23	26	25	23	21	24	15	24	23	39	43	36	22	22	24	26	30	35
151 42. ДЛЯ КАКИХ КАТЕГОРИЙ РАБОТНИКОВ ВЫ ОРГАНИЗОВЫВАЛИ ПЕРЕПОДГОТОВКУ, ПОВЫШЕНИЕ КВАЛИФИКАЦИИ, СТАЖИРОВКУ В ПРОШЛОМ ГОДУ (или в 2005 году: за последние 2 года)? (в процентах от числа предприятий, на которых организовывали переподготовку персонала)																					
1. Руководители различного уровня	60	61	62	67	71	72	73	69	69	66	57	58	60	62	57	60	50	63	69	61	65
2. Исполнители высшей квалификации, специалисты	76	69	68	80	73	77	93	86	84	76	70	73	76	69	66	70	64	63	86	88	85
3. Служащие, офисные работники, технические исполнители	38	28	36	45	34	40	61	41	39	35	23	33	31	33	36	31	24	43	36	20	28
4. Квалифицированные рабочие	62	57	54	70	67	63	41	38	43	73	65	64	46	43	43	74	64	69	10	11	9
5. Неквалифицированные рабочие	12	9	13	20	14	19	5	7	7	13	9	18	2	6	7	13	9	8	2	3	0
152 43w3A. КАК ПРОХОДИЛА ПЕРЕПОДГОТОВКА, ПОВЫШЕНИЕ КВАЛИФИКАЦИИ РУКОВОДИТЕЛЕЙ РАЗЛИЧНОГО УРОВНЯ, С ОТРЫВОМ ИЛИ БЕЗ ОТРЫВА ОТ СВОЕЙ ОСНОВНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ? (в процентах от числа предприятий, которые организовывали переподготовку и пр. для данной категории персонала)																					
1. С отрывом от работы	-	-	68	-	-	72	-	-	75	-	-	62	-	-	51	-	-	74	-	-	61
2. Без отрыва от работы	-	-	32	-	-	28	-	-	25	-	-	38	-	-	49	-	-	26	-	-	39
153 43w3B. КАК ПРОХОДИЛА ПЕРЕПОДГОТОВКА, ПОВЫШЕНИЕ КВАЛИФИКАЦИИ ИСПОЛНИТЕЛЕЙ ВЫСШЕЙ КВАЛИФИКАЦИИ, СПЕЦИАЛИСТОВ, С ОТРЫВОМ ИЛИ БЕЗ ОТРЫВА ОТ СВОЕЙ ОСНОВНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ? (в процентах от числа предприятий, которые организовывали переподготовку и пр. для данной категории персонала)																					
1. С отрывом от работы	-	-	63	-	-	69	-	-	72	-	-	58	-	-	51	-	-	68	-	-	62
2. Без отрыва от работы	-	-	37	-	-	31	-	-	28	-	-	42	-	-	49	-	-	33	-	-	38
154 43w3C. КАК ПРОХОДИЛА ПЕРЕПОДГОТОВКА, ПОВЫШЕНИЕ КВАЛИФИКАЦИИ СЛУЖАЩИХ, ОФИСНЫХ РАБОТНИКОВ, ТЕХНИЧЕСКИХ ИСПОЛНИТЕЛЕЙ, С ОТРЫВОМ ИЛИ БЕЗ ОТРЫВА ОТ СВОЕЙ ОСНОВНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ? (в процентах от числа предприятий, которые организовывали переподготовку и пр. для данной категории персонала)																					
1. С отрывом от работы	-	-	46	-	-	55	-	-	60	-	-	40	-	-	30	-	-	57	-	-	40
2. Без отрыва от работы	-	-	54	-	-	45	-	-	40	-	-	60	-	-	70	-	-	43	-	-	60
155 43w3D. КАК ПРОХОДИЛА ПЕРЕПОДГОТОВКА, ПОВЫШЕНИЕ КВАЛИФИКАЦИИ КВАЛИФИЦИРОВАННЫХ РАБОЧИХ, С ОТРЫВОМ ИЛИ БЕЗ ОТРЫВА ОТ СВОЕЙ ОСНОВНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ? (в процентах от числа предприятий, которые организовывали переподготовку и пр. для данной категории персонала)																					
1. С отрывом от работы	-	-	45	-	-	41	-	-	52	-	-	58	-	-	40	-	-	53	-	-	50
2. Без отрыва от работы	-	-	55	-	-	59	-	-	48	-	-	43	-	-	60	-	-	47	-	-	50
156 43w3E. КАК ПРОХОДИЛА ПЕРЕПОДГОТОВКА, ПОВЫШЕНИЕ КВАЛИФИКАЦИИ НЕКВАЛИФИЦИРОВАННЫХ РАБОЧИХ, С ОТРЫВОМ ИЛИ БЕЗ ОТРЫВА ОТ СВОЕЙ ОСНОВНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ? (в процентах от числа предприятий, которые организовывали переподготовку и пр. для данной категории персонала)																					
1. С отрывом от работы	-	-	33	-	-	29	-	-	44	-	-	36	-	-	13	-	-	60	-	-	-
2. Без отрыва от работы	-	-	67	-	-	71	-	-	56	-	-	64	-	-	88	-	-	40	-	-	-
157 52w1A. ГДЕ ИМЕННО ПРОХОДИЛА ПЕРЕПОДГОТОВКА, ПОВЫШЕНИЕ КВАЛИФИКАЦИИ, СТАЖИРОВКА 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	20	-	-	24	-	-	24	-	-	19	-	-	18	-	-	15	-	-	28	-	-
2. В компаниях-партнерах, в том числе за рубежом	19	-	-	27	-	-	40	-	-	17	-	-	8	-	-	5	-	-	30	-	-

(продолжение)

	Все работодатели			Промышленность			Связь			Строительство			Торговля			Транспорт			Деловые услуги		
	2005	2006	2007	2005	2006	2007	2005	2006	2007	2005	2006	2007	2005	2006	2007	2005	2006	2007	2005	2006	2007
Время проведения опроса, год																					
3. В учебных центрах, на курсах по переподготовке и повышению квалификации, в том числе за рубежом	69	-	-	-	74	-	-	74	-	-	71	-	-	58	-	-	80	-	63	-	-
4. В вузах, ССУЗах, техникумах и ПТУ, в том числе за рубежом	34	-	-	-	36	-	-	34	-	-	35	-	-	42	-	-	36	-	24	-	-
5. В бизнес-школах, в том числе за рубежом	20	-	-	-	28	-	-	28	-	-	14	-	-	30	-	-	4	-	20	-	-
6. Другое	3	-	-	-	3	-	-	6	-	-	3	-	-	3	-	-	5	-	7	-	-
158 44А. 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 нашей компании	-	18	16	-	20	21	-	27	22	-	6	8	-	33	21	-	17	10	-	25	19
2. В компаниях-партнерах, организациях, не входящих в состав нашей компании	-	9	9	-	12	7	-	19	18	-	4	6	-	18	16	-	3	8	-	16	19
3. На курсах по переподготовке и повышению квалификации, в институтах повышения квалификации, в учебных центрах	-	72	76	-	71	77	-	64	70	-	78	81	-	54	63	-	77	72	-	56	62
4. В вузах	-	21	16	-	24	14	-	17	18	-	25	18	-	12	13	-	28	24	-	11	12
5. В учреждениях среднего специального или начального профессионального образования	-	3	2	-	5	1	-	1	0	-	4	6	-	2	2	-	8	5	-	0	0
6. В бизнес-школах	-	15	12	-	20	12	-	33	22	-	4	14	-	25	16	-	8	9	-	29	19
7. За рубежом	-	7	8	-	12	9	-	13	10	-	8	11	-	3	11	-	9	5	-	12	9
8. Другое	-	3	3	-	3	1	-	7	4	-	1	4	-	5	8	-	0	1	-	1	7
159 52w1В. ГДЕ ИМЕННО ПРОХОДИЛА ПЕРЕПОДГОТОВКА, ПОВЫШЕНИЕ КВАЛИФИКАЦИИ, СТАЖИРОВКА 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	22	-	-	-	25	-	-	31	-	-	21	-	-	22	-	-	13	-	38	-	-
2. В компаниях-партнерах, в том числе за рубежом	17	-	-	-	21	-	-	31	-	-	8	-	-	17	-	-	7	-	27	-	-
3. В учебных центрах, на курсах по переподготовке и повышению квалификации, в том числе за рубежом	72	-	-	-	80	-	-	82	-	-	74	-	-	57	-	-	78	-	69	-	-
4. В вузах, ССУЗах, техникумах и ПТУ, в том числе за рубежом	28	-	-	-	31	-	-	30	-	-	30	-	-	37	-	-	32	-	22	-	-
5. В бизнес-школах, в том числе за рубежом	10	-	-	-	13	-	-	12	-	-	6	-	-	15	-	-	3	-	8	-	-
6. Другое	2	-	-	-	3	-	-	5	-	-	2	-	-	1	-	-	2	-	5	-	-

(продолжение)

	Все работодатели			Промышленность			Связь			Строительство			Торговля			Транспорт			Деловые услуги		
	2005	2006	2007	2005	2006	2007	2005	2006	2007	2005	2006	2007	2005	2006	2007	2005	2006	2007	2005	2006	2007
Время проведения опроса, год																					
160 44В. 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 нашей компании	-	17	16	-	17	21	-	26	32	-	7	8	-	37	21	-	16	10	-	23	26
2. В компаниях-партнерах, организациях, не входящих в состав нашей компании	-	10	10	-	11	5	-	26	27	-	8	9	-	15	22	-	4	8	-	22	17
3. На курсах по переподготовке и повышению квалификации, в институтах повышения квалификации, в учебных центрах	-	74	75	-	77	74	-	71	65	-	80	79	-	56	63	-	74	83	-	67	70
4. В вузах	-	16	16	-	22	18	-	17	18	-	18	18	-	10	10	-	22	18	-	17	16
5. В учреждениях среднего специального или начального профессионального образования	-	4	3	-	4	2	-	3	0	-	3	3	-	2	3	-	9	5	-	0	0
6. В бизнес-школах	-	9	5	-	12	6	-	11	7	-	3	8	-	16	7	-	9	5	-	10	3
7. За рубежом	-	4	3	-	7	2	-	8	7	-	3	4	-	3	4	-	1	3	-	4	1
8. Другое	-	2	2	-	1	0	-	4	1	-	0	4	-	3	7	-	2	3	-	4	8
161 52w1С. ГДЕ ИМЕННО ПРОХОДИЛА ПЕРЕПОДГОТОВКА, ПОВЫШЕНИЕ КВАЛИФИКАЦИИ, СТАЖИРОВКА 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	34	-	-	45	-	-	47	-	-	17	-	-	29	-	-	17	-	-	48	-	-
2. В компаниях-партнерах, в том числе за рубежом	12	-	-	10	-	-	18	-	-	6	-	-	11	-	-	10	-	-	20	-	-
3. В учебных центрах, на курсах по переподготовке и повышению квалификации, в том числе за рубежом	69	-	-	72	-	-	66	-	-	79	-	-	46	-	-	76	-	-	62	-	-
4. В вузах, ССУЗах, техникумах и ПТУ, в том числе за рубежом	18	-	-	16	-	-	17	-	-	30	-	-	26	-	-	36	-	-	20	-	-
5. В бизнес-школах, в том числе за рубежом	5	-	-	7	-	-	4	-	-	4	-	-	9	-	-	0	-	-	6	-	-
6. Другое	3	-	-	2	-	-	5	-	-	2	-	-	9	-	-	0	-	-	6	-	-
162 44С. 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 нашей компании	-	41	34	-	43	38	-	51	53	-	20	34	-	50	46	-	36	19	-	50	41
2. В компаниях-партнерах, организациях, не входящих в состав нашей компании	-	8	10	-	7	8	-	18	18	-	3	12	-	13	18	-	10	6	-	8	14

(продолжение)

	Все работодатели			Промышленность			Связь			Строительство			Торговля			Транспорт			Деловые услуги		
	2005	2006	2007	2005	2006	2007	2005	2006	2007	2005	2006	2007	2005	2006	2007	2005	2006	2007	2005	2006	2007
Время проведения опроса, год																					
3. На курсах по переподготовке и повышению квалификации, в институтах повышения квалификации, в учебных центрах	-	64	63	-	71	68	-	53	58	-	73	59	-	53	51	-	52	65	-	50	41
4. В вузах	-	10	5	-	12	8	-	6	11	-	7	7	-	3	3	-	23	8	-	17	21
5. В учреждениях среднего специального или начального профессионального образования	-	5	3	-	2	0	-	8	2	-	7	5	-	6	3	-	16	12	-	4	3
6. В бизнес-школах	-	5	4	-	5	4	-	8	4	-	7	7	-	9	8	-	3	4	-	0	0
7. За рубежом	-	2	1	-	5	2	-	6	0	-	0	0	-	0	0	-	0	2	-	4	0
8. Другое	-	3	1	-	0	0	-	8	2	-	7	2	-	13	3	-	0	2	-	0	0
163 52w1D. ГДЕ ИМЕННО ПРОХОДИЛА ПЕРЕПОДГОТОВКА, ПОВЫШЕНИЕ КВАЛИФИКАЦИИ, СТАЖИРОВКА 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	47	-	-	57	-	-	64	-	-	48	-	-	-	48	-	51	-	-	46	-	-
2. В компаниях-партнерах, в том числе за рубежом	6	-	-	7	-	-	14	-	-	6	-	-	4	-	-	4	-	-	8	-	-
3. В учебных центрах, на курсах по переподготовке и повышению квалификации, в том числе за рубежом	64	-	-	64	-	-	78	-	-	66	-	-	54	-	-	61	-	-	39	-	-
4. В вузах, ССУЗах, техникумах и ПТУ, в том числе за рубежом	17	-	-	20	-	-	18	-	-	18	-	-	24	-	-	14	-	-	23	-	-
5. В бизнес-школах, в том числе за рубежом	1	-	-	2	-	-	0	-	-	0	-	-	0	-	-	0	-	-	0	-	-
6. Другое	3	-	-	1	-	-	2	-	-	2	-	-	4	-	-	8	-	-	8	-	-
164 44D. 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 нашей компании	-	49	51	-	56	62	-	42	71	-	29	33	-	50	58	-	54	42	-	39	20
2. В компаниях-партнерах, организациях, не входящих в состав нашей компании	-	8	8	-	13	8	-	13	14	-	6	11	-	7	20	-	2	4	-	15	0
3. На курсах по переподготовке и повышению квалификации, в институтах повышения квалификации, в учебных центрах	-	49	45	-	51	38	-	44	33	-	60	54	-	33	38	-	49	48	-	39	80
4. В вузах	-	5	2	-	9	3	-	6	2	-	5	1	-	0	2	-	2	2	-	8	0
5. В учреждениях среднего специального или начального профессионального образования	-	15	11	-	16	9	-	19	8	-	13	16	-	17	9	-	18	20	-	15	10
6. В бизнес-школах	-	1	1	-	1	0	-	2	4	-	0	0	-	5	2	-	0	1	-	0	0
7. За рубежом	-	1	1	-	2	0	-	0	0	-	2	3	-	0	0	-	0	0	-	0	0
8. Другое	-	1	4	-	1	4	-	4	0	-	1	1	-	0	2	-	6	2	-	8	0

(продолжение)

	Все работодатели			Промышленность			Связь			Строительство			Торговля			Транспорт			Деловые услуги		
	2005	2006	2007	2005	2006	2007	2005	2006	2007	2005	2006	2007	2005	2006	2007	2005	2006	2007	2005	2006	2007
Время проведения опроса, год																					
165 52млЕ. ГДЕ ИМЕННО ПРОХОДИЛА ПЕРЕПОДГОТОВКА, ПОВЫШЕНИЕ КВАЛИФИКАЦИИ, СТАЖИРОВКА 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	81	-	-	85	-	-	83	-	-	72	-	-	100	-	-	78	-	-	67	-	-
2. В компаниях-партнерах, в том числе за рубежом	1	-	-	0	-	-	0	-	-	6	-	-	0	-	-	0	-	-	0	-	-
3. В учебных центрах, на курсах по переподготовке и повышению квалификации, в том числе за рубежом	32	-	-	35	-	-	33	-	-	39	-	-	0	-	-	39	-	-	33	-	-
4. В вузах, СУЗах, техникумах и ПТУ, в том числе за рубежом	10	-	-	12	-	-	0	-	-	17	-	-	0	-	-	0	-	-	0	-	-
5. В бизнес-школах, в том числе за рубежом	-	-	-	0	-	-	0	-	-	0	-	-	0	-	-	0	-	-	0	-	-
6. Другое	0	-	-	0	-	-	0	-	-	0	-	-	0	-	-	0	-	-	33	-	-
166 44Е. 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 нашей компании	-	76	73	-	88	75	-	44	50	-	42	59	-	67	75	-	73	70	-	100	-
2. В компаниях-партнерах, организациях, не входящих в состав нашей компании	-	1	3	-	0	0	-	22	38	-	0	0	-	0	13	-	0	10	-	25	-
3. На курсах по переподготовке и повышению квалификации, в институтах повышения квалификации, в учебных центрах	-	18	23	-	18	25	-	44	0	-	17	18	-	33	25	-	18	20	-	25	-
4. В вузах	-	2	2	-	0	4	-	0	0	-	8	0	-	0	0	-	0	0	-	0	-
5. В учреждениях среднего специального или начального профессионального образования	-	8	11	-	6	8	-	11	13	-	25	27	-	17	0	-	0	0	-	0	-
6. В бизнес-школах	-	0	0	-	0	0	-	11	0	-	0	0	-	0	0	-	0	0	-	0	-
7. За рубежом	-	0	0	-	0	0	-	0	0	-	0	0	-	0	0	-	0	0	-	0	-
8. Другое	-	5	2	-	6	0	-	11	0	-	8	5	-	0	0	-	9	10	-	0	-
167 45. 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 персонала на курсах повышения квалификации, в учебных центрах и пр.)																					
1. Кадровыми агентствами, тренинговыми, консалтинговыми компаниями	-	27	37	-	30	37	-	42	28	-	30	31	-	36	42	-	19	32	-	36	32
2. Частными консультантами, "тренерами"	-	7	10	-	4	8	-	20	16	-	4	5	-	17	25	-	7	5	-	13	17
3. Компаниями вашей отрасли, смежных отраслей	-	39	36	-	43	40	-	51	52	-	35	30	-	19	30	-	35	42	-	33	34
4. Высшим учебным заведением	-	35	37	-	39	44	-	42	43	-	31	42	-	34	31	-	41	34	-	45	36
5. Средним специальным или начальным профессиональным учреждением	-	16	16	-	18	17	-	11	12	-	21	24	-	9	11	-	18	26	-	1	4

(продолжение)

Время проведения опроса, год	Все работодатели			Промышленность			Связь			Строительство			Торговля			Транспорт			Деловые услуги		
	2005	2006	2007	2005	2006	2007	2005	2006	2007	2005	2006	2007	2005	2006	2007	2005	2006	2007	2005	2006	2007
6. Государственными службами занятости	-	6	7	-	7	8	-	0	2	-	8	10	-	5	7	-	6	8	-	0	1
7. Другими	-	18	3	-	21	2	-	15	2	-	16	8	-	22	3	-	17	3	-	12	4
8. Затрудняется ответить	-	-	4	-	-	5	-	-	2	-	0	2	-	-	7	-	0	4	-	-	1
9. Самим предприятием	-	-	5	-	-	4	-	-	3	-	0	8	-	-	3	-	0	7	-	-	8
10. Государственными, муниципальными органами, надзорными органами, ТПП	-	-	0	-	-	0	-	-	1	-	0	0	-	-	1	-	0	0	-	-	0
168 46. КАКОВА БЫЛА, ЧАЩЕ ВСЕГО, ПРОДОЛЖИТЕЛЬНОСТЬ ПЕРЕПОДГОТОВКИ, ПОВЫШЕНИЯ КВАЛИФИКАЦИИ, В КОТОРОЙ УЧАСТВОВАЛИ РАБОТНИКИ ВАШЕГО ПРЕДПРИЯТИЯ\ОРГАНИЗАЦИИ В ПРОШЛОМ ГОДУ? (МЕСЯЦЕВ) (среди предприятий, организовавших переподготовку и пр. персонала)	-	80	68	-	80	65	-	83	73	-	81	72	-	79	71	-	76	67	-	72	53
1 От более 1 месяца до 3 месяцев	-	15	23	-	16	23	-	11	23	-	16	25	-	16	17	-	16	23	-	18	30
2 От более 3 месяцев до 6 месяцев	-	4	4	-	3	5	-	6	0	-	2	1	-	1	3	-	7	5	-	5	4
3 Более 6 месяцев	-	1	3	-	1	4	-	1	3	-	1	1	-	4	4	-	2	1	-	4	9
99. Затрудняется ответить	-	-	2	-	-	3	-	-	1	-	-	1	-	-	5	-	-	3	-	-	4
169 47. 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)	-	310	245	-	778	616	-	829	1122	-	286	242	-	176	234	-	299	736	-	186	250
Среднее значение:	-	12	17	-	14	20	-	14	22	-	10	14	-	13	18	-	16	18	-	13	16
998. Затрудняюсь ответить\нет ответа	-	12	17	-	14	20	-	14	22	-	10	14	-	13	18	-	16	18	-	13	16
170 48А. РАСХОДЫ НА СОДЕРЖАНИЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ УЧРЕЖДЕНИЙ, ВОХОДЯЩИХ В СОСТАВ ВАШЕГО ПРЕДПРИЯТИЯ (КРОМЕ ДЕТСКИХ ДОШКОЛЬНЫХ УЧРЕЖДЕНИЙ). (ТЫС. РУБ.) (среди всех опрошенных предприятий)	-	10	16	-	29	23	-	24	93	-	4	7	-	0	1	-	8	164	-	3	2
Среднее значение:	-	11	17	-	13	22	-	15	24	-	12	17	-	13	13	-	16	19	-	12	20
998. Затрудняюсь ответить	-	11	17	-	13	22	-	15	24	-	12	17	-	13	13	-	16	19	-	12	20
171 48В. РАСХОДЫ НА ОРГАНИЗАЦИЮ ВНУТРИ ПРЕДПРИЯТИЯ УЧЕБНЫХ СЕМИНАРОВ, ТРЕНИНГОВ, КУРСОВ ПОВЫШЕНИЯ КВАЛИФИКАЦИИ (БЕЗ ПРИВЛЕЧЕНИЯ И ОПЛАТЫ СТОРОННИХ ЛИЦ). (ТЫС. РУБ.) (среди всех опрошенных предприятий)	-	14	30	-	30	74	-	35	298	-	6	7	-	5	7	-	19	66	-	12	8
Среднее значение:	-	14	12	-	18	13	-	21	14	-	14	11	-	16	13	-	23	7	-	12	12
998. Затрудняюсь ответить	-	14	12	-	18	13	-	21	14	-	14	11	-	16	13	-	23	7	-	12	12
172 48С. РАСХОДЫ НА ПРИОБРЕТЕНИЕ УЧЕБНОЙ, НАУЧНОЙ ЛИТЕРАТУРЫ, УЧЕБНОГО ПРОГРАММНОГО ОБЕСПЕЧЕНИЯ И Т.П. (ТЫС. РУБ.) (среди всех опрошенных предприятий)	-	24	18	-	65	30	-	29	14	-	14	15	-	14	5	-	8	112	-	11	19
Среднее значение:	-	17	21	-	22	21	-	19	32	-	17	26	-	19	21	-	22	22	-	15	22
998. Затрудняюсь ответить	-	17	21	-	22	21	-	19	32	-	17	26	-	19	21	-	22	22	-	15	22
173 48D. МАТЕРИАЛЬНАЯ ПОМОЩЬ РАБОТНИКАМ ВАШЕГО ПРЕДПРИЯТИЯ НА ОПЛАТУ ОБРАЗОВАНИЯ\ОБУЧЕНИЯ, В ТОМ ЧИСЛЕ ССУДЫ (КРЕДИТЫ). (ТЫС. РУБ.) (среди всех опрошенных предприятий)	-	13	16	-	28	29	-	76	13	-	14	9	-	7	6	-	5	87	-	4	13
Среднее значение:	-	13	30	-	17	32	-	15	40	-	15	40	-	15	26	-	16	37	-	14	31
998. Затрудняюсь ответить	-	13	30	-	17	32	-	15	40	-	15	40	-	15	26	-	16	37	-	14	31
174 48Е. 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)	-	183	122	-	375	254	-	508	255	-	87	71	-	22	46	-	61	404	-	42	64
Среднее значение:	-	15	13	-	20	13	-	16	16	-	14	13	-	16	13	-	16	13	-	13	13
998. Затрудняюсь ответить	-	15	13	-	20	13	-	16	16	-	14	13	-	16	13	-	16	13	-	13	13

(продолжение)

	Время проведения опроса, год									Связь			Строительство			Торговля			Транспорт			Деловые услуги		
	Все работодатели		Промышленность			Связь		Строительство			Торговля			Транспорт			Деловые услуги							
	2005	2006	2007	2005	2006	2007	2005	2006	2007	2005	2006	2007	2005	2006	2007	2005	2006	2007	2005	2006	2007	2005	2006	2007
175 48Е1. СРЕДСТВА, ПЕРЕЧИСЛЕННЫЕ В УЧРЕЖДЕНИЯ НАЧАЛЬНОГО ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ, ВКЛЮЧАЯ ОПЛАТУ УСЛУГ ОРГАНИЗОВАННЫХ ИМИ КУРСОВ, УЧЕБНЫХ ЦЕНТРОВ. (ТЫС. РУБ.) (среди всех опрошенных предприятий)																								
Среднее значение:																								
	-	8	17	-	18	53	-	22	14	-	6	10	-	2	1	-	10	17	-	3	4	-	3	4
998. Затрудняюсь ответить																								
	-	16	18	-	22	23	-	17	23	-	18	16	-	16	15	-	15	20	-	12	14	-	12	14
176 48Е2. СРЕДСТВА, ПЕРЕЧИСЛЕННЫЕ В УЧРЕЖДЕНИЯ СРЕДНЕГО ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ, ВКЛЮЧАЯ ОПЛАТУ УСЛУГ ОРГАНИЗОВАННЫХ ИМИ КУРСОВ, УЧЕБНЫХ ЦЕНТРОВ. (ТЫС. РУБ.) (среди всех опрошенных предприятий)																								
Среднее значение:																								
	-	14	13	-	36	31	-	30	26	-	14	16	-	2	2	-	18	19	-	2	2	-	2	2
	-	15	18	-	21	23	-	18	24	-	19	18	-	17	16	-	16	20	-	12	15	-	12	15
998. Затрудняюсь ответить																								
177 48Е3. СРЕДСТВА, ПЕРЕЧИСЛЕННЫЕ В УЧРЕЖДЕНИЯ ВЫСШЕГО ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ, ВКЛЮЧАЯ ОПЛАТУ УСЛУГ ОРГАНИЗОВАННЫХ ИМИ КУРСОВ, УЧЕБНЫХ ЦЕНТРОВ. (ТЫС. РУБ.)																								
Среднее значение:																								
	-	149	51	-	311	110	-	341	159	-	41	38	-	13	15	-	38	115	-	29	32	-	29	32
	-	18	20	-	24	25	-	19	25	-	21	17	-	19	17	-	16	20	-	15	17	-	15	17
998. Затрудняюсь ответить																								
178 49. СКОЛЬКО ВСЕГО ФИНАНСОВЫХ СРЕДСТВ ПЛАНИРУЕТСЯ ПОТРАТИТЬ НА ОПЛАТУ ПЕРЕПОДГОТОВКИ, ПОВЫШЕНИЯ КВАЛИФИКАЦИИ РАБОТНИКОВ В ЭТОМ ГОДУ? (ТЫС. РУБЛЕЙ) (среди всех опрошенных предприятий)																								
Среднее значение:																								
	-	579	348	-	1228	750	-	951	1591	-	186	311	-	165	70	-	199	248	-	156	126	-	156	126
	-	22	25	-	26	27	-	24	32	-	22	29	-	26	26	-	21	22	-	22	21	-	22	21
179 50. КАКОЕ ИЗ СЛЕДУЮЩИХ СУЖДЕНИЙ В НАИБОЛЬШЕЙ СТЕПЕНИ ПОДХОДИТ ДЛЯ ОЦЕНКИ В ЦЕЛОМ СИТУАЦИИ НА ВАШЕМ ПРЕДПРИЯТИИ? (в процентах от числа всех опрошенных предприятий)																								
1. Предприятие существует на грани закрытия (банкротства)																								
2	1	2	1	2	3	1	1	1	1	1	1	1	3	1	0	7	3	3	0	0	1			
2. Предприятие давно работает в убыток, есть задолженность поставщикам, кредиторам, приходится частично сворачивать производство																								
2	2	1	2	2	2	2	1	0	1	0	0	1	1	0	1	7	7	1	1	1	1			
3. Предприятие в целом "сводит концы с концами", однако средств едва хватает на выплату зарплат, налогов, на покрытие первоочередных обязательств																								
32	25	22	31	26	23	23	12	9	11	36	24	20	19	12	12	43	31	29	19	10	9			
4. У предприятия нет текущих финансовых проблем, платежи осуществляются, как правило, вовремя; можем выкраивать средства на текущий ремонт, частичную замену оборудования, поддержание технологий																								
50	52	53	50	47	48	48	48	39	46	49	55	55	61	58	58	37	46	50	61	64	58			
5. Предприятие довольно успешно развивается, можем проводить модернизацию производства, расширяться, вводить новые мощности, технологии																								
14	20	22	16	23	24	24	39	51	42	14	20	24	17	28	31	6	14	16	19	25	32			
180 51. ОЦЕНИТЕ ПО СЕМИБАЛЛЬНОЙ ШКАЛЕ СЕГОДНЯШНЕЕ ПОЛОЖЕНИЕ ВАШЕГО ПРЕДПРИЯТИЯ ПО СРАВНЕНИЮ С ДРУГИМИ ОТЕЧЕСТВЕННЫМИ ПРЕДПРИЯТИЯМИ ВАШЕЙ ОТРАСЛИ (для всех опрошенных предприятий)																								
1. (1) 1 наименее успешные предприятия																								
0	1	1	0	0	1	1	1	2	1	1	1	0	1	0	0	2	3	3	0	0	0			
2. (2) 2																								

(продолжение)

Время проведения опроса, год	Все работодатели			Промышленность			Связь			Строительство			Торговля			Транспорт			Деловые услуги		
	2005	2006	2007	2005	2006	2007	2005	2006	2007	2005	2006	2007	2005	2006	2007	2005	2006	2007	2005	2006	2007
3. (3) 3	16	13	10	13	13	12	8	7	9	11	13	9	16	5	6	20	13	12	5	7	4
4. (4) 4	34	30	34	37	29	37	21	22	21	36	29	30	26	30	22	27	32	29	25	23	15
5. (5) 5	24	29	24	22	25	19	30	23	28	31	34	32	31	34	33	23	27	28	34	34	42
6. (6) 6	12	14	15	12	16	16	24	20	19	10	10	14	12	14	18	11	13	14	18	24	20
7. (7) 7 наиболее успешные предприятия	7	10	11	8	14	12	12	23	18	8	10	10	9	12	12	5	6	9	14	12	13
Среднее по шкале:	4.5	4.7	4.7	4.5	4.9	4.7	5.0	5.2	5.1	4.6	4.7	4.8	4.6	5.0	5.0	4.3	4.4	4.6	5.1	5.1	5.1
8. 8 Затрудняюсь ответить	5	4	3	4	4	2	3	2	4	3	2	3	3	5	6	8	2	3	3	1	2
181 52. КАКОВ БЫЛ СРЕДНЕМЕСЯЧНЫЙ РАЗМЕР НАЧИСЛЕННОЙ ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ В СРЕДНЕМ ПО ВАШЕМУ ПРЕДПРИЯТИЮ\ОРГАНИЗАЦИИ В ПРОШЛОМ ГОДУ? (В РУБЛЯХ) (для всех опрошенных предприятий)																					
Среднее значение:	6735	8099	9688	7258	8560	9608	8716	11143	12143	7618	9161	11855	5912	7106	8929	7126	7674	9996	9064	9380	12872
998. Затрудняюсь ответить\нет ответа	9	14	18	9	16	13	17	21	23	14	10	21	7	16	19	8	12	17	14	17	18
182 53А. ДОЛЯ В ПРОЦЕНТАХ В ОБЩЕЙ ЧИСЛЕННОСТИ ЗАНЯТЫХ НА ПРЕДПРИЯТИИ РУКОВОДИТЕЛЕЙ ВЫСШЕГО ЗВЕНА, ТОП-МЕНЕДЖЕРОВ, РУКОВОДИТЕЛЕЙ ФУНКЦИОНАЛЬНЫХ ПОДРАЗДЕЛЕНИЙ, ЛИНЕЙНЫХ РУКОВОДИТЕЛЕЙ\МЕНЕДЖЕРОВ																					
Среднее значение:	7	7	7	6	7	6	10	10	12	5	5	6	9	9	9	5	5	5	15	13	14
183 53В. ДОЛЯ В ПРОЦЕНТАХ В ОБЩЕЙ ЧИСЛЕННОСТИ ЗАНЯТЫХ НА ПРЕДПРИЯТИИ ИСПОЛНИТЕЛЕЙ ВЫСШЕЙ КВАЛИФИКАЦИИ, СПЕЦИАЛИСТОВ ФУНКЦИОНАЛЬНЫХ ПОДРАЗДЕЛЕНИЙ																					
Среднее значение:	10	9	9	9	9	8	16	15	16	8	7	8	14	10	10	8	7	8	20	20	20
184 53С. ДОЛЯ В ПРОЦЕНТАХ В ОБЩЕЙ ЧИСЛЕННОСТИ ЗАНЯТЫХ НА ПРЕДПРИЯТИИ ИСПОЛНИТЕЛЕЙ ВЫСШЕЙ КВАЛИФИКАЦИИ, СПЕЦИАЛИСТОВ, ЗАНЯТЫХ В ЛИНЕЙНЫХ ПОДРАЗДЕЛЕНИЯХ, ОТВЕТСТВЕННЫХ ЗА ОСНОВНУЮ ПРОИЗВОДСТВЕННУЮ ДЕЯТЕЛЬНОСТЬ																					
Среднее значение:	11	13	14	9	11	12	27	29	30	8	10	12	12	15	17	9	10	11	31	36	39
185 53Д. ДОЛЯ В ПРОЦЕНТАХ В ОБЩЕЙ ЧИСЛЕННОСТИ ЗАНЯТЫХ НА ПРЕДПРИЯТИИ СЛУЖАЩИХ, ОФИСНЫХ РАБОТНИКОВ, ТЕХНИЧЕСКИХ ИСПОЛНИТЕЛЕЙ																					
Среднее значение:	9	10	10	7	8	8	20	17	16	5	7	7	14	17	16	10	9	9	21	18	16
186 53Е. ДОЛЯ В ПРОЦЕНТАХ В ОБЩЕЙ ЧИСЛЕННОСТИ ЗАНЯТЫХ НА ПРЕДПРИЯТИИ РАБОЧИХ КВАЛИФИЦИРОВАННЫХ																					
Среднее значение:	52	46	46	56	49	51	22	21	21	62	54	52	38	33	34	57	55	54	9	8	8
187 53Е. ДОЛЯ В ПРОЦЕНТАХ В ОБЩЕЙ ЧИСЛЕННОСТИ ЗАНЯТЫХ НА ПРЕДПРИЯТИИ РАБОЧИХ НЕКВАЛИФИЦИРОВАННЫХ																					
Среднее значение:	12	13	13	13	13	15	5	5	6	12	15	14	13	15	12	12	13	11	5	4	3
188 53Б. ДОЛЯ В ПРОЦЕНТАХ В ОБЩЕЙ ЧИСЛЕННОСТИ ЗАНЯТЫХ НА ПРЕДПРИЯТИИ ДРУГИХ																					
Среднее значение:	0	1	1	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	2	0	0	0
189 54. ОЦЕНИТЕ ПО СЕМИБАЛЛЬНОЙ ШКАЛЕ СТЕПЕНЬ ПРИВЛЕКАТЕЛЬНОСТИ РАБОТЫ НА ВАШЕМ ПРЕДПРИЯТИИ ПО СРАВНЕНИЮ С ДРУГИМИ ПРЕДПРИЯТИЯМИ В ВАШЕМ ГОРОДЕ\НАСЕЛЕННОМ ПУНКТЕ (для всех опрошенных предприятий)																					
1. (1) 1 наименее привлекательное место	0	1	0	0	0	0	0	1	1	1	1	0	1	0	0	2	4	3	0	0	0
2. (2) 2	5	1	4	5	1	5	2	0	3	3	0	1	1	1	0	10	4	3	1	1	2
3. (3) 3	15	13	13	16	14	17	7	7	4	8	10	5	14	5	5	17	13	16	5	3	2
4. (4) 4	31	30	29	31	31	30	19	16	18	34	29	34	25	28	27	29	30	28	27	24	19
5. (5) 5	25	30	29	22	30	27	27	31	33	33	36	35	35	31	33	18	27	28	33	28	33
6. (6) 6	14	15	16	17	12	15	32	26	26	14	17	14	15	20	22	13	14	10	22	29	31

(продолжение)

	Все работодатели			Промышленность			Связь			Строительство			Торговля			Транспорт			Деловые услуги		
	2005	2006	2007	2005	2006	2007	2005	2006	2007	2005	2006	2007	2005	2006	2007	2005	2006	2007	2005	2006	2007
Время проведения опроса, год																					
7. (7) 7 наиболее привлекательное место	7	8	7	8	8	7	12	18	14	6	7	7	6	11	9	7	7	9	10	15	10
Среднее по шкале:	4.5	4.7	4.6	4.6	4.6	4.5	5.2	5.3	5.2	4.6	4.8	4.8	4.7	5.0	5.0	4.2	4.5	4.5	5.0	5.3	5.2
8. Затрудняюсь ответить	3	3	2	2	3	1	1	2	2	2	1	4	2	5	3	4	2	4	2	0	2
190 55w3. КОГДА ВЫ ОБСУЖДАЕТЕ ПЕРСПЕКТИВЫ РАЗВИТИЯ ВАШЕЙ ОРГАНИЗАЦИИ, ТО КАКОЙ НАИБОЛЕЕ ДЛИТЕЛЬНЫЙ ПЕРИОД ВРЕМЕНИ РАССМАТРИВАЕТСЯ В ТАКОГО РОДА ОБСУЖДЕНИЯХ? (Для всех опрошенных предприятий)																					
Среднее значение:	-	-	3.0	-	-	3.4	-	-	3.3	-	-	3.0	-	-	2.6	-	-	2.6	-	-	3.0
98. Затрудняюсь ответить	-	-	8	-	-	8	-	-	8	-	-	10	-	-	7	-	-	7	-	-	4
191 56w3. КАКОЙ НАИБОЛЕЕ ВЕРОЯТНЫЙ ВАРИАНТ РАЗВИТИЯ ВАШЕЙ ОТРАСЛИ ПОСЛЕ 2010 ГОДА (В ТЕЧЕНИЕ СЛЕДУЮЩИХ 10 ЛЕТ)? (в процентах от числа всех опрошенных предприятий)																					
1. У отрасли нет потенциала развития, будет происходить быстрое ухудшение ситуации в отрасли	-	-	3	-	-	3	-	-	1	-	-	1	-	-	1	-	-	3	-	-	1
2. Будет происходить постепенное ухудшение ситуации в отрасли	-	-	10	-	-	12	-	-	1	-	-	4	-	-	9	-	-	12	-	-	7
3. Есть потенциал развития, ситуация в отрасли будет постепенно улучшаться	-	-	58	-	-	59	-	-	49	-	-	56	-	-	54	-	-	61	-	-	48
4. Активное и успешное развитие, ситуация в отрасли значительно улучшится	-	-	20	-	-	17	-	-	43	-	-	31	-	-	25	-	-	16	-	-	41
5. Затрудняюсь ответить	-	-	10	-	-	9	-	-	6	-	-	8	-	-	12	-	-	8	-	-	4
192 57 w3. КАКОЙ ВАРИАНТ РАЗВИТИЯ СИТУАЦИИ НА ВАШЕМ ПРЕДПРИЯТИИ ВЫ СЧИТАЕТЕ НАИБОЛЕЕ ВЕРОЯТНЫМ ПОСЛЕ 2010 ГОДА (В ТЕЧЕНИЕ СЛЕДУЮЩИХ 10 ЛЕТ)? (в процентах от числа всех опрошенных предприятий)																					
1. У предприятия нет потенциала развития, быстрое ухудшение ситуации (вплоть до ликвидации)	-	-	2	-	-	2	-	-	1	-	-	0	-	-	1	-	-	2	-	-	1
2. "Деятельность по инерции", нет развития, в результате – постепенное ухудшение ситуации	-	-	8	-	-	8	-	-	5	-	-	5	-	-	8	-	-	13	-	-	3
3. У предприятия есть потенциал развития, будет происходить постепенное улучшение ситуации	-	-	64	-	-	65	-	-	63	-	-	68	-	-	59	-	-	60	-	-	63
4. Самое активное и успешное развитие предприятия, лидирующее положение в отрасли	-	-	13	-	-	13	-	-	25	-	-	20	-	-	20	-	-	13	-	-	28
5. Затрудняюсь ответить	-	-	13	-	-	12	-	-	6	-	-	7	-	-	13	-	-	13	-	-	6
193 58w3. СКАЖИТЕ, КАКИМ ВЫ ВИДИТЕ СВОЕ БУДУЩЕЕ ПОСЛЕ 2010 ГОДА? ЧТО ВЫ ЛИЧНО ВЫБРАЛИ БЫ...? (в процентах от числа всех опрошенных руководителей)																					
1. Продолжите работать на данном предприятии или будете заниматься бизнесом/работать на другом предприятии в своей отрасли	-	-	78	-	-	78	-	-	79	-	-	81	-	-	77	-	-	76	-	-	85
2. Будете работать/заниматься бизнесом в России, но в другой отрасли	-	-	7	-	-	5	-	-	16	-	-	4	-	-	10	-	-	5	-	-	14
3. Останетесь в России и будете стремиться перейти на госслужбу, стать чиновником	-	-	3	-	-	3	-	-	4	-	-	2	-	-	5	-	-	3	-	-	4

	Все работодатели			Промышленность			Связь			Строительство			Торговля			Транспорт			Деловые услуги		
	2005	2006	2007	2005	2006	2007	2005	2006	2007	2005	2006	2007	2005	2006	2007	2005	2006	2007	2005	2006	2007
Время проведения опроса, год																					
4. Останетесь в России и будете заниматься научной деятельностью	-	-	1	-	-	0	-	-	1	-	-	1	-	-	1	-	-	1	-	-	4
5. Уедете из России, чтобы заниматься научной деятельностью	-	-	-	-	-	0	-	-	0	-	-	0	-	-	0	-	-	-	-	-	-
6. Уедете из России, будете работать, заниматься бизнесом в другой стране (в том числе, в странах СНГ)	-	-	1	-	-	1	-	-	1	-	-	2	-	-	2	-	-	-	-	-	3
7. Завершите свою трудовую карьеру, уйдете на пенсию	-	-	13	-	-	15	-	-	8	-	-	12	-	-	12	-	-	18	-	-	4
8. Другое	-	-	1	-	-	1	-	-	0	-	-	1	-	-	0	-	-	1	-	-	1
9. Затрудняюсь ответить	-	-	8	-	-	8	-	-	7	-	-	9	-	-	6	-	-	6	-	-	3
194 59. ПОЛ РЕСПОНДЕНТА																					
1. Мужской	60	54	53	53	50	52	71	61	48	71	63	62	44	37	35	69	63	61	65	61	54
2. Женский	40	46	47	47	50	48	29	39	52	29	37	38	56	63	66	32	37	39	35	39	46
195 60. ВОЗРАСТ РЕСПОНДЕНТА (для всех опрошенных руководителей)																					
Среднее значение:	47	47	47	47	48	49	45	43	42	49	49	49	44	43	42	49	48	48	43	43	44
196 61. КАКУЮ ДОЛЖНОСТЬ РЕСПОНДЕНТ ЗАНИМАЕТ НА ЭТОМ ПРЕДПРИЯТИИ? (в процентах от числа всех опрошенных руководителей)																					
1. Генеральный директор\исполнительный директор\член совета директоров	75	44	41	61	31	30	73	42	31	72	40	37	86	56	52	67	38	34	92	62	63
2. Руководитель кадровой службы\директор по кадрам\кадровой политике	24	31	31	37	46	43	23	28	35	25	31	34	12	20	22	31	33	35	6	8	10
3. Первый заместитель генерального директора	1	8	11	1	4	10	4	11	9	3	12	13	2	8	8	2	12	14	2	11	11
4. Зам. генерального директора по экономике, финансам	-	9	8	-	11	8	-	6	8	-	10	8	-	10	5	-	7	5	-	5	7
5. Другая должность	-	8	9	-	8	9	-	14	17	-	7	9	-	7	13	-	9	12	-	15	10
197 62. СКОЛЬКО ЛЕТ РЕСПОНДЕНТ РАБОТАЕТ В ЭТОЙ ДОЛЖНОСТИ НА ЭТОМ ПРЕДПРИЯТИИ? (для всех опрошенных руководителей)																					
Среднее значение:	8.0	8.7	8.5	7.3	8.5	8.6	5.5	6.6	6.6	9.0	10.5	11.0	7.6	7.6	7.1	9.1	8.8	9.2	6.2	6.7	7.2
198 63. КАКОЕ У РЕСПОНДЕНТА ОБРАЗОВАНИЕ? (в процентах от числа всех опрошенных руководителей)																					
2. Общее полное среднее (окончил\а школу, лицей, гимназию)	1	1	2	1	1	2	1	1	3	0	0	1	2	1	1	1	0	1	1	1	1
3. Профессионально-техническое с полным средним образованием (ПТУ, СПТУ, дающие среднее образование)	1	1	1	1	-	1	1	1	1	1	0	2	2	2	1	0	2	0	0	1	1
4. Среднее специальное образование (окончил\а техникум, военное, педагогическое, медицинское училище, колледж)	9	12	10	6	11	9	3	5	2	12	17	15	13	12	6	11	11	10	2	2	1

(продолжение)

	Все работодатели			Промышленность			Связь			Строительство			Торговля			Транспорт			Деловые услуги		
	2005	2006	2007	2005	2006	2007	2005	2006	2007	2005	2006	2007	2005	2006	2007	2005	2006	2007	2005	2006	2007
Время проведения опроса, год																					
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)	3	2	3	4	3	2	1	1	2	1	1	1	3	3	5	2	2	1	1	1	1
6. Высшее (окончил\а один вуз – институт, университет, академию)	62	63	62	60	65	60	66	66	58	67	63	60	56	64	67	69	61	68	59	54	58
7. Окончил два вуза (институт, университет, академию) с получением диплома	19	17	20	23	17	23	21	21	29	18	16	20	22	17	17	16	21	19	30	38	28
8. Окончил аспирантуру, адъюнктуру, ордина- туру и т.п.	5	4	3	6	4	4	8	6	5	2	4	2	2	1	2	1	2	2	8	4	11
199 64. ПО КАКОЙ СПЕЦИАЛЬНОСТИ ПОЛУЧЕНО РЕСПОНДЕНТОМ ВЫСШЕЕ ОБРАЗОВАНИЕ? (в процентах от числа руководителей, имеющих неполное или законченное высшее образование)																					
1. Естественно–научной	4	4	4	3	3	3	4	5	5	2	4	2	11	7	10	1	2	2	6	11	7
2. Инженерно–технической	57	53	50	53	55	51	59	50	42	71	64	71	33	28	29	74	63	62	39	33	32
3. Юридической, экономической, управленче- ской	31	32	36	35	26	33	30	34	42	22	29	21	44	50	50	22	29	29	39	41	43
4. Другой гуманитарной	8	11	11	10	16	12	7	11	10	5	4	6	12	15	12	3	6	7	16	15	19
200 I1. (вопрос интервьюеру) ОЦЕНИТЕ НЫНЕШНЕЕ ПОЛОЖЕНИЕ ПРЕДПРИЯТИЯ\ОРГАНИЗАЦИИ ПО 7-ми БАЛЛЬНОЙ ШКАЛЕ																					
1. (1) 1 умирающее предприятие	–	1	1	–	1	1	–	1	1	–	0	0	–	0	1	–	1	2	–	0	0
2. (2) 2	–	2	3	–	2	4	–	1	0	–	0	0	–	1	2	–	6	3	–	0	1
3. (3) 3	–	12	12	–	11	11	–	1	4	–	4	10	–	9	8	–	14	15	–	2	5
4. (4) 4	–	25	28	–	23	27	–	16	16	–	28	25	–	24	23	–	24	25	–	16	16
5. (5) 5	–	28	27	–	28	27	–	23	24	–	30	32	–	26	29	–	27	27	–	26	29
6. (6) 6	–	19	18	–	20	19	–	25	29	–	20	22	–	19	19	–	18	20	–	28	33
7. (7) 7 современное предприятие	–	12	10	–	12	11	–	33	26	–	15	11	–	19	16	–	10	7	–	25	16
Среднее по шкале:	–	4.9	4.7	–	4.9	4.8	–	5.7	5.5	–	5	5	–	5.1	5.1	–	5	5	–	5.6	5.4
8. Затрудняюсь ответить	–	2	1	–	2	1	–	0	0	–	3	0	–	2	3	–	1	2	–	2	0
201 I2. (вопрос интервьюеру) ПО СРАВНЕНИЮ С ДРУГИМИ ПРЕДПРИЯТИЯМИ, РАСПОЛОЖЕННЫМИ В ЭТОМ ГОРОДЕ, НАСКОЛЬКО ЛУЧШЕ ИЛИ ХУЖЕ СИТУАЦИЯ НА ДАННОМ ПРЕДПРИЯТИИ\ОРГАНИЗАЦИИ?																					
1. Значительно хуже	–	3	3	–	4	3	–	2	1	–	1	0	–	1	1	–	3	5	–	1	0
2. Несколько хуже	–	12	14	–	11	14	–	4	6	–	10	10	–	8	10	–	13	13	–	6	4
3. Примерно такая же, как и на других основ- ных предприятиях\организациях города	–	44	46	–	40	43	–	33	29	–	46	46	–	50	45	–	46	47	–	37	36
4. Несколько лучше	–	29	27	–	32	26	–	33	36	–	32	32	–	28	31	–	29	26	–	37	41
5. Значительно лучше	–	12	11	–	13	15	–	28	29	–	12	12	–	14	13	–	9	9	–	19	20
202 I3. (вопрос интервьюеру) ВЫ БЫ ПОРЕКОМЕНДОВАЛИ СВОИМ РОДСТВЕННИКАМ, ЗНАКОМЫМ УСТРОИТЬСЯ НА РАБОТУ НА ДАННОЕ ПРЕДПРИЯТИЕ\ОРГАНИЗАЦИЮ?																					
1. Определенно да	–	14	15	–	18	20	–	34	35	–	17	17	–	11	14	–	15	13	–	26	29

(продолжение)

	Все работодатели			Промышленность			Связь			Строительство			Торговля			Транспорт			Деловые услуги		
	2005	2006	2007	2005	2006	2007	2005	2006	2007	2005	2006	2007	2005	2006	2007	2005	2006	2007	2005	2006	2007
Время проведения опроса, год																					
2. Скорее да	-	49	47	-	47	44	-	54	52	-	57	52	-	57	51	-	46	46	-	59	58
3. Скорее нет	-	32	32	-	32	31	-	10	11	-	23	28	-	30	31	-	31	34	-	14	12
4. Определенно нет	-	5	6	-	4	5	-	2	3	-	3	3	-	2	4	-	8	7	-	1	1
203 I4. ВОЗРАСТ ИНТЕРВЬЮЕРА																					
Среднее значение:																					
204 I5. ОБРАЗОВАНИЕ ИНТЕРВЬЮЕРА																					
2. Общее полное среднее (окончил\а школу, лицей, гимназию)	-	1	2	-	1	1	-	0	3	-	1	4	-	0	4	-	1	4	-	1	4
3. Профессионально-техническое с полным средним образованием (ПТУ, СПТУ, дающие среднее образование)	-	-	1	-	-	1	-	0	0	-	0	0	-	0	0	-	0	1	-	0	2
4. Среднее специальное образование (окончил\а техникум, военное, педагогическое, медицинское училище, колледж)	-	12	9	-	12	11	-	6	10	-	10	6	-	11	8	-	13	7	-	5	5
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)	-	6	10	-	7	11	-	7	9	-	4	8	-	7	6	-	10	9	-	11	13
6. Высшее (окончил\а один\два вуза – институт, университет, академию)	-	82	79	-	81	77	-	88	78	-	86	82	-	82	82	-	76	80	-	82	77
205 I6. (вопрос интервьюьеру) ВЫ ВПЕРВЫЕ УЧАСТВУЕТЕ В ОПРОСЕ РУКОВОДИТЕЛЕЙ ПРЕДПРИЯТИЙ?																					
1. Да	-	13	16	-	13	16	-	11	16	-	10	18	-	14	15	-	18	15	-	12	14
2. Нет	-	87	84	-	87	84	-	89	84	-	91	82	-	86	85	-	82	85	-	88	86
208 2W1. НАЗОВИТЕ ГОД, КОГДА ВПЕРВЫЕ БЫЛО ОБРАЗОВАНО ВАШЕ ПРЕДПРИЯТИЕ/ОРГАНИЗАЦИЯ? (для всех опрошенных предприятий)																					
Среднее значение:																					
209 5W1. ЕСТЬ ЛИ В СОСТАВЕ ВАШЕГО ПРЕДПРИЯТИЯ/ОРГАНИЗАЦИИ КАКИЕ-ЛИБО ПОДРАЗДЕЛЕНИЯ, СТРУКТУРЫ, КОТОРЫЕ ПРОИЗВОДЯТ ПРОДУКЦИЮ/УСЛУГИ, ОТНОСЯЩИЕСЯ К ДРУГИМ ОТРАСЛЯМ ЭКОНОМИКИ, НЕПОСРЕДСТВЕННО НЕ СВЯЗАННЫМ С ОБСЛУЖИВАНИЕМ ОСНОВНОГО ПРОИЗВОДСТВА? (в процентах от числа всех опрошенных предприятий)																					
1. Да	15	-	-	-	19	-	-	15	-	-	16	-	-	19	-	-	20	-	-	14	-
2. Нет	85	-	-	-	81	-	-	85	-	-	84	-	-	81	-	-	80	-	-	86	-
210 6W1. КАКОВА ДОЛЯ ЗАНЯТЫХ В ЭТИХ ПОДРАЗДЕЛЕНИЯХ, СТРУКТУРАХ (В ПРОЦЕНТАХ) В ОБЩЕЙ ЧИСЛЕННОСТИ ЗАНЯТЫХ НА ВАШЕМ ПРЕДПРИЯТИИ/ОРГАНИЗАЦИИ? (среди предприятий, имеющих непрофильные подразделения или структуры)																					
Среднее значение:																					
211 8W1A. ПРИМЕРНО КАКОЙ СЕЙЧАС СРЕДНИЙ ВОЗРАСТ РУКОВОДИТЕЛЕЙ ВЫСШЕГО ЗВЕНА, ТОП-МЕНЕДЖЕРОВ, РУКОВОДИТЕЛЕЙ ФУНКЦИОНАЛЬНЫХ ПОДРАЗДЕЛЕНИЙ, ЛИНЕЙНЫХ РУКОВОДИТЕЛЕЙ /МЕНЕДЖЕРОВ?																					
Среднее значение:																					
99. Затрудняюсь ответить	1	-	-	-	-	-	-	2	-	-	1	-	-	1	-	-	1	-	-	0	-

(продолжение)

	Все работодатели			Промышленность			Связь			Строительство			Торговля			Транспорт			Деловые услуги		
	2005	2006	2007	2005	2006	2007	2005	2006	2007	2005	2006	2007	2005	2006	2007	2005	2006	2007	2005	2006	2007
Время проведения опроса, год																					
212 8w1В. ПРИМЕРНО КАКОЙ СЕЙЧАС СРЕДНИЙ ВОЗРАСТ ИСПОЛНИТЕЛЕЙ ВЫСШЕЙ КВАЛИФИКАЦИИ, СПЕЦИАЛИСТОВ ФУНКЦИОНАЛЬНЫХ ПОДРАЗДЕЛЕНИЙ (БУХГАЛТЕРИЯ, ФИНАНСОВАЯ, ПЛАНОВАЯ, КАДРОВАЯ, МАРКЕТИНГОВАЯ, СНАБЖЕНЧЕСКАЯ СЛУЖБЫ)?																					
Среднее значение:	40	-	-	40	-	-	37	-	-	43	-	-	37	-	-	41	-	-	36	-	-
99. Затрудняюсь ответить	1	-	-	-	-	-	1	-	-	1	-	-	1	-	-	1	-	-	0	-	-
213 8w1С. ПРИМЕРНО КАКОЙ СЕЙЧАС СРЕДНИЙ ВОЗРАСТ ИСПОЛНИТЕЛЕЙ ВЫСШЕЙ КВАЛИФИКАЦИИ, СПЕЦИАЛИСТОВ, ЗАНЯТЫХ В ЛИНЕЙНЫХ ПОДРАЗДЕЛЕНИЯХ, ОТВЕТСТВЕННЫХ ЗА ОСНОВНУЮ ПРОИЗВОДСТВЕННУЮ ДЕЯТЕЛЬНОСТЬ?																					
Среднее значение:	40	-	-	42	-	-	36	-	-	40	-	-	36	-	-	41	-	-	33	-	-
99. Затрудняюсь ответить	1	-	-	-	-	-	2	-	-	1	-	-	2	-	-	1	-	-	1	-	-
214 8w1D. ПРИМЕРНО КАКОЙ СЕЙЧАС СРЕДНИЙ ВОЗРАСТ СЛУЖАЩИХ, ОФИСНЫХ РАБОТНИКОВ, ТЕХНИЧЕСКИХ ИСПОЛНИТЕЛЕЙ?																					
Среднее значение:	37	-	-	37	-	-	34	-	-	39	-	-	33	-	-	38	-	-	31	-	-
99. Затрудняюсь ответить	1	-	-	1	-	-	2	-	-	1	-	-	1	-	-	2	-	-	1	-	-
215 8w1E. ПРИМЕРНО КАКОЙ СЕЙЧАС СРЕДНИЙ ВОЗРАСТ РАБОЧИХ КВАЛИФИЦИРОВАННЫХ?																					
Среднее значение:	40	-	-	42	-	-	38	-	-	41	-	-	35	-	-	41	-	-	36	-	-
99. Затрудняюсь ответить	2	-	-	1	-	-	4	-	-	1	-	-	2	-	-	3	-	-	4	-	-
216 8w1F. ПРИМЕРНО КАКОЙ СЕЙЧАС СРЕДНИЙ ВОЗРАСТ РАБОЧИХ НЕКВАЛИФИЦИРОВАННЫХ?																					
Среднее значение:	42	-	-	41	-	-	42	-	-	40	-	-	40	-	-	45	-	-	44	-	-
99. Затрудняюсь ответить	1	-	-	1	-	-	5	-	-	1	-	-	1	-	-	1	-	-	1	-	-
217 8w1H. ПРИМЕРНО КАКОЙ СЕЙЧАС СРЕДНИЙ ВОЗРАСТ ДРУГИХ КАТЕГОРИЙ ПЕРСОНАЛА?																					
Среднее значение:	34	-	-	30	-	-	0	-	-	38	-	-	0	-	-	41	-	-	0	-	-
99. Затрудняюсь ответить	0	-	-	-	-	-	0	-	-	33	-	-	0	-	-	0	-	-	0	-	-
218 12w1. КАКОВЫ ОСНОВНЫЕ ПРИЧИНЫ ДЕФИЦИТА ИСПОЛНИТЕЛЕЙ ВЫСШЕЙ КВАЛИФИКАЦИИ, СПЕЦИАЛИСТОВ В ФУНКЦИОНАЛЬНЫХ ПОДРАЗДЕЛЕНИЯХ ВАШЕГО ПРЕДПРИЯТИЯ/ОРГАНИЗАЦИИ? (среди ответивших, что на предприятии существует дефицит данной категории работников)																					
1. Сейчас трудно найти высококвалифицированных специалистов с опытом работы	73	-	-	81	-	-	68	-	-	85	-	-	67	-	-	33	-	-	67	-	-
2. Сейчас в вузах не готовят или готовят недостаточное число нужных специалистов, обладающих необходимыми навыками и квалификацией	27	-	-	31	-	-	55	-	-	23	-	-	25	-	-	8	-	-	67	-	-
3. Работа на нашем предприятии/организации считается непрестижной людьми с высоким образованием	10	-	-	6	-	-	9	-	-	15	-	-	0	-	-	33	-	-	7	-	-
4. Возникают трудности в связи с отсутствием жилья, невозможностью купить/оплатить жилье, обеспечить общежитием	20	-	-	19	-	-	0	-	-	23	-	-	25	-	-	25	-	-	7	-	-
5. Мы не можем обеспечить привлекательный для таких специалистов уровень оплаты	45	-	-	44	-	-	50	-	-	46	-	-	33	-	-	67	-	-	47	-	-
6. У нас напряженный, неудобный режим работы	17	-	-	13	-	-	9	-	-	31	-	-	8	-	-	33	-	-	7	-	-

(продолжение)

	Все работодатели			Промышленность			Связь			Строительство			Торговля			Транспорт			Деловые услуги		
	2005	2006	2007	2005	2006	2007	2005	2006	2007	2005	2006	2007	2005	2006	2007	2005	2006	2007	2005	2006	2007
Время проведения опроса, год																					
7. Приходится работать в неблагоприятных (вредных, экстремальных) условиях	11	-	-	13	-	-	0	-	-	15	-	-	0	-	-	17	-	-	7	-	-
8. Работа у нас не очень интересна для высококвалифицированных специалистов	3	-	-	6	-	-	0	-	-	0	-	-	8	-	-	0	-	-	0	-	-
9. Нет возможностей профессионального, карьерного роста	5	-	-	0	-	-	0	-	-	8	-	-	25	-	-	0	-	-	7	-	-
10. Мало курсов повышения квалификации для подготовки нужных специалистов	8	-	-	6	-	-	14	-	-	0	-	-	17	-	-	0	-	-	13	-	-
11. Другие причины	5	-	-	0	-	-	5	-	-	0	-	-	17	-	-	17	-	-	7	-	-
219 13w1. КАКОВЫ ОСНОВНЫЕ ПРИЧИНЫ ДЕФИЦИТА ИСПОЛНИТЕЛЕЙ ВЫСШЕЙ КВАЛИФИКАЦИИ, СПЕЦИАЛИСТОВ ЛИНЕЙНЫХ ПОДРАЗДЕЛЕНИЙ, ЗАНЯТЫХ ОСНОВНОЙ ПРОИЗВОДСТВЕННОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТЬЮ, НА ВАШЕМ ПРЕДПРИЯТИИ/ОРГАНИЗАЦИИ? (среди ответивших, что на предприятии существует дефицит этой категории работников)																					
1. Сейчас трудно найти высококвалифицированных специалистов с опытом работы	74	-	-	76	-	-	59	-	-	79	-	-	75	-	-	50	-	-	60	-	-
2. Сейчас в вузах не готовят или готовят недостаточное число нужных специалистов, обладающих необходимыми навыками и квалификацией	27	-	-	31	-	-	44	-	-	24	-	-	25	-	-	23	-	-	60	-	-
3. Работа на нашем предприятии/организации считается непрестижной людьми с высшим образованием	19	-	-	21	-	-	3	-	-	9	-	-	0	-	-	36	-	-	0	-	-
4. Возникают трудности в связи с отсутствием жилья, невозможностью купить/оплатить жилье, обеспечить общежитием	27	-	-	28	-	-	3	-	-	15	-	-	13	-	-	55	-	-	22	-	-
5. Мы не можем обеспечить привлекательный для таких специалистов уровень оплаты	53	-	-	59	-	-	38	-	-	24	-	-	31	-	-	64	-	-	27	-	-
6. У нас напряженный, неудобный режим работы	18	-	-	10	-	-	13	-	-	24	-	-	38	-	-	46	-	-	8	-	-
7. Приходится работать в неблагоприятных (вредных, экстремальных) условиях	13	-	-	10	-	-	3	-	-	24	-	-	6	-	-	27	-	-	11	-	-
8. Работа у нас не очень интересна для высококвалифицированных специалистов	3	-	-	0	-	-	0	-	-	6	-	-	6	-	-	9	-	-	0	-	-
9. Нет возможностей профессионального, карьерного роста	1	-	-	0	-	-	0	-	-	0	-	-	6	-	-	5	-	-	8	-	-
10. Мало курсов повышения квалификации для подготовки нужных специалистов	10	-	-	10	-	-	9	-	-	3	-	-	19	-	-	9	-	-	14	-	-
11. Другие причины	7	-	-	7	-	-	22	-	-	18	-	-	0	-	-	0	-	-	14	-	-
220 15w1. КАКОВЫ ОСНОВНЫЕ ПРИЧИНЫ ДЕФИЦИТА СЛУЖАЩИХ, ОФИСНЫХ РАБОТНИКОВ, ТЕХНИЧЕСКИХ ИСПОЛНИТЕЛЕЙ НА ВАШЕМ ПРЕДПРИЯТИИ/ОРГАНИЗАЦИИ? (среди ответивших, что на предприятии существует дефицит этой категории работников)																					
1. Трудно найти исполнителей с соответствующими навыками, опытом	66	-	-	62	-	-	69	-	-	67	-	-	67	-	-	80	-	-	67	-	-

(продолжение)

	Все работодатели			Промышленность			Связь			Строительство			Торговля			Транспорт			Деловые услуги		
	2005	2006	2007	2005	2006	2007	2005	2006	2007	2005	2006	2007	2005	2006	2007	2005	2006	2007	2005	2006	2007
Время проведения опроса, год																					
2. Таких исполнителей не готовит система профобразования	13	-	-	8	-	-	31	-	-	17	-	-	17	-	-	0	-	-	22	-	-
3. Работа на нашем предприятии/организации считается непрестижной	4	-	-	0	-	-	8	-	-	17	-	-	0	-	-	0	-	-	22	-	-
4. Возникают трудности в связи с отсутствием жилья, невозможно купить/оплатить жилье, обеспечить общежитием	10	-	-	8	-	-	8	-	-	0	-	-	0	-	-	40	-	-	11	-	-
5. Низкий уровень оплаты труда	33	-	-	31	-	-	39	-	-	0	-	-	50	-	-	40	-	-	22	-	-
6. Приходится работать в напряженном, неудобном режиме	25	-	-	23	-	-	31	-	-	17	-	-	33	-	-	20	-	-	22	-	-
7. Приходится работать в неблагоприятных (вредных, экстремальных) условиях труда	8	-	-	8	-	-	0	-	-	0	-	-	0	-	-	0	-	-	11	-	-
8. Работники заняты в основном рутинной, неинтересной работой	13	-	-	15	-	-	8	-	-	0	-	-	17	-	-	0	-	-	22	-	-
9. Нет возможностей профессионального, карьерного роста	14	-	-	15	-	-	0	-	-	0	-	-	33	-	-	20	-	-	0	-	-
10. Другие причины	5	-	-	0	-	-	8	-	-	33	-	-	17	-	-	20	-	-	11	-	-
221 17*1. КАКОВЫ ОСНОВНЫЕ ПРИЧИНЫ ДЕФИЦИТА КВАЛИФИЦИРОВАННЫХ РАБОЧИХ НА ВАШЕМ ПРЕДПРИЯТИИ/ОРГАНИЗАЦИИ? (среди ответивших, что на предприятии существует дефицит этой категории работников)																					
1. Трудно найти высококвалифицированных рабочих с опытом работы	68	-	-	73	-	-	63	-	-	73	-	-	63	-	-	44	-	-	90	-	-
2. Учреждения начального профессионального образования сейчас не готовят или готовят недостаточное число рабочих нужных профессий	49	-	-	51	-	-	42	-	-	66	-	-	37	-	-	34	-	-	60	-	-
3. Работа на нашем предприятии/организации считается непрестижной квалифицированными рабочими	11	-	-	10	-	-	5	-	-	5	-	-	0	-	-	19	-	-	10	-	-
4. Возникают трудности в связи с отсутствием жилья, невозможно купить/оплатить жилье, обеспечить общежитием	28	-	-	27	-	-	5	-	-	41	-	-	10	-	-	45	-	-	0	-	-
5. Низкий уровень оплаты труда	48	-	-	52	-	-	58	-	-	23	-	-	43	-	-	67	-	-	50	-	-
6. Приходится работать в напряженном режиме	26	-	-	27	-	-	16	-	-	28	-	-	30	-	-	38	-	-	10	-	-
7. Работники заняты в основном рутинной, неинтересной работой	3	-	-	2	-	-	0	-	-	0	-	-	10	-	-	6	-	-	0	-	-
8. Нет возможностей профессионального, карьерного роста	6	-	-	6	-	-	0	-	-	8	-	-	13	-	-	3	-	-	0	-	-
9. Мало курсов повышения квалификации для подготовки нужных работников	12	-	-	11	-	-	16	-	-	20	-	-	3	-	-	2	-	-	30	-	-
10. Другие причины	10	-	-	6	-	-	16	-	-	14	-	-	17	-	-	14	-	-	0	-	-

(продолжение)

Время проведения опроса, год	Все работодатели			Промышленность			Связь			Строительство			Торговля			Транспорт			Деловые услуги		
	2005	2006	2007	2005	2006	2007	2005	2006	2007	2005	2006	2007	2005	2006	2007	2005	2006	2007	2005	2006	2007
222 19w1. СТАЛКИВАЕТСЯ ЛИ ВАШЕ ПРЕДПРИЯТИЕ/ОРГАНИЗАЦИЯ С ПРОБЛЕМОЙ "СТАРЕНИЯ" ПЕРСОНАЛА (РОСТ ДОЛИ РАБОТНИКОВ СТАРШИХ, ПРЕДПЕНСИОННЫХ ИЛИ ПЕНСИОННЫХ ВОЗРАСТОВ; НЕ ВОСПОЛНЯЕМЫЙ УХОД МОЛОДЫХ РАБОТНИКОВ)? (в процентах от числа всех опрошенных предприятий)	50	-	-	60	-	-	27	-	-	54	-	-	22	-	-	57	-	-	13	-	-
1. Да, сталкивается с такой проблемой	50	-	-	40	-	-	73	-	-	46	-	-	78	-	-	43	-	-	88	-	-
2. Нет, не сталкивается с такой проблемой	223 20w1. К КАКИМ КАТЕГОРИЯМ ПЕРСОНАЛА ОТНОСИТСЯ ЭТА ПРОБЛЕМА? (в процентах от числа предприятий, сталкивающихся с проблемой старения персонала)																				
1. Руководители высшего звена, топ-менеджеры (зам. руководителя предприятия, главные специалисты)	35	-	-	34	-	-	46	-	-	33	-	-	39	-	-	37	-	-	50	-	-
2. Руководители функциональных подразделений (финансовой, плановой, кадровой и пр. служб)	32	-	-	31	-	-	48	-	-	37	-	-	36	-	-	32	-	-	41	-	-
3. Линейные руководители /менеджеры подразделений, ответственных за основную производственную деятельность	33	-	-	35	-	-	41	-	-	35	-	-	28	-	-	26	-	-	32	-	-
4. Исполнители высшей квалификации, специалисты функциональных подразделений (бухгалтерия, финансовая, кадровая и пр. службы)	28	-	-	33	-	-	39	-	-	25	-	-	25	-	-	23	-	-	46	-	-
5. Исполнители высшей квалификации, специалисты, занятые в линейных подразделениях, ответственных за основную производственную деятельность	37	-	-	41	-	-	46	-	-	32	-	-	22	-	-	29	-	-	32	-	-
6. Служащие, офисные работники, технические исполнители	13	-	-	14	-	-	9	-	-	11	-	-	14	-	-	12	-	-	36	-	-
7. Рабочие квалифицированные	69	-	-	68	-	-	43	-	-	67	-	-	47	-	-	72	-	-	9	-	-
8. Рабочие неквалифицированные	17	-	-	19	-	-	9	-	-	9	-	-	17	-	-	23	-	-	14	-	-
9. Эта проблема относится ко всем категориям персонала	6	-	-	7	-	-	11	-	-	8	-	-	3	-	-	3	-	-	5	-	-
224 21w1A. КАК В ЦЕЛОМ КВАЛИФИКАЦИЯ РУКОВОДИТЕЛЕЙ ВЫСШЕГО ЗВЕНА, ТОП-МЕНЕДЖЕРОВ СООТНОСИТСЯ С ТРЕБОВАНИЯМИ ВЫПОЛНЯЕМОЙ ИМИ РАБОТЫ? (в процентах от числа предприятий, имеющих данную категорию персонала)																					
1. Значительно выше	5	-	-	5	-	-	8	-	-	5	-	-	6	-	-	4	-	-	5	-	-
2. Несколько выше	9	-	-	11	-	-	14	-	-	13	-	-	9	-	-	9	-	-	10	-	-
3. Соответствует	80	-	-	80	-	-	73	-	-	74	-	-	79	-	-	83	-	-	78	-	-
4. Несколько ниже	6	-	-	5	-	-	5	-	-	7	-	-	6	-	-	4	-	-	7	-	-
5. Значительно ниже	0	-	-	0	-	-	0	-	-	1	-	-	1	-	-	1	-	-	0	-	-
225 21w1B. КАК В ЦЕЛОМ КВАЛИФИКАЦИЯ РУКОВОДИТЕЛЕЙ ФУНКЦИОНАЛЬНЫХ ПОДРАЗДЕЛЕНИЙ СООТНОСИТСЯ С ТРЕБОВАНИЯМИ ВЫПОЛНЯЕМОЙ ИМИ РАБОТЫ? (в процентах от числа предприятий, имеющих данную категорию персонала)																					
1. Значительно выше	2	-	-	2	-	-	3	-	-	4	-	-	2	-	-	2	-	-	2	-	-
2. Несколько выше	6	-	-	6	-	-	14	-	-	9	-	-	7	-	-	4	-	-	6	-	-

(продолжение)

	Все работодатели			Промышленность			Связь			Строительство			Торговля			Транспорт			Деловые услуги		
	2005	2006	2007	2005	2006	2007	2005	2006	2007	2005	2006	2007	2005	2006	2007	2005	2006	2007	2005	2006	2007
Время проведения опроса, год																					
3. Соответствует	85	-	-	84	-	-	78	-	-	77	-	-	85	-	-	86	-	-	80	-	-
4. Нескoлькo нeжe	6	-	-	8	-	-	6	-	-	9	-	-	5	-	-	7	-	-	10	-	-
5. Значитeльнo нeжe	1	-	-	1	-	-	0	-	-	2	-	-	1	-	-	0	-	-	1	-	-
226 21w1С. КАК В ЦЕЛОМ КВАЛИФИКАЦИЯ ЛИНЕЙНЫХ РУКОВОДИТЕЛЕЙ СООТНОСИТСЯ С ТРЕБОВАНИЯМИ ВЫПОЛНЯЕМОЙ ИМИ РАБОТЫ? (в процентах от числа предприятий, имеющих данную категорию персонала)																					
1. Значитeльнo вьшe	1	-	-	1	-	-	3	-	-	0	-	-	1	-	-	2	-	-	1	-	-
2. Нескoлькo вьшe	6	-	-	6	-	-	12	-	-	7	-	-	6	-	-	3	-	-	6	-	-
3. Сooтвeтствует	80	-	-	77	-	-	72	-	-	76	-	-	85	-	-	82	-	-	76	-	-
4. Нескoлькo нeжe	14	-	-	16	-	-	12	-	-	15	-	-	9	-	-	12	-	-	16	-	-
5. Значитeльнo нeжe	0	-	-	0	-	-	1	-	-	1	-	-	0	-	-	1	-	-	1	-	-
227 21w1D. КАК В ЦЕЛОМ КВАЛИФИКАЦИЯ ИСПОЛНИТЕЛЕЙ ВЫСШЕЙ КВАЛИФИКАЦИИ, СПЕЦИАЛИСТОВ ФУНКЦИОНАЛЬНЫХ ПОДРАЗДЕЛЕНИЙ СООТНОСИТСЯ С ТРЕБОВАНИЯМИ ВЫПОЛНЯЕМОЙ ИМИ РАБОТЫ? (в процентах от числа предприятий, имеющих данную категорию персонала)																					
1. Значитeльнo вьшe	0	-	-	0	-	-	3	-	-	1	-	-	1	-	-	0	-	-	1	-	-
2. Нескoлькo вьшe	7	-	-	7	-	-	12	-	-	8	-	-	10	-	-	4	-	-	8	-	-
3. Сooтвeтствует	83	-	-	83	-	-	78	-	-	81	-	-	82	-	-	86	-	-	80	-	-
4. Нескoлькo нeжe	9	-	-	9	-	-	8	-	-	9	-	-	8	-	-	11	-	-	11	-	-
5. Значитeльнo нeжe	0	-	-	1	-	-	0	-	-	1	-	-	0	-	-	0	-	-	1	-	-
228 21w1E. КАК В ЦЕЛОМ КВАЛИФИКАЦИЯ ИСПОЛНИТЕЛЕЙ ВЫСШЕЙ КВАЛИФИКАЦИИ, СПЕЦИАЛИСТОВ, ЗАНЯТЫХ В ЛИНЕЙНЫХ ПОДРАЗДЕЛЕНИЯХ СООТНОСИТСЯ С ТРЕБОВАНИЯМИ ВЫПОЛНЯЕМОЙ ИМИ РАБОТЫ? (в процентах от числа предприятий, имеющих данную категорию персонала)																					
1. Значитeльнo вьшe	0	-	-	1	-	-	3	-	-	0	-	-	1	-	-	0	-	-	1	-	-
2. Нескoлькo вьшe	6	-	-	6	-	-	14	-	-	7	-	-	8	-	-	4	-	-	8	-	-
3. Сooтвeтствует	77	-	-	76	-	-	71	-	-	78	-	-	73	-	-	79	-	-	74	-	-
4. Нескoлькo нeжe	16	-	-	16	-	-	12	-	-	15	-	-	18	-	-	16	-	-	17	-	-
5. Значитeльнo нeжe	1	-	-	1	-	-	0	-	-	1	-	-	1	-	-	1	-	-	1	-	-
229 21w1F. КАК В ЦЕЛОМ КВАЛИФИКАЦИЯ СЛУЖАЩИХ, ОФИСНЫХ РАБОТНИКОВ, ТЕХНИЧЕСКИХ ИСПОЛНИТЕЛЕЙ СООТНОСИТСЯ С ТРЕБОВАНИЯМИ ВЫПОЛНЯЕМОЙ ИМИ РАБОТЫ? (в процентах от числа предприятий, имеющих данную категорию персонала)																					
1. Значитeльнo вьшe	1	-	-	1	-	-	1	-	-	1	-	-	2	-	-	0	-	-	1	-	-
2. Нескoлькo вьшe	3	-	-	4	-	-	8	-	-	3	-	-	3	-	-	1	-	-	3	-	-
3. Сooтвeтствует	86	-	-	85	-	-	81	-	-	89	-	-	83	-	-	87	-	-	79	-	-
4. Нескoлькo нeжe	10	-	-	11	-	-	9	-	-	7	-	-	9	-	-	11	-	-	17	-	-
5. Значитeльнo нeжe	1	-	-	-	-	-	1	-	-	1	-	-	3	-	-	1	-	-	1	-	-
230 21w1G. КАК В ЦЕЛОМ КВАЛИФИКАЦИЯ РАБОЧИХ КВАЛИФИЦИРОВАННЫХ СООТНОСИТСЯ С ТРЕБОВАНИЯМИ ВЫПОЛНЯЕМОЙ ИМИ РАБОТЫ? (в процентах от числа предприятий, имеющих данную категорию персонала)																					
1. Значитeльнo вьшe	0	-	-	0	-	-	1	-	-	2	-	-	0	-	-	1	-	-	0	-	-
2. Нескoлькo вьшe	5	-	-	7	-	-	8	-	-	5	-	-	2	-	-	4	-	-	5	-	-

(продолжение)

Время проведения опроса, год	Все работодатели			Промышленность			Связь			Строительство			Торговля			Транспорт			Деловые услуги		
	2005	2006	2007	2005	2006	2007	2005	2006	2007	2005	2006	2007	2005	2006	2007	2005	2006	2007	2005	2006	2007
240 25w1. СКОЛЬКО ВСЕГО РАБОТНИКОВ БЫЛО ПРИНЯТО В 2003–2004 гг. НА ВАШЕ ПРЕДПРИЯТИЕ/ОРГАНИЗАЦИЮ? (среди предприятий, принимавших новых сотрудников в 2003–2004 гг.)																					
Среднее значение:	112	–	–	243	–	–	134	–	–	117	–	–	40	–	–	309	–	–	12	–	–
241 26w1A. КАКИЕ ТРЕБОВАНИЯ ОБЫЧНО ПРЕДЪЯВЛЯЮТСЯ ПРИ ПРИЕМЕ РАБОТНИКА НА ВАШЕ ПРЕДПРИЯТИЕ/ОРГАНИЗАЦИЮ НА ВАКАНТНОЕ МЕСТО РУКОВОДИТЕЛЯ ВЫСШЕГО ЗВЕНА ИЛИ ТОП-МЕНЕДЖЕРА (ЗАМ. РУКОВОДИТЕЛЯ ПРЕДПРИЯТИЯ ИЛИ ГЛАВНОГО СПЕЦИАЛИСТА)? (в процентах от числа предприятий, имеющих данную категорию персонала)																					
1. Прохождение собеседования/тестирования кандидатом	77	–	–	78	–	–	81	–	–	78	–	–	77	–	–	78	–	–	74	–	–
2. Наличие опыта работы по специальности/опыта подобной работы	85	–	–	89	–	–	85	–	–	88	–	–	78	–	–	91	–	–	73	–	–
3. Предоставление письменных рекомендаций с прежнего места работы, учебы	21	–	–	24	–	–	27	–	–	17	–	–	22	–	–	20	–	–	21	–	–
4. Устная рекомендация, отзывы знакомых и коллег	38	–	–	38	–	–	47	–	–	40	–	–	39	–	–	38	–	–	32	–	–
5. Наличие прописки, регистрационных документов	45	–	–	42	–	–	47	–	–	47	–	–	48	–	–	58	–	–	31	–	–
6. Определенные личные качества кандидата	55	–	–	60	–	–	71	–	–	50	–	–	59	–	–	49	–	–	67	–	–
7. Прохождение испытательного срока	62	–	–	58	–	–	67	–	–	59	–	–	65	–	–	64	–	–	63	–	–
8. Ни одно из этих требований обычно не предъявляется	4	–	–	3	–	–	5	–	–	2	–	–	9	–	–	1	–	–	9	–	–
242 26w1B. КАКИЕ ТРЕБОВАНИЯ ОБЫЧНО ПРЕДЪЯВЛЯЮТСЯ ПРИ ПРИЕМЕ РАБОТНИКА НА ВАШЕ ПРЕДПРИЯТИЕ/ОРГАНИЗАЦИЮ НА ВАКАНТНОЕ МЕСТО РУКОВОДИТЕЛЯ ФУНКЦИОНАЛЬНОГО ПОДРАЗДЕЛЕНИЯ (ФИНАНСОВОЙ, ПЛАНОВОЙ, КАДРОВОЙ ИЛИ ДР. СЛУЖБЫ)? (в процентах от числа предприятий, имеющих данную категорию персонала)																					
1. Прохождение собеседования/тестирования кандидатом	76	–	–	77	–	–	88	–	–	80	–	–	72	–	–	76	–	–	71	–	–
2. Наличие опыта работы по специальности/опыта подобной работы	85	–	–	89	–	–	86	–	–	89	–	–	73	–	–	86	–	–	72	–	–
3. Предоставление письменных рекомендаций с прежнего места работы, учебы	18	–	–	22	–	–	25	–	–	17	–	–	20	–	–	17	–	–	15	–	–
4. Устная рекомендация, отзывы знакомых и коллег	35	–	–	36	–	–	45	–	–	35	–	–	35	–	–	37	–	–	34	–	–
5. Наличие прописки, регистрационных документов	45	–	–	44	–	–	48	–	–	47	–	–	44	–	–	58	–	–	32	–	–
6. Определенные личные качества кандидата	49	–	–	55	–	–	67	–	–	44	–	–	50	–	–	46	–	–	63	–	–
7. Прохождение испытательного срока	65	–	–	65	–	–	77	–	–	60	–	–	62	–	–	67	–	–	71	–	–
8. Ни одно из этих требований обычно не предъявляется	6	–	–	4	–	–	4	–	–	2	–	–	15	–	–	4	–	–	11	–	–
243 26w1C. КАКИЕ ТРЕБОВАНИЯ ОБЫЧНО ПРЕДЪЯВЛЯЮТСЯ ПРИ ПРИЕМЕ РАБОТНИКА НА ВАШЕ ПРЕДПРИЯТИЕ/ОРГАНИЗАЦИЮ НА ВАКАНТНОЕ МЕСТО ЛИНЕЙНОГО РУКОВОДИТЕЛЯ/МЕНЕДЖЕРА ПОДРАЗДЕЛЕНИЯ, ОТВЕТСТВЕННОГО ЗА ОСНОВНУЮ ПРОИЗВОДСТВЕННУЮ ДЕЯТЕЛЬНОСТЬ? (в процентах от числа предприятий, имеющих данную категорию персонала)																					
1. Прохождение собеседования/тестирования кандидатом	77	–	–	81	–	–	88	–	–	80	–	–	62	–	–	74	–	–	68	–	–

(продолжение)

Время проведения опроса, год	Все работодатели			Промышленность			Связь			Строительство			Торговля			Транспорт			Деловые услуги		
	2005	2006	2007	2005	2006	2007	2005	2006	2007	2005	2006	2007	2005	2006	2007	2005	2006	2007	2005	2006	2007
2. Наличие опыта работы по специальности/опыта подобной работы	81	-	-	88	-	-	85	-	-	88	-	-	64	-	-	80	-	-	62	-	-
3. Предоставление письменных рекомендаций с прежнего места работы, учебы	16	-	-	22	-	-	22	-	-	14	-	-	17	-	-	11	-	-	11	-	-
4. Устная рекомендация, отзывы знакомых и коллег	32	-	-	35	-	-	44	-	-	33	-	-	31	-	-	33	-	-	32	-	-
5. Наличие прописки, регистрационных документов	46	-	-	48	-	-	50	-	-	45	-	-	40	-	-	52	-	-	27	-	-
6. Определенные личные качества кандидата	49	-	-	56	-	-	66	-	-	41	-	-	46	-	-	40	-	-	60	-	-
7. Прохождение испытательного срока	66	-	-	67	-	-	78	-	-	65	-	-	60	-	-	66	-	-	66	-	-
8. Ни одно из этих требований обычно не предъявляется	8	-	-	3	-	-	6	-	-	4	-	-	24	-	-	8	-	-	17	-	-
244 26w1D. КАКИЕ ТРЕБОВАНИЯ ОБЫЧНО ПРЕДЪЯВЛЯЮТСЯ ПРИ ПРИЕМЕ РАБОТНИКА НА ВАШЕ ПРЕДПРИЯТИЕ/ОРГАНИЗАЦИЮ НА ВАКАНТНОЕ МЕСТО ИСПОЛНИТЕЛЯ ВЫСШЕЙ КВАЛИФИКАЦИИ, СПЕЦИАЛИСТА ФУНКЦИОНАЛЬНОГО ПОДРАЗДЕЛЕНИЯ (БУХГАЛТЕРИИ, ФИНАНСОВОЙ, КАДРОВОЙ ИЛИ ДР. СЛУЖБЫ)? (в процентах от числа предприятий, имеющих данную категорию персонала)																					
1. Прохождение собеседования/тестирования кандидатом	80	-	-	82	-	-	88	-	-	80	-	-	75	-	-	76	-	-	72	-	-
2. Наличие опыта работы по специальности/опыта подобной работы	83	-	-	87	-	-	85	-	-	88	-	-	74	-	-	80	-	-	68	-	-
3. Предоставление письменных рекомендаций с прежнего места работы, учебы	17	-	-	22	-	-	18	-	-	14	-	-	18	-	-	11	-	-	11	-	-
4. Устная рекомендация, отзывы знакомых и коллег	32	-	-	32	-	-	43	-	-	32	-	-	31	-	-	32	-	-	31	-	-
5. Наличие прописки, регистрационных документов	47	-	-	49	-	-	50	-	-	45	-	-	45	-	-	54	-	-	28	-	-
6. Определенные личные качества кандидата	49	-	-	53	-	-	61	-	-	42	-	-	52	-	-	42	-	-	56	-	-
7. Прохождение испытательного срока	69	-	-	69	-	-	78	-	-	63	-	-	70	-	-	68	-	-	68	-	-
8. Ни одно из этих требований обычно не предъявляется	5	-	-	2	-	-	4	-	-	2	-	-	13	-	-	6	-	-	13	-	-
245 26w1E. КАКИЕ ТРЕБОВАНИЯ ОБЫЧНО ПРЕДЪЯВЛЯЮТСЯ ПРИ ПРИЕМЕ РАБОТНИКА НА ВАШЕ ПРЕДПРИЯТИЕ/ОРГАНИЗАЦИЮ НА ВАКАНТНОЕ МЕСТО ИСПОЛНИТЕЛЯ ВЫСШЕЙ КВАЛИФИКАЦИИ ИЛИ СПЕЦИАЛИСТА, ЗАНЯТОГО В ЛИНЕЙНОМ ПОДРАЗДЕЛЕНИИ, ОТВЕТСТВЕННОГО ЗА ОСНОВНУЮ ПРОИЗВОДСТВЕННУЮ ДЕЯТЕЛЬНОСТЬ (в процентах от числа предприятий, имеющих данную категорию персонала)																					
1. Прохождение собеседования/тестирования кандидатом	79	-	-	79	-	-	91	-	-	79	-	-	80	-	-	74	-	-	82	-	-
2. Наличие опыта работы по специальности/опыта подобной работы	83	-	-	85	-	-	84	-	-	87	-	-	78	-	-	78	-	-	72	-	-
3. Предоставление письменных рекомендаций с прежнего места работы, учебы	16	-	-	21	-	-	20	-	-	13	-	-	20	-	-	9	-	-	15	-	-
4. Устная рекомендация, отзывы знакомых и коллег	33	-	-	33	-	-	44	-	-	29	-	-	33	-	-	35	-	-	37	-	-

(продолжение)

Время проведения опроса, год	Все работодатели			Промышленность			Связь			Строительство			Торговля			Транспорт			Деловые услуги		
	2005	2006	2007	2005	2006	2007	2005	2006	2007	2005	2006	2007	2005	2006	2007	2005	2006	2007	2005	2006	2007
5. Наличие прописки, регистрационных документов	49	-	-	48	-	-	50	-	-	47	-	-	50	-	-	57	-	-	32	-	-
6. Определенные личные качества кандидата	52	-	-	55	-	-	64	-	-	43	-	-	58	-	-	45	-	-	64	-	-
7. Прохождение испытательного срока	74	-	-	72	-	-	82	-	-	68	-	-	78	-	-	73	-	-	80	-	-
8. Ни одно из этих требований обычно не предъявляется	3	-	-	2	-	-	3	-	-	1	-	-	8	-	-	3	-	-	6	-	-
246 26w1Г. КАКИЕ ТРЕБОВАНИЯ ОБЫЧНО ПРЕДЪЯВЛЯЮТСЯ ПРИ ПРИЕМЕ РАБОТНИКА НА ВАШЕ ПРЕДПРИЯТИЕ/ОРГАНИЗАЦИЮ НА ВАКАНТНОЕ МЕСТО СЛУЖАЩЕГО, ОФИСНОГО РАБОТНИКА ИЛИ ТЕХНИЧЕСКОГО ИСПОЛНИТЕЛЯ? (в процентах от числа предприятий, имеющих данную категорию персонала)																					
1. Прохождение собеседования/тестирования кандидатом	77	-	-	75	-	-	88	-	-	75	-	-	80	-	-	70	-	-	78	-	-
2. Наличие опыта работы по специальности/опыта подобной работы	65	-	-	64	-	-	71	-	-	73	-	-	62	-	-	58	-	-	59	-	-
3. Предоставление письменных рекомендаций с прежнего места работы, учебы	10	-	-	13	-	-	13	-	-	10	-	-	13	-	-	7	-	-	12	-	-
4. Устная рекомендация, отзывы знакомых и коллег	29	-	-	30	-	-	35	-	-	25	-	-	28	-	-	27	-	-	30	-	-
5. Наличие прописки, регистрационных документов	45	-	-	46	-	-	48	-	-	45	-	-	45	-	-	53	-	-	30	-	-
6. Определенные личные качества кандидата	48	-	-	48	-	-	60	-	-	38	-	-	58	-	-	44	-	-	61	-	-
7. Прохождение испытательного срока	71	-	-	73	-	-	78	-	-	57	-	-	75	-	-	69	-	-	82	-	-
8. Ни одно из этих требований обычно не предъявляется	4	-	-	3	-	-	5	-	-	3	-	-	9	-	-	5	-	-	3	-	-
247 26w1Г. КАКИЕ ТРЕБОВАНИЯ ОБЫЧНО ПРЕДЪЯВЛЯЮТСЯ ПРИ ПРИЕМЕ РАБОТНИКА НА ВАШЕ ПРЕДПРИЯТИЕ/ОРГАНИЗАЦИЮ НА ВАКАНТНОЕ МЕСТО РАБОЧЕГО КВАЛИФИЦИРОВАННОГО? (в процентах от числа предприятий, имеющих данную категорию персонала)																					
1. Прохождение собеседования/тестирования кандидатом	70	-	-	69	-	-	76	-	-	71	-	-	77	-	-	71	-	-	66	-	-
2. Наличие опыта работы по специальности/опыта подобной работы	72	-	-	77	-	-	73	-	-	83	-	-	63	-	-	75	-	-	50	-	-
3. Предоставление письменных рекомендаций с прежнего места работы, учебы	8	-	-	9	-	-	7	-	-	5	-	-	11	-	-	7	-	-	9	-	-
4. Устная рекомендация, отзывы знакомых и коллег	21	-	-	21	-	-	27	-	-	20	-	-	31	-	-	25	-	-	23	-	-
5. Наличие прописки, регистрационных документов	49	-	-	49	-	-	56	-	-	49	-	-	58	-	-	63	-	-	33	-	-
6. Определенные личные качества кандидата	41	-	-	43	-	-	46	-	-	30	-	-	54	-	-	42	-	-	48	-	-
7. Прохождение испытательного срока	74	-	-	78	-	-	81	-	-	73	-	-	79	-	-	80	-	-	74	-	-
8. Ни одно из этих требований обычно не предъявляется	5	-	-	2	-	-	3	-	-	1	-	-	3	-	-	0	-	-	5	-	-

(продолжение)

Время проведения опроса, год	Все работодатели			Промышленность			Связь			Строительство			Торговля			Транспорт			Деловые услуги		
	2005	2006	2007	2005	2006	2007	2005	2006	2007	2005	2006	2007	2005	2006	2007	2005	2006	2007	2005	2006	2007
248 26w1n. КАКИЕ ТРЕБОВАНИЯ ОБЫЧНО ПРЕДЪЯВЛЯЮТСЯ ПРИ ПРИЕМЕ РАБОТНИКА НА ВАКАНТНОЕ МЕСТО РАБОЧЕГО НЕКВАЛИФИЦИРОВАННОГО? (в процентах от числа предприятий, имеющих данную категорию персонала)																					
1. Прохождение собеседования/тестирования кандидатом	60	-	-	57	-	-	70	-	-	59	-	-	69	-	-	56	-	-	60	-	-
2. Наличие опыта работы по специальности/опыта подобной работы	33	-	-	32	-	-	36	-	-	42	-	-	32	-	-	32	-	-	21	-	-
3. Предоставление письменных рекомендаций с прежнего места работы, учебы	4	-	-	3	-	-	6	-	-	1	-	-	7	-	-	5	-	-	6	-	-
4. Устная рекомендация, отзывы знакомых и коллег	19	-	-	17	-	-	26	-	-	12	-	-	24	-	-	17	-	-	23	-	-
5. Наличие прописки, регистрационных документов	46	-	-	43	-	-	48	-	-	39	-	-	53	-	-	57	-	-	37	-	-
6. Определенные личные качества кандидата	34	-	-	32	-	-	40	-	-	21	-	-	45	-	-	36	-	-	40	-	-
7. Прохождение испытательного срока	64	-	-	63	-	-	72	-	-	60	-	-	73	-	-	63	-	-	60	-	-
8. Ни одно из этих требований обычно не предъявляется	8	-	-	8	-	-	9	-	-	8	-	-	7	-	-	5	-	-	10	-	-
249 28w1A. СВИДЕТЕЛЬСТВО ОБ ОКОНЧАНИИ КАКОГО УЧЕБНОГО ЗАВЕДЕНИЯ ДОЛЖЕН ПРЕДСТАВИТЬ КАНДИДАТ НА ВАКАНТНОЕ МЕСТО РУКОВОДИТЕЛЯ ВЫСШЕГО ЗВЕНА ИЛИ ТОП-МЕНЕДЖЕРА (ЗАМ. РУКОВОДИТЕЛЯ ПРЕДПРИЯТИЯ ИЛИ ГЛАВНОГО СПЕЦИАЛИСТА)? (в процентах от числа предприятий, имеющих данную категорию персонала)																					
1. Бизнес-школа (степень магистра делового администрирования MBA)	11	-	-	12	-	-	14	-	-	8	-	-	16	-	-	7	-	-	9	-	-
2. Вуз по профильной или смежной специальности	81	-	-	87	-	-	78	-	-	85	-	-	71	-	-	85	-	-	48	-	-
3. Вуз по управленческой, юридической, экономической специальности	43	-	-	52	-	-	46	-	-	32	-	-	43	-	-	39	-	-	44	-	-
4. Любой вуз	17	-	-	15	-	-	22	-	-	11	-	-	21	-	-	20	-	-	25	-	-
5. ССУЗ (техникум, колледж и т.д.) по профильной или смежной профессии	2	-	-	1	-	-	1	-	-	4	-	-	4	-	-	4	-	-	0	-	-
6. Любой ССУЗ (техникум, колледж и т.д.)	0	-	-	0	-	-	1	-	-	0	-	-	2	-	-	0	-	-	1	-	-
7. Начальное профессиональное учреждение по профильной или смежной профессии	0	-	-	0	-	-	0	-	-	0	-	-	1	-	-	0	-	-	0	-	-
8. Любое начальное профессиональное учреждение (ПТУ, профессиональный лицей и т.д.)	0	-	-	0	-	-	0	-	-	0	-	-	1	-	-	0	-	-	0	-	-
9. Полная средняя школа (11 классов)	0	-	-	1	-	-	0	-	-	0	-	-	0	-	-	0	-	-	0	-	-
10. Неполная средняя школа (9 классов)	0	-	-	0	-	-	0	-	-	0	-	-	0	-	-	0	-	-	0	-	-
Диплом/сертификат о профессиональном образовании не требуется	2	-	-	1	-	-	4	-	-	3	-	-	5	-	-	2	-	-	9	-	-

(продолжение)

	Время проведения опроса, год							Связь			Строительство			Торговля			Транспорт			Деловые услуги		
	2005	2006	2007	2005	2006	2007	2005	2006	2007	2005	2006	2007	2005	2006	2007	2005	2006	2007	2005	2006	2007	
Диплом/сертификат о профессиональном образовании не требуется																						
252 28w1D. СВИДЕТЕЛЬСТВО ОБ ОКОНЧАНИИ КАКОГО УЧЕБНОГО ЗАВЕДЕНИЯ ДОЛЖЕН ПРЕДСТАВИТЬ КАНДИДАТ НА ВАКАНТНОЕ МЕСТО ИСПОЛНИТЕЛЯ ВЫСШЕЙ КВАЛИФИКАЦИИ, СПЕЦИАЛИСТА ФУНКЦИОНАЛЬНОГО ПОДРАЗДЕЛЕНИЯ (БУХГАЛТЕРИИ, ФИНАНСОВОЙ, КАДРОВОЙ ИЛИ ДР. СЛУЖБЫ)? (в процентах от числа предприятий, имеющих данную категорию персонала)																						
1. Бизнес-школа (степень магистра делового администрирования MBA)																						
2. Вуз по профильной или смежной специальности																						
3. Вуз по управленческой, юридической, экономической специальности																						
4. Любой вуз																						
5. ССУЗ (техникум, колледж и т.д.) по профильной или смежной профессии																						
6. Любой ССУЗ (техникум, колледж и т.д.)																						
7. Начальное профессиональное учреждение по профильной или смежной профессии																						
8. Любое начальное профессиональное учреждение (ПТУ, профессиональный лицей и т.д.)																						
9. Полная средняя школа (11 классов)																						
10. Неполная средняя школа (9 классов)																						
Диплом/сертификат о профессиональном образовании не требуется																						
253 28w1E. СВИДЕТЕЛЬСТВО ОБ ОКОНЧАНИИ КАКОГО УЧЕБНОГО ЗАВЕДЕНИЯ ДОЛЖЕН ПРЕДСТАВИТЬ КАНДИДАТ НА ВАКАНТНОЕ МЕСТО ИСПОЛНИТЕЛЯ ВЫСШЕЙ КВАЛИФИКАЦИИ ИЛИ СПЕЦИАЛИСТА, ЗАНЯТОГО В ЛИНЕЙНОМ ПОДРАЗДЕЛЕНИИ, ОТВЕТСТВЕННОГО ЗА ОСНОВНУЮ ПРОИЗВОДСТВЕННУЮ ДЕЯТЕЛЬНОСТЬ? (в процентах от числа предприятий, имеющих данную категорию персонала)																						
1. Бизнес-школа (степень магистра делового администрирования MBA)																						
2. Вуз по профильной или смежной специальности																						
3. Вуз по управленческой, юридической, экономической специальности																						
4. Любой вуз																						
5. ССУЗ (техникум, колледж и т.д.) по профильной или смежной профессии																						
6. Любой ССУЗ (техникум, колледж и т.д.)																						
7. Начальное профессиональное учреждение по профильной или смежной профессии																						
8. Любое начальное профессиональное учреждение (ПТУ, профессиональный лицей и т.д.)																						

(продолжение)

Время проведения опроса, год	Все работодатели			Промышленность			Связь			Строительство			Торговля			Транспорт			Деловые услуги		
	2005	2006	2007	2005	2006	2007	2005	2006	2007	2005	2006	2007	2005	2006	2007	2005	2006	2007	2005	2006	2007
9. Полная средняя школа (11 классов)	1	-	-	1	-	-	1	-	-	0	-	-	0	-	-	1	-	-	1	-	-
10. Неполная средняя школа (9 классов)	0	-	-	0	-	-	0	-	-	0	-	-	0	-	-	0	-	-	0	-	-
Диплом/сертификат о профессиональном образовании не требуется	5	-	-	3	-	-	3	-	-	4	-	-	13	-	-	4	-	-	13	-	-
254 28w16. СВИДЕТЕЛЬСТВО ОБ ОКОНЧАНИИ КАКОГО УЧЕБНОГО ЗАВЕДЕНИЯ ДОЛЖЕН ПРЕДСТАВИТЬ КАНДИДАТ НА ВАКАНТНОЕ МЕСТО СЛУЖАЩЕГО, ОФИСНОГО РАБОТНИКА ИЛИ ТЕХНИЧЕСКОГО ИСПОЛНИТЕЛЯ? (в процентах от числа предприятий, имеющих данную категорию персонала)																					
1. Бизнес-школа (степень магистра делового администрирования MBA)	1	-	-	1	-	-	1	-	-	4	-	-	2	-	-	1	-	-	2	-	-
2. Вуз по профильной или смежной специальности	19	-	-	20	-	-	24	-	-	23	-	-	14	-	-	18	-	-	19	-	-
3. Вуз по управленческой, юридической, экономической специальности	10	-	-	11	-	-	11	-	-	9	-	-	12	-	-	6	-	-	12	-	-
4. Любой вуз	37	-	-	41	-	-	52	-	-	32	-	-	39	-	-	29	-	-	43	-	-
5. ССУЗ (техникум, колледж и т.д.) по профильной или смежной профессии	41	-	-	39	-	-	36	-	-	48	-	-	42	-	-	41	-	-	24	-	-
6. Любой ССУЗ (техникум, колледж и т.д.)	27	-	-	29	-	-	21	-	-	33	-	-	24	-	-	33	-	-	19	-	-
7. Начальное профессиональное учреждение по профильной или смежной профессии	12	-	-	11	-	-	5	-	-	8	-	-	14	-	-	16	-	-	6	-	-
8. Любое начальное профессиональное учреждение (ПТУ, профессиональный лицей и т.д.)	5	-	-	4	-	-	2	-	-	6	-	-	13	-	-	7	-	-	3	-	-
9. Полная средняя школа (11 классов)	3	-	-	3	-	-	2	-	-	3	-	-	3	-	-	5	-	-	3	-	-
10. Неполная средняя школа (9 классов)	0	-	-	0	-	-	0	-	-	1	-	-	0	-	-	1	-	-	0	-	-
Диплом/сертификат о профессиональном образовании не требуется	13	-	-	12	-	-	12	-	-	10	-	-	16	-	-	13	-	-	25	-	-
255 28w16. СВИДЕТЕЛЬСТВО ОБ ОКОНЧАНИИ КАКОГО УЧЕБНОГО ЗАВЕДЕНИЯ ДОЛЖЕН ПРЕДСТАВИТЬ КАНДИДАТ НА ВАКАНТНОЕ МЕСТО РАБОЧЕГО КВАЛИФИЦИРОВАННОГО? (в процентах от числа предприятий, имеющих данную категорию персонала)																					
1. Бизнес-школа (степень магистра делового администрирования MBA)	0	-	-	0	-	-	0	-	-	1	-	-	0	-	-	1	-	-	1	-	-
2. Вуз по профильной или смежной специальности	6	-	-	10	-	-	8	-	-	4	-	-	4	-	-	4	-	-	4	-	-
3. Вуз по управленческой, юридической, экономической специальности	1	-	-	2	-	-	2	-	-	0	-	-	1	-	-	1	-	-	1	-	-
4. Любой вуз	7	-	-	8	-	-	16	-	-	4	-	-	14	-	-	4	-	-	15	-	-
5. ССУЗ (техникум, колледж и т.д.) по профильной или смежной профессии	31	-	-	38	-	-	34	-	-	27	-	-	31	-	-	24	-	-	22	-	-
6. Любой ССУЗ (техникум, колледж и т.д.)	23	-	-	24	-	-	25	-	-	22	-	-	27	-	-	19	-	-	24	-	-
7. Начальное профессиональное учреждение по профильной или смежной профессии	47	-	-	50	-	-	35	-	-	59	-	-	42	-	-	56	-	-	15	-	-

(продолжение)

	Время проведения опроса, год									Промышленность			Связь			Строительство			Торговля			Транспорт			Деловые услуги		
	2005	2006	2007	2005	2006	2007	2005	2006	2007	2005	2006	2007	2005	2006	2007	2005	2006	2007	2005	2006	2007	2005	2006	2007	2005	2006	2007
8. Любое начальное профессиональное учреждение (ПТУ, профессиональный лицей и т.д.)	32	-	-	29	-	-	23	-	-	37	-	-	34	-	-	33	-	-	18	-	-	-	-	-	-	-	-
9. Полная средняя школа (11 классов)	6	-	-	5	-	-	3	-	-	5	-	-	10	-	-	6	-	-	7	-	-	-	-	-	-	-	-
10. Неполная средняя школа (9 классов)	1	-	-	1	-	-	0	-	-	2	-	-	1	-	-	1	-	-	2	-	-	-	-	-	-	-	-
Диплом/сертификат о профессиональном образовании не требуется	20	-	-	18	-	-	18	-	-	16	-	-	19	-	-	18	-	-	39	-	-	-	-	-	-	-	-
256 28w1N. СВИДЕТЕЛЬСТВО ОБ ОКОНЧАНИИ КАКОГО УЧЕБНОГО ЗАВЕДЕНИЯ ДОЛЖЕН ПРЕДСТАВИТЬ КАНДИДАТ НА ВАКАНТНОЕ МЕСТО РАБОЧЕГО НЕКВАЛИФИЦИРОВАННОГО? (в процентах от числа предприятий, имеющих данную категорию персонала)																											
1. Бизнес-школа (степень магистра делового администрирования MBA)	0	-	-	0	-	-	0	-	-	0	-	-	0	-	-	0	-	-	0	-	-	-	-	-	-	-	-
2. Вуз по профильной или смежной специальности	0	-	-	0	-	-	0	-	-	0	-	-	0	-	-	0	-	-	0	-	-	-	-	-	-	-	-
3. Вуз по управленческой, юридической, экономической специальности	0	-	-	0	-	-	0	-	-	0	-	-	0	-	-	0	-	-	0	-	-	-	-	-	-	-	-
4. Любой вуз	1	-	-	1	-	-	1	-	-	1	-	-	1	-	-	1	-	-	1	-	-	-	-	-	-	-	-
5. ССУЗ (техникум, колледж и т.д.) по профильной или смежной профессии	5	-	-	6	-	-	9	-	-	5	-	-	4	-	-	2	-	-	4	-	-	-	-	-	-	-	-
6. Любой ССУЗ (техникум, колледж и т.д.)	6	-	-	6	-	-	3	-	-	7	-	-	5	-	-	3	-	-	9	-	-	-	-	-	-	-	-
7. Начальное профессиональное учреждение по профильной или смежной профессии	10	-	-	12	-	-	11	-	-	11	-	-	3	-	-	9	-	-	9	-	-	-	-	-	-	-	-
8. Любое начальное профессиональное учреждение (ПТУ, профессиональный лицей и т.д.)	13	-	-	13	-	-	10	-	-	17	-	-	10	-	-	11	-	-	7	-	-	-	-	-	-	-	-
9. Полная средняя школа (11 классов)	13	-	-	13	-	-	10	-	-	18	-	-	10	-	-	10	-	-	4	-	-	-	-	-	-	-	-
10. Неполная средняя школа (9 классов)	7	-	-	6	-	-	2	-	-	7	-	-	7	-	-	9	-	-	1	-	-	-	-	-	-	-	-
Диплом/сертификат о профессиональном образовании не требуется	74	-	-	72	-	-	73	-	-	72	-	-	79	-	-	76	-	-	81	-	-	-	-	-	-	-	-
257 29w1A. НАСКОЛЬКО ВАЖНЫМ ПРИ ПРИЕМЕ КАНДИДАТА НА ВАКАНТНУЮ ДОЛЖНОСТЬ РУКОВОДИТЕЛЯ ЛЮБОГО УРОВНЯ НА ВАШЕ ПРЕДПРИЯТИЕ/ОРГАНИЗАЦИЮ ЯВЛЯЕТСЯ НАЛИЧИЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНЫХ ЗНАНИЙ, ПРОФОБРАЗОВАНИЯ?																											
1. (1) 1 наименее важное	1	-	-	1	-	-	0	-	-	1	-	-	1	-	-	0	-	-	1	-	-	-	-	-	-	-	-
2. (2) 2	0	-	-	1	-	-	1	-	-	0	-	-	0	-	-	0	-	-	2	-	-	-	-	-	-	-	-
3. (3) 3	5	-	-	4	-	-	4	-	-	2	-	-	9	-	-	4	-	-	9	-	-	-	-	-	-	-	-
4. (4) 4	18	-	-	16	-	-	19	-	-	24	-	-	15	-	-	19	-	-	21	-	-	-	-	-	-	-	-
5. (5) 5 наиболее важное	77	-	-	78	-	-	77	-	-	74	-	-	74	-	-	77	-	-	68	-	-	-	-	-	-	-	-
Среднее по шкале:	4.7	-	-	4.7	-	-	4.7	-	-	4.7	-	-	4.6	-	-	4.7	-	-	4.5	-	-	-	-	-	-	-	-
258 29w1B. НАСКОЛЬКО ВАЖНЫМ ПРИ ПРИЕМЕ КАНДИДАТА НА ВАКАНТНУЮ ДОЛЖНОСТЬ РУКОВОДИТЕЛЯ ЛЮБОГО УРОВНЯ НА ВАШЕ ПРЕДПРИЯТИЕ/ОРГАНИЗАЦИЮ ЯВЛЯЕТСЯ ГОТОВНОСТЬ УЧИТЬСЯ, УМЕНИЕ ПЕРУЧИВАТЬСЯ, ОСВАИВАТЬ НОВОЕ?																											
1. (1) 1 наименее важное	1	-	-	1	-	-	1	-	-	1	-	-	0	-	-	1	-	-	0	-	-	-	-	-	-	-	-
2. (2) 2	0	-	-	1	-	-	-	-	-	1	-	-	0	-	-	1	-	-	1	-	-	-	-	-	-	-	-

(продолжение)

	Все работодатели			Промышленность			Связь			Строительство			Торговля			Транспорт			Деловые услуги		
	2005	2006	2007	2005	2006	2007	2005	2006	2007	2005	2006	2007	2005	2006	2007	2005	2006	2007	2005	2006	2007
Время проведения опроса, год																					
263 29w1G. НАСКОЛЬКО ВАЖНЫМ ПРИ ПРИЕМЕ КАНДИДАТА НА ВАКАНТНУЮ ДОЛЖНОСТЬ РУКОВОДИТЕЛЯ ЛЮБОГО УРОВНЯ НА ВАШЕ ПРЕДПРИЯТИЕ/ОРГАНИЗАЦИЮ ЯВЛЯЕТСЯ УРОВЕНЬ ОБЩЕЙ КУЛЬТУРЫ/КУЛЬТУРЫ ОБЩЕНИЯ?																					
1. (1) 1 наименее важное	0	-	-	0	-	-	1	-	-	0	-	-	0	-	-	0	-	-	0	-	-
2. (2) 2	0	-	-	0	-	-	-	-	-	1	-	-	1	-	-	1	-	-	0	-	-
3. (3) 3	8	-	-	6	-	-	6	-	-	11	-	-	6	-	-	8	-	-	6	-	-
4. (4) 4	40	-	-	42	-	-	39	-	-	49	-	-	32	-	-	39	-	-	32	-	-
5. (5) 5 наиболее важное	52	-	-	52	-	-	55	-	-	40	-	-	61	-	-	52	-	-	62	-	-
Среднее по шкале: 4,4																					
264 29w1H. НАСКОЛЬКО ВАЖНЫМ ПРИ ПРИЕМЕ КАНДИДАТА НА ВАКАНТНУЮ ДОЛЖНОСТЬ РУКОВОДИТЕЛЯ ЛЮБОГО УРОВНЯ НА ВАШЕ ПРЕДПРИЯТИЕ/ОРГАНИЗАЦИЮ ЯВЛЯЕТСЯ УМЕНИЕ РАБОТАТЬ В КОЛЛЕКТИВЕ, КОМАНДЕ?																					
1. (1) 1 наименее важное	0	-	-	0	-	-	-	-	-	0	-	-	0	-	-	0	-	-	0	-	-
2. (2) 2	0	-	-	0	-	-	-	-	-	1	-	-	0	-	-	1	-	-	1	-	-
3. (3) 3	5	-	-	4	-	-	3	-	-	6	-	-	3	-	-	4	-	-	5	-	-
4. (4) 4	30	-	-	29	-	-	25	-	-	39	-	-	28	-	-	29	-	-	22	-	-
5. (5) 5 наиболее важное	65	-	-	67	-	-	72	-	-	54	-	-	69	-	-	66	-	-	73	-	-
Среднее по шкале: 4,6																					
265 29w1I. НАСКОЛЬКО ВАЖНЫМ ПРИ ПРИЕМЕ КАНДИДАТА НА ВАКАНТНУЮ ДОЛЖНОСТЬ РУКОВОДИТЕЛЯ ЛЮБОГО УРОВНЯ НА ВАШЕ ПРЕДПРИЯТИЕ/ОРГАНИЗАЦИЮ ЯВЛЯЕТСЯ ОБРАЗОВАНИЕ, ПОЛУЧЕННОЕ В ПРЕСТИЖНОМ УЧЕБНОМ ЗАВЕДЕНИИ?																					
1. (1) 1 наименее важное	10	-	-	9	-	-	9	-	-	10	-	-	9	-	-	10	-	-	8	-	-
2. (2) 2	14	-	-	12	-	-	12	-	-	14	-	-	14	-	-	16	-	-	20	-	-
3. (3) 3	30	-	-	29	-	-	27	-	-	37	-	-	33	-	-	29	-	-	32	-	-
4. (4) 4	28	-	-	31	-	-	37	-	-	25	-	-	26	-	-	29	-	-	18	-	-
5. (5) 5 наиболее важное	18	-	-	20	-	-	16	-	-	15	-	-	18	-	-	16	-	-	23	-	-
Среднее по шкале: 3,3																					
266 29w1J. НАСКОЛЬКО ВАЖНЫМ ПРИ ПРИЕМЕ КАНДИДАТА НА ВАКАНТНУЮ ДОЛЖНОСТЬ РУКОВОДИТЕЛЯ ЛЮБОГО УРОВНЯ НА ВАШЕ ПРЕДПРИЯТИЕ/ОРГАНИЗАЦИЮ ЯВЛЯЕТСЯ ИНИЦИАТИВНОСТЬ/ТВОРЧЕСКИЙ ПОДХОД К ДЕЛУ?																					
1. (1) 1 наименее важное	0	-	-	1	-	-	-	-	-	0	-	-	0	-	-	1	-	-	0	-	-
2. (2) 2	2	-	-	2	-	-	-	-	-	0	-	-	1	-	-	1	-	-	1	-	-
3. (3) 3	5	-	-	4	-	-	5	-	-	5	-	-	6	-	-	7	-	-	5	-	-
4. (4) 4	33	-	-	32	-	-	32	-	-	45	-	-	29	-	-	30	-	-	24	-	-
5. (5) 5 наиболее важное	60	-	-	61	-	-	63	-	-	50	-	-	65	-	-	62	-	-	71	-	-
Среднее по шкале: 4,5																					
267 29w1K. НАСКОЛЬКО ВАЖНЫМ ПРИ ПРИЕМЕ КАНДИДАТА НА ВАКАНТНУЮ ДОЛЖНОСТЬ РУКОВОДИТЕЛЯ ЛЮБОГО УРОВНЯ НА ВАШЕ ПРЕДПРИЯТИЕ/ОРГАНИЗАЦИЮ ЯВЛЯЕТСЯ УМЕНИЕ ПРЕДСТАВИТЬ СЕБЯ, РЕЗУЛЬТАТЫ СВОЕГО ТРУДА?																					
1. (1) 1 наименее важное	2	-	-	2	-	-	1	-	-	0	-	-	1	-	-	1	-	-	0	-	-
2. (2) 2	3	-	-	4	-	-	1	-	-	1	-	-	2	-	-	3	-	-	5	-	-

(продолжение)

Время проведения опроса, год		Все работодатели			Промышленность			Связь			Строительство			Торговля			Транспорт			Деловые услуги			
		2005	2006	2007	2005	2006	2007	2005	2006	2007	2005	2006	2007	2005	2006	2007	2005	2006	2007	2005	2006	2007	
3. (3) 3	5. (5) 5 наиболее важное	13	-	-	12	-	-	12	-	-	14	-	-	14	-	-	15	-	-	15	-	-	
4. (4) 4		39	-	-	40	-	-	44	-	-	47	-	-	38	-	-	38	-	-	34	-	-	
5. (5) 5 наиболее важное		43	-	-	42	-	-	42	-	-	39	-	-	45	-	-	43	-	-	46	-	-	
Среднее по шкале:		42	-	-	42	-	-	43	-	-	42	-	-	42	-	-	42	-	-	42	-	-	
268 29w1L. НАСКОЛЬКО ВАЖНЫМ ПРИ ПРИЕМЕ КАНДИДАТА НА ВАКАНТНУЮ ДОЛЖНОСТЬ РУКОВОДИТЕЛЯ ЛЮБОГО УРОВНЯ НА ВАШЕ ПРЕДПРИЯТИЕ/ОРГАНИЗАЦИЮ ЯВЛЯЕТСЯ ЖЕЛАНИЕ РАБОТАТЬ ИМЕННО НА ВАШЕМ ПРЕДПРИЯТИИ, ЛОЯЛЬНОСТЬ?																							
1. (1) 1 наименее важное	5. (5) 5 наиболее важное	1	-	-	1	-	-	2	-	-	1	-	-	1	-	-	1	-	-	2	-	-	
2. (2) 2		3	-	-	3	-	-	3	-	-	4	-	-	2	-	-	2	-	-	2	-	-	
3. (3) 3		17	-	-	20	-	-	13	-	-	15	-	-	12	-	-	14	-	-	13	-	-	
4. (4) 4		29	-	-	24	-	-	30	-	-	37	-	-	32	-	-	36	-	-	30	-	-	
5. (5) 5 наиболее важное		51	-	-	52	-	-	52	-	-	43	-	-	54	-	-	46	-	-	53	-	-	
Среднее по шкале:		43	-	-	42	-	-	43	-	-	42	-	-	44	-	-	42	-	-	43	-	-	
269 29w1M. НАСКОЛЬКО ВАЖНЫМ ПРИ ПРИЕМЕ КАНДИДАТА НА ВАКАНТНУЮ ДОЛЖНОСТЬ РУКОВОДИТЕЛЯ ЛЮБОГО УРОВНЯ НА ВАШЕ ПРЕДПРИЯТИЕ/ОРГАНИЗАЦИЮ ЯВЛЯЕТСЯ НЕКОНФЛИКТНОСТЬ?																							
1. (1) 1 наименее важное	5. (5) 5 наиболее важное	1	-	-	1	-	-	1	-	-	1	-	-	0	-	-	2	-	-	0	-	-	
2. (2) 2		3	-	-	3	-	-	3	-	-	2	-	-	2	-	-	3	-	-	5	-	-	
3. (3) 3		12	-	-	11	-	-	16	-	-	14	-	-	12	-	-	15	-	-	15	-	-	
4. (4) 4		33	-	-	35	-	-	40	-	-	41	-	-	31	-	-	30	-	-	31	-	-	
5. (5) 5 наиболее важное		51	-	-	52	-	-	41	-	-	43	-	-	56	-	-	50	-	-	49	-	-	
Среднее по шкале:		43	-	-	43	-	-	42	-	-	42	-	-	44	-	-	42	-	-	43	-	-	
270 29w1N. НАСКОЛЬКО ВАЖНЫМ ПРИ ПРИЕМЕ КАНДИДАТА НА ВАКАНТНУЮ ДОЛЖНОСТЬ РУКОВОДИТЕЛЯ ЛЮБОГО УРОВНЯ НА ВАШЕ ПРЕДПРИЯТИЕ/ОРГАНИЗАЦИЮ ЯВЛЯЕТСЯ ЧУВСТВО ОТВЕТСТВЕННОСТИ ЗА ПОРУЧЕННУЮ РАБОТУ?																							
1. (1) 1 наименее важное	5. (5) 5 наиболее важное	0	-	-	0	-	-	-	-	-	0	-	-	0	-	-	0	-	-	0	-	-	
2. (2) 2		0	-	-	0	-	-	-	-	-	0	-	-	0	-	-	1	-	-	0	-	-	
3. (3) 3		2	-	-	1	-	-	1	-	-	2	-	-	4	-	-	3	-	-	2	-	-	
4. (4) 4		17	-	-	16	-	-	16	-	-	21	-	-	17	-	-	14	-	-	15	-	-	
5. (5) 5 наиболее важное		81	-	-	83	-	-	83	-	-	77	-	-	79	-	-	83	-	-	83	-	-	
Среднее по шкале:		48	-	-	48	-	-	48	-	-	48	-	-	48	-	-	48	-	-	48	-	-	
271 30w1A. НАСКОЛЬКО ВАЖНЫМ ПРИ ПРИЕМЕ КАНДИДАТА НА ВАКАНТНУЮ ДОЛЖНОСТЬ СПЕЦИАЛИСТА, ИСПОЛНИТЕЛЯ ВЫСШЕЙ КВАЛИФИКАЦИИ НА ВАШЕ ПРЕДПРИЯТИЕ/ОРГАНИЗАЦИЮ ЯВЛЯЕТСЯ НАЛИЧИЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНЫХ ЗНАНИЙ, ПРОФОБРАЗОВАНИЯ? (в процентах от числа опрошенных предприятий, где есть данная категория работников)																							
1. (1) 1 наименее важное	5. (5) 5 наиболее важное	0	-	-	0	-	-	-	-	-	0	-	-	1	-	-	0	-	-	1	-	-	
2. (2) 2		0	-	-	0	-	-	3	-	-	1	-	-	0	-	-	0	-	-	2	-	-	
3. (3) 3		5	-	-	4	-	-	3	-	-	2	-	-	6	-	-	5	-	-	9	-	-	
4. (4) 4		19	-	-	18	-	-	19	-	-	20	-	-	22	-	-	20	-	-	23	-	-	
5. (5) 5 наиболее важное		76	-	-	78	-	-	76	-	-	78	-	-	71	-	-	76	-	-	66	-	-	
Среднее по шкале:		47	-	-	47	-	-	47	-	-	48	-	-	46	-	-	47	-	-	45	-	-	

(продолжение)

Время проведения опроса, год	Все работодатели			Промышленность			Связь			Строительство			Торговля			Транспорт			Деловые услуги			
	2005	2006	2007	2005	2006	2007	2005	2006	2007	2005	2006	2007	2005	2006	2007	2005	2006	2007	2005	2006	2007	
272 30w1В. НАСКОЛЬКО ВАЖНЫМ ПРИ ПРИЕМЕ КАНДИДАТА НА ВАКАНТНУЮ ДОЛЖНОСТЬ СПЕЦИАЛИСТА, ИСПОЛНИТЕЛЯ ВЫСШЕЙ КВАЛИФИКАЦИИ НА ВАШЕ ПРЕДПРИЯТИЕ/ОРГАНИЗАЦИЮ ЯВЛЯЕТСЯ ГОТОВНОСТЬ УЧИТЬСЯ, УМЕНИЕ ПЕРЕУЧИВАТЬСЯ, ОСВАИВАТЬ НОВОЕ? (в процентах от числа опрошенных предприятий, где есть данная категория работников)																						
1. (1) 1 наименее важное																						
2. (2) 2																						
3. (3) 3																						
4. (4) 4																						
5. (5) 5 наиболее важное																						
Среднее по шкале: 4,6																						
273 30w1С. НАСКОЛЬКО ВАЖНЫМ ПРИ ПРИЕМЕ КАНДИДАТА НА ВАКАНТНУЮ ДОЛЖНОСТЬ СПЕЦИАЛИСТА, ИСПОЛНИТЕЛЯ ВЫСШЕЙ КВАЛИФИКАЦИИ НА ВАШЕ ПРЕДПРИЯТИЕ/ОРГАНИЗАЦИЮ ЯВЛЯЕТСЯ ОПЫТ ПОДОБНОЙ РАБОТЫ? (в процентах от числа опрошенных предприятий, где есть данная категория работников)																						
1. (1) 1 наименее важное																						
2. (2) 2																						
3. (3) 3																						
4. (4) 4																						
5. (5) 5 наиболее важное																						
Среднее по шкале: 4,4																						
274 30w1D. НАСКОЛЬКО ВАЖНЫМ ПРИ ПРИЕМЕ КАНДИДАТА НА ВАКАНТНУЮ ДОЛЖНОСТЬ СПЕЦИАЛИСТА, ИСПОЛНИТЕЛЯ ВЫСШЕЙ КВАЛИФИКАЦИИ НА ВАШЕ ПРЕДПРИЯТИЕ/ОРГАНИЗАЦИЮ ЯВЛЯЕТСЯ ДИСЦИПЛИНИРОВАННОСТЬ, ЧЕТКОЕ СОБЛЮЖДЕНИЕ ТРУДОВОЙ ДИСЦИПЛИНЫ? (в процентах от числа опрошенных предприятий, где есть данная категория работников)																						
1. (1) 1 наименее важное																						
2. (2) 2																						
3. (3) 3																						
4. (4) 4																						
5. (5) 5 наиболее важное																						
Среднее по шкале: 4,7																						
275 30w1Е. НАСКОЛЬКО ВАЖНЫМ ПРИ ПРИЕМЕ КАНДИДАТА НА ВАКАНТНУЮ ДОЛЖНОСТЬ СПЕЦИАЛИСТА, ИСПОЛНИТЕЛЯ ВЫСШЕЙ КВАЛИФИКАЦИИ НА ВАШЕ ПРЕДПРИЯТИЕ/ОРГАНИЗАЦИЮ ЯВЛЯЕТСЯ СОГЛАСИЕ РАБОТАТЬ ЗА НЕБОЛЬШУЮ ЗАПЛАТУ? (в процентах от числа опрошенных предприятий, где есть данная категория работников)																						
1. (1) 1 наименее важное																						
2. (2) 2																						
3. (3) 3																						
4. (4) 4																						
5. (5) 5 наиболее важное																						
Среднее по шкале: 3,3																						
276 30w1Г. НАСКОЛЬКО ВАЖНЫМ ПРИ ПРИЕМЕ КАНДИДАТА НА ВАКАНТНУЮ ДОЛЖНОСТЬ СПЕЦИАЛИСТА, ИСПОЛНИТЕЛЯ ВЫСШЕЙ КВАЛИФИКАЦИИ НА ВАШЕ ПРЕДПРИЯТИЕ/ОРГАНИЗАЦИЮ ЯВЛЯЕТСЯ ЖЕЛАНИЕ ПРОДВИГАТЬСЯ, СТРЕМЛЕНИЕ К КАРЬЕРНОМУ РОСТУ? (в процентах от числа опрошенных предприятий, где есть данная категория работников)																						
1. (1) 1 наименее важное																						
2. (2) 2																						

(продолжение)

Время проведения опроса, год		Все работодатели			Промышленность			Связь			Строительство			Торговля			Транспорт			Деловые услуги		
		2005	2006	2007	2005	2006	2007	2005	2006	2007	2005	2006	2007	2005	2006	2007	2005	2006	2007	2005	2006	2007
281 30w1K. НАСКОЛЬКО ВАЖНЫМ ПРИ ПРИЕМЕ КАНДИДАТА НА ВАКАНТНУЮ ДОЛЖНОСТЬ СПЕЦИАЛИСТА, ИСПОЛНИТЕЛЯ ВЫСШЕЙ КВАЛИФИКАЦИИ НА ВАШЕ ПРЕДПРИЯТИЕ/ОРГАНИЗАЦИЮ ЯВЛЯЕТСЯ УМЕНИЕ ПРЕДСТАВИТЬ СЕБЯ, РЕЗУЛЬТАТЫ СВОЕГО ТРУДА? (в процентах от числа опрошенных предприятий, где есть данная категория работников)																						
1. (1) 1 наименее важное	2	-	-	2	-	2	-	1	-	1	-	0	-	1	-	1	-	1	-	1	-	-
2. (2) 2	3	-	-	4	-	4	-	5	-	5	-	1	-	1	-	2	-	2	-	4	-	-
3. (3) 3	13	-	-	12	-	12	-	11	-	11	-	13	-	13	-	17	-	17	-	14	-	-
4. (4) 4	42	-	-	42	-	42	-	46	-	46	-	46	-	44	-	43	-	43	-	37	-	-
5. (5) 5 наиболее важное	41	-	-	41	-	41	-	37	-	37	-	40	-	40	-	37	-	37	-	44	-	-
Среднее по шкале:		4.2	-	4.2	-	4.2	-	4.1	-	4.1	-	4.3	-	4.2	-	4.1	-	4.1	-	4.2	-	-
282 30w1L. НАСКОЛЬКО ВАЖНЫМ ПРИ ПРИЕМЕ КАНДИДАТА НА ВАКАНТНУЮ ДОЛЖНОСТЬ СПЕЦИАЛИСТА, ИСПОЛНИТЕЛЯ ВЫСШЕЙ КВАЛИФИКАЦИИ НА ВАШЕ ПРЕДПРИЯТИЕ/ОРГАНИЗАЦИЮ ЯВЛЯЕТСЯ ЖЕЛАНИЕ РАБОТАТЬ ИМЕННО НА ВАШЕМ ПРЕДПРИЯТИИ, ЛОЯЛЬНОСТЬ? (в процентах от числа опрошенных предприятий, где есть данная категория работников)																						
1. (1) 1 наименее важное	1	-	-	0	-	0	-	1	-	1	-	2	-	1	-	1	-	1	-	3	-	-
2. (2) 2	2	-	-	3	-	3	-	4	-	4	-	1	-	1	-	2	-	2	-	2	-	-
3. (3) 3	17	-	-	19	-	19	-	12	-	12	-	17	-	13	-	16	-	16	-	12	-	-
4. (4) 4	34	-	-	33	-	33	-	31	-	31	-	40	-	34	-	37	-	37	-	34	-	-
5. (5) 5 наиболее важное	46	-	-	44	-	44	-	52	-	52	-	40	-	52	-	44	-	44	-	48	-	-
Среднее по шкале:		4.2	-	4.2	-	4.2	-	4.3	-	4.3	-	4.2	-	4.4	-	4.2	-	4.2	-	4.2	-	-
283 30w1M. НАСКОЛЬКО ВАЖНЫМ ПРИ ПРИЕМЕ КАНДИДАТА НА ВАКАНТНУЮ ДОЛЖНОСТЬ СПЕЦИАЛИСТА, ИСПОЛНИТЕЛЯ ВЫСШЕЙ КВАЛИФИКАЦИИ НА ВАШЕ ПРЕДПРИЯТИЕ/ОРГАНИЗАЦИЮ ЯВЛЯЕТСЯ НЕКОНФЛИКТНОСТЬ? (в процентах от числа опрошенных предприятий, где есть данная категория работников)																						
1. (1) 1 наименее важное	1	-	-	1	-	1	-	1	-	1	-	0	-	0	-	1	-	1	-	0	-	-
2. (2) 2	2	-	-	2	-	2	-	3	-	3	-	2	-	2	-	2	-	2	-	2	-	-
3. (3) 3	12	-	-	10	-	10	-	9	-	9	-	12	-	9	-	14	-	14	-	14	-	-
4. (4) 4	33	-	-	35	-	35	-	35	-	35	-	35	-	31	-	33	-	33	-	33	-	-
5. (5) 5 наиболее важное	53	-	-	53	-	53	-	53	-	53	-	50	-	61	-	49	-	49	-	51	-	-
Среднее по шкале:		4.4	-	4.4	-	4.4	-	4.4	-	4.4	-	4.3	-	4.5	-	4.3	-	4.3	-	4.3	-	-
284 30w1N. НАСКОЛЬКО ВАЖНЫМ ПРИ ПРИЕМЕ КАНДИДАТА НА ВАКАНТНУЮ ДОЛЖНОСТЬ СПЕЦИАЛИСТА, ИСПОЛНИТЕЛЯ ВЫСШЕЙ КВАЛИФИКАЦИИ НА ВАШЕ ПРЕДПРИЯТИЕ/ОРГАНИЗАЦИЮ ЯВЛЯЕТСЯ ЧУВСТВО ОТВЕТСТВЕННОСТИ ЗА ПОРУЧЕННУЮ РАБОТУ? (в процентах от числа опрошенных предприятий, где есть данная категория работников)																						
1. (1) 1 наименее важное	0	-	-	0	-	0	-	-	-	-	-	0	-	0	-	0	-	0	-	0	-	-
2. (2) 2	0	-	-	0	-	0	-	-	-	-	-	0	-	0	-	0	-	0	-	1	-	-
3. (3) 3	3	-	-	3	-	3	-	2	-	2	-	2	-	2	-	6	-	6	-	2	-	-
4. (4) 4	17	-	-	17	-	17	-	14	-	14	-	18	-	18	-	16	-	16	-	14	-	-
5. (5) 5 наиболее важное	80	-	-	80	-	80	-	85	-	85	-	80	-	79	-	78	-	78	-	84	-	-
Среднее по шкале:		4.8	-	4.8	-	4.8	-	4.8	-	4.8	-	4.8	-	4.8	-	4.7	-	4.7	-	4.8	-	-
285 31w1A. НАСКОЛЬКО ВАЖНЫМ ПРИ ПРИЕМЕ КАНДИДАТА НА ВАКАНСИЮ СЛУЖАЩЕГО, ТЕХНИЧЕСКОГО ИСПОЛНИТЕЛЯ НА ВАШЕ ПРЕДПРИЯТИЕ/ОРГАНИЗАЦИЮ ЯВЛЯЕТСЯ НАЛИЧИЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНЫХ ЗНАНИЙ, ПРОФОБРАЗОВАНИЯ? (в процентах от числа опрошенных предприятий, где есть данная категория работников)																						
1. (1) 1 наименее важное	0	-	-	0	-	0	-	1	-	1	-	0	-	1	-	1	-	1	-	2	-	-
2. (2) 2	2	-	-	2	-	2	-	1	-	1	-	0	-	0	-	2	-	2	-	6	-	-

(продолжение)

Время проведения опроса, год		Все работодатели			Промышленность			Связь			Строительство			Торговля			Транспорт			Деловые услуги			
		2005	2006	2007	2005	2006	2007	2005	2006	2007	2005	2006	2007	2005	2006	2007	2005	2006	2007	2005	2006	2007	
3. (3) 3	5. (5) 5 наиболее важное	14	-	-	15	-	-	12	-	-	12	-	-	13	-	-	18	-	-	18	-	-	
4. (4) 4		34	-	-	34	-	-	37	-	-	36	-	-	38	-	-	29	-	-	34	-	-	
5. (5) 5 наиболее важное		50	-	-	50	-	-	49	-	-	52	-	-	48	-	-	50	-	-	40	-	-	
Среднее по шкале:		4.3	-	-	4.3	-	-	4.3	-	-	4.4	-	-	4.3	-	-	4.3	-	-	4.0	-	-	
286 31w1B. НАСКОЛЬКО ВАЖНЫМ ПРИ ПРИЕМЕ КАНДИДАТА НА ВАКАНСИЮ СЛУЖАЩЕГО, ТЕХНИЧЕСКОГО ИСПОЛНИТЕЛЯ НА ВАШЕ ПРЕДПРИЯТИЕ/ОРГАНИЗАЦИЮ ЯВЛЯЕТСЯ ГОТОВНОСТЬ УЧИТЬСЯ, УМЕНИЕ ПЕРЕУЧИВАТЬСЯ, ОСВАИВАТЬ НОВОЕ? (в процентах от числа опрошенных предприятий, где есть данная категория работников)		0	-	-	0	-	1	-	-	0	-	0	-	0	-	-	0	-	-	1	-	-	
1. (1) 1 наименее важное	5. (5) 5 наиболее важное	2	-	-	1	-	-	-	-	1	-	-	0	-	-	3	-	-	3	-	-		
2. (2) 2		13	-	-	13	-	-	10	-	-	13	-	-	12	-	-	10	-	-	12	-	-	
3. (3) 3		36	-	-	41	-	-	35	-	-	39	-	-	25	-	-	42	-	-	33	-	-	
4. (4) 4		49	-	-	45	-	-	54	-	-	48	-	-	63	-	-	45	-	-	50	-	-	
5. (5) 5 наиболее важное		4.3	-	-	4.3	-	-	4.4	-	-	4.3	-	-	4.5	-	-	4.3	-	-	4.3	-	-	
Среднее по шкале:		4.3	-	-	4.3	-	-	4.4	-	-	4.3	-	-	4.5	-	-	4.3	-	-	4.3	-	-	
287 31w1C. НАСКОЛЬКО ВАЖНЫМ ПРИ ПРИЕМЕ КАНДИДАТА НА ВАКАНСИЮ СЛУЖАЩЕГО, ТЕХНИЧЕСКОГО ИСПОЛНИТЕЛЯ НА ВАШЕ ПРЕДПРИЯТИЕ/ОРГАНИЗАЦИЮ ЯВЛЯЕТСЯ ОПЫТ ПОДОБНОЙ РАБОТЫ? (в процентах от числа опрошенных предприятий, где есть данная категория работников)		0	-	-	0	-	2	-	-	1	-	-	2	-	-	1	-	-	3	-	-		
1. (1) 1 наименее важное	5. (5) 5 наиболее важное	4	-	-	4	-	3	-	-	3	-	-	0	-	-	3	-	-	6	-	-		
2. (2) 2		22	-	-	22	-	-	24	-	-	18	-	-	19	-	-	23	-	-	32	-	-	
3. (3) 3		42	-	-	40	-	-	39	-	-	41	-	-	43	-	-	47	-	-	34	-	-	
4. (4) 4		32	-	-	33	-	-	31	-	-	38	-	-	37	-	-	25	-	-	26	-	-	
5. (5) 5 наиболее важное		4.0	-	-	4.0	-	-	3.9	-	-	4.1	-	-	4.1	-	-	3.9	-	-	3.7	-	-	
Среднее по шкале:		4.0	-	-	4.0	-	-	3.9	-	-	4.1	-	-	4.1	-	-	3.9	-	-	3.7	-	-	
288 31w1D. НАСКОЛЬКО ВАЖНЫМ ПРИ ПРИЕМЕ КАНДИДАТА НА ВАКАНСИЮ СЛУЖАЩЕГО, ТЕХНИЧЕСКОГО ИСПОЛНИТЕЛЯ НА ВАШЕ ПРЕДПРИЯТИЕ/ОРГАНИЗАЦИЮ ЯВЛЯЕТСЯ ДИСЦИПЛИНИРОВАННОСТЬ, ЧЕТКОЕ СОБЛЮЖДЕНИЕ ТРУДОВОЙ ДИСЦИПЛИНЫ? (в процентах от числа опрошенных предприятий, где есть данная категория работников)		0	-	-	0	-	0	-	-	0	-	0	-	0	-	-	1	-	-	0	-	-	
1. (1) 1 наименее важное	5. (5) 5 наиболее важное	0	-	-	1	-	0	-	-	0	-	-	0	-	-	0	-	-	0	-	-		
2. (2) 2		7	-	-	7	-	3	-	-	3	-	-	3	-	-	8	-	-	6	-	-		
3. (3) 3		25	-	-	25	-	-	32	-	-	32	-	-	15	-	-	19	-	-	26	-	-	
4. (4) 4		67	-	-	67	-	-	65	-	-	65	-	-	83	-	-	73	-	-	68	-	-	
5. (5) 5 наиболее важное		4.6	-	-	4.6	-	-	4.6	-	-	4.6	-	-	4.8	-	-	4.6	-	-	4.6	-	-	
Среднее по шкале:		4.6	-	-	4.6	-	-	4.6	-	-	4.6	-	-	4.8	-	-	4.6	-	-	4.6	-	-	
289 31w1E. НАСКОЛЬКО ВАЖНЫМ ПРИ ПРИЕМЕ КАНДИДАТА НА ВАКАНСИЮ СЛУЖАЩЕГО, ТЕХНИЧЕСКОГО ИСПОЛНИТЕЛЯ НА ВАШЕ ПРЕДПРИЯТИЕ/ОРГАНИЗАЦИЮ ЯВЛЯЕТСЯ СОГЛАСИЕ РАБОТАТЬ ЗА НЕБОЛЬШУЮ ЗАРПЛАТУ? (в процентах от числа опрошенных предприятий, где есть данная категория работников)		8	-	-	10	-	11	-	-	10	-	-	4	-	-	5	-	-	10	-	-		
1. (1) 1 наименее важное	5. (5) 5 наиболее важное	9	-	-	5	-	14	-	-	15	-	-	12	-	-	10	-	-	8	-	-		
2. (2) 2		34	-	-	39	-	-	29	-	-	29	-	-	28	-	-	27	-	-	31	-	-	
3. (3) 3		29	-	-	27	-	-	29	-	-	26	-	-	33	-	-	32	-	-	34	-	-	
4. (4) 4		20	-	-	19	-	-	18	-	-	20	-	-	23	-	-	27	-	-	17	-	-	
5. (5) 5 наиболее важное		3.4	-	-	3.4	-	-	3.3	-	-	3.3	-	-	3.6	-	-	3.7	-	-	3.4	-	-	
Среднее по шкале:		3.4	-	-	3.4	-	-	3.3	-	-	3.3	-	-	3.6	-	-	3.7	-	-	3.4	-	-	

(продолжение)

	Все работодатели			Промышленность			Связь			Строительство			Торговля			Транспорт			Деловые услуги		
	2005	2006	2007	2005	2006	2007	2005	2006	2007	2005	2006	2007	2005	2006	2007	2005	2006	2007	2005	2006	2007
Время проведения опроса, год																					
290 31w1Г. НАСКОЛЬКО ВАЖНЫМ ПРИ ПРИЕМЕ КАНДИДАТА НА ВАКАНСИЮ СЛУЖАЩЕГО, ТЕХНИЧЕСКОГО ИСПОЛНИТЕЛЯ НА ВАШЕ ПРЕДПРИЯТИЕ/ОРГАНИЗАЦИЮ ЯВЛЯЕТСЯ ЖЕЛАНИЕ ПРОДВИГАТЬСЯ, СТРЕМЛЕНИЕ К КАРЬЕРНОМУ РОСТУ? (в процентах от числа опрошенных предприятий, где есть данная категория работников)																					
1. (1) 1 наименее важное		2	-	-	1	-	3	-	2	-	3	-	2	-	5	-	-	-	-	-	-
2. (2) 2		8	-	-	7	-	4	-	6	-	6	-	8	-	10	-	-	-	-	-	-
3. (3) 3		23	-	-	25	-	27	-	25	-	21	-	29	-	22	-	-	-	-	-	-
4. (4) 4		42	-	-	42	-	41	-	46	-	37	-	46	-	35	-	-	-	-	-	-
5. (5) 5 наиболее важное		25	-	-	24	-	24	-	21	-	33	-	16	-	28	-	-	-	-	-	-
Среднее по шкале:		3,8	-	-	3,8	-	3,8	-	3,8	-	3,9	-	3,7	-	3,7	-	-	-	-	-	-
291 31w1Г. НАСКОЛЬКО ВАЖНЫМ ПРИ ПРИЕМЕ КАНДИДАТА НА ВАКАНСИЮ СЛУЖАЩЕГО, ТЕХНИЧЕСКОГО ИСПОЛНИТЕЛЯ НА ВАШЕ ПРЕДПРИЯТИЕ/ОРГАНИЗАЦИЮ ЯВЛЯЕТСЯ УРОВЕНЬ ОБЩЕЙ КУЛЬТУРЫ/КУЛЬТУРЫ ОБЩЕНИЯ? (в процентах от числа опрошенных предприятий, где есть данная категория работников)																					
1. (1) 1 наименее важное		0	-	-	0	-	1	-	0	-	0	-	0	-	1	-	-	-	-	-	-
2. (2) 2		0	-	-	0	-	1	-	0	-	1	-	0	-	2	-	-	-	-	-	-
3. (3) 3		14	-	-	16	-	8	-	10	-	9	-	14	-	10	-	-	-	-	-	-
4. (4) 4		47	-	-	43	-	52	-	57	-	42	-	42	-	37	-	-	-	-	-	-
5. (5) 5 наиболее важное		39	-	-	41	-	38	-	33	-	48	-	44	-	50	-	-	-	-	-	-
Среднее по шкале:		4,3	-	-	4,2	-	4,3	-	4,2	-	4,4	-	4,3	-	4,3	-	-	-	-	-	-
292 31w1Н. НАСКОЛЬКО ВАЖНЫМ ПРИ ПРИЕМЕ КАНДИДАТА НА ВАКАНСИЮ СЛУЖАЩЕГО, ТЕХНИЧЕСКОГО ИСПОЛНИТЕЛЯ НА ВАШЕ ПРЕДПРИЯТИЕ/ОРГАНИЗАЦИЮ ЯВЛЯЕТСЯ УМЕНИЕ РАБОТАТЬ В КОЛЛЕКТИВЕ, КОМАНДЕ? (в процентах от числа опрошенных предприятий, где есть данная категория работников)																					
1. (1) 1 наименее важное		0	-	-	0	-	0	-	0	-	0	-	0	-	1	-	-	-	-	-	-
2. (2) 2		1	-	-	1	-	1	-	0	-	1	-	0	-	1	-	-	-	-	-	-
3. (3) 3		10	-	-	10	-	5	-	7	-	7	-	10	-	10	-	-	-	-	-	-
4. (4) 4		34	-	-	32	-	40	-	41	-	31	-	36	-	29	-	-	-	-	-	-
5. (5) 5 наиболее важное		55	-	-	57	-	54	-	52	-	62	-	54	-	59	-	-	-	-	-	-
Среднее по шкале:		4,4	-	-	4,4	-	4,5	-	4,4	-	4,5	-	4,4	-	4,5	-	-	-	-	-	-
293 31w1I. НАСКОЛЬКО ВАЖНЫМ ПРИ ПРИЕМЕ КАНДИДАТА НА ВАКАНСИЮ СЛУЖАЩЕГО, ТЕХНИЧЕСКОГО ИСПОЛНИТЕЛЯ НА ВАШЕ ПРЕДПРИЯТИЕ/ОРГАНИЗАЦИЮ ЯВЛЯЕТСЯ ОБРАЗОВАНИЕ, ПОЛУЧЕННОЕ В ПРЕСТИЖНОМ УЧЕБНОМ ЗАВЕДЕНИИ? (в процентах от числа опрошенных предприятий, где есть данная категория работников)																					
1. (1) 1 наименее важное		17	-	-	10	-	22	-	15	-	18	-	26	-	23	-	-	-	-	-	-
2. (2) 2		22	-	-	25	-	15	-	22	-	20	-	18	-	24	-	-	-	-	-	-
3. (3) 3		36	-	-	38	-	33	-	36	-	33	-	36	-	28	-	-	-	-	-	-
4. (4) 4		16	-	-	17	-	22	-	18	-	19	-	14	-	13	-	-	-	-	-	-
5. (5) 5 наиболее важное		9	-	-	9	-	7	-	8	-	9	-	5	-	11	-	-	-	-	-	-
Среднее по шкале:		2,8	-	-	2,9	-	2,8	-	2,8	-	2,8	-	2,5	-	2,6	-	-	-	-	-	-
294 31w1J. НАСКОЛЬКО ВАЖНЫМ ПРИ ПРИЕМЕ КАНДИДАТА НА ВАКАНСИЮ СЛУЖАЩЕГО, ТЕХНИЧЕСКОГО ИСПОЛНИТЕЛЯ НА ВАШЕ ПРЕДПРИЯТИЕ/ОРГАНИЗАЦИЮ ЯВЛЯЕТСЯ ИНИЦИАТИВНОСТЬ/ТВОРЧЕСКИЙ ПОДХОД К ДЕЛУ? (в процентах от числа опрошенных предприятий, где есть данная категория работников)																					
1. (1) 1 наименее важное		1	-	-	1	-	0	-	1	-	0	-	1	-	2	-	-	-	-	-	-
2. (2) 2		3	-	-	4	-	5	-	1	-	2	-	3	-	2	-	-	-	-	-	-

(продолжение)

Время проведения опроса, год		Все работодатели			Промышленность			Связь			Строительство			Торговля			Транспорт			Деловые услуги			
		2005	2006	2007	2005	2006	2007	2005	2006	2007	2005	2006	2007	2005	2006	2007	2005	2006	2007	2005	2006	2007	
3. (3) 3	5 наиболее важное	19	-	-	19	-	-	15	-	-	15	-	-	20	-	-	19	-	-	19	-	-	
4. (4) 4		44	-	-	41	-	-	47	-	-	51	-	-	40	-	-	48	-	-	38	-	-	
5. (5) 5		33	-	-	35	-	-	33	-	-	32	-	-	38	-	-	29	-	-	39	-	-	
Среднее по шкале:		4.1	-	-	4.1	-	-	4.1	-	-	4.1	-	-	4.2	-	-	4.0	-	-	4.1	-	-	
295 31w1K. НАСКОЛЬКО ВАЖНЫМ ПРИ ПРИЕМЕ КАНДИДАТА НА ВАКАНСИЮ СЛУЖАЩЕГО, ТЕХНИЧЕСКОГО ИСПОЛНИТЕЛЯ НА ВАШЕ ПРЕДПРИЯТИЕ/ОРГАНИЗАЦИЮ ЯВЛЯЕТСЯ УМЕНИЕ ПРЕДСТАВИТЬ СЕБЯ, РЕЗУЛЬТАТЫ СВОЕГО ТРУДА? (в процентах от числа опрошенных предприятий, где есть данная категория работников)																							
1. (1) 1	5 наиболее важное	2	-	-	3	-	-	1	-	-	1	-	-	1	-	-	2	-	-	4	-	-	
2. (2) 2		6	-	-	7	-	-	5	-	-	3	-	-	5	-	-	3	-	-	8	-	-	
3. (3) 3		22	-	-	22	-	-	17	-	-	17	-	-	16	-	-	26	-	-	19	-	-	
4. (4) 4		41	-	-	38	-	-	48	-	-	50	-	-	51	-	-	42	-	-	35	-	-	
5. (5) 5		29	-	-	31	-	-	29	-	-	29	-	-	28	-	-	27	-	-	33	-	-	
Среднее по шкале:		3.9	-	-	3.9	-	-	4.0	-	-	4.0	-	-	4.0	-	-	3.9	-	-	3.8	-	-	
296 31w1L. НАСКОЛЬКО ВАЖНЫМ ПРИ ПРИЕМЕ КАНДИДАТА НА ВАКАНСИЮ СЛУЖАЩЕГО, ТЕХНИЧЕСКОГО ИСПОЛНИТЕЛЯ НА ВАШЕ ПРЕДПРИЯТИЕ/ОРГАНИЗАЦИЮ ЯВЛЯЕТСЯ ЖЕЛАНИЕ РАБОТАТЬ ИМЕННО НА ВАШЕМ ПРЕДПРИЯТИИ, ЛОЯЛЬНОСТЬ? (в процентах от числа опрошенных предприятий, где есть данная категория работников)																							
1. (1) 1	5 наиболее важное	1	-	-	0	-	-	1	-	-	1	-	-	1	-	-	1	-	-	3	-	-	
2. (2) 2		4	-	-	5	-	-	6	-	-	2	-	-	3	-	-	1	-	-	4	-	-	
3. (3) 3		20	-	-	23	-	-	13	-	-	18	-	-	13	-	-	21	-	-	15	-	-	
4. (4) 4		38	-	-	36	-	-	35	-	-	42	-	-	41	-	-	36	-	-	37	-	-	
5. (5) 5		37	-	-	36	-	-	45	-	-	37	-	-	43	-	-	41	-	-	41	-	-	
Среднее по шкале:		4.1	-	-	4.0	-	-	4.2	-	-	4.1	-	-	4.2	-	-	4.2	-	-	4.1	-	-	
297 31w1M. НАСКОЛЬКО ВАЖНЫМ ПРИ ПРИЕМЕ КАНДИДАТА НА ВАКАНСИЮ СЛУЖАЩЕГО, ТЕХНИЧЕСКОГО ИСПОЛНИТЕЛЯ НА ВАШЕ ПРЕДПРИЯТИЕ/ОРГАНИЗАЦИЮ ЯВЛЯЕТСЯ НЕКОНФЛИКТ-НОСТЬ? (в процентах от числа опрошенных предприятий, где есть данная категория работников)																							
1. (1) 1	5 наиболее важное	1	-	-	1	-	-	1	-	-	0	-	-	0	-	-	1	-	-	0	-	-	
2. (2) 2		2	-	-	3	-	-	1	-	-	1	-	-	1	-	-	1	-	-	3	-	-	
3. (3) 3		12	-	-	9	-	-	10	-	-	13	-	-	11	-	-	14	-	-	8	-	-	
4. (4) 4		38	-	-	41	-	-	37	-	-	39	-	-	33	-	-	31	-	-	34	-	-	
5. (5) 5		48	-	-	46	-	-	51	-	-	48	-	-	55	-	-	53	-	-	55	-	-	
Среднее по шкале:		4.3	-	-	4.3	-	-	4.4	-	-	4.3	-	-	4.4	-	-	4.3	-	-	4.4	-	-	
298 31w1N. НАСКОЛЬКО ВАЖНЫМ ПРИ ПРИЕМЕ КАНДИДАТА НА ВАКАНСИЮ СЛУЖАЩЕГО, ТЕХНИЧЕСКОГО ИСПОЛНИТЕЛЯ НА ВАШЕ ПРЕДПРИЯТИЕ/ОРГАНИЗАЦИЮ ЯВЛЯЕТСЯ ЧУВСТВО ОТВЕТСТВЕННОСТИ ЗА ПОРУЧЕННУЮ РАБОТУ? (в процентах от числа опрошенных предприятий, где есть данная категория работников)																							
1. (1) 1	5 наиболее важное	0	-	-	0	-	-	-	-	-	0	-	-	0	-	-	0	-	-	0	-	-	
2. (2) 2		0	-	-	1	-	-	0	-	-	0	-	-	0	-	-	0	-	-	0	-	-	
3. (3) 3		5	-	-	5	-	-	3	-	-	3	-	-	3	-	-	8	-	-	5	-	-	
4. (4) 4		20	-	-	18	-	-	21	-	-	21	-	-	24	-	-	21	-	-	18	-	-	
5. (5) 5		74	-	-	76	-	-	76	-	-	76	-	-	73	-	-	71	-	-	77	-	-	
Среднее по шкале:		4.7	-	-	4.7	-	-	4.7	-	-	4.7	-	-	4.7	-	-	4.6	-	-	4.7	-	-	

(продолжение)

Время проведения опроса, год	Все работодатели			Промышленность			Связь			Строительство			Торговля			Транспорт			Деловые услуги		
	2005	2006	2007	2005	2006	2007	2005	2006	2007	2005	2006	2007	2005	2006	2007	2005	2006	2007	2005	2006	2007
299 32w1A. НАСКОЛЬКО ВАЖНЫМ ПРИ ПРИЕМЕ КАНДИДАТА НА ВАКАНТНОЕ МЕСТО РАБОЧЕГО НА ВАШЕ ПРЕДПРИЯТИЕ/ОРГАНИЗАЦИЮ ЯВЛЯЕТСЯ НАЛИЧИЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНЫХ ЗНАНИЙ, ПРОФОБРАЗОВАНИЯ? (в процентах от числа опрошенных предприятий, где есть данная категория работников)																					
1. (1) 1 наименее важное	3	-	-	2	-	-	1	-	-	1	-	-	2	-	-	2	-	-	7	-	-
2. (2) 2	5	-	-	5	-	-	5	-	-	2	-	-	7	-	-	2	-	-	4	-	-
3. (3) 3	13	-	-	12	-	-	16	-	-	9	-	-	18	-	-	9	-	-	23	-	-
4. (4) 4	25	-	-	22	-	-	38	-	-	32	-	-	32	-	-	23	-	-	34	-	-
5. (5) 5 наиболее важное	54	-	-	58	-	-	40	-	-	56	-	-	41	-	-	63	-	-	32	-	-
Среднее по шкале: 4.2 - 4.3 - 4.1 - 4.1 - 4.4 - 4.0 - 4.4 - 4.4 - 3.8 -																					
300 32w1B. НАСКОЛЬКО ВАЖНЫМ ПРИ ПРИЕМЕ КАНДИДАТА НА ВАКАНТНОЕ МЕСТО РАБОЧЕГО НА ВАШЕ ПРЕДПРИЯТИЕ/ОРГАНИЗАЦИЮ ЯВЛЯЕТСЯ ГОТОВНОСТЬ УЧИТЬСЯ, УМЕНИЕ ПЕРЕУЧИВАТЬСЯ, ОСВАИВАТЬ НОВОЕ? (в процентах от числа опрошенных предприятий, где есть данная категория работников)																					
1. (1) 1 наименее важное	1	-	-	1	-	-	2	-	-	0	-	-	3	-	-	1	-	-	6	-	-
2. (2) 2	4	-	-	4	-	-	2	-	-	1	-	-	3	-	-	4	-	-	9	-	-
3. (3) 3	11	-	-	12	-	-	19	-	-	11	-	-	14	-	-	12	-	-	12	-	-
4. (4) 4	36	-	-	35	-	-	35	-	-	38	-	-	37	-	-	33	-	-	39	-	-
5. (5) 5 наиболее важное	48	-	-	49	-	-	43	-	-	50	-	-	43	-	-	49	-	-	34	-	-
Среднее по шкале: 4.3 - 4.3 - 4.2 - 4.2 - 4.4 - 4.1 - 4.2 - 4.2 - 3.9 -																					
301 32w1C. НАСКОЛЬКО ВАЖНЫМ ПРИ ПРИЕМЕ КАНДИДАТА НА ВАКАНТНОЕ МЕСТО РАБОЧЕГО НА ВАШЕ ПРЕДПРИЯТИЕ/ОРГАНИЗАЦИЮ ЯВЛЯЕТСЯ ОПЫТ ПОДОБНОЙ РАБОТЫ? (в процентах от числа опрошенных предприятий, где есть данная категория работников)																					
1. (1) 1 наименее важное	1	-	-	1	-	-	4	-	-	1	-	-	3	-	-	2	-	-	7	-	-
2. (2) 2	5	-	-	6	-	-	2	-	-	2	-	-	6	-	-	2	-	-	4	-	-
3. (3) 3	18	-	-	18	-	-	29	-	-	12	-	-	20	-	-	18	-	-	26	-	-
4. (4) 4	30	-	-	29	-	-	34	-	-	33	-	-	37	-	-	29	-	-	33	-	-
5. (5) 5 наиболее важное	46	-	-	47	-	-	31	-	-	53	-	-	33	-	-	49	-	-	30	-	-
Среднее по шкале: 4.1 - 4.2 - 4.2 - 3.9 - 4.4 - 4.4 - 4.2 - 4.2 - 3.8 -																					
302 32w1D. НАСКОЛЬКО ВАЖНЫМ ПРИ ПРИЕМЕ КАНДИДАТА НА ВАКАНТНОЕ МЕСТО РАБОЧЕГО НА ВАШЕ ПРЕДПРИЯТИЕ/ОРГАНИЗАЦИЮ ЯВЛЯЕТСЯ ДИСЦИПЛИНИРОВАННОСТЬ, ЧЕТКОЕ СОБЛЮДЕНИЕ ТРУДОВОЙ ДИСЦИПЛИНЫ? (в процентах от числа опрошенных предприятий, где есть данная категория работников)																					
1. (1) 1 наименее важное	0	-	-	0	-	-	0	-	-	0	-	-	0	-	-	0	-	-	0	-	-
2. (2) 2	0	-	-	0	-	-	1	-	-	0	-	-	0	-	-	0	-	-	0	-	-
3. (3) 3	5	-	-	5	-	-	5	-	-	3	-	-	1	-	-	3	-	-	7	-	-
4. (4) 4	22	-	-	22	-	-	20	-	-	27	-	-	21	-	-	17	-	-	21	-	-
5. (5) 5 наиболее важное	73	-	-	74	-	-	74	-	-	70	-	-	78	-	-	80	-	-	72	-	-
Среднее по шкале: 4.7 - 4.7 - 4.7 - 4.7 - 4.7 - 4.8 - 4.8 - 4.8 - 4.6 -																					
303 32w1E. НАСКОЛЬКО ВАЖНЫМ ПРИ ПРИЕМЕ КАНДИДАТА НА ВАКАНТНОЕ МЕСТО РАБОЧЕГО НА ВАШЕ ПРЕДПРИЯТИЕ/ОРГАНИЗАЦИЮ ЯВЛЯЕТСЯ СОГЛАСИЕ РАБОТАТЬ ЗА НЕБОЛЬШУЮ ЗАРПЛАТУ? (в процентах от числа опрошенных предприятий, где есть данная категория работников)																					
1. (1) 1 наименее важное	8	-	-	9	-	-	6	-	-	9	-	-	4	-	-	6	-	-	5	-	-
2. (2) 2	9	-	-	6	-	-	11	-	-	12	-	-	7	-	-	10	-	-	10	-	-

(продолжение)

Время проведения опроса, год		Все работодатели			Промышленность			Связь			Строительство			Торговля			Транспорт			Деловые услуги		
		2005	2006	2007	2005	2006	2007	2005	2006	2007	2005	2006	2007	2005	2006	2007	2005	2006	2007	2005	2006	2007
3. (3) 3	Время проведения опроса, год	31	-	-	34	-	-	26	-	-	34	-	-	33	-	-	26	-	-	27	-	-
4. (4) 4		30	-	-	30	-	-	34	-	-	24	-	-	32	-	-	28	-	-	34	-	-
5. (5) 5		22	-	-	21	-	-	23	-	-	20	-	-	24	-	-	31	-	-	24	-	-
Среднее по шкале:																						
304 32w1G. НАСКОЛЬКО ВАЖНЫМ ПРИ ПРИЕМЕ КАНДИДАТА НА ВАКАНТНОЕ МЕСТО РАБОЧЕГО НА ВАШЕ ПРЕДПРИЯТИЕ/ОРГАНИЗАЦИЮ ЯВЛЯЕТСЯ ЖЕЛАНИЕ ПРОДВИГАТЬСЯ, СРЕМЛЕНИЕ К КАРЬЕРНОМУ РОСТУ? (в процентах от числа опрошенных предприятий, где есть данная категория работников)																						
1. (1) 1	наименее важное	10	-	-	9	-	-	10	-	-	6	-	-	6	-	-	12	-	-	16	-	-
2. (2) 2		9	-	-	8	-	-	16	-	-	13	-	-	8	-	-	10	-	-	10	-	-
3. (3) 3		31	-	-	34	-	-	29	-	-	35	-	-	35	-	-	27	-	-	22	-	-
4. (4) 4		33	-	-	31	-	-	29	-	-	31	-	-	32	-	-	36	-	-	35	-	-
5. (5) 5		17	-	-	18	-	-	16	-	-	15	-	-	18	-	-	15	-	-	17	-	-
Среднее по шкале:																						
305 32w1G. НАСКОЛЬКО ВАЖНЫМ ПРИ ПРИЕМЕ КАНДИДАТА НА ВАКАНТНОЕ МЕСТО РАБОЧЕГО НА ВАШЕ ПРЕДПРИЯТИЕ/ОРГАНИЗАЦИЮ ЯВЛЯЕТСЯ УРОВЕНЬ ОБЩЕЙ КУЛЬТУРЫ/КУЛЬТУРЫ ОБЩЕНИЯ? (в процентах от числа опрошенных предприятий, где есть данная категория работников)																						
1. (1) 1	наименее важное	2	-	-	3	-	-	1	-	-	0	-	-	1	-	-	2	-	-	2	-	-
2. (2) 2		2	-	-	2	-	-	3	-	-	3	-	-	1	-	-	4	-	-	1	-	-
3. (3) 3		28	-	-	29	-	-	23	-	-	30	-	-	22	-	-	24	-	-	26	-	-
4. (4) 4		45	-	-	43	-	-	48	-	-	50	-	-	48	-	-	50	-	-	40	-	-
5. (5) 5		23	-	-	23	-	-	25	-	-	17	-	-	29	-	-	19	-	-	30	-	-
Среднее по шкале:																						
306 32w1H. НАСКОЛЬКО ВАЖНЫМ ПРИ ПРИЕМЕ КАНДИДАТА НА ВАКАНТНОЕ МЕСТО РАБОЧЕГО НА ВАШЕ ПРЕДПРИЯТИЕ/ОРГАНИЗАЦИЮ ЯВЛЯЕТСЯ УМЕНИЕ РАБОТАТЬ В КОЛЛЕКТИВЕ, КОМАНДЕ? (в процентах от числа опрошенных предприятий, где есть данная категория работников)																						
1. (1) 1	наименее важное	2	-	-	2	-	-	0	-	-	0	-	-	0	-	-	2	-	-	1	-	-
2. (2) 2		2	-	-	2	-	-	3	-	-	2	-	-	0	-	-	4	-	-	2	-	-
3. (3) 3		10	-	-	11	-	-	12	-	-	8	-	-	10	-	-	10	-	-	16	-	-
4. (4) 4		42	-	-	41	-	-	41	-	-	47	-	-	40	-	-	42	-	-	33	-	-
5. (5) 5		44	-	-	44	-	-	43	-	-	43	-	-	50	-	-	42	-	-	48	-	-
Среднее по шкале:																						
307 32w1I. НАСКОЛЬКО ВАЖНЫМ ПРИ ПРИЕМЕ КАНДИДАТА НА ВАКАНТНОЕ МЕСТО РАБОЧЕГО НА ВАШЕ ПРЕДПРИЯТИЕ/ОРГАНИЗАЦИЮ ЯВЛЯЕТСЯ ОБРАЗОВАНИЕ, ПОЛУЧЕННОЕ В ПРЕСТИЖНОМ УЧЕБНОМ ЗАВЕДЕНИИ? (в процентах от числа опрошенных предприятий, где есть данная категория работников)																						
1. (1) 1	наименее важное	35	-	-	31	-	-	37	-	-	37	-	-	35	-	-	46	-	-	43	-	-
2. (2) 2		24	-	-	25	-	-	27	-	-	27	-	-	22	-	-	17	-	-	21	-	-
3. (3) 3		27	-	-	29	-	-	22	-	-	24	-	-	28	-	-	21	-	-	26	-	-
4. (4) 4		10	-	-	11	-	-	11	-	-	9	-	-	10	-	-	10	-	-	6	-	-
5. (5) 5		4	-	-	5	-	-	2	-	-	3	-	-	4	-	-	5	-	-	5	-	-
Среднее по шкале:																						
22																						
2.2																						
2.3																						
2.3																						
2.1																						
2.1																						

(продолжение)

Время проведения опроса, год	Все работодатели			Промышленность			Связь			Строительство			Торговля			Транспорт			Деловые услуги		
	2005	2006	2007	2005	2006	2007	2005	2006	2007	2005	2006	2007	2005	2006	2007	2005	2006	2007	2005	2006	2007
308 32w1J. НАСКОЛЬКО ВАЖНЫМ ПРИ ПРИЕМЕ КАНДИДАТА НА ВАКАНТНОЕ МЕСТО РАБОЧЕГО НА ВАШЕ ПРЕДПРИЯТИЕ/ОРГАНИЗАЦИЮ ЯВЛЯЕТСЯ ИНИЦИАТИВНОСТЬ/ТВОРЧЕСКИЙ ПОДХОД К ДЕЛУ? (в процентах от числа опрошенных предприятий, где есть данная категория работников)																					
1. (1) 1 наименее важное	5	-	-	6	-	-	7	-	-	1	-	-	2	-	-	2	-	-	5	-	-
2. (2) 2	6	-	-	6	-	-	7	-	-	2	-	-	9	-	-	9	-	-	6	-	-
3. (3) 3	21	-	-	18	-	-	32	-	-	21	-	-	22	-	-	23	-	-	30	-	-
4. (4) 4	41	-	-	41	-	-	35	-	-	48	-	-	44	-	-	39	-	-	35	-	-
5. (5) 5 наиболее важное	27	-	-	29	-	-	19	-	-	27	-	-	22	-	-	28	-	-	23	-	-
Среднее по шкале:	3.8	-	-	3.8	-	-	3.5	-	-	4.0	-	-	3.8	-	-	3.8	-	-	3.7	-	-
309 32w1K. НАСКОЛЬКО ВАЖНЫМ ПРИ ПРИЕМЕ КАНДИДАТА НА ВАКАНТНОЕ МЕСТО РАБОЧЕГО НА ВАШЕ ПРЕДПРИЯТИЕ/ОРГАНИЗАЦИЮ ЯВЛЯЕТСЯ УМЕНИЕ ПРЕДСТАВИТЬ СЕБЯ, РЕЗУЛЬТАТЫ СВОЕГО ТРУДА? (в процентах от числа опрошенных предприятий, где есть данная категория работников)																					
1. (1) 1 наименее важное	4	-	-	5	-	-	5	-	-	2	-	-	3	-	-	4	-	-	5	-	-
2. (2) 2	8	-	-	8	-	-	10	-	-	6	-	-	7	-	-	10	-	-	5	-	-
3. (3) 3	26	-	-	29	-	-	25	-	-	20	-	-	27	-	-	25	-	-	34	-	-
4. (4) 4	36	-	-	32	-	-	40	-	-	47	-	-	36	-	-	37	-	-	34	-	-
5. (5) 5 наиболее важное	26	-	-	27	-	-	20	-	-	25	-	-	27	-	-	25	-	-	22	-	-
Среднее по шкале:	3.7	-	-	3.7	-	-	3.6	-	-	3.9	-	-	3.8	-	-	3.7	-	-	3.6	-	-
310 32w1L. НАСКОЛЬКО ВАЖНЫМ ПРИ ПРИЕМЕ КАНДИДАТА НА ВАКАНТНОЕ МЕСТО РАБОЧЕГО НА ВАШЕ ПРЕДПРИЯТИЕ/ОРГАНИЗАЦИЮ ЯВЛЯЕТСЯ ЖЕЛАНИЕ РАБОТАТЬ ИМЕННО НА ВАШЕМ ПРЕДПРИЯТИИ, ЛЮБЯЩЕСТЬ? (в процентах от числа опрошенных предприятий, где есть данная категория работников)																					
1. (1) 1 наименее важное	2	-	-	1	-	-	4	-	-	2	-	-	3	-	-	1	-	-	1	-	-
2. (2) 2	6	-	-	7	-	-	6	-	-	2	-	-	5	-	-	3	-	-	7	-	-
3. (3) 3	19	-	-	18	-	-	22	-	-	20	-	-	18	-	-	16	-	-	21	-	-
4. (4) 4	34	-	-	31	-	-	34	-	-	40	-	-	38	-	-	41	-	-	37	-	-
5. (5) 5 наиболее важное	39	-	-	43	-	-	34	-	-	36	-	-	36	-	-	39	-	-	34	-	-
Среднее по шкале:	4.0	-	-	4.1	-	-	3.9	-	-	4.0	-	-	4.0	-	-	4.1	-	-	4.0	-	-
311 32w1M. НАСКОЛЬКО ВАЖНЫМ ПРИ ПРИЕМЕ КАНДИДАТА НА ВАКАНТНОЕ МЕСТО РАБОЧЕГО НА ВАШЕ ПРЕДПРИЯТИЕ/ОРГАНИЗАЦИЮ ЯВЛЯЕТСЯ НЕКОНФЛИКТНОСТЬ? (в процентах от числа опрошенных предприятий, где есть данная категория работников)																					
1. (1) 1 наименее важное	1	-	-	1	-	-	0	-	-	1	-	-	0	-	-	2	-	-	0	-	-
2. (2) 2	2	-	-	2	-	-	1	-	-	0	-	-	1	-	-	1	-	-	2	-	-
3. (3) 3	13	-	-	11	-	-	16	-	-	14	-	-	5	-	-	14	-	-	11	-	-
4. (4) 4	39	-	-	39	-	-	40	-	-	41	-	-	41	-	-	37	-	-	43	-	-
5. (5) 5 наиболее важное	46	-	-	47	-	-	43	-	-	44	-	-	53	-	-	46	-	-	44	-	-
Среднее по шкале:	4.3	-	-	4.3	-	-	4.2	-	-	4.3	-	-	4.5	-	-	4.3	-	-	4.3	-	-
312 32w1N. НАСКОЛЬКО ВАЖНЫМ ПРИ ПРИЕМЕ КАНДИДАТА НА ВАКАНТНОЕ МЕСТО РАБОЧЕГО НА ВАШЕ ПРЕДПРИЯТИЕ/ОРГАНИЗАЦИЮ ЯВЛЯЕТСЯ ЧУВСТВО ОТВЕТСТВЕННОСТИ ЗА ПОРУЧЕННУЮ РАБОТУ? (в процентах от числа опрошенных предприятий, где есть данная категория работников)																					
1. (1) 1 наименее важное	0	-	-	0	-	-	0	-	-	0	-	-	0	-	-	0	-	-	0	-	-
2. (2) 2	0	-	-	0	-	-	0	-	-	0	-	-	0	-	-	1	-	-	0	-	-

(продолжение)

Время проведения опроса, год	Все работодатели			Промышленность			Связь			Строительство			Торговля			Транспорт			Деловые услуги		
	2005	2006	2007	2005	2006	2007	2005	2006	2007	2005	2006	2007	2005	2006	2007	2005	2006	2007	2005	2006	2007
3. 1991–1997 годы	33	-	-	37	-	-	37	-	-	38	-	-	31	-	-	29	-	-	37	-	-
4. 1998 г. и позже	53	-	-	53	-	-	52	-	-	52	-	-	50	-	-	54	-	-	46	-	-
319 39w1С. КОГДА, В КАКОЙ ПЕРИОД ВРЕМЕНИ, УРОВЕНЬ ПРОФЕССИОНАЛЬНЫХ ЗНАНИЙ ВЫПУСКНИКОВ УЧРЕЖДЕНИЙ НАЧАЛЬНОГО ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ ПО ПРОФИЛЬНЫМ ДЛЯ ВАШЕГО ПРЕДПРИЯТИЯ/ОРГАНИЗАЦИИ СПЕЦИАЛЬНОСТЯМ ИЛИ РАБОЧИМ ПРОФЕССИЯМ БЫЛ НАИБОЛЕЕ НИЗКИМ? (в процентах от числа всех опрошенных предприятий)																					
1. До 1981 года	6	-	-	3	-	-	6	-	-	5	-	-	10	-	-	6	-	-	6	-	-
2. 1981–1990 годы	7	-	-	6	-	-	6	-	-	7	-	-	10	-	-	10	-	-	14	-	-
3. 1991–1997 годы	31	-	-	36	-	-	37	-	-	36	-	-	25	-	-	27	-	-	31	-	-
4. 1998 г. и позже	56	-	-	55	-	-	52	-	-	53	-	-	55	-	-	57	-	-	50	-	-
320 40w1А. СОГЛАСНЫ ЛИ ВЫ СО СЛЕДУЮЩИМ СУЖДЕНИЕМ В ОТНОШЕНИИ ПОТЕНЦИАЛЬНОГО РАБОТНИКА, ИМЕЮЩЕГО ДИПЛОМ О БОЛЕЕ ВЫСОКОМ ОБРАЗОВАНИИ, ЧЕМ ТРЕБУЕТСЯ ДЛЯ ВЫПОЛНЕНИЯ РАБОТЫ : У ТАКОГО РАБОТНИКА ЕСТЬ ТВОРЧЕСКИЙ ПОТЕНЦИАЛ, ОН ОБЛАДАЕТ ГИБКИМ ПОДХОДОМ К РАБОТЕ, ОН БЫСТРО ОБУЧАЕМ? (в процентах от числа всех опрошенных предприятий)																					
1. Скорее согласен	83	-	-	84	-	-	71	-	-	86	-	-	78	-	-	82	-	-	74	-	-
2. Скорее не согласен	17	-	-	16	-	-	29	-	-	14	-	-	22	-	-	18	-	-	26	-	-
321 40w1В. СОГЛАСНЫ ЛИ ВЫ СО СЛЕДУЮЩИМ СУЖДЕНИЕМ В ОТНОШЕНИИ ПОТЕНЦИАЛЬНОГО РАБОТНИКА, ИМЕЮЩЕГО ДИПЛОМ О БОЛЕЕ ВЫСОКОМ ОБРАЗОВАНИИ, ЧЕМ ТРЕБУЕТСЯ ДЛЯ ВЫПОЛНЕНИЯ РАБОТЫ : ТАКОЙ РАБОТНИК В СВЯЗИ С НЕВОЗМОЖНОСТЬЮ РЕАЛИЗОВАТЬ СВОЙ ПОТЕНЦИАЛ ВСЕ ВРЕМЯ БУДЕТ "СМОТРЕТЬ НА СТОРОНУ", ИСКАТЬ ЛУЧШЕЕ МЕСТО РАБОТЫ? (в процентах от числа всех опрошенных предприятий)																					
1. Скорее согласен	65	-	-	65	-	-	63	-	-	65	-	-	65	-	-	67	-	-	70	-	-
2. Скорее не согласен	36	-	-	35	-	-	37	-	-	36	-	-	35	-	-	33	-	-	30	-	-
322 40w1С. СОГЛАСНЫ ЛИ ВЫ СО СЛЕДУЮЩИМ СУЖДЕНИЕМ В ОТНОШЕНИИ ПОТЕНЦИАЛЬНОГО РАБОТНИКА, ИМЕЮЩЕГО ДИПЛОМ О БОЛЕЕ ВЫСОКОМ ОБРАЗОВАНИИ, ЧЕМ ТРЕБУЕТСЯ ДЛЯ ВЫПОЛНЕНИЯ РАБОТЫ : ТАКОЙ РАБОТНИК ИМЕЕТ ВЫСОКИЙ КУЛЬТУРНЫЙ УРОВЕНЬ (КУЛЬТУРЫ ОБЩЕНИЯ), ЕГО РАБОТА БУДЕТ БОЛЕЕ ЭФФЕКТИВНОЙ? (в процентах от числа всех опрошенных предприятий)																					
1. Скорее согласен	74	-	-	74	-	-	62	-	-	75	-	-	72	-	-	75	-	-	66	-	-
2. Скорее не согласен	27	-	-	27	-	-	38	-	-	25	-	-	28	-	-	25	-	-	34	-	-
323 40w1D. СОГЛАСНЫ ЛИ ВЫ СО СЛЕДУЮЩИМ СУЖДЕНИЕМ В ОТНОШЕНИИ ПОТЕНЦИАЛЬНОГО РАБОТНИКА, ИМЕЮЩЕГО ДИПЛОМ О БОЛЕЕ ВЫСОКОМ ОБРАЗОВАНИИ, ЧЕМ ТРЕБУЕТСЯ ДЛЯ ВЫПОЛНЕНИЯ РАБОТЫ : ЕМУ СЛОЖНО БУДЕТ ВПИСАТЬСЯ В СЛОЖИВШИЙСЯ КОЛЛЕКТИВ? (в процентах от числа всех опрошенных предприятий)																					
1. Скорее согласен	25	-	-	25	-	-	24	-	-	23	-	-	26	-	-	28	-	-	18	-	-
2. Скорее не согласен	75	-	-	75	-	-	76	-	-	77	-	-	74	-	-	72	-	-	82	-	-
324 40w1Е. СОГЛАСНЫ ЛИ ВЫ СО СЛЕДУЮЩИМ СУЖДЕНИЕМ В ОТНОШЕНИИ ПОТЕНЦИАЛЬНОГО РАБОТНИКА, ИМЕЮЩЕГО ДИПЛОМ О БОЛЕЕ ВЫСОКОМ ОБРАЗОВАНИИ, ЧЕМ ТРЕБУЕТСЯ ДЛЯ ВЫПОЛНЕНИЯ РАБОТЫ: ТАКИЕ ЛЮДИ, КАК ПРАВИЛО, АМБИЦИОЗНЫ, ГОТОВЫ ЗАНЯТЬ СРАЗУ ИЛИ В БУДУЩЕМ МЕСТО ЛИДЕРА? (в процентах от числа всех опрошенных предприятий)																					
1. Скорее согласен	45	-	-	44	-	-	50	-	-	41	-	-	48	-	-	48	-	-	54	-	-
2. Скорее не согласен	56	-	-	57	-	-	50	-	-	59	-	-	52	-	-	52	-	-	46	-	-
325 40w1F. СОГЛАСНЫ ЛИ ВЫ СО СЛЕДУЮЩИМ СУЖДЕНИЕМ В ОТНОШЕНИИ ПОТЕНЦИАЛЬНОГО РАБОТНИКА, ИМЕЮЩЕГО ДИПЛОМ О БОЛЕЕ ВЫСОКОМ ОБРАЗОВАНИИ, ЧЕМ ТРЕБУЕТСЯ ДЛЯ ВЫПОЛНЕНИЯ РАБОТЫ: ТАКИЕ РАБОТНИКИ ИМЕЮТ НИЗКУЮ ТРУДОВУЮ ДИСЦИПЛИНУ, ОНИ НЕ ИСПОЛНИТЕЛЬНЫ? (в процентах от числа всех опрошенных предприятий)																					
1. Скорее согласен	16	-	-	18	-	-	17	-	-	14	-	-	15	-	-	13	-	-	18	-	-
2. Скорее не согласен	84	-	-	82	-	-	83	-	-	86	-	-	85	-	-	87	-	-	82	-	-
326 41w1. ВЫ СКОРЕЕ ЗАИНТЕРЕСОВАНЫ В ПРИЕМЕ НА РАБОТУ РАБОТНИКА, ИМЕЮЩЕГО ДИПЛОМ О БОЛЕЕ ВЫСОКОМ УРОВНЕ ОБРАЗОВАНИЯ, ЧЕМ ТРЕБУЕТСЯ ДЛЯ ВЫПОЛНЕНИЯ РАБОТЫ? (в процентах от числа всех опрошенных предприятий)																					
1. Скорее заинтересован	75	-	-	79	-	-	74	-	-	75	-	-	68	-	-	68	-	-	72	-	-

(продолжение)

Время проведения опроса, год	Все работодатели			Промышленность			Связь			Строительство			Торговля			Транспорт			Деловые услуги		
	2005	2006	2007	2005	2006	2007	2005	2006	2007	2005	2006	2007	2005	2006	2007	2005	2006	2007	2005	2006	2007
2. Скорее не заинтересован	16	-	-	13	-	-	19	-	-	15	-	-	22	-	-	20	-	-	20	-	-
3. Затрудняется ответить	10	-	-	8	-	-	7	-	-	10	-	-	10	-	-	12	-	-	9	-	-
327 49w1. СУЩЕСТВУЮТ РАЗЛИЧНЫЕ МНЕНИЯ О ТОМ, ПОЧЕМУ ПРЕДПРИЯТИЯ НЕ ВСЕГДА ОСУЩЕСТВЛЯЮТ ПРОФЕССИОНАЛЬНУЮ ПЕРЕПОДГОТОВКУ СВОИХ РАБОТНИКОВ ДАЖЕ В ТЕХ СЛУЧАЯХ, КОГДА В ЭТОМ ЕСТЬ ОСТРАЯ НЕОБХОДИМОСТЬ. ОДНИ ГОВОРЯТ, ЧТО ГЛАВНАЯ ПРИЧИНА – ОТСУТСТВИЕ СООТВЕТСТВУЮЩИХ УЧЕБНЫХ ПРОГРАММ, КУРСОВ ПОВЫШЕНИЯ КВАЛИФИКАЦИИ И Т.П. ДРУГИЕ УКАЗЫВАЮТ, ЧТО ГЛАВНАЯ ПРИЧИНА – НЕДОСТАТОК СРЕДСТВ У ПРЕДПРИЯТИЯ ДЛЯ ПЕРЕОБУЧЕНИЯ СВОИХ РАБОТНИКОВ. С КАКИМ ИЗ ПРИВЕДЕННЫХ СУЖДЕНИЙ ВЫ БЫ СКОРЕЕ СОГЛАСИЛИСЬ? (в процентах от числа всех опрошенных предприятий)																					
1. Главная причина – отсутствие соответствующих учебных программ, курсов повышения квалификации	30	-	-	30	-	-	30	-	-	27	-	-	36	-	-	18	-	-	40	-	-
2. Главная причина – недостаток средств у предприятия для переобучения своих работников	70	-	-	70	-	-	70	-	-	73	-	-	64	-	-	83	-	-	60	-	-
53w1. ПРИМЕРНО СКОЛЬКО ВСЕГО ФИНАНСОВЫХ СРЕДСТВ ВАШЕ ПРЕДПРИЯТИЕ/ОРГАНИЗАЦИЯ ПОТРАТИЛО НА ОПЛАТУ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ПОДГОТОВКИ, ПОВЫШЕНИЕ КВАЛИФИКАЦИИ РАБОТНИКОВ ВАШЕГО ПРЕДПРИЯТИЯ ЗА ПОСЛЕДНИЕ 2 ГОДА (В ТЫС. РУБ.)																					
Среднее значение:																					
998. Затрудняется ответить\нет ответа	358	-	-	764	-	-	520	-	-	271	-	-	91	-	-	237	-	-	135	-	-
328 54w1. В БЛИЖАЙШИЕ ГОДЫ БУДЕТ ЛИ НА ВАШЕМ ПРЕДПРИЯТИИ/ ОРГАНИЗАЦИИ ПОТРЕБНОСТЬ В ПЕРЕОБУЧЕНИИ, ПОВЫШЕНИИ КВАЛИФИКАЦИИ РАБОТНИКОВ? (в процентах от числа всех опрошенных предприятий)	1	-	-	1	-	-	1	-	-	0	-	-	0	-	-	1	-	-	0	-	-
1. Да	75	-	-	83	-	-	83	-	-	83	-	-	57	-	-	76	-	-	82	-	-
2. Нет	19	-	-	14	-	-	12	-	-	12	-	-	31	-	-	15	-	-	13	-	-
3. Затрудняется ответить	7	-	-	4	-	-	6	-	-	5	-	-	12	-	-	9	-	-	5	-	-
329 55w1. ПО КАКИМ КАТЕГОРИЯМ ПЕРСОНАЛА ВАШЕГО ПРЕДПРИЯТИЯ/ОРГАНИЗАЦИИ БУДЕТ ПОТРЕБНОСТЬ В ПЕРЕОБУЧЕНИИ, ПОВЫШЕНИИ КВАЛИФИКАЦИИ РАБОТНИКОВ В БЛИЖАЙШИЕ ГОДЫ? (в процентах от числа предприятий, где в ближайшие годы будет потребность в переобучении и пр. персонала)																					
1. Руководители высшего звена или топ-менеджеры (зам. руководителя предприятия или главного специалиста)	47	-	-	51	-	-	57	-	-	44	-	-	55	-	-	45	-	-	54	-	-
2. Руководители функционального подразделения (финансовой, плановой, кадровой или др. службы)	56	-	-	61	-	-	65	-	-	60	-	-	60	-	-	54	-	-	61	-	-
3. Руководители линейного подразделения, ответственного за основную производственную деятельность	58	-	-	66	-	-	67	-	-	61	-	-	60	-	-	48	-	-	60	-	-
4. Исполнители высшей квалификации, специалисты функционального подразделения (бухгалтерии, финансовой, кадровой или др. службы)	56	-	-	64	-	-	68	-	-	55	-	-	59	-	-	45	-	-	55	-	-
5. Исполнители высшей квалификации или специалисты, занятые в линейном подразделении, ответственные за основную производственную деятельность	56	-	-	65	-	-	79	-	-	61	-	-	46	-	-	43	-	-	49	-	-

(продолжение)

Время проведения опроса, год	Все работодатели			Промышленность			Связь			Строительство			Торговля			Транспорт			Деловые услуги		
	2005	2006	2007	2005	2006	2007	2005	2006	2007	2005	2006	2007	2005	2006	2007	2005	2006	2007	2005	2006	2007
6. Служащие, офисные работники или технические исполнители	26	-	-	35	-	-	44	-	-	18	-	-	29	-	-	20	-	-	25	-	-
7. Рабочие квалифицированные	60	-	-	67	-	-	38	-	-	75	-	-	39	-	-	72	-	-	10	-	-
8. Рабочие неквалифицированные	11	-	-	16	-	-	4	-	-	15	-	-	4	-	-	9	-	-	1	-	-
330 56w1. ПО ВАШЕМУ МНЕНИЮ, В БЛИЖАЙШИЕ ГОДЫ ГДЕ ИМЕННО ЛУЧШЕ ВСЕГО БЫЛО БЫ ОРГАНИЗОВАТЬ ПЕРЕПОДГОТОВКУ, ПОВЫШЕНИЕ КВАЛИФИКАЦИИ, СТАЖИРОВКУ РАБОТНИКОВ ВАШЕГО ПРЕДПРИЯТИЯ/ОРГАНИЗАЦИИ? (в процентах от числа предприятий, где в ближайшие годы будет потребность в переобучении и пр. персонала)																					
1. На нашем предприятии, под руководством наших более опытных работников	45	-	-	54	-	-	51	-	-	36	-	-	43	-	-	45	-	-	46	-	-
2. В компаниях-партнерах, в том числе за рубежом (здесь учитывать стажировки)	24	-	-	28	-	-	41	-	-	16	-	-	29	-	-	13	-	-	38	-	-
3. В учебных центрах, на курсах по переподготовке и повышению квалификации, в том числе за рубежом	74	-	-	73	-	-	83	-	-	86	-	-	68	-	-	81	-	-	77	-	-
4. В вузах, ССУЗах, техникумах и ПТУ	34	-	-	42	-	-	35	-	-	42	-	-	25	-	-	36	-	-	29	-	-
5. В бизнес-школах	17	-	-	21	-	-	20	-	-	14	-	-	29	-	-	11	-	-	29	-	-
6. Другое	2	-	-	1	-	-	0	-	-	-	-	-	1	-	-	3	-	-	3	-	-
331 59w1. КАКИЕ ИЗ СЛЕДУЮЩИХ МЕРОПРИЯТИЙ ПРОВОДИЛИСЬ НА ВАШЕМ ПРЕДПРИЯТИИ/ОРГАНИЗАЦИИ ЗА ПОСЛЕДНИЕ 5 ЛЕТ? (в процентах от числа всех опрошенных предприятий)																					
1. Структурная реорганизация предприятия	58	-	-	67	-	-	70	-	-	49	-	-	57	-	-	59	-	-	48	-	-
2. Открытие новых подразделений, отделов, филиалов	47	-	-	53	-	-	59	-	-	39	-	-	61	-	-	40	-	-	60	-	-
3. Заккрытие некоторых подразделений, филиалов, отделов	31	-	-	40	-	-	34	-	-	29	-	-	31	-	-	30	-	-	27	-	-
4. Свертывание производств	17	-	-	19	-	-	10	-	-	14	-	-	10	-	-	17	-	-	9	-	-
5. Расконсервирование части производств	7	-	-	9	-	-	6	-	-	7	-	-	4	-	-	5	-	-	2	-	-
6. Модернизация оборудования, основных фондов	56	-	-	68	-	-	76	-	-	54	-	-	49	-	-	38	-	-	48	-	-
7. Внедрение новых технологических линий	44	-	-	58	-	-	58	-	-	37	-	-	33	-	-	23	-	-	36	-	-
8. Массовые увольнения работников	8	-	-	10	-	-	11	-	-	8	-	-	5	-	-	10	-	-	4	-	-
9. Значительное расширение найма работников	24	-	-	26	-	-	20	-	-	27	-	-	20	-	-	13	-	-	19	-	-
10. Переход на выпуск новой продукции/предоставление новых услуг	42	-	-	49	-	-	58	-	-	33	-	-	36	-	-	24	-	-	54	-	-
11. Ничего из перечисленного не проводилось на нашем предприятии/организации за последние 5 лет	6	-	-	2	-	-	2	-	-	11	-	-	8	-	-	10	-	-	9	-	-
12. Вопрос не подходит – предприятие существует менее 5 лет	1	-	-	1	-	-	2	-	-	1	-	-	2	-	-	2	-	-	2	-	-

(продолжение)

	Все работодатели			Промышленность			Связь			Строительство			Торговля			Транспорт			Деловые услуги		
	2005	2006	2007	2005	2006	2007	2005	2006	2007	2005	2006	2007	2005	2006	2007	2005	2006	2007	2005	2006	2007
Время проведения опроса, год																					
332 60w1. ЭКСПОРТИРОВАЛО ЛИ ВАШЕ ПРЕДПРИЯТИЕ/ОРГАНИЗАЦИЯ СВОЮ ПРОДУКЦИЮ/УСЛУГИ В СТРАНЫ ДАЛЬНЕГО И БЛИЖНЕГО ЗАРУБЕЖЬЯ В 2004 ГОДУ? (в процентах от числа всех опрошенных предприятий)																					
1. Да	22	-	-	37	-	-	11	-	-	7	-	-	10	-	-	8	-	-	17	-	-
2. Нет	78	-	-	63	-	-	89	-	-	94	-	-	90	-	-	92	-	-	84	-	-
333 61w1. ИМЕЮТ ЛИ В НАСТОЯЩИЙ МОМЕНТ ИНОСТРАННЫЕ КОМПАНИИ ИЛИ ФИЗИЧЕСКИЕ ЛИЦА ДОЛЮ В КАПИТАЛЕ ВАШЕГО ПРЕДПРИЯТИЯ/ОРГАНИЗАЦИИ? (в процентах от числа всех опрошенных предприятий)																					
1. Да	8	-	-	13	-	-	22	-	-	2	-	-	3	-	-	4	-	-	6	-	-
2. Нет	92	-	-	87	-	-	78	-	-	98	-	-	97	-	-	96	-	-	94	-	-
334 62w1. ПО РЕЗУЛЬТАТАМ 2004 ГОДА ДЕЯТЕЛЬНОСТЬ ВАШЕГО ПРЕДПРИЯТИЯ/ОРГАНИЗАЦИИ БЫЛА ПРИБЫЛЬНОЙ ИЛИ УБЫТОЧНОЙ? (в процентах от числа всех опрошенных предприятий)																					
1. Прибыльная деятельность	60	-	-	60	-	-	78	-	-	64	-	-	74	-	-	36	-	-	65	-	-
2. Деятельность предприятия не прибыльная, но и не убыточная	29	-	-	30	-	-	15	-	-	28	-	-	20	-	-	32	-	-	32	-	-
3. Убыточная деятельность	11	-	-	10	-	-	8	-	-	8	-	-	6	-	-	32	-	-	3	-	-
335 64w1A. КАКОВ БЫЛ, ПРИМЕРНО, СРЕДНЕМЕСЯЧНЫЙ РАЗМЕР НАЧИСЛЕННОЙ ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ (ВКЛЮЧАЯ ВСЕ НАДБАВКИ, ДОПЛАТЫ И ПРЕМИИ) В СРЕДНЕМ ПО КАТЕГОРИИ ПЕРСОНАЛА РУКОВОДИТЕЛИ ВЫСШЕГО ЗВЕНА, ТОП-МЕНЕДЖЕРЫ В 2004 ГОДУ? (среди всех опрошенных предприятий)																					
Среднее значение: 13808																					
998. Вопрос не подходит, нет данной категории персонала	-	-	-	0	-	-	0	-	-	0	-	-	0	-	-	0	-	-	0	-	-
999. 3/o, отказ, нет ответа	30	-	-	36	-	-	37	-	-	23	-	-	26	-	-	24	-	-	28	-	-
336 64w1B. КАКОВ БЫЛ, ПРИМЕРНО, СРЕДНЕМЕСЯЧНЫЙ РАЗМЕР НАЧИСЛЕННОЙ ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ (ВКЛЮЧАЯ ВСЕ НАДБАВКИ, ДОПЛАТЫ И ПРЕМИИ) В СРЕДНЕМ ПО КАТЕГОРИИ ПЕРСОНАЛА РУКОВОДИТЕЛИ ФУНКЦИОНАЛЬНЫХ ПОДРАЗДЕЛЕНИЙ В 2004 ГОДУ? (среди всех опрошенных предприятий)																					
Среднее значение: 9748																					
998. Вопрос не подходит, нет данной категории персонала	-	-	-	0	-	-	0	-	-	0	-	-	0	-	-	0	-	-	0	-	-
999. 3/o, отказ, нет ответа	29	-	-	32	-	-	38	-	-	22	-	-	32	-	-	22	-	-	34	-	-
337 64w1C. КАКОВ БЫЛ, ПРИМЕРНО, СРЕДНЕМЕСЯЧНЫЙ РАЗМЕР НАЧИСЛЕННОЙ ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ (ВКЛЮЧАЯ ВСЕ НАДБАВКИ, ДОПЛАТЫ И ПРЕМИИ) В СРЕДНЕМ ПО КАТЕГОРИИ ПЕРСОНАЛА ЛИНЕЙНЫЕ РУКОВОДИТЕЛИ /МЕНЕДЖЕРЫ ПОДРАЗДЕЛЕНИЙ В 2004 ГОДУ? (среди всех опрошенных предприятий)																					
Среднее значение: 8522																					
998. Вопрос не подходит, нет данной категории персонала	-	-	-	0	-	-	0	-	-	0	-	-	0	-	-	0	-	-	0	-	-
999. 3/o, отказ, нет ответа	33	-	-	32	-	-	39	-	-	22	-	-	42	-	-	25	-	-	39	-	-
338 64w1D. КАКОВ БЫЛ, ПРИМЕРНО, СРЕДНЕМЕСЯЧНЫЙ РАЗМЕР НАЧИСЛЕННОЙ ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ (ВКЛЮЧАЯ ВСЕ НАДБАВКИ, ДОПЛАТЫ И ПРЕМИИ) В СРЕДНЕМ ПО КАТЕГОРИИ ПЕРСОНАЛА ИСПОЛНИТЕЛИ ВЫСШЕЙ КВАЛИФИКАЦИИ, СПЕЦИАЛИСТЫ ФУНКЦИОНАЛЬНЫХ ПОДРАЗДЕЛЕНИЙ В 2004 ГОДУ? (среди всех опрошенных предприятий)																					
Среднее значение: 7175																					
998. Вопрос не подходит, нет данной категории персонала	-	-	-	0	-	-	0	-	-	0	-	-	0	-	-	0	-	-	0	-	-
999. 3/o, отказ, нет ответа	30	-	-	31	-	-	35	-	-	21	-	-	34	-	-	24	-	-	36	-	-

Время проведения опроса, год	Все работодатели			Промышленность			Связь			Строительство			Торговля			Транспорт			Деловые услуги		
	2005	2006	2007	2005	2006	2007	2005	2006	2007	2005	2006	2007	2005	2006	2007	2005	2006	2007	2005	2006	2007
339 64w1E. КАКОВ БЫЛ, ПРИМЕРНО, СРЕДНЕМЕСЯЧНЫЙ РАЗМЕР НАЧИСЛЕННОЙ ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ (ВКЛЮЧАЯ ВСЕ НАДБАВКИ, ДОПЛАТЫ И ПРЕМИИ) В СРЕДНЕМ ПО КАТЕГОРИИ ПЕРСОНАЛА ИСПОЛНИТЕЛИ ВЫСШЕЙ КВАЛИФИКАЦИИ, СПЕЦИАЛИСТЫ, ЗАНЯТЫЕ В ЛИНЕЙНЫХ ПОДРАЗДЕЛЕНИЯХ, В 2004 ГОДУ? (среди всех опрошенных предприятий)	<i>Среднее значение: 7017</i>																				
998. Вопрос не подходит, нет данной категории персонала	10	-	-	4	-	-	8	-	-	2	-	-	31	-	-	15	-	-	18	-	-
999. 3/o, отказ, нет ответа	24	-	-	28	-	-	32	-	-	21	-	-	18	-	-	19	-	-	25	-	-
340 64w1F. КАКОВ БЫЛ, ПРИМЕРНО, СРЕДНЕМЕСЯЧНЫЙ РАЗМЕР НАЧИСЛЕННОЙ ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ (ВКЛЮЧАЯ ВСЕ НАДБАВКИ, ДОПЛАТЫ И ПРЕМИИ) В СРЕДНЕМ ПО КАТЕГОРИИ ПЕРСОНАЛА СЛУЖАЩИЕ, ОФИСНЫЕ РАБОТНИКИ, ТЕХНИЧЕСКИЕ ИСПОЛНИТЕЛИ В 2004 ГОДУ? (среди всех опрошенных предприятий)	<i>Среднее значение: 5716</i>																				
998. Вопрос не подходит, нет данной категории персонала	16	-	-	8	-	-	9	-	-	15	-	-	27	-	-	13	-	-	18	-	-
999. 3/o, отказ, нет ответа	21	-	-	24	-	-	30	-	-	19	-	-	18	-	-	18	-	-	24	-	-
341 64w1G. КАКОВ БЫЛ, ПРИМЕРНО, СРЕДНЕМЕСЯЧНЫЙ РАЗМЕР НАЧИСЛЕННОЙ ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ (ВКЛЮЧАЯ ВСЕ НАДБАВКИ, ДОПЛАТЫ И ПРЕМИИ) В СРЕДНЕМ ПО КАТЕГОРИИ ПЕРСОНАЛА РАБОЧИЕ КВАЛИФИЦИРОВАННЫЕ В 2004 ГОДУ? (среди всех опрошенных предприятий)	<i>Среднее значение: 6359</i>																				
998. Вопрос не подходит, нет данной категории персонала	5	-	-	1	-	-	24	-	-	0	-	-	10	-	-	3	-	-	53	-	-
999. 3/o, отказ, нет ответа	20	-	-	22	-	-	27	-	-	18	-	-	21	-	-	14	-	-	15	-	-
342 64w1H. КАКОВ БЫЛ, ПРИМЕРНО, СРЕДНЕМЕСЯЧНЫЙ РАЗМЕР НАЧИСЛЕННОЙ ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ (ВКЛЮЧАЯ ВСЕ НАДБАВКИ, ДОПЛАТЫ И ПРЕМИИ) В СРЕДНЕМ ПО КАТЕГОРИИ ПЕРСОНАЛА РАБОЧИЕ НЕКВАЛИФИЦИРОВАННЫЕ В 2004 ГОДУ? (среди всех опрошенных предприятий)	<i>Среднее значение: 3498</i>																				
998. Вопрос не подходит, нет данной категории персонала	15	-	-	9	-	-	45	-	-	15	-	-	18	-	-	12	-	-	60	-	-
999. 3/o, отказ, нет ответа	20	-	-	24	-	-	22	-	-	18	-	-	17	-	-	13	-	-	10	-	-
343 65w1. 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	71	-	-	67	-	-	50	-	-	85	-	-	75	-	-	68	-	-	62	-	-
2. Неплатежи по расчетам с поставщиками, с потребителями, неплатежи в бюджет	28	-	-	27	-	-	24	-	-	41	-	-	23	-	-	34	-	-	13	-	-
3. Устаревшее оборудование, основные фонды, технология	45	-	-	54	-	-	31	-	-	41	-	-	17	-	-	64	-	-	14	-	-
4. Недостаток оборотных средств	49	-	-	46	-	-	43	-	-	53	-	-	53	-	-	39	-	-	38	-	-
5. Трудности со сбытом продукции/услуг	29	-	-	32	-	-	12	-	-	18	-	-	31	-	-	11	-	-	24	-	-
6. Задолженность по выплате зарплаты работникам предприятия/организации	5	-	-	4	-	-	5	-	-	7	-	-	1	-	-	10	-	-	2	-	-
7. Низкая зарплата большинства работников	33	-	-	37	-	-	29	-	-	24	-	-	21	-	-	55	-	-	27	-	-
8. Трудовые конфликты, в т.ч. забастовки	1	-	-	1	-	-	0	-	-	1	-	-	0	-	-	2	-	-	1	-	-

(окончание)

	Все работодатели			Промышленность			Связь			Строительство			Торговля			Транспорт			Деловые услуги		
	2005	2006	2007	2005	2006	2007	2005	2006	2007	2005	2006	2007	2005	2006	2007	2005	2006	2007	2005	2006	2007
Время проведения опроса, год																					
9. Несоответствие квалификации работников требованиям выполняемой работы, должностным обязанностям	14	-	-	14	-	-	8	-	8	16	-	14	-	5	-	16	-	-	-	-	-
10. Недостаток или отсутствие средств для социальной поддержки работников, для содержания объектов социальной сферы	33	-	-	35	-	-	21	-	-	29	-	28	-	47	-	23	-	-	-	-	-
11. Неудовлетворительное состояние техники безопасности	1	-	-	0	-	-	2	-	-	3	-	1	-	4	-	0	-	-	-	-	-
12. Недостаток средств для финансирования расходов на переобучение и повышение квалификации работников	23	-	-	25	-	-	21	-	-	15	-	22	-	24	-	32	-	-	-	-	-
13. Другое	6	-	-	5	-	-	8	-	-	7	-	8	-	7	-	8	-	-	-	-	-
344 69w1. ИМЕЕТ ЛИ ВАШЕ ПРЕДПРИЯТИЕ КАКИЕ-ЛИБО НАГРАДЫ, СЕРТИФИКАТЫ УЧАСТИЯ В НАЦИОНАЛЬНЫХ ИЛИ МЕЖДУНАРОДНЫХ ВЫСТАВКАХ, НОМИНАЦИИ В НАЦИОНАЛЬНЫХ ИЛИ МЕЖДУНАРОДНЫХ ПРЕМИАХ (В ТОМ ЧИСЛЕ ПРЕМИИ РОССИЙСКИЙ НАЦИОНАЛЬНЫЙ ОЛИМП) ИЛИ ДРУГИЕ ЗНАКИ ОБЩЕСТВЕННОГО ПРИЗНАНИЯ? (в процентах от числа всех опрошенных предприятий)	56	-	-	68	-	-	61	-	-	52	-	49	-	42	-	64	-	-	-	-	-
1. Да, имеет	44	-	-	32	-	-	39	-	-	48	-	51	-	58	-	36	-	-	-	-	-
2. Нет, не имеет																					
345 70w1. РАЗРАБАТЫВАЕТЕ ЛИ ВЫ ПЛАНЫ РАЗВИТИЯ ВАШЕГО ПРЕДПРИЯТИЯ НА БЛИЖАЙШИЕ ГОДЫ? (в процентах от числа всех опрошенных предприятий)	84	-	-	89	-	-	98	-	-	81	-	82	-	81	-	94	-	-	-	-	-
1. Да	16	-	-	11	-	-	3	-	-	20	-	18	-	19	-	6	-	-	-	-	-
2. Нет																					
346 71w1. МАКСИМАЛЬНО НА СКОЛЬКО ЛЕТ ВПЕРЕД ВЫ РАЗРАБАТЫВАЕТЕ ПЛАНЫ РАЗВИТИЯ ПРЕДПРИЯТИЯ? (среди всех опрошенных предприятий)																					
Среднее значение:	3.0	-	-	3.3	-	-	3.6	-	-	3.1	-	2.7	-	3.2	-	2.7	-	-	-	-	-
99. 3/o	1	-	-	1	-	-	1	-	-	1.0	-	2	-	1	-	-	-	-	-	-	-
347 Iw11. (вопрос интервьюеру) ЯВЛЯЕТСЯ ЛИ ОПРАШИВАЕМОЕ ПРЕДПРИЯТИЕ/ОРГАНИЗАЦИЯ ГРАДООБРАЗУЮЩИМ, ТО ЕСТЬ ЯВЛЯЕТСЯ ОДНИМ ИЛИ ОТНОСИТСЯ К ЧИСЛУ НЕСКОЛЬКИХ ОСНОВНЫХ РАБОТОДАТЕЛЕЙ В ЭТОМ ГОРОДЕ/НАСЕЛЕННОМ ПУНКТЕ?																					
1. Да	23	-	-	35	-	-	17	-	-	18	-	16	-	28	-	17	-	-	-	-	-
2. Нет	77	-	-	65	-	-	83	-	-	82	-	84	-	73	-	83	-	-	-	-	-

**ИНФОРМАЦИОННЫЕ БЮЛЛЕТЕНИ
СЕРИИ "МОНИТОРИНГ ЭКОНОМИКИ ОБРАЗОВАНИЯ"**

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

Информационный бюллетень № 2 (4) 2004, *Д. Логинов, Е. Петренко, К. Петренко* "Стратегии семей в сфере образования".

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

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

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

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

Информационный бюллетень № 1 (9) 2005, *Н.В. Бондаренко, О.А. Бочарова, А.И. Гражданкин, М.Д. Красильникова, А.Г. Левинсон, Л.В. Петушкова, О.А. Стучевская* "Анализ взаимосвязей системы образования и рынка труда в России".

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

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

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

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

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

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

Информационный бюллетень № 8 (16) 2005, *Е.В. Савицкая* "Детское дошкольное образование: экономический аспект".

Информационный бюллетень № 9 (17) 2005, *М.И. Левин* "Затраты домохозяйств на воспитание и образование детей в 2003/2004 учебном году".

Информационный бюллетень № 10 (18) 2005, *Е.Б. Галицкий* "Затраты домохозяйств на учебу взрослых в 2003/2004 учебном году".

Информационный бюллетень № 1 (19) 2006, *Н.В. Бондаренко, М.Д. Красильникова, К.А. Харламов* "Спрос на рабочую силу – мнение работодателей".

Информационный бюллетень № 2 (20) 2006, *Я.М. Рощина, Т.Н. Филипова* "Преподаватели на рынке образовательных услуг".

Информационный бюллетень № 3 (21) 2006, *Я.М. Рощина, Т.Н. Филипова, К.С. Фурсов* "Учащиеся на рынке образовательных услуг".

Информационный бюллетень № 4 (22) 2006, *Я.И. Кузьминов, О.Р. Шувалова* "Стратегии учреждений профессионального образования: проблемы качества".

Л.М. Гохберг, И.Ю. Забатурина, Н.В. Ковалева, В.И. Кузнецова, О.К. Озерова "Статистика образования: новый инструментарий". ГУ – ВШЭ, НФПК, 2006.

Информационный бюллетень № 5 (23) 2006, В.Б. Звоновский, Д.Ю. Меркулова, Е.Ю. Меркулова, К.В. Петренко, научный редактор Е.С. Петренко "Затраты домохозяйств на образование и социальная мобильность".

Информационный бюллетень № 1 (24) 2007, Е.Б. Галицкий, Л.М. Гохберг, Н.В. Ковалева, М.Д. Красильникова, Я.И. Кузьминов, М.И. Левин, Е.С. Петренко, Н.К. Пирогов, Я.М. Рощина, Е.В. Савицкая, О.Р. Шувалова.

"Экономика образования: итоги мониторинга".

Информационный бюллетень № 2 (25) 2007, Н.В. Бондаренко, М.Д. Красильникова, "Спрос на рабочую силу – мнение работодателей".

Информационный бюллетень № 3 (26) 2007, Е.Б. Галицкий, "Экономические стратегии семей в сфере образования взрослых".

Информационный бюллетень № 4 (27) 2007, М.И. Левин, "Экономические стратегии семей в сфере образования детей".

Информационный бюллетень № 5 (28) 2007, Е.В. Савицкая, И.А. Прахов, "Образовательный кредит как способ финансирования студентов".

Информационный бюллетень № 6 (29) 2007, Я.М. Рощина, "Социальная дифференциация и образовательные стратегии российских студентов и школьников".

Информационный бюллетень № 7 (30) 2007, Е.С. Петренко, Е.Г. Галицкая, К.В. Петренко, "Образовательные траектории детей и взрослых: семейные стимулы и издержки".

РЫНОК ТРУДА И ПРОФЕССИОНАЛЬНОЕ ОБРАЗОВАНИЕ – КАКОВ МЕХАНИЗМ СОТРУДНИЧЕСТВА?

Информационный бюллетень

Редактор *И.С. Шлыкова*
Художник *П.А. Шелегеда*
Компьютерный макет *Т.А. Нефедова*

Подписано в печать 26.11.2007
Формат 60×84 1/8. Объем 13 печ. л.
Тираж 1000 экз. Заказ 6395

Издательство "ТЕИС"
115707, Москва, Судостроительная ул., 59
Телефон: 939-3228

Отпечатано в ООО "Графикон"
142032, Московская область, Домодедовский район,
п. Константиново (ГПЗ), ул. Парковая, д. 2А