



МИНИСТЕРСТВО ОБРАЗОВАНИЯ И НАУКИ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ



ВЫСШАЯ ШКОЛА ЭКОНОМИКИ
НАЦИОНАЛЬНЫЙ ИССЛЕДОВАТЕЛЬСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ

М ОНИТОРИНГ ЭКОНОМИКИ

ОБРАЗОВАНИЯ

**Проблемы развития
кадрового потенциала
на предприятиях и возможности
системы профобразования
для их решения**

Информационный бюллетень

2013 • **2** [65]



МИНИСТЕРСТВО ОБРАЗОВАНИЯ И НАУКИ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ



ВЫСШАЯ ШКОЛА ЭКОНОМИКИ
НАЦИОНАЛЬНЫЙ ИССЛЕДОВАТЕЛЬСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ

МОНИТОРИНГ ЭКОНОМИКИ

ОБРАЗОВАНИЯ

**Проблемы развития
кадрового потенциала
на предприятиях и возможности
системы профобразования
для их решения**

Информационный бюллетень

2013 • **2** [65]

МОСКВА

Редакционная коллегия:

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

Авторы:

М.Д. Красильникова, Н.В. Бондаренко,
О.С. Караева

Проблемы развития кадрового потенциала на предприятиях и возможности системы профобразования для их решения. Информационный бюллетень. — М., НИУ ВШЭ, 2013. — 64 стр.

В данном информационном бюллетене представлены результаты очередной волны обследования работодателей, проведенного в 2012 году. Данное исследование позволяет получить регулярную «внешнюю» оценку работодателей эффективности деятельности образовательной системы по целому набору индикаторов в динамике. В методике опроса и анализе данных авторы придерживались принципа максимальной сопоставимости технологий, тематических направлений и результатов мониторинга экономики образования.

СОДЕРЖАНИЕ

Введение	5
1. Оценка общеэкономических условий на предприятиях и спроса на рабочую силу	7
1.1. Развитие предприятий и общеэкономические ожидания руководителей	7
1.2. Соответствие численности персонала текущим потребностям предприятий	8
2. Методы решения кадровых проблем (проблем дефицита и обновления персонала)	10
2.1. Факторы выбора при поиске работников на рынке труда	10
2.2. Критерии отбора: характеристики диплома, условия получения профобразования или опыт работы	13
2.3. Развитие компьютерных технологий, требования к наличию необходимых навыков у работников	14
2.4. Дополнительное обучение новых работников	15
3. Наём на работу выпускников учреждений высшего, среднего и начального профессионального образования	22
3.1. Масштабы найма выпускников учреждений высшего, среднего и начального профессионального образования	22
3.2. Оценка работодателями недавних выпускников различных уровней профобразования	24
3.3. Опыт работы с бакалаврами и магистрами — предпочтения работодателей	26
4. Взаимодействие предприятий с учреждениями профессионального образования	28
5. Функциональные обязанности кадровых структур, наличие ежегодных планов переподготовки	31
5.1. Распространенность кадровых структур на предприятиях	31
5.2. Функциональные обязанности кадровых структур	32
5.3. Участие кадровых структур в профподготовке персонала	33
6. Масштабы и формы организации переподготовки, повышения квалификации работников на предприятии, финансирование профессиональной подготовки персонала	35
6.1. Распространенность переподготовки, повышения квалификации работников на предприятиях	35
6.2. Масштабы и объемы проведения переподготовки, повышения квалификации работников	36
6.3. Формы организации и направления проведения переподготовки, повышения квалификации работников	38
6.4. Инициаторы проведения профподготовки и основные направления обучения	41
6.5. Финансовые затраты предприятий на переподготовку, повышение квалификации, стажировку персонала	43

7. Сравнение участия в непрерывном профессиональном образовании предприятий в странах Евросоюза и России	45
7.1. Описание обследования предприятий (Евростат, 2005)	45
7.2. Участие предприятий в профессиональном обучении сотрудников	45
7.3. Затраты работодателей на профессиональное обучение персонала	47
7.4. Участие персонала в непрерывном профессиональном обучении	48
7.5. Продолжительность непрерывного профессионального обучения.....	49
7.6. Наличие кадровых структур, ответственных за профподготовку персонала.....	50
7.7. Причины отказа от проведения профподготовки	51
Заключение	53
Приложение	56

ВВЕДЕНИЕ

Ежегодный опрос работодателей по вопросам их положения на рынке труда, взаимосвязи профессионального образования и рынка труда, потребностей в сотрудничестве проводится начиная с 2005 года. В ходе социологического обследования уже сложился круг проблем, по которым регулярно отслеживаются мнения и оценки руководителей предприятий и организации, в частности:

• общеэкономические риски текущего года для работодателей (оценка изменения экономической ситуации на предприятиях);

- потребность предприятий в квалифицированных работниках;
- практика найма и адаптации новых работников;
- уровень подготовки работников;
- сложившаяся практика и перспективы взаимодействия работодателей с учреждениями и организациями, реализующими программы повышения квалификации, подготовки и переподготовки квалифицированных специалистов;
- организация непрерывного обучения персонала (повышение квалификации, подготовка и переподготовка квалифицированных специалистов) и оценка соответствующих затрат работодателей, связанных с организацией непрерывного обучения персонала.

В рамках данного отчета представлен анализ состояния рынка высококвалифицированной рабочей силы с точки зрения его профессионально-квалификационной сбалансированности (остроты проблем нехватки/избытка кадров, удовлетворенности уровнем профессионализма работников). Наряду с этим оценены изменения общеэкономической ситуации на предприятиях, а также в масштабах и структуре найма работников. Одновременно проанализированы ожидания работодателей и масштабы дефицита отдельных категорий высококвалифицированных работников.

В течение нескольких лет изучаются вопросы востребованности работодателями выпускников учреждений профобразования, т. к. наём выпускников является значимым каналом для восполнения дефицита рабочей силы в компаниях. В связи с этим и в последний волне был произведен замер индикаторов, характеризующих взаимодействие работодателей с учащимися и выпускниками учреждений системы профессионального образования, в том числе:

- распространенность найма на предприятия недавних выпускников и студентов, получающих одновременно с работой профессиональное образование;
- оценка профессиональной подготовленности нынешних выпускников;
- роль стажировок и практик для успешного трудоустройства выпускников.

Авторы также попытались оценить, каковы предпочтения работодателей, если речь идет о выпускниках с дипломами бакалавра и дипломами магистра. И вновь обратились к вопросу, насколько важны для работодателей в оценке выпускников характеристики диплома (набор дисциплин, оценки по курсам, форма обучения), являются ли они более значимыми, чем данные об опыте работы, в том числе опыте прохождения стажировок, практик.

В рамках новой волны опроса 2012 года особое внимание было уделено изучению характера институционализации кадровой политики (наличие кадровых подразделений, их участию в организации профессиональной подготовки сотрудников), есть ли влияние этих структур на развитие и большую вовлеченность компании в практики непрерывного обучения персонала, развитие процедур найма персонала и пр.

Ранее в предыдущих волнах исследования довольно детально изучались практики непрерывного образования персонала (масштабы, вовлеченность различных категорий персонала, а также формы профподготовки, переподготовки, повышения квалификации, стажировок персонала). В данном исследовании также исследовались характер ограничений компаний в осуществлении подобной деятельности по непрерывному образованию и причины, которые стимулируют расширение непрерывного образования персонала. При этом детальное внимание было уделено как внутрифирменным практикам взаимопомощи, взаимного обмена профессиональными знаниями, навыками (мастер-классы, семинары, производственные обсуждения на рабочих местах, наставничество), так и практикам непрерывной профподготовки вне компании. Одними из основных структур, предоставляющих образовательные услуги (по доле компаний, обращающихся за образовательными услугами), являются учебные курсы и семинары при вузах, а также частных тренинговых, кадровых компаниях. В ходе опроса была поставлена следующая задача: собрать сравнительные оценки услуг этих организаций по нескольким критериям (цена, полезность полученных знаний и навыков, простота взаимодействия между заказчиком и учебной организацией).

На поиске ответов по кругу ранее затронутых вопросов и было сфокусировано рассмотрение результатов данного исследования.

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

1.1. Развитие предприятий и общеэкономические ожидания руководителей

Общеэкономические условия за последний год на предприятиях – участниках опроса практически не изменились, т. е. рубеж 2008 года пока не преодолен. В текущем периоде доля относительно успешных предприятий, имеющих ресурсы для развития и модернизации, пока не достигла докризисного уровня. Эффективность большинства опрошенных предприятий такова, что они располагают ресурсами только для решения текущих проблем, но имеют дефицит средств для развития, модернизации (табл. 1).

Таблица 1. Оценка экономического положения на предприятиях
(в % от числа всех опрошенных руководителей)

Варианты оценки	2008	2011	2012
Предприятие существует на грани закрытия/банкротства	1	2	1
Предприятие давно работает в убыток, есть задолженность поставщикам, кредиторам, приходится частично сворачивать производство, сокращать работников	2	3	2
Предприятие в целом сводит концы с концами, однако средств едва хватает на выплату зарплаты, налогов, на покрытие первоочередных обязательств	17	23	22
У предприятия нет текущих финансовых проблем, платежи осуществляются, как правило, вовремя; можем выкраивать средства на текущий ремонт, частичную замену оборудования, поддержания технологий	56	53	57
Предприятие довольно успешно развивается, можем проводить модернизацию производства, расширяться, вводить новые мощности, технологии	24	19	18

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

Ожидания руководителей на 2012 год оказались более умеренными по сравнению с аналогичными ожиданиями годичной давности. Если в 2011 году 60% руководителей ожидали рост объемов производств, то в 2012 году оптимизм более скромный – его высказывают 52% руководителей. Причем он продолжает уменьшаться в промышленности, торговле, связи, в деловых услугах характерна умеренная динамика, а наметившаяся по прошлому году положительная динамика в строительстве пока не транслировалась в 2012 году. В целом можно охарактеризовать складывающуюся ситуацию в основных опрашиваемых нами секторах как стагнирующую: прорывного роста по результатам выхода из кризиса не случилось ни в одной из отраслей (в том числе новационных – связи), в лучшем случае произошло восстановление позиций 2008 года. Даже в компаниях более успешных секторов (связи, деловых услуг) руководители в основном могут строить лишь краткосрочные планы развития на срок от 2 до 3 лет (примерно в половине компаний обсуждают вопросы развития не более чем на ближайший год).

Следует подчеркнуть тот факт, что менее оптимистичные в сравнении с опросом прошлого года прогнозы выразили руководители малого и среднего бизнеса. Хотя зона благополучия среди малого бизнеса продолжала сокращаться (если в 2011 году 34% малых предприятий сводили концы с концами, то в 2012 году – 26%) и распределение по степени успешности малых предприятий уже соответствует докризисному 2008 году, но по динамике

ке ожиданий резервы роста малого бизнеса все более исчерпываются в рамках нынешних институциональных и общеэкономических условий.

Среди наиболее острых проблем предприятий руководители по-прежнему называют высокие налоги (70% опрошенных), устаревшее оборудование и фонды (30%), недостаток оборотных средств (32%). Вновь нарастает вес ответов работодателей по проблеме дефицита кадров (33%), широко тиражируемой руководителями в докризисный 2008 год и выпавшей из внимания и почти не упоминаемой в кризисный период.

Важной характеристикой экономической ситуации на предприятиях / в организациях и признаком ее оживления/улучшения является динамика уровня оплаты труда работников. С 2010 по 2011 год средний уровень зарплаты на опрашиваемых предприятиях вырос на 10%, за предыдущий период рост составил 12%. Действительно, сократилась с 60% в 2010 году до 45% в 2011 году доля предприятий, где номинально выросли зарплаты, сокращение доли таких предприятий в 2011 году отмечается почти во всех опрашиваемых секторах. В целом наиболее значительный рост среднего уровня зарплаты за 2009–2011 годы отмечается на транспорте (на 33%), в связи (на 30%), наименьший – в деловых услугах (на 16%). Таким образом, среди опрашиваемых отраслей наиболее высокий уровень оплаты труда остается на предприятиях связи и растет – в транспортных организациях.

1.2. Соответствие численности персонала текущим потребностям предприятий

Сохраняется тенденция роста дефицита кадров, заявляемого работодателями. На момент опроса около 60% компаний заявляли о несбалансированной численности, разрыве между требуемым и наличным числом работников (табл. 2). Наиболее «дефицитными» остаются специалисты линейных подразделений и квалифицированные рабочие. За последний год расширилось число компаний, заявивших о дефиците этих категорий работников (табл. 3).

Таблица 2. Обеспеченность кадрами: распространенность ситуации дефицита и избытка кадров
(в % от числа всех опрошенных предприятий)

Вопрос: «Численность занятых на Вашем предприятии в целом соответствует потребностям производства или есть проблема избытка или дефицита кадров, в том числе по отдельным категориям персонала?»	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012
Численность соответствует потребностям производства	55	51	48	43	57	63	48	42
Есть проблема избытка или дефицита, в том числе по отдельным категориям персонала	45	49	52	57	43	37	52	58

Таблица 3. Обеспеченность кадрами: распространенность дефицита различных категорий персонала
(в % от числа всех предприятий)

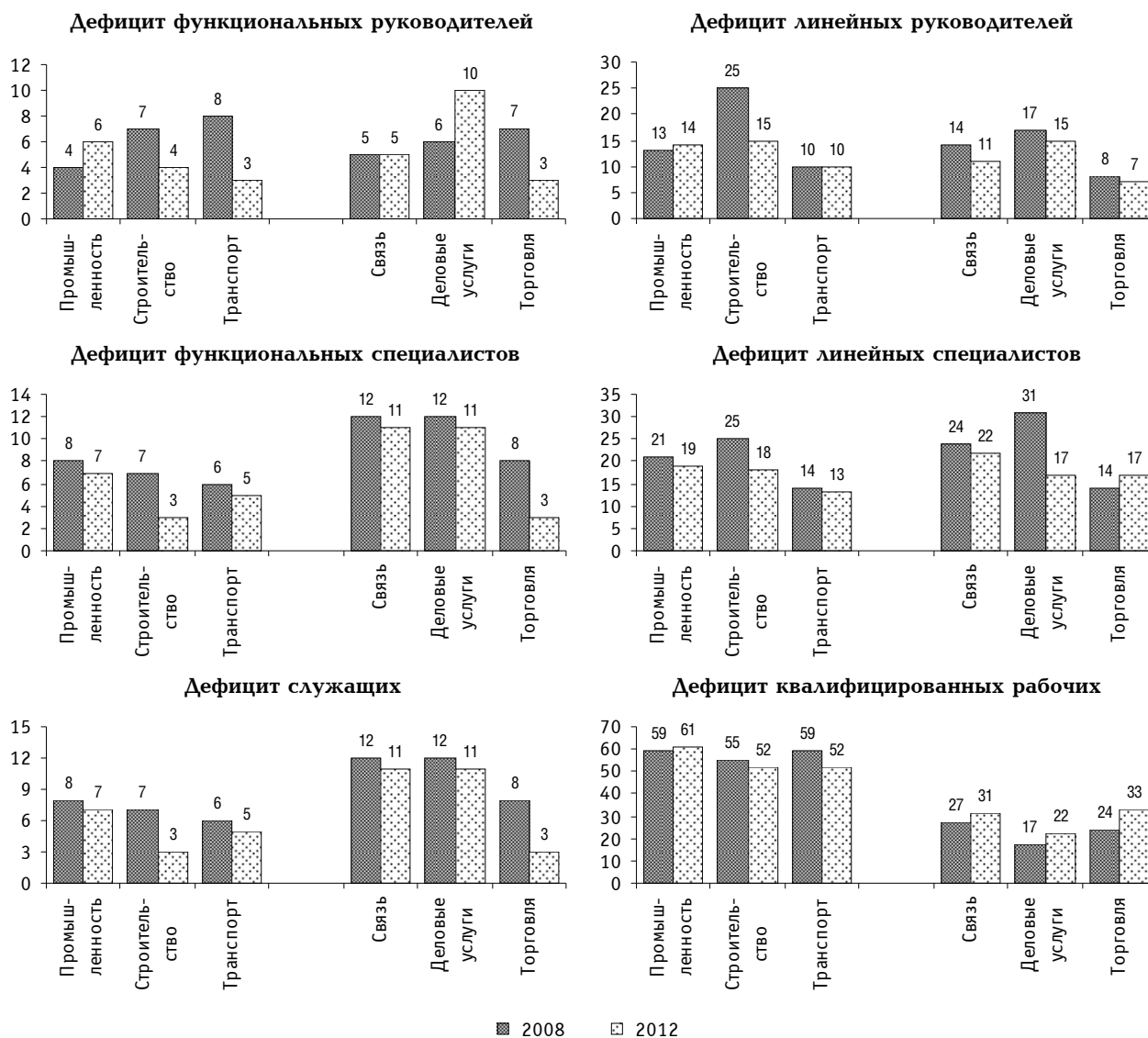
Доля предприятий, которые сообщили о дефиците определенной категории персонала	2009	2010	2011	2012
Руководитель функционального подразделения	3	4	3	5
Руководитель линейного подразделения	8	8	8	12
Исполнитель высшей квалификации, специалист функционального подразделения	4	6	6	6
Исполнитель высшей квалификации, специалист линейного подразделения	10	12	17	17
Служащий, офисный работник, технический исполнитель	3	4	7	7
Квалифицированный рабочий	28	29	42	48

Проблема дефицита численности более распространена в промышленности (к 2012 году – на 2/3 компаний), на транспорте, в строительстве (в 50–60% компаний отмечается нехватка нужных работников). Более сбалансированная численность в компаниях связи,

деловых услуг, хотя и здесь несколько выросло число работодателей, декларирующих о нехватке работников, — до 45%.

В промышленности, транспорте, строительстве в сравнении с сектором связи, деловых услуг дефицит более ощутим по всем основным категориям работников (рис. 1). Чаще всего на предприятиях промышленности, строительства, транспорта заявляют о нехватке квалифицированных рабочих (50–60% компаний), а среди высококвалифицированных работников — специалистов линейных подразделений (15–20% компаний) и руководителей линейных подразделений (10–15% компаний), то есть тех работников, которые непосредственно ответственны за бесперебойную работу предприятий в этих секторах.

Рис. 1. Наличие дефицита разных категорий работников в разных отраслях
(в % от числа предприятий, имеющих эти категории работников)



В торговле, связи и деловых услугах среди наиболее дефицитных категорий высококвалифицированных работников остаются линейные исполнители, офисный персонал.

Практически во всех отраслях дефицит кадров (по доле предприятий, где заявили о нехватке работников основных категорий) почти достиг докризисного уровня. Оказался лишь существенно ниже показатель дефицита по линейным руководителям и специалистам в строительстве и в сфере деловых услуг (возможно, здесь работодатели в результате кризиса пересмотрели структуру занятости по этим категориям работников в пользу большей эффективности их деятельности).

2. МЕТОДЫ РЕШЕНИЯ КАДРОВЫХ ПРОБЛЕМ (ПРОБЛЕМ ДЕФИЦИТА И ОБНОВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛА)

2.1. Факторы выбора при поиске работников на рынке труда

Результаты последнего опроса показали, что структура найма за последние 2 года существенно не изменилась, если сравнивать с результатами предыдущего замера (табл. 4). Основной категорией работников, которых нанимают предприятия, по-прежнему являются квалифицированные рабочие — их наём проводили три четверти предприятий. Дополнительной тенденцией стало некоторое восстановление набора высококвалифицированных кадров (произошло расширение найма в сравнение с предыдущим периодом на 3—5 п.п).

Таблица 4. Распространенность найма различных категорий персонала
(в % от числа всех предприятий)

	2008	2011	2012
Доля предприятий, которые вообще не принимали новых работников в последние 2 года	8	10	12
Доля предприятий, которые принимали новых работников в последние 2 года:			
руководитель высшего звена, топ-менеджер (зам. руководителя предприятия, главный специалист)	27	23	19
руководитель функционального подразделения	29	27	27
руководитель линейного подразделения	34	28	33
исполнитель высшей квалификации, специалист функционального подразделения	38	30	33
исполнитель высшей квалификации, специалист линейного подразделения	37	37	41
служащий, офисный работник, технический исполнитель	43	43	42
квалифицированный рабочий	77	74	74
неквалифицированный рабочий	51	50	52

Произошли за последний год и некоторые изменения в требованиях работодателей к кандидатам, претендующим на работу в компаниях, и связаны они с расширением требований работодателей к наличию диплома о профобразовании. Ужесточение этого требования в большей степени наблюдается в отношении служащих, офисных, технических исполнителей (рис. 2). Тем не менее все же более распространенными остаются требования к обязательному предъявлению диплома претендентами на вакансии руководителей и исполнителей высшей квалификации. Что касается требования о наличии диплома к руководителям, то оно сохраняется почти абсолютным в течение всего наблюдаемого периода с 2005 по 2012 год.

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

Очевидно, что в более неблагоприятные периоды требование со стороны работодателей к наличию диплома смягчается, в более благоприятные периоды, например, в 2008 году, возрастают (см. рис. 2). Нынешний всплеск интереса работодателей к дипломам о профобразовании, возможно, также обусловлен «адаптацией» работодателей к ситуации, когда

предложение дипломов о высшем образовании превышает над имеющимся спросом на рынке труда, поэтому массовый работодатель может позволить себе выдвигать требования о наличие диплома о высшем образовании даже к служащим и техническим исполнителям.

Рис. 2. Изменения распространенности требования обязательного наличия диплома при трудоустройстве работников
(в % от числа всех предприятий)

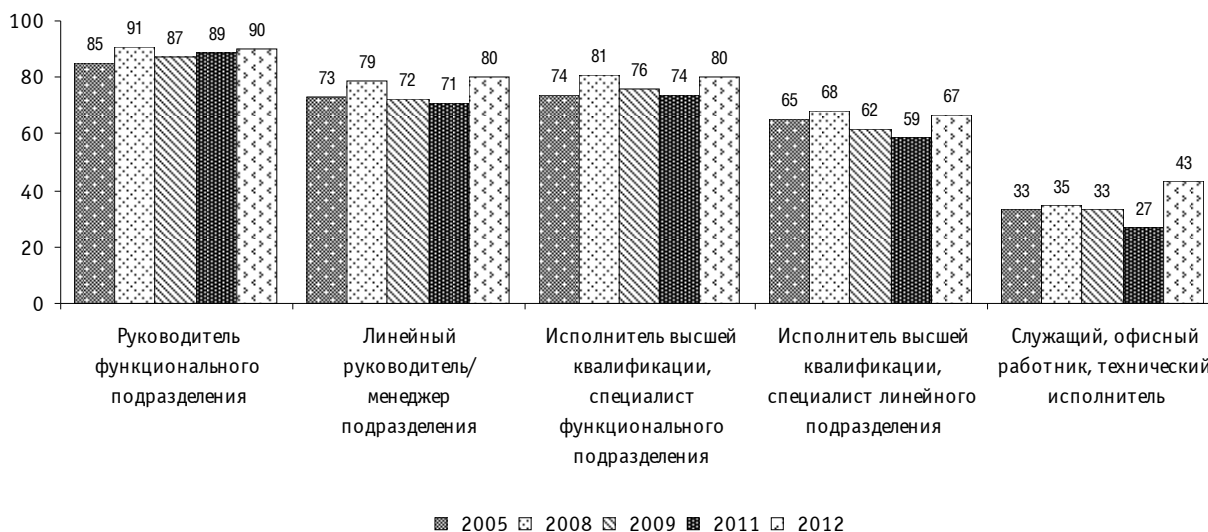


Таблица 5. Требование обязательного наличия диплома при трудоустройстве работников в компаниях разной степени успешности
(в % от числа всех опрошенных предприятий)

Категория	Все опрошенные		Неуспешные предприятия		Средние предприятия		Успешные предприятия	
	2011	2012	2011	2012	2011	2012	2011	2012
Руководитель функционального подразделения	89	90	90	91	87	88	95	95
Линейный руководитель/менеджер подразделения	71	80	70	83	68	78	83	83
Исполнитель высшей квалификации, специалист функционального подразделения	74	80	71	82	71	77	84	86
Исполнитель высшей квалификации, специалист линейного подразделения	59	67	60	67	53	66	74	73
Служащий, офисный работник, технический исполнитель	27	43	25	35	25	44	36	48
Квалифицированный рабочий	30	32	29	32	27	31	41	37

Требования к наличию диплома о профобразовании стали более распространенными как на крупных, так и на малых предприятиях, как на наименее успешных, так и на наиболее успешных (табл. 5 и 6). Но ужесточение требований на предприятиях из разных групп оказались дифференцированными в отношении разных категорий работников.

Например, на менее успешных предприятиях, на малых предприятиях ужесточение требований о наличии диплома коснулось процедуры подбора кандидатов на высокие должностные позиции — на должности руководителя, исполнителя высшей квалификации. С ростом успешности компании, как и ее размера, все более ужесточаются требования уже к работникам с более низким профессионально-квалификационным статусом: к служащим, квалифицированным рабочим. (Требования в успешных компаниях, в крупном бизнесе к формальному образованию работников с высоким должностным статусом и ранее были довольно высокие.)

Таблица 6. Требование обязательного наличия диплома при трудоустройстве работников в компаниях с разной численностью
(в % от числа всех опрошенных предприятий)

Категория	Малые предприятия		Средние предприятия		Крупные предприятия	
	2011	2012	2011	2012	2011	2012
Руководитель функционального подразделения	82	86	91	92	94	94
Линейный руководитель/менеджер подразделения	63	74	71	83	86	84
Исполнитель высшей квалификации, специалист функционального подразделения	65	73	74	83	88	81
Исполнитель высшей квалификации, специалист линейного подразделения	48	61	60	69	71	72
Служащий, офисный работник, технический исполнитель	20	42	28	43	35	44
Квалифицированный рабочий	25	24	32	35	33	36

Таблица 7. Предпочтение работодателей в отношении специалистов широкого и узкого профилей по отраслям: 2010/2012
(в % от числа всех опрошенных предприятий)

Категория	В целом	Торговля	Деловые услуги	Промышленность	Связь	Транспорт	Строительство
Специалист функционального подразделения	57/57	63/37	57/61	59/51	52/55	50/60	49/61
Специалист линейного подразделения	54/54	65/35	64/63	42/45	38/50	54/49	53/57
Служащий, офисный работник	67/68	74/26	76/72	64/60	75/75	71/67	70/75
Квалифицированный работник	48/46	61/39	60/60	40/36	52/46	39/46	56/53

Предпочтения работодателей в отношении работников с широким набором компетенций перед специалистами узкого профиля в текущем году также во многом сохраняются. В качестве офисных работников и технических исполнителей руководители предприятий хотели бы видеть преимущественно работников широкого профиля (68 против 32), тогда как в отношении других категорий персонала работодатели отдают примерно равные предпочтения (табл. 7). В отраслевой структуре наибольший интерес к специалистам широкого профиля по-прежнему проявляют руководители предприятий в сфере торговли и деловых услуг. Предприятия традиционных отраслей (транспорт, промышленность) при найме квалифицированных работников, напротив, хотели бы видеть специалистов узкого профиля.

Таблица 8. Предпочтения работодателей относительно заключения договора с вузом на подготовку нужного специалиста: 2005–2012
(в % от всех опрошенных предприятий)

Категория	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012
Руководитель функционального подразделения	19	14	15	9	11	11	10
Линейный руководитель/менеджер	19	19	23	13	13	14	18
Исполнитель высшей квалификации функционального подразделения	14	15	16	10	10	8	11
Исполнитель высшей квалификации линейного подразделения	23	22	23	16	17	16	23
Технический исполнитель, офисный работник	13	9	14	6	8	10	11
Квалифицированный рабочий, занятый в основной деятельности	32	29	34	26	30	25	30
Квалифицированный рабочий, занятый во вспомогательной деятельности	21	16	24	13	18	17	21

Несколько выросло за последний год число работодателей, которые были бы склонны договориться с учреждениями профобразования о подготовке нужного работника: с вузами — о подготовке линейных руководителей и специалистов, с профучилищами, профлицеями — о подготовке квалифицированных рабочих. Однако всё же доля таких работодателей оказывается меньше в сравнении с ситуацией и настроениями середины 2000-х годов (табл. 8). Интерес к возможности подготовки под заказ узких специалистов вырос как в традиционных (в промышленности, строительстве), так и в новационных отраслях (в секторе связи). И по-прежнему наибольшая заинтересованность в финансировании вузовских программ для подготовки нужного специалиста наблюдается в отрасли транспорта и промышленности — среди тех отраслей, где отдается предпочтение узконаправленным специалистам (табл. 9).

Таблица 9. Предпочтения работодателей относительно заключения договора с вузом на подготовку нужного специалиста в отраслевой структуре: 2010/2012
(в % от всех опрошенных предприятий)

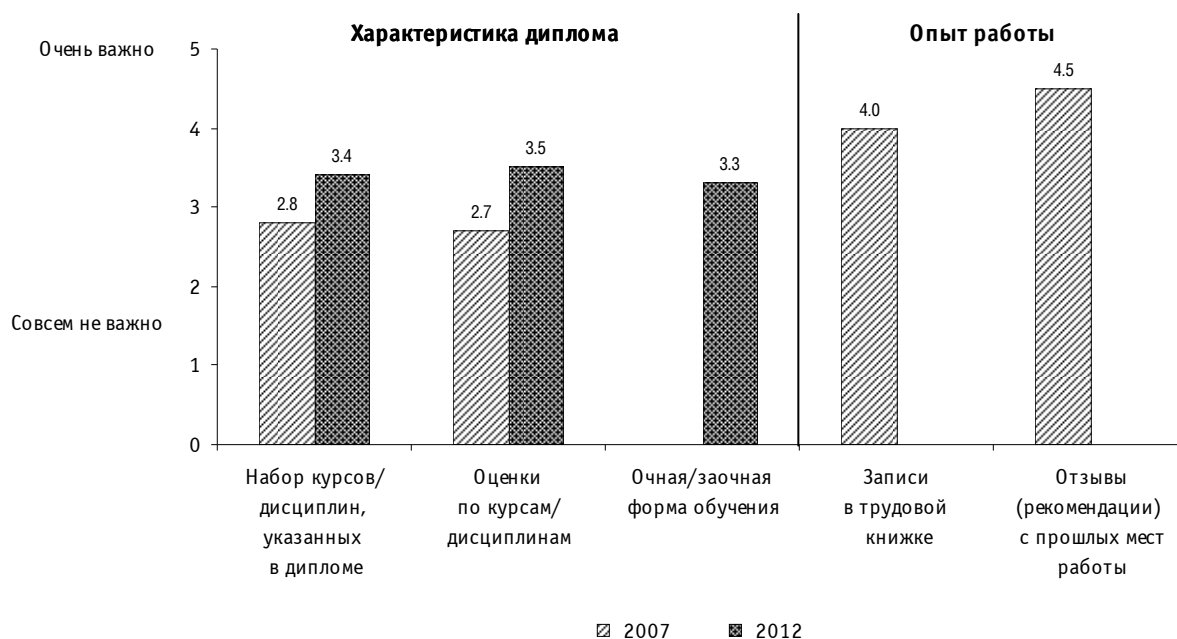
Категория	Транспорт	Промышленность	Связь	Строительство	Деловые услуги	Торговля
Руководитель функционального подразделения	15/14	14/14	13/10	10/6	9/6	7/5
Линейный руководитель/менеджер	21/20	20/24	14/17	8/13	9/12	4/6
Исполнитель высшей квалификации функционального подразделения	15/16	11/15	13/7	8/8	8/8	5/7
Исполнитель высшей квалификации линейного подразделения	19/23	25/32	14/20	10/14	13/12	6/11
Технический исполнитель, офисный работник	14/9	14/14	12/9	8/10	6/3	6/11
Квалифицированный рабочий, занятый в основной деятельности	31/29	39/40	14/22	15/22	11/12	9/19
Квалифицированный рабочий, занятый во вспомогательной деятельности	20/18	27/27	12/17	12/17	7/6	6/13

2.2. Критерии отбора: характеристики диплома, условия получения профобразования или опыт работы

При найме недавних выпускников вузов работодатели рассматривают как необходимое условие наличие диплома, в том числе его характеристики (набор дисциплин, оценки по основным курсам, форма получения образования), при этом в глазах работодателей значимость характеристик диплома (условий получения профобразования) возросла за последние 5 лет (рис. 3). В 2012 году около трети работодателей, нанимавших недавних выпускников вузов, признали важными в оценке выпускника при приеме на работу все три предложенные характеристики диплома. В числе этих работодателей несколько выше оказалась доля менее успешных компаний. Можно предположить, что в этих компаниях менее развита собственная система тестирования и отбора кандидатов на работу и они чаще прибегают к более формальным, внешним критериям (характеристики диплома, выбор диплома бакалавра или магистра, обязательность наличия диплома и др.) оценки выпускников, претендующих на вакансии в их компаниях.

Однако эти характеристики диплома (профобразования) по-прежнему оказываются второстепенными в сравнении с наличием профессионального опыта работы (в частности, отзывы и рекомендации с предыдущих рабочих мест, записи в трудовой книжке имеют большее значение, чем характеристики диплома). Поэтому можно рассматривать наличие опыта работы у выпускников по профессии, в том числе в форме прохождения стажировок и практик, как важную, более ценную составляющую для работодателей при принятии решения о найме выпускников.

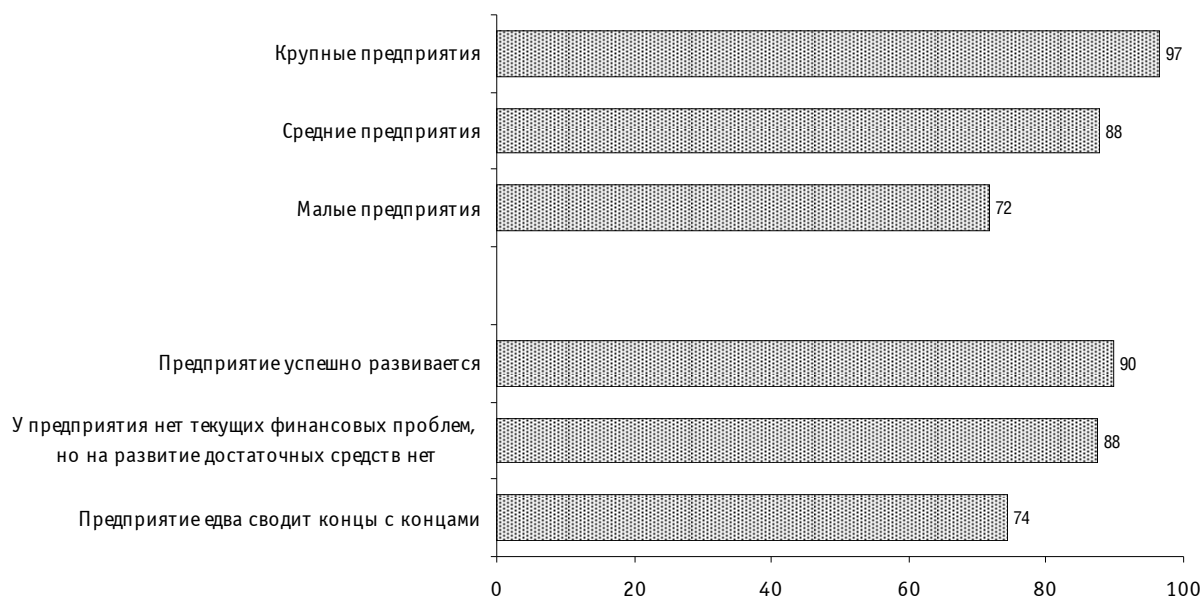
Рис. 3. Приоритетные критерии отбора на вакансию в компанию: опыт работы или характеристики диплома (средние оценки по 5-балльной шкале среди предприятий, нанимавших за последние 2 года выпускников)



2.3. Развитие компьютерных технологий, требования к наличию необходимых навыков у работников

Более 70% опрошенных предприятий (это процент высок и среди наименее успешных компаний, и среди малого бизнеса) используют в своей основной деятельности компьютерные технологии или оборудование с программным управлением (рис. 4). Но навыки работы на компьютере, с компьютерными технологиями востребованы в разной степени среди разных категорий работников. Навыки работы на компьютере являются обязательным условием для выполнения должностных обязанностей линейными и функциональными специалистами, а также для служащих и технических исполнителей. От 70 до 90% опрошенных работодателей (в зависимости от сектора экономики, размера компании) называют важными для кандидатов навыки работы на компьютере. Для квалифицированных рабочих подобное требование встречается гораздо реже, лишь на четверти опрошенных предприятий квалифицированные рабочие должны уметь работать с компьютерным оборудованием. Хотя в новационных отраслях, например, на предприятиях связи, более 50% работодателей признают, что навыки работы на компьютере необходимы для выполнения основных производственных задач квалифицированными рабочими на их предприятиях. А менее востребованными подобные навыки для квалифицированных рабочих оказываются в строительстве, на транспорте — более чем на 80% компаний не нуждаются в подобных навыках у квалифицированных рабочих.

Рис. 4. Процент предприятий, использующих в основной деятельности компьютерные технологии или оборудование с программным управлением (в % от числа всех предприятий)



Как правило, независимо от успешности, размера и отрасли работодатели удовлетворены уровнем владения компьютером у своих функциональных, линейных исполнителей, технических служащих, руководители считают, что их работники обладают в целом необходимыми навыками (табл. 10). Ситуация в отношении квалифицированных рабочих видится работодателям в совершенно ином свете: чем успешнее компания, тем выше оценки навыков у квалифицированных рабочих (см. табл. 10). На примере этой категории работников можно представить, насколько значимы нынешние технологические различия и потенциал развития технологий у успешных и неуспешных компаний.

Таблица 10. Доля компаний, на которых указанные категории персонала обладают достаточными навыками работы на компьютере (в % от числа всех предприятий)

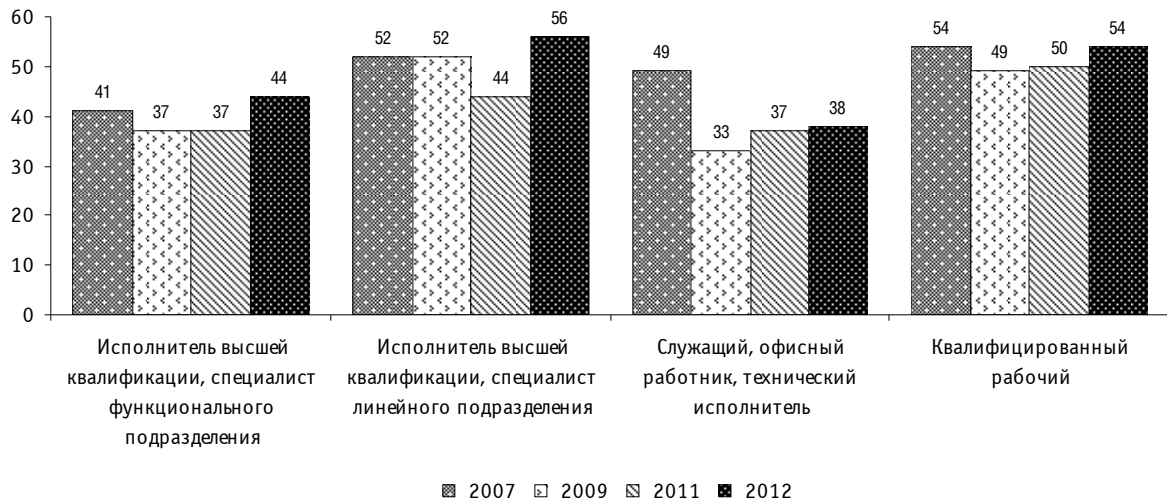
Категория	Предприятия едва сводят концы с концами	У предприятий нет текущих финансовых проблем, но на развитие достаточных средств нет	Предприятия успешно развиваются
Исполнитель высшей квалификации функционального подразделения	92	92	92
Исполнитель высшей квалификации линейного подразделения	89	92	96
Технический исполнитель, офисный работник	85	90	92
Квалифицированный рабочий	48	71	86

2.4. Дополнительное обучение новых работников

На протяжении предыдущих послекризисных трех лет отмечалась тенденция снижения доли работников, нуждающихся в дополнительном обучении, но за последний год значительно выросла доля работодателей признающих, что новые работники нуждаются в дополнительном обучении для полноценного выполнения своих обязанностей на рабочем месте, должности, например 56% работодателей сообщали, что подготовка принятых линейных специалистов не полностью соответствовала требованиям их компании, 54% работодателей о той же проблеме сообщали в отношении квалифицированных рабочих (рис. 5). Таким образом, активность работодателей в организации доподготовки персонала выросла, особое внимание уделялось качеству подготовки новичков среди линейных специалистов

и квалифицированных рабочих и их адаптации на рабочем месте. Доля новых работников, прошедших дополнительную подготовку, прежде чем приступить к полноценной работе, выросла за последний год-два среди линейных исполнителей с 24 до 33%, среди квалифицированных рабочих с 28 до 34%.

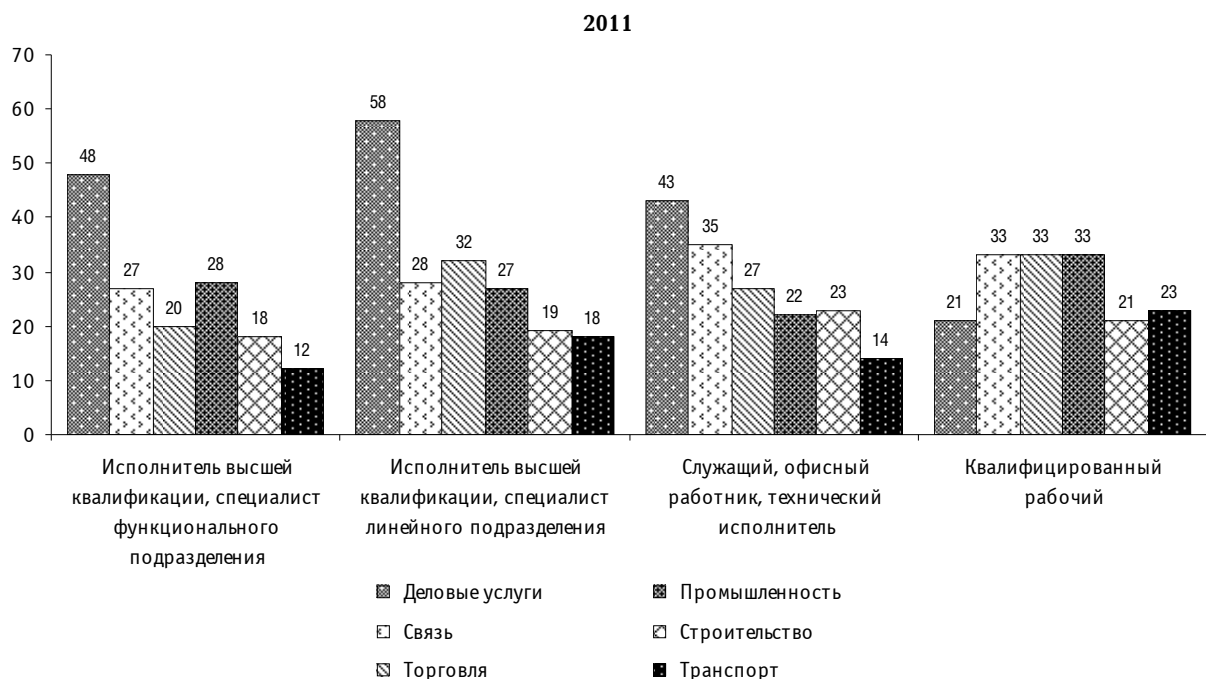
Рис. 5. Потребность в дополнительном обучении вновь принятых сотрудников
(доля предприятий, где работники нуждались в таком обучении, от числа предприятий, принимавших в последние 2 года эту категорию работников)



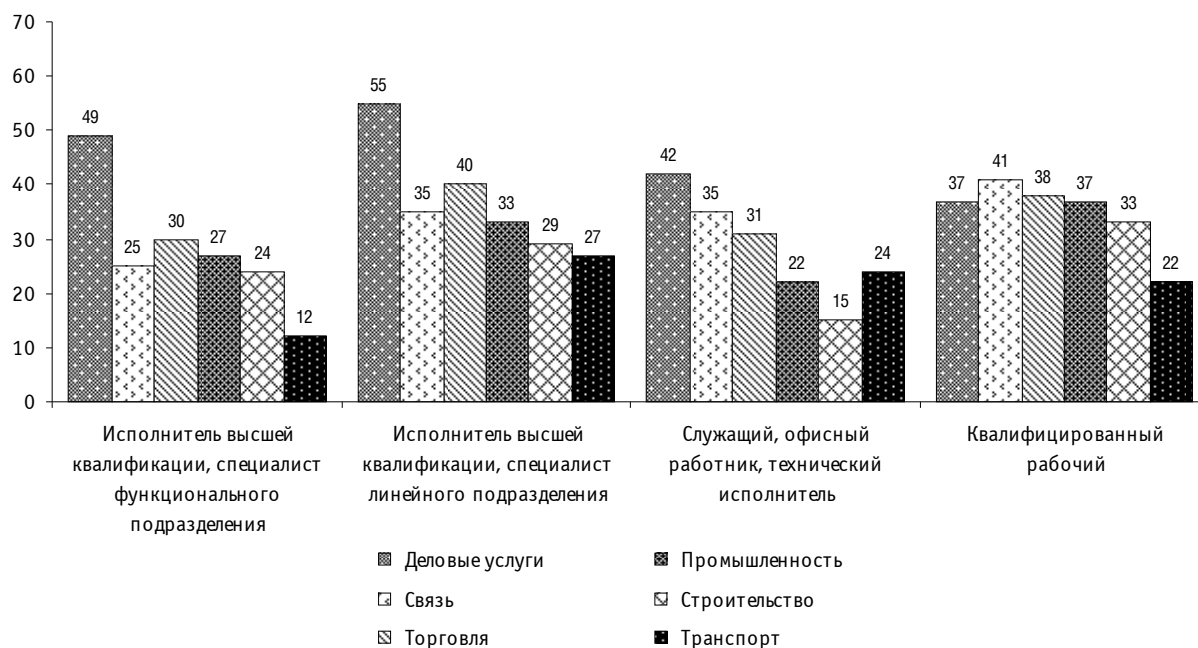
Расширение деятельности работодателей по доподготовке основных, наиболее проблемных категорий персонала отмечается во всех отраслях, особенно в транспорте, строительстве (рис. 6).

Но в целом проблема недостаточности требуемых знаний для выполнения должностных функций находит особенно острое проявление в отрасли деловых услуг — доля исполнителей высшей квалификации, нуждающихся в дообучении, в 2012 году составила 49% для работников функционального и 55% — для линейных подразделений.

Рис. 6. Доля работников, нуждающихся в дополнительном обучении, по отраслям
(в % от числа предприятий, принимавших в последние 2 года эту категорию работников)



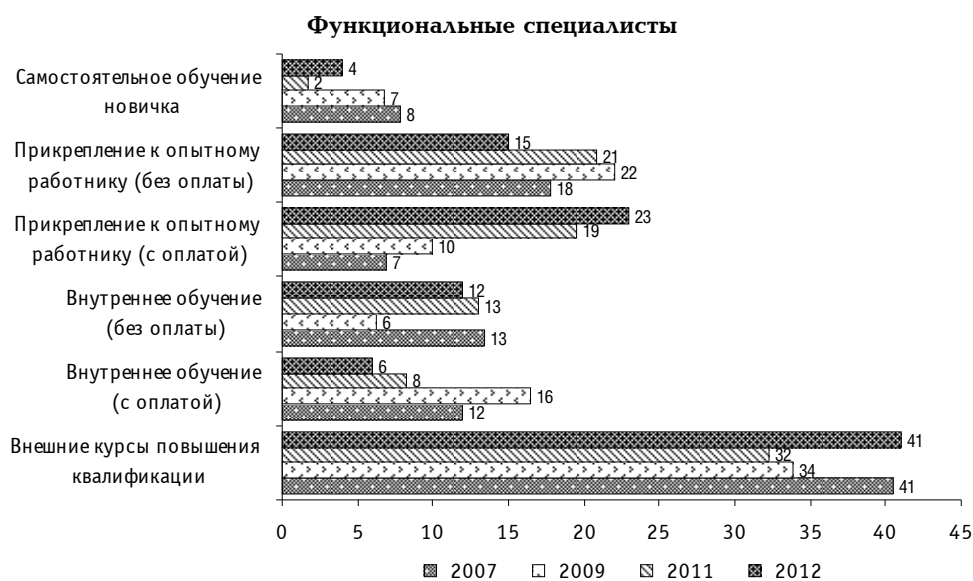
2012



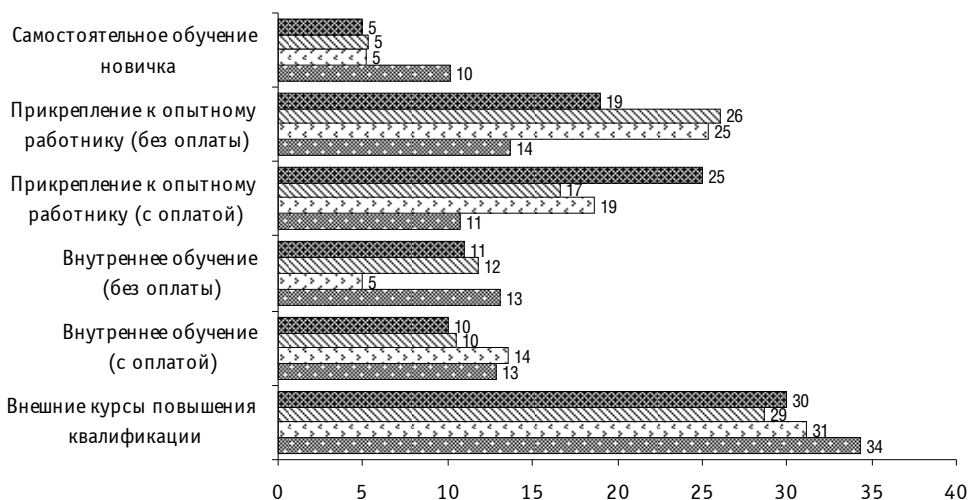
В качестве основных форм проведения дополнительного обучения для более *квалифицированного* персонала — исполнителей высшей квалификации — около трети работодателей прибегают к курсам повышения квалификации вне предприятия, однако все же этот показатель ниже, чем наблюдался в докризисном 2007 году. Для подготовки специалистов функциональных подразделений руководители предприятий стали чаще финансировать привлечение более опытных штатных сотрудников для обучения новичка необходимым навыкам для выполнения работы (рис. 7).

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

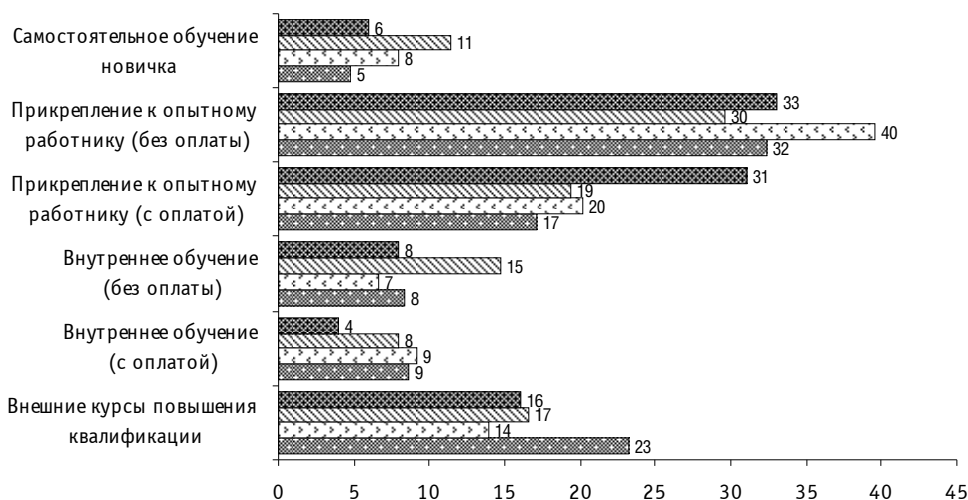
Рис. 7. Основные формы дополнительного обучения/переподготовки новых работников
(в % от числа работодателей, проводивших обучение вновь принятых работников)



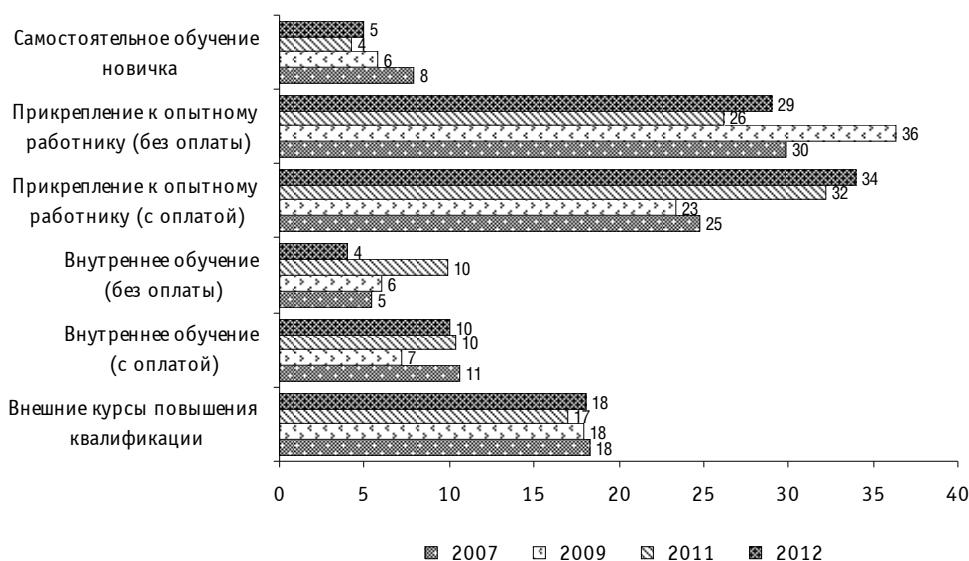
Линейные специалисты



Служащие

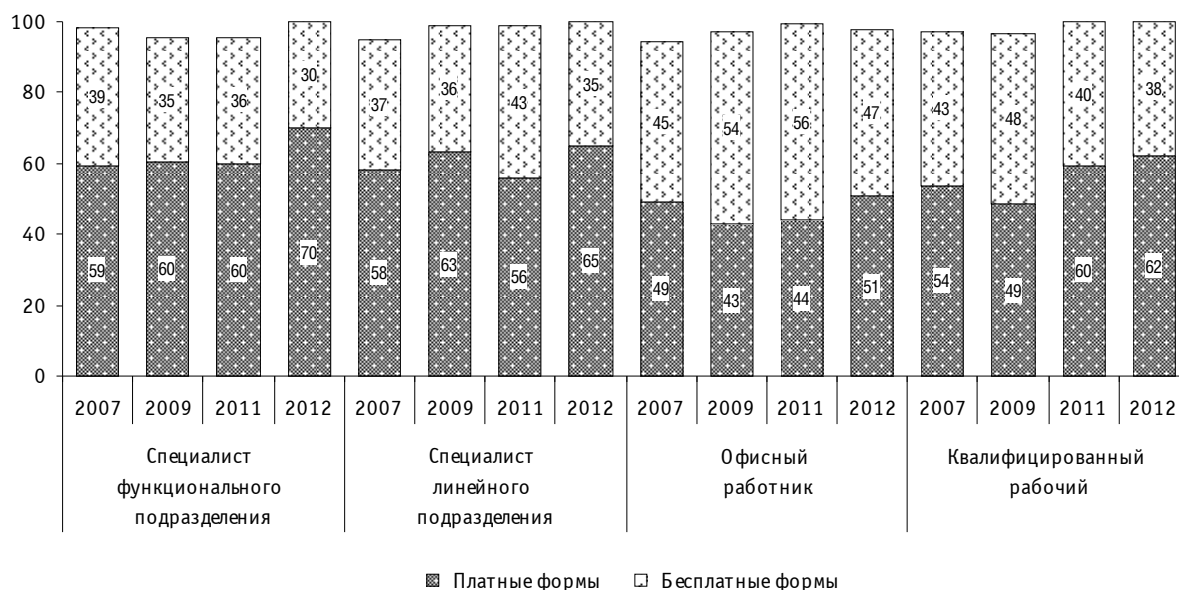


Квалифицированные рабочие



В целом, если рассматривать структуру соотношения «платных» и «бесплатных»¹ форм, стоит отметить, что работодатели стали чаще обращаться к платным формам обучения (рис. 8). В отношении квалифицированных рабочих работодатели чаще используют платные формы обучения, однако это происходит не за счет организации внешних курсов повышения квалификации, а скорее оплаты штатным сотрудникам их затрат на обучение персонала. В обучении исполнителей высшей квалификации доля платных форм практически вдвое превышает обращение к менее затратным программам, но доминирующая форма обучения — обращение за платной помощью к внешним учебным курсам, курсам повышения квалификации. И в отношении офисных работников работодатели стали несколько чаще прибегать к финансированию программ дополнительного обучения, но по-прежнему платные формы доподготовки этой категории работников в сравнении с другими категориями персонала менее распространены.

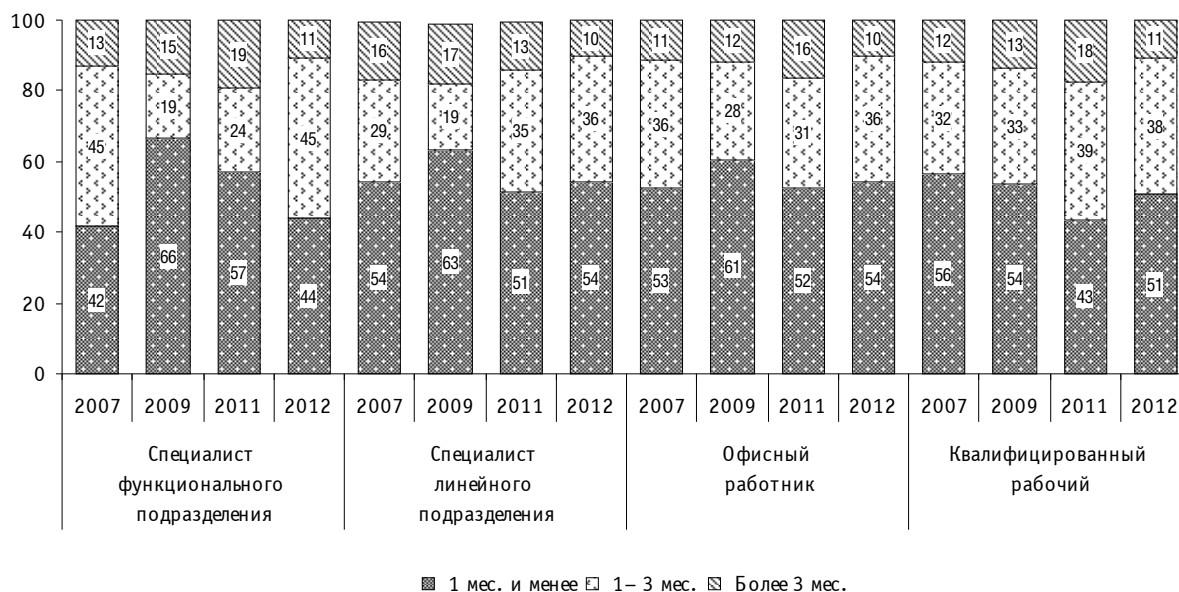
Рис. 8. Соотношение оплачиваемых и неоплачиваемых форм дополнительного обучения вновь принятых работников по категориям
(в % от числа работодателей, проводивших обучение вновь принятых работников)



Длительность дополнительного обучения все так же остается преимущественно краткосрочной — для среднестатистического новичка подготовка не занимает более одного месяца. К более длительным формам — сроком до 3 месяцев — прибегают менее четверти предприятий. Тем не менее за последние пять лет в отношении практически всех категорий персонала наблюдается увеличение среднесрочных форм обучения продолжительностью от 1 до 3 месяцев, особенно очевидна эта тенденция по характеру доподготовки функциональных специалистов (рис. 9).

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

**Рис. 9. Длительность дополнительного обучения
различных категорий работников-новичков
(в % от числа работодателей, проводивших обучение
вновь принятых работников)**



Непрерывная подготовка охватывает не только работников-новичков, но и других работников. Какие формы непрерывной профподготовки реализуются на опрашиваемых предприятиях? Распространены ли практики взаимопомощи и обмена профессиональным опытом, знаниями, в том числе новыми знаниями, между сотрудниками компаний или преобладают «атомизированные» формы трудовой жизни в компаниях? Наиболее распространенной оказалась практика профессиональной помощи более опытных сотрудников менее опытным коллегам, в том числе новичкам (на 88% опрошенных предприятиях), хотя в организованных формах практика помощи новичкам реализуется гораздо более ограниченным кругом компаний (около половины опрошенных компаний) (табл. 11). Также оказалась массовой практика регулярных обсуждений технологических и производственных проблем между рядовыми сотрудниками и менеджерами, руководителями (78% опрошенных предприятий). Гораздо более редкая форма обмена профессиональными знаниями и навыками – регулярные семинары, мастер-классы, тренинги на рабочем месте, внутри компании: не более чем на 40% предприятий организуют подобного рода профессиональные мероприятия. Регулярная ротация работников со сменой производственных, технологических задач решает сразу несколько задач, связанных с профподготовкой работников, – приобретение новых навыков, расширение компетенций, непрерывное обучение, по результатам опроса подобная практика встречается на 60% опрошенных предприятий.

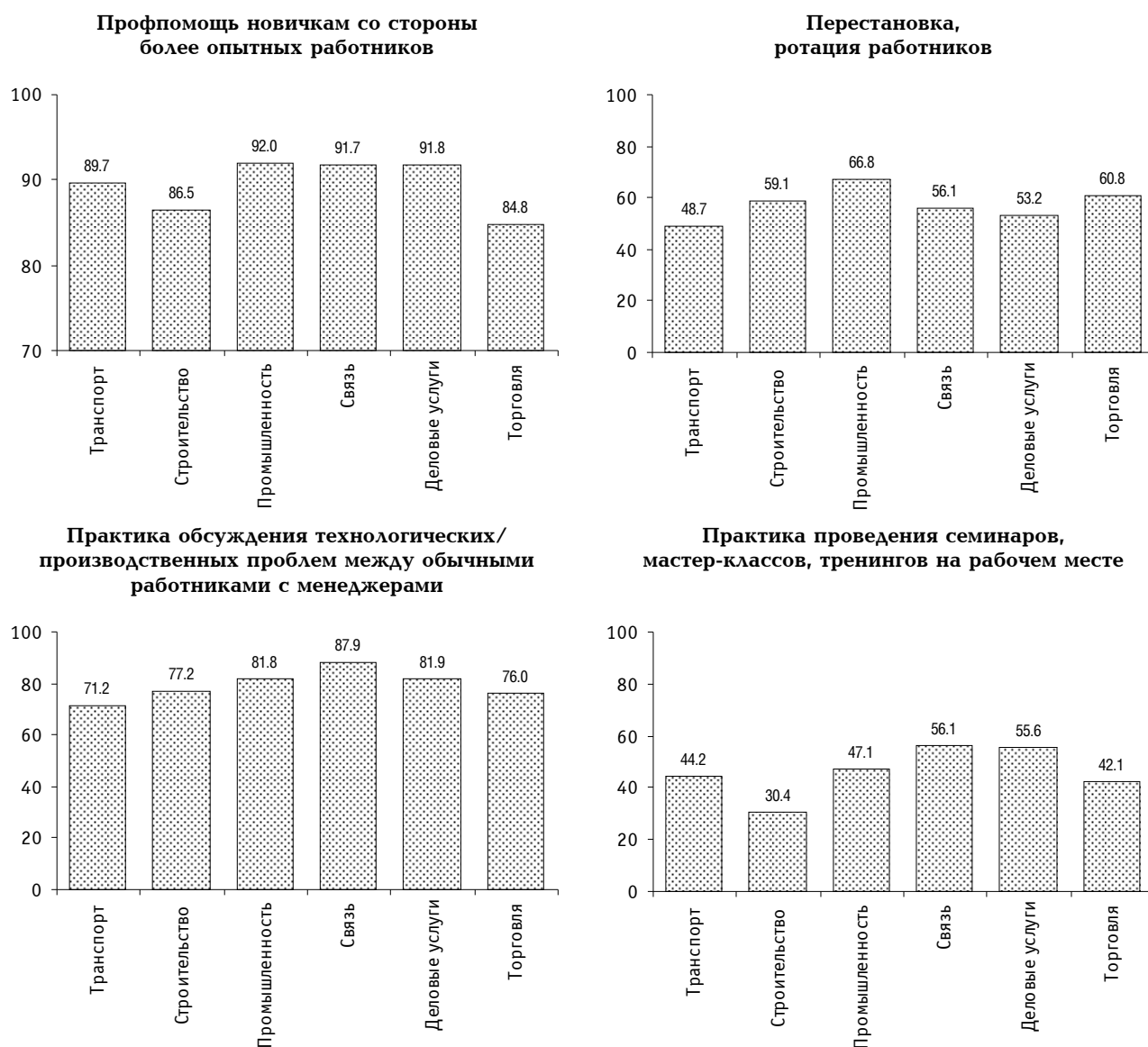
**Таблица 11. Практики профессиональной взаимопомощи
и обмена профессиональными знаниями
и навыками, реализуемые в разных группах компаний**

	Все опрошенные	Размер предприятия по группам				Эффективность компании		
		малые	средние	крупные	крупнейшие	неуспешные	средние	успешные
Профпомощь новичкам со стороны более опытных работников	88	84	88	96	98	85	88	94
Обсуждение технологических/производственных проблем обычных работников и менеджерами	78	72	80	83	79	74	77	88
Перестановка, ротация работников со сменой задач	60	52	62	61	73	51	59	73
Семинары, мастер-классы, тренинги на рабочем месте	39	27	39	60	65	27	38	58

Причем там, где более институционализована политика развития персонала (существует специалист или подразделение, занимающееся кадровой политикой, существуют утвержденные руководством планы профподготовки персонала), то есть там, где вопросы развития персонала являются частью общей стратегии компании, в этих компаниях более распространены регулярные практики профессиональной помощи и взаимобмена. Как оказалось, чаще всего такая модель встречается именно в более успешных и более крупных компаниях. В более крупных и более успешных компаниях рассматриваемые практики взаимопомощи и взаимобмена профессиональными знаниями и навыками распространены в большей степени.

Ситуация дифференцирована по отраслям (рис. 10). Наиболее распространены формы непрерывного обучения в компаниях новационных отраслей (в секторе связи, деловых услуг). Среди традиционных отраслей чаще всего разные формы взаимопомощи и взаимобмена знаниями и навыками развиты на промышленных предприятиях. В торговле, строительстве, транспорте можно отметить наиболее атомизированный характер трудовой деятельности, при котором наименее распространены практики взаимопомощи, горизонтальной (между коллегами) и вертикальной (между менеджерами и рядовыми сотрудниками) обратной связи.

Рис. 10. Практики профессиональной взаимопомощи и взаимобмена профессиональными знаниями и навыками: отраслевые особенности
(в % от числа всех предприятий)

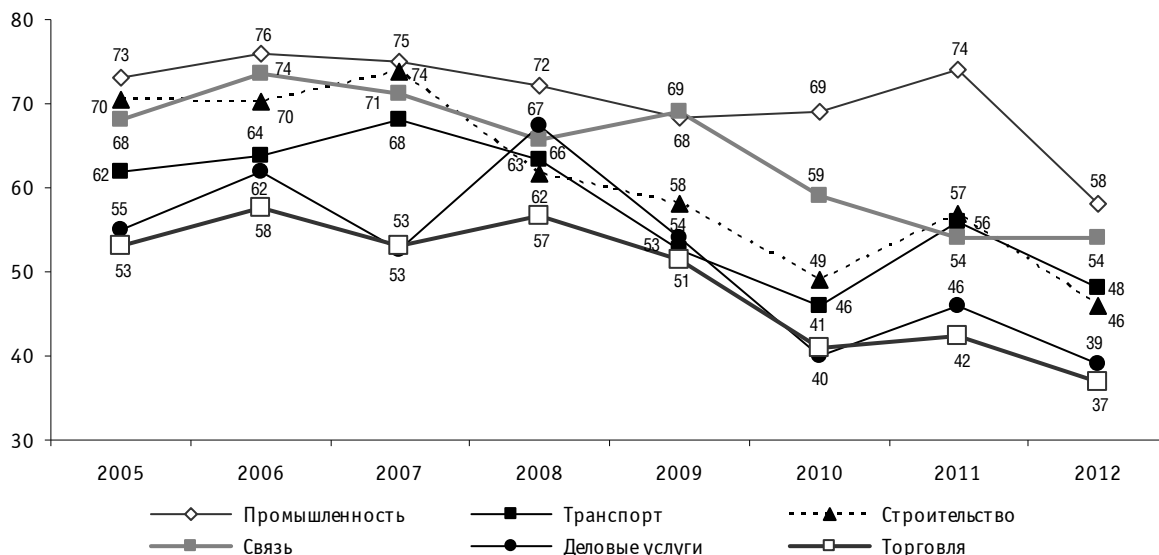


3. НАЁМ НА РАБОТУ ВЫПУСКНИКОВ УЧРЕЖДЕНИЙ ВЫСШЕГО, СРЕДНЕГО И НАЧАЛЬНОГО ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ

3.1. Масштабы найма выпускников учреждений высшего, среднего и начального профессионального образования

Хотя за предыдущий период работодатели наращивали интерес к найму недавних выпускников профессиональных учреждений (рис. 11), но за последнее время тенденция не была поддержана, по итогам 2012 года сократился наём выпускников всех уровней профобразования. Если по итогам предыдущего опроса 58% работодателей нанимали выпускников последних 2 лет, то по итогам опроса 2012 года — 46% работодателей. За этот период наём выпускников высших учебных заведений сократился с 41 до 34%, выпускников техникумов и колледжей — с 32 до 22%, а наиболее существенно выпускников ПТУ, профлицеев — с 32 до 22%. Хотя в отраслевой структуре по-прежнему основным целевым сектором для привлечения недавних выпускников является отрасль промышленности, но в текущем периоде наём выпускников проводили лишь 58% компаний в сравнении с тремя четвертями в предыдущем периоде. В других отраслях, представляющих традиционный сектор (строительство, транспорт), также отмечается сокращение найма выпускников (см. рис. 11).

Рис. 11. Доля предприятий по отраслям, проводивших наём выпускников всех уровней профессионального образования (в % от числа предприятий, нанимавших в течение последних 2 лет новых работников)



Как правило, руководители предприятий традиционных отраслей активно привлекали выпускников всех уровней образования, в структуре их найма отдавалось практически равное предпочтение начальным, средним и высшим уровням образования. На текущий момент произошел «сброс» найма, особенно в промышленности выпускников колледжей, ПТУ (в промышленности сократилась доля предприятий, нанимавших выпускников колледжей, с 47 до 39%, а выпускников ПТУ — с 48 до 33%).

Компании новационных отраслей связи и деловых услуг также стали реже обращаться к выпускникам, в том числе выпускникам вузов (см. рис. 11). Как ранее отмечалось, новационные сектора по минимуму сотрудничают с выпускниками СПО и НПО (10–20% компаний сектора), за последний год в том числе.

Таблица 12. Наём выпускников последних лет в различные годы: сравнение по группам предприятий различного размера
(в % от числа предприятий, нанимавших новых работников)

	Опрос 2006	Опрос 2011	Опрос 2012
Доля предприятий, нанимавших выпускников учреждений высшего профессионального образования			
Крупный бизнес	76	68	66
Средний бизнес	56	48	40
Малый бизнес	39	29	19
Доля предприятий, нанимавших выпускников учреждений среднего профессионального образования			
Крупный бизнес	60	61	49
Средний бизнес	42	35	34
Малый бизнес	23	20	15
Доля предприятий, нанимавших выпускников учреждений начального профессионального образования			
Крупный бизнес	60	51	45
Средний бизнес	44	39	26
Малый бизнес	30	23	11

Крупный бизнес по-прежнему чаще обращается к выпускникам вузов, техникумов, ПТУ в сравнении с предложением вакансий для выпускников в малом и среднем бизнесе (табл. 12). Сокращение найма выпускников отмечается за последний год во всех группах бизнеса, но в большей степени за счет малого и среднего бизнеса. В крупном бизнесе существенно сократился наём выпускников СПО и НПО, но интерес к выпускникам сохранился примерно на том же уровне, что и в 2011 году. А вот в малом и среднем бизнесе сохраняется тенденция сокращения сотрудничества с выпускниками всех уровней профобразования, причем следует отметить довольно стремительные масштабы этого сокращения (см. табл. 12). Таким образом, итогом последних 6 лет для малого бизнеса становится тот факт, что наём недавних выпускников, получивших профобразование, для МБ является все более редким способом решения проблемы дефицита кадров.

Тем не менее довольно массово отбирают для своих компаний выпускников различных уровней профобразования представители крупного и среднего бизнеса. И прохождение трудовой практики учащимися и студентами является довольно распространенной для работодателей возможностью отбора на работу нужных молодых специалистов. По результатам последнего опроса доля выпускников, которые были приняты на работу после производственной практики, отмечается на уровне примерно 30% (доля оказывается относительно стабильной из опроса в опрос, за исключением опроса 2011 года) (табл. 13).

Таблица 13. Доля выпускников, прошедших ранее практику или стажировку на предприятии
(в % от числа предприятий, проводивших наём новых сотрудников)

	Опрос 2006	Опрос 2007	Опрос 2008	Опрос 2009	Опрос 2010	Опрос 2011	Опрос 2012
Выпускники вузов	24	25	26	26	24	16	27
Выпускники учреждений среднего специального образования (техникумов, профессиональных колледжей, т.п.)	26	24	24	33	26	19	32
Выпускники учреждений начального профессионального образования (ПТУ, проф. лицеев, т.п.)	33	29	28	38	31	19	29

3.2. Оценка работодателями недавних выпускников различных уровней профобразования

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

В рамках одного из направлений мониторинга экономики образования также проводится исследование мнения выпускников учреждений различных уровней профессионального образования. В данном отчете на примере выпускников СПО мы решили сравнить, каковы ожидания работодателей от выпускников СПО, оценки качеств выпускников и какова нацеленность самих выпускников СПО во время учебы².

Что стремятся получить в результате обучения в колледже, на что нацелены нынешние студенты? Мы предложили выбрать студентам СПО наиболее близкие им высказывания, позиции, чтобы определить, что, по их мнению, все же важнее для успешной социализации, начала их карьеры: соответствовать формальным критериям (диплом, престиж и пр.) или реальным, наполненным критериям (знания, навыки и пр.) (рис. 12).

Мнения о том, что важнее: получить диплом или получить хорошую профподготовку, разделились.

Определенная (достаточно большая) группа придерживается мнения, что их задача получить диплом, причем очевидно, что не столь важно, насколько престижно, известно учебное заведение.

Также значительная группа студентов признает прежде всего важность получения хорошего, качественного образования, под которым подразумевается не возможность «отчитаться» по теоретическим знаниям на отлично и не научиться думать, находить решения, осваивать новое, а получить чисто практические интересы и навыки, то есть фактически освоить практические шаблоны. Именно это, по мнению студентов, позволит им быстрее получить работу, успешно адаптироваться, быть востребованными, следовательно, иметь хороший заработок.

Более ориентированные на формальные признаки, на приобретение шаблонных знаний, навыков оказались учащиеся экономических колледжей (нацелены на диплом, причем известного учебного учреждения, с высокими оценками, получение прикладных навыков для быстрого трудоустройства).

В региональном разрезе, пожалуй, стоит отметить, что для москвичей важнее получить интересную профессию, хорошо учиться всему, получить качественное образование фундаментального характера, а не шаблонные навыки. Но среди москвичей и выше доля тех учащихся, которые нацелены не столько на работу по окончании колледжа, сколько на поступление в вуз. Для учащихся из пгт и сел важнее ставить более материальные, прикладные задачи, для них ценнее получить высокооплачиваемую работу, обучиться сразу навыкам для конкретной работы в хорошем (возможно, известном) учебном заведении.

Кого же в результате видят работодатели? Оказывается, имеющиеся профессиональные знания и навыки у трудоустраивающихся недавних выпускников колледжей работодатели оценивают на тройку, еще ниже оценка по навыкам практического применения полученных знаний (рис. 13). Уровень профподготовки недавних выпускников ниже, чем у остальных работников компаний. Впрочем, и социальные навыки у выпускников колледжей (работа в коллективе, дисциплинированность) получили невысокую оценку. Важным преимуществом молодых работников, компенсирующим недостаток необходимых профзнаний, является умение овладевать новыми знаниями, навыками, решать новые задачи. Однако именно на это как раз в меньшей степени обращают внимание сами нынешние учащиеся, выпускники во время своей учебы в колледже (см. рис. 13).

² Результаты опроса «Мониторинг экономики образования: мнение студентов СПО», выборка 1005 чел., Всероссийский опрос, 2011 г.

Рис. 12. Что важнее?
(мнение учащихся СПО)

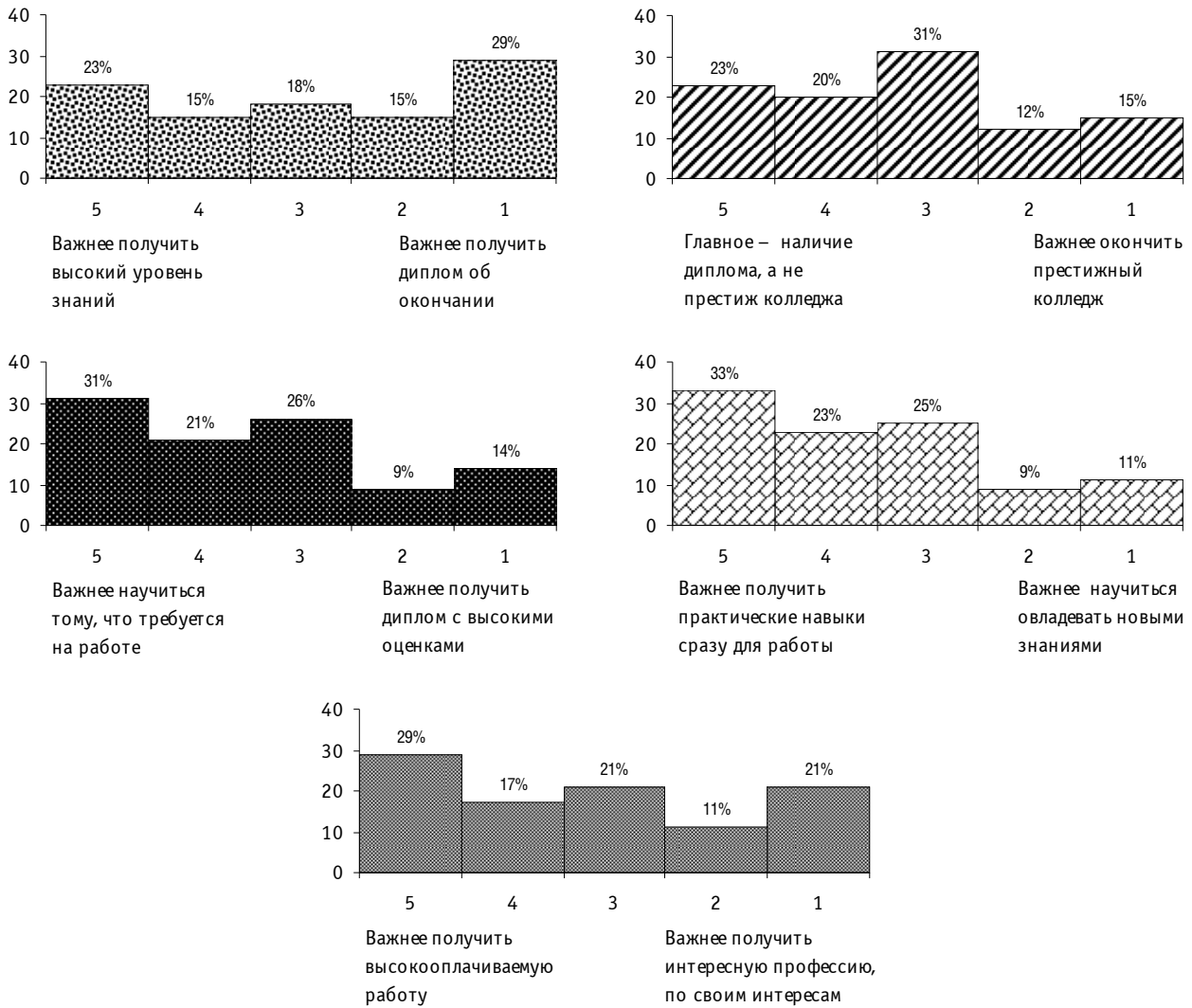
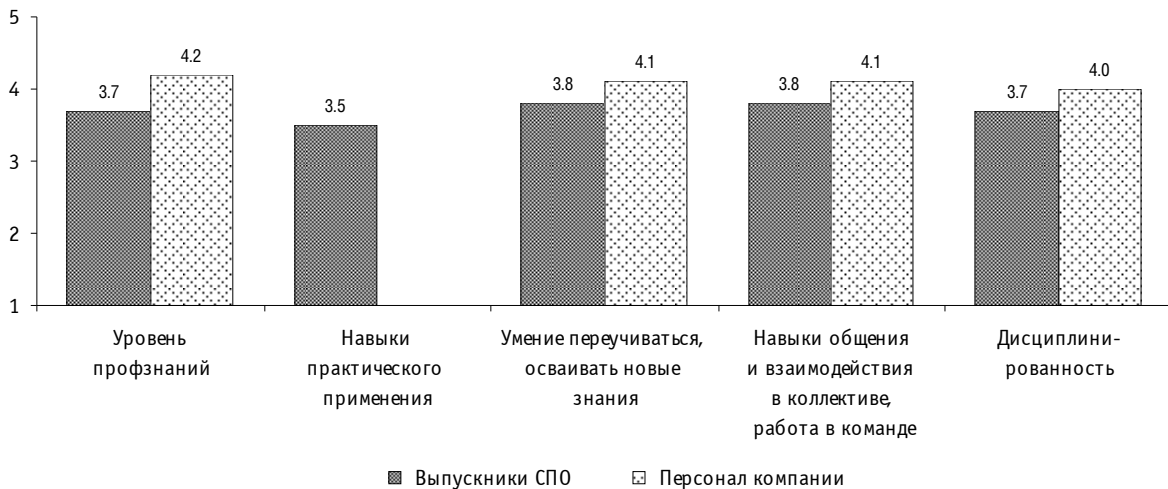


Рис. 13. Чем обладают выпускники СПО*
(мнение работодателей)

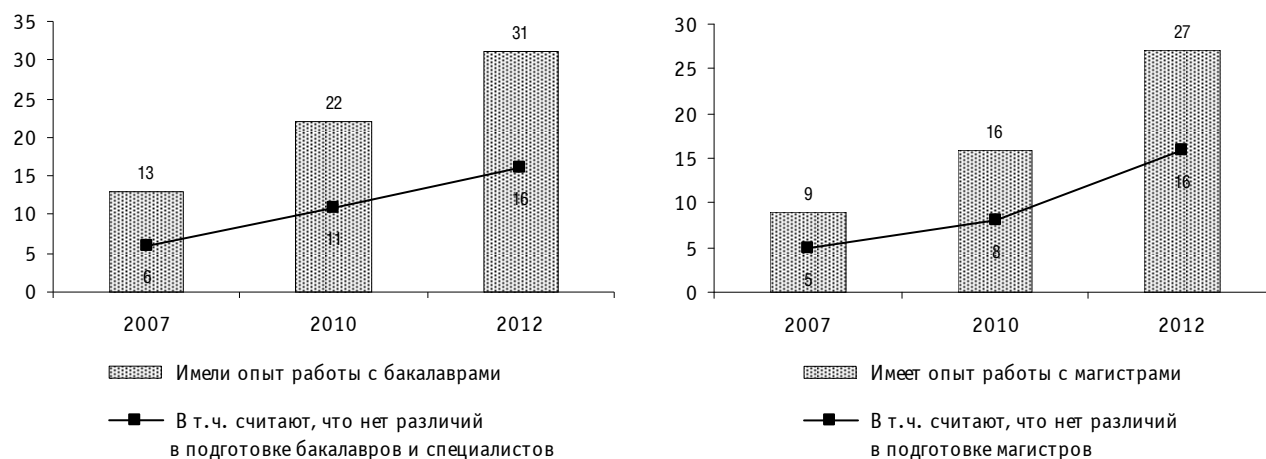


* Левый столбец – оценки для выпускников СПО, правый столбец – оценки для остального персонала компании.

3.3. Опыт работы с бакалаврами и магистрами – предпочтения работодателей

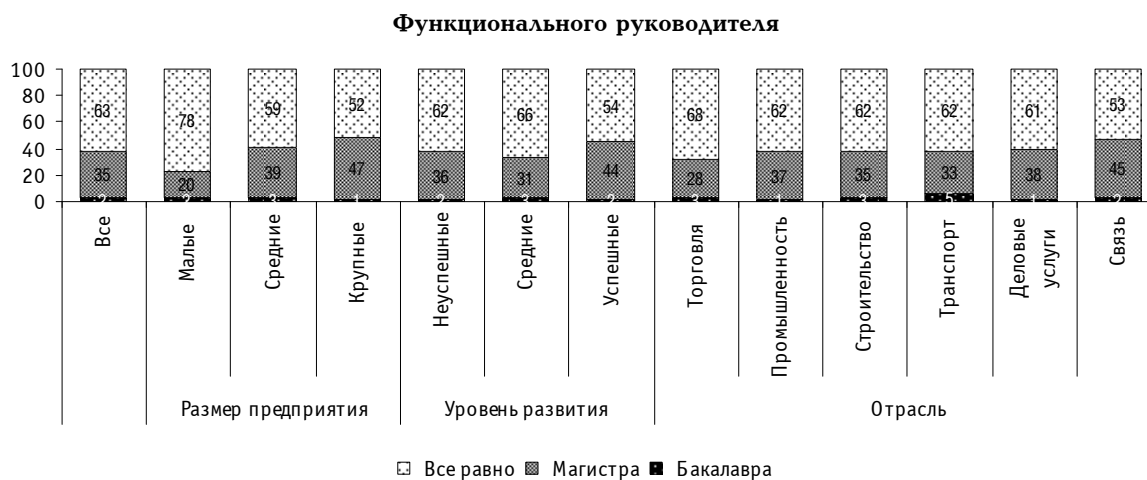
За последние 5 лет на рынке труда значительно выросло предложение выпускников (окончивших вузы в рамках новой двухступенчатой системы) с дипломами магистра и бакалавра. Так, в три раза увеличилось число работодателей, уже имевших опыт работы с бакалаврами и магистрами: в целом чуть менее трети работодателей сотрудничали с такими выпускниками (рис. 14). И около половины работодателей с подобным опытом не увидели существенных различий в профподготовке выпускников, обучавшихся по прежней системе «специалист», и выпускников, обучавшихся в рамках двухступенчатой системы.

Рис. 14. Доля предприятий, имеющих опыт взаимодействия с бакалаврами и магистрами, и оценка различий в уровне их подготовки по сравнению со специалистами

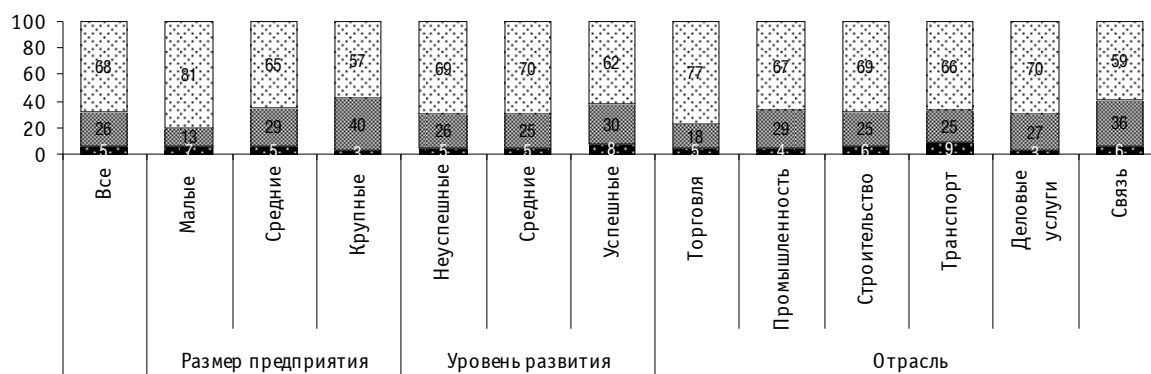


Интересно, что большинство работодателей при отборе кандидатов на работу в компанию не дифференцируют профподготовку бакалавров и магистров (рис. 15). И чем ниже должностной статус работника, тем более индифферентны работодатели к имеющейся у выпускника степени бакалавра или магистра. Если на должность руководителя или специалиста для около 60–70% работодателей не принципиально, кого нанять, – магистра или бакалавра, то на должность служащего работодатели осуществляют еще более мягкий отбор – в 85% компаний магистр и бакалавр имеют равные шансы получить эту работу. Хотя в некоторых секторах экономики степень магистра имеет большую ценность для работодателя.

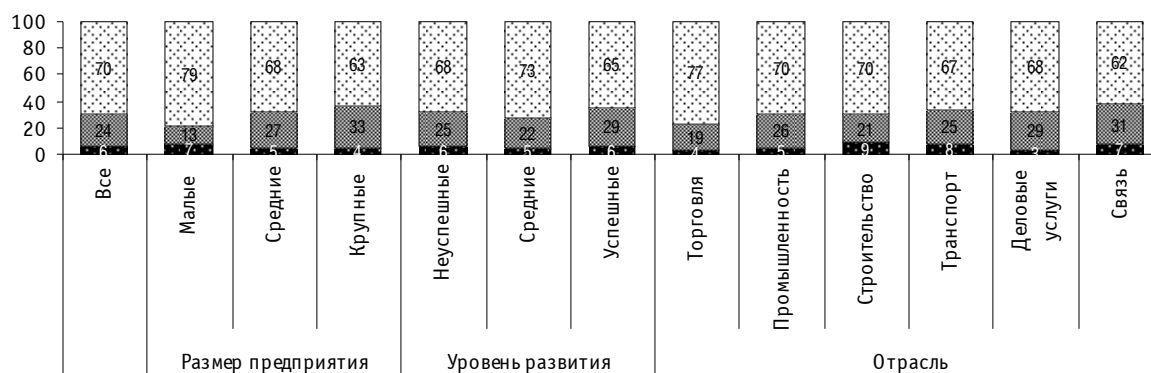
Рис. 15. Предпочтения работодателей в отношении кандидатов с дипломом бакалавра или магистра при найме новых работников (в % от числа всех предприятий)



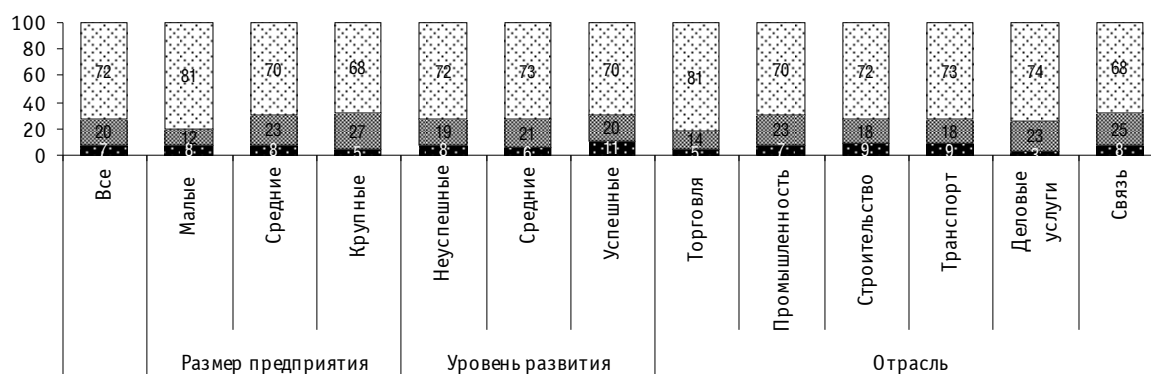
Линейного руководителя



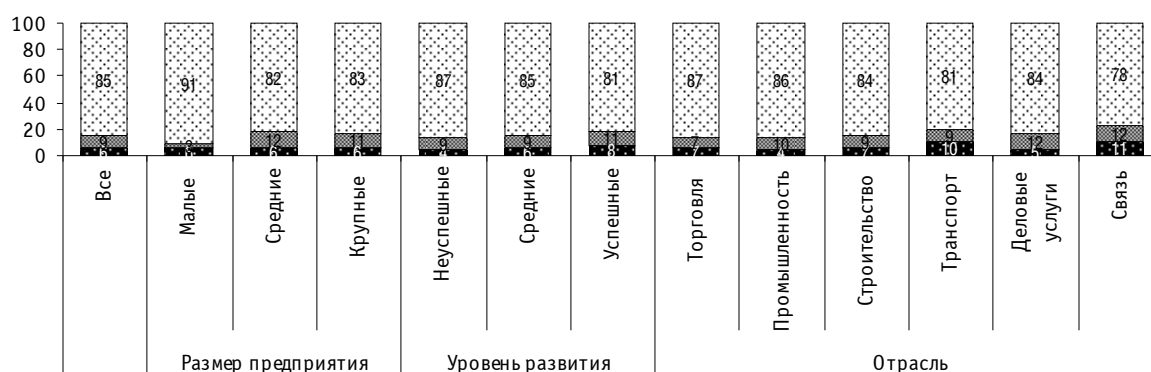
Функционального специалиста



Линейного специалиста



Служащего



■ Бакалавра ■ Магистра □ Все равно

4. ВЗАИМОДЕЙСТВИЕ ПРЕДПРИЯТИЙ С УЧРЕЖДЕНИЯМИ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ

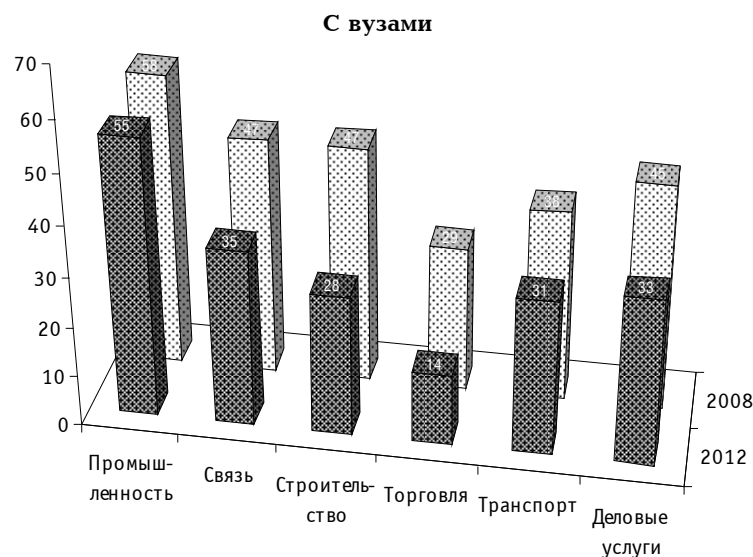
Результаты опроса 2012 года свидетельствуют о том, что основные индикаторы, характеризующие фактическую активность сотрудничества работодателей с образовательной системой, практически не изменились. На протяжении всего посткризисного периода 2009–2012 годов наблюдается снижение участия предприятий во взаимодействии с учреждениями профессионального образования разных уровней. Доля работодателей, сотрудничающих с вузами, ссузами и НПО в 2012 году по сравнению с докризисным 2008 годом сократилась на 10 п.п. по всем трем уровням профессионального образования.

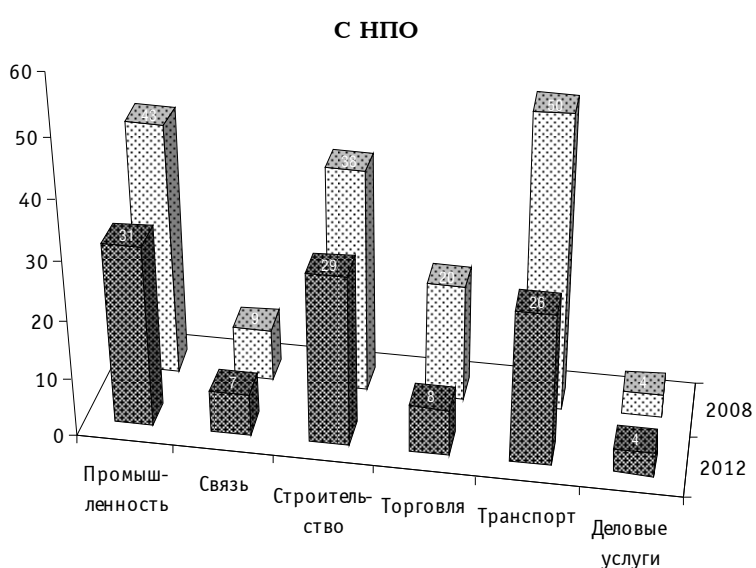
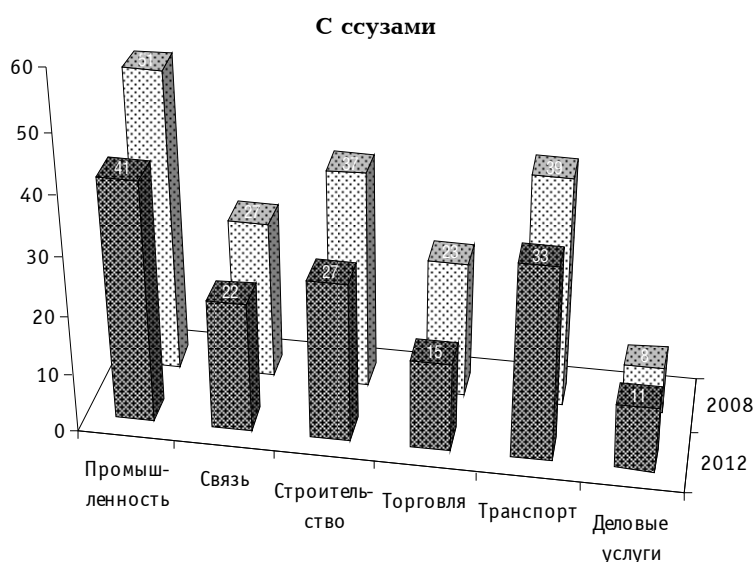
В текущем году сотрудничество с вузами и ссузами осуществляли около трети российских предприятий (33% и 28%). Особо неблагоприятная тенденция наблюдается в сотрудничестве с системой начального профессионального образования — за последние 5 лет взаимодействие предприятий с НПО сократилось в полтора раза (с 30 до 20%).

Даже традиционные отрасли (строительство, промышленность, транспорт), наиболее активно участвующие в привлечении и сотрудничестве со студентами и выпускниками ссузов и НПО, в последние 3–5 лет резко сократили свою активность и стали отдавать предпочтение взаимодействию с высшими учебными заведениями (рис. 16). Тем не менее активность предприятий всех отраслей все равно несравнима с показателями докризисного периода.

Основными формами взаимодействия работодателей со студенческой средой продолжают оставаться стажировки и производственная практика, а также участие в днях открытых дверей, ярмарках вакансий. Однако и такие формы практикуются не более чем на 20% предприятий.

Рис. 16. Сотрудничество предприятий со студентами вузов, ссузов, НПО (в % от числа всех предприятий)





По данным всех волн исследования, остается устойчивой доля предприятий, имеющих собственные структуры, связанные с профессиональной подготовкой сотрудников. Каждое десятое предприятие имеет собственный учебный центр или проводит собственные курсы профессиональной подготовки (табл. 14). Предприятия с развитой кадровой политикой чаще характеризуются наличием собственных учебных подразделений, входящих в структуру фирмы, — они есть на 30% предприятий с отдельными кадровыми службами и только на 8% предприятиях без таких отделов.

Таблица 14. Наличие на предприятии структур, связанных с профессиональной подготовкой работников
(в % от всех опрошенных предприятий)

	В целом	Кадровое подразделение	
		есть	нет
Учебный центр для профессиональной подготовки	10	16	3
Учебные курсы, курсы профподготовки, повышения квалификации или переподготовки	11	18	3
Учреждение начального профессионального образования (ПТУ, проф. лицей и т.д.) или его филиал	2	3	1
Учреждение среднего специального образования (техникум, проф. колледж и т.д.) или его филиал	1	2	0

	В целом	Кадровое подразделение	
		есть	нет
Высшее учебное заведение (в том числе бакалавриат, магистратура, аспирантура, адъюнктура и т.д.) или филиал, отдельный факультет вуза	2	2	1
Нет таких структур	80	68	92

Предприятия с сильными кадровыми структурами чаще взаимодействуют с учреждениями профессиональной подготовки вне своего предприятия (табл. 15). Половина из них имела опыт сотрудничества с вузами и треть — участвовали в работе ссузов и НПО. Они активнее принимают участие в днях открытых дверей, ярмарках вакансий, чаще организуют практику и заключают договоры на подготовку специалистов.

Таблица 15. Сотрудничество предприятий с системой профессионального образования для привлечения студентов и выпускников в зависимости от наличия кадровой службы в организации
(в % от всех опрошенных предприятий)

	С вузами		С СПО		С НПО	
	есть отдел	нет	есть отдел	нет	есть отдел	нет
Заключали прямые договоры на подготовку специалистов	15	5	11	5	8	3
Участвовали в днях открытых дверей, ярмарках вакансий, проводимых вузами	24	7	15	6	11	4
Организовывали конкурсы студенческих работ, поощряли лучших студентов	4	0	2	2	1	1
Организовывали стажировки, практику на предприятии / в организации	34	14	29	13	21	9
Наши работники проводили регулярные учебные семинары, курсы в вузе	6	2	3	1	3	–
Участвовали в разработке профессиональных стандартов	1	–	2	–	1	–
Участвовали в финансировании, организации учебных лабораторий, кабинетов	4	0	3	0	3	0
Выплачивали дополнительную стипендию	3	0	2	0	2	–
Другое	2	0	1	0	1	1
Не сотрудничали с вузами	52	83	62	84	73	86

Перспектива сотрудничества предприятий с учреждениями системы профессионального образования в целом соотносится с их фактическим общением с вузами, ссузами и НПО в текущем году (табл. 16). Согласно данным последнего опроса, в 2012–2013 году предприятия все меньше намерены взаимодействовать с системой начального профессионального образования, убывающая тенденция по отношению к которому сохраняется на протяжении последних 5 лет. Вместе с тем в текущем году предприятия настроены в целом более оптимистично, чем в первые годы после кризиса.

Таблица 16. Планы сотрудничества предприятий с учреждениями системы профессионального образования на следующий год: 2009, 2011, 2013
(в % от числа всех предприятий)

Опрос	2008	2010	2012
Высшие учебные заведения	27	21	23
Учреждения СПО	28	19	24
Учреждения НПО	34	20	23
Не хотим расширять/начинать сотрудничество	45	62	59

5. ФУНКЦИОНАЛЬНЫЕ ОБЯЗАННОСТИ КАДРОВЫХ СТРУКТУР, НАЛИЧИЕ ЕЖЕГОДНЫХ ПЛАНОВ ПЕРЕПОДГОТОВКИ

5.1. Распространенность кадровых структур на предприятиях

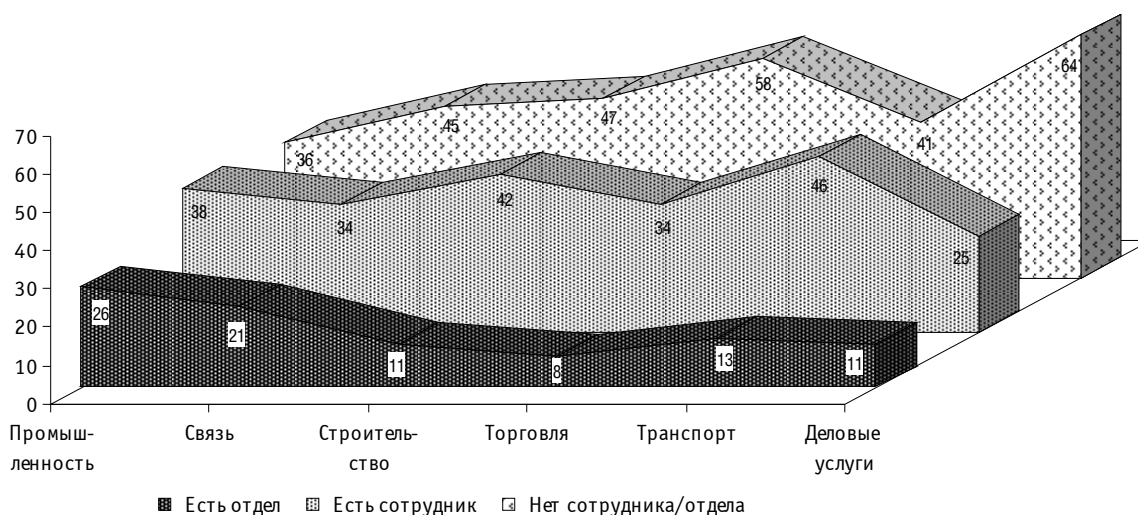
В рамках новой волны опроса 2012 года особое внимание было уделено институционализации кадровой политики на российских предприятиях (наличию кадровых подразделений, их участию в организации профессиональной подготовки сотрудников).

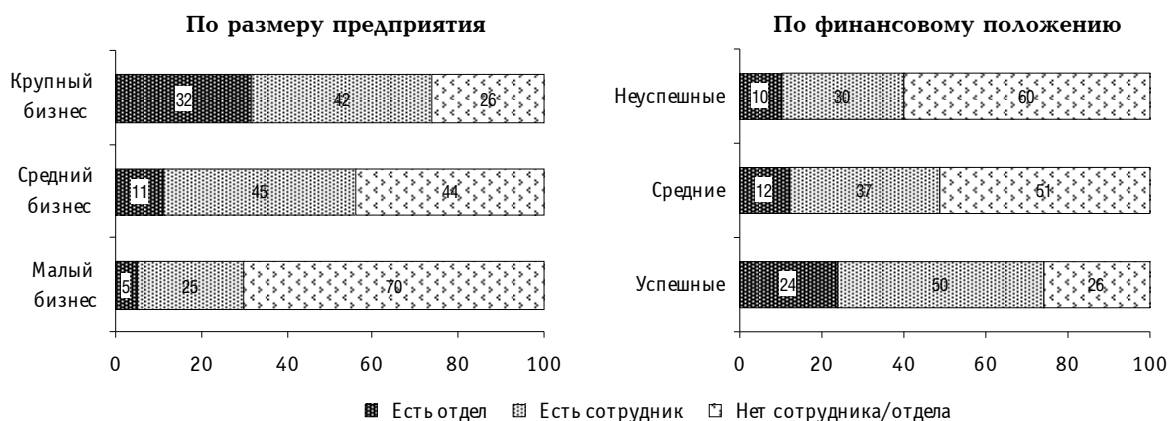
Согласно результатам опроса, на половине предприятий (52%) есть специальное кадровое подразделение или сотрудник, ответственные за организацию профподготовки, переквалификации или повышения квалификации сотрудников. Чаще всего (38%) предприятия имеют в своем штате отдельного сотрудника, и еще на 15% предприятий есть специализированный кадровый отдел.

Наличие таких структурных единиц, ответственных за проведение профподготовки персонала, является прерогативой скорее экономически развитых компаний — кадровый отдел или сотрудник присутствуют на 84% предприятиях крупного бизнеса и среди 75% финансово успешных предприятий (рис. 17).

В отраслевой структуре наличием кадровых подразделений в большей степени характеризуются предприятия традиционных отраслей — промышленность и транспорт (64% и 59% фирм). Деловые услуги и торговля, преимущественно относящиеся к разряду мелкого и среднего бизнеса, напротив, лишь на каждом третьем предприятии имеют подобные структуры.

Рис. 17. Наличие кадровых подразделений на предприятиях по отраслям экономики, размеру бизнеса и финансовому статусу (в % от числа всех предприятий)



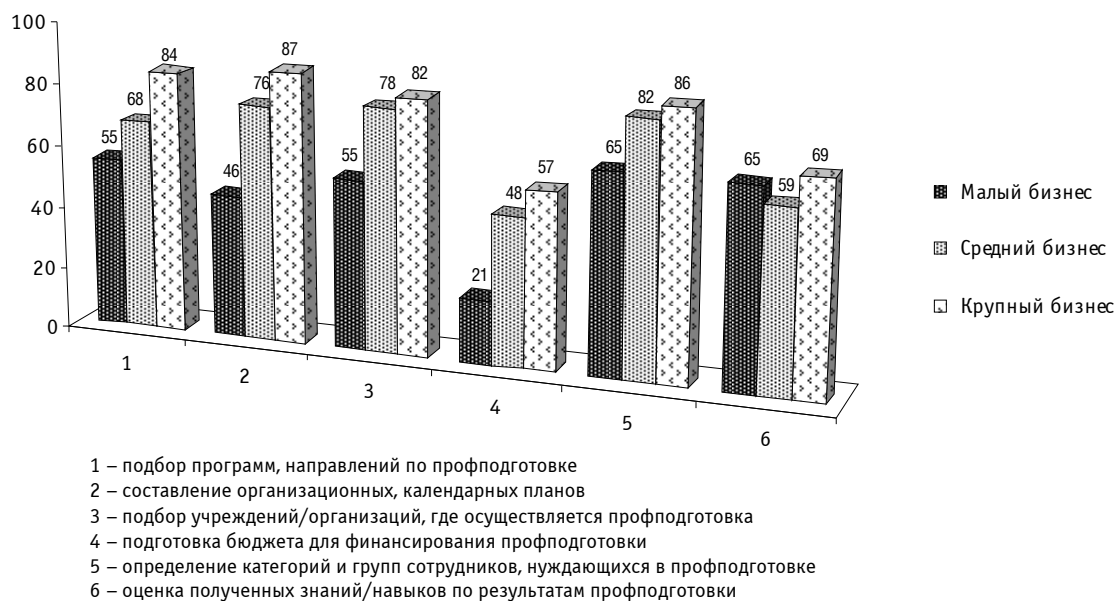


5.2. Функциональные обязанности кадровых структур

В обязанности большинства кадровых структур входит составление календарных планов, подбор образовательных учреждений, определение основных категорий персонала, нуждающихся в профподготовке, и выбор образовательных программ. Менее распространенными полномочиями является оценка полученных навыков сотрудников — такая практика характерна для 60% кадровых подразделений компаний. Участие кадровых структур в составлении бюджета для финансирования профподготовки также оказывается весьма ограниченным — такими полномочиями обладают лишь 46% кадровых служб. Это может свидетельствовать о сохранении устоявшейся практики распределения бюджета компаний на обучающие программы скорее по остаточному принципу, нежели о целенаправленном расходовании средств на развитие персонала.

Функциональные обязанности кадровых подразделений/сотрудников имеют свою специфику на предприятиях с разной численностью сотрудников (рис. 18). Если на предприятиях малого бизнеса кадровые структуры наделены меньшими полномочиями, то в крупных организациях такие подразделения выступают как полноценный орган в вопросах профессиональной подготовки персонала — более 75% из них принимают участие в основных организационных процессах профподготовки, в том числе и в финансовых вопросах.

Рис. 18. Функциональные обязанности кадровых подразделений на предприятиях по размеру бизнеса
(в % от числа предприятий, имеющих кадровые структуры на своем предприятии)



5.3. Участие кадровых структур в профподготовке персонала

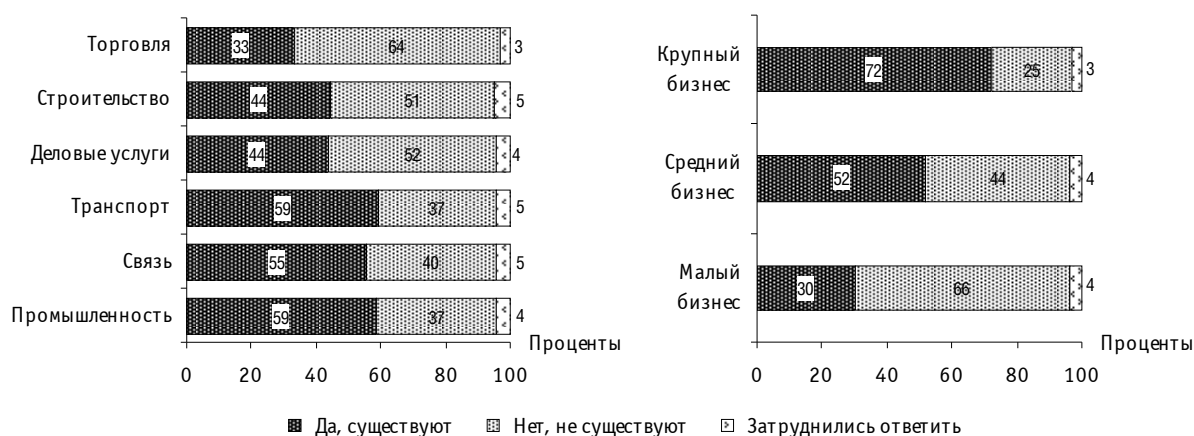
Около половины российских предприятий осуществляют профподготовку сотрудников в соответствии с утвержденными руководством ежегодными планами. Наличие таких планов чаще встречается на более крупных предприятиях и в организациях, имеющих в своей структуре кадровые подразделения, — такие планы имеют более 75% крупных компаний. В отраслевой структуре ежегодных планов профподготовки наименьшую распространенность имеют отрасли торговли, строительства и деловых услуг (рис. 19).

Тем не менее среди предприятий, организовывавших профессиональную подготовку сотрудников, около 40% предприятий не имели соответствующих утвержденных планов по профобучению.

На предприятиях, не имеющих кадровые структуры, лишь в 20% случаев есть ежегодные планы проведения профподготовки персонала, утвержденные руководством предприятия.

Иными словами, планирование проведения профессиональной подготовки не является одной из основных задач кадровой политики развития персонала.

Рис. 19. Наличие ежегодных планов профподготовки на предприятиях по отраслям и размеру бизнеса



Предприятия с развитой кадровой системой в целом имеют более сфокусированную политику по кадровому развитию персонала. Фирмы, имеющие в своей структуре отдел и отдельного кадрового сотрудника, оказываются требовательнее к профессиональной квалификации отбираемого персонала — они более внимательны к наличию дипломов о полученном образовании при найме новых сотрудников, чаще проводят дополнительное обучение для вновь принятых сотрудников. Они активнее нанимают недавних выпускников, имеют опыт работы как с бакалаврами, так и магистрами, а также чаще взаимодействуют со студентами — более половины из них заключали договоры с вузами, финансировали обучение сотрудников в данных учебных заведениях, организовывали стажировки для студентов.

Помимо более четко определенных требований по отбору персонала, предприятия, где присутствуют отдельные кадровые подразделения, гораздо чаще участвуют в программах непрерывной профессиональной подготовки персонала. Среди предприятий, осуществлявших профподготовку в 2011 году, в 2/3 компаний есть соответствующий отдел или сотрудник. Там, где профподготовка не проводилась, такие кадровые структуры есть только на четверти предприятий.

Таким образом, наличие сильных кадровых подразделений предприятий является одним из дополнений развитой кадровой политики предприятий и прерогативой компаний, где приоритетной задачей становится развитие персонала.

В рамках одной из задач данного исследования было выяснить, какие же характеристики предприятий оказывают влияние на развитие политики организаций в отношении профессиональной подготовки персонала.

Для того чтобы оценить, какие характеристики фирм в большей степени влияют на вероятность проведения предприятиями профессиональной подготовки, была построена бинарно-логистическая модель регрессионного анализа³. В качестве основных показателей, оказывающих влияния на данный показатель, проверялось влияние финансового положения предприятий, размера бизнеса и наличия специализированного отдела или сотрудника, отвечающего за организацию профподготовки (табл. 17).

Результаты оценки модели показали, что наличие специализированных кадровых структур/сотрудников является одним из определяющих факторов, отражающих склонность компаний развивать программы обучения персонала. Предприятия, которые имеют подобные структуры, в 4–6 раз чаще проводят образовательные программы для основных категорий персонала по сравнению с фирмами, где таких кадровых подразделений нет. Размер предприятия оказался вторым по значимости фактором в данной модели: крупные и средние предприятия также более склонны (в 2–3 раза) к проведению профессиональной подготовки своего персонала, однако их вклад в принятие решения о профподготовке оказывается менее весомым.

Финансовое положение компании также является значимой характеристикой при решении предприятиями вопроса, проводить или не проводить обучение персонала. Более успешные предприятия в 1,5 раза чаще проводят профподготовку сотрудников по сравнению с малоресурсными компаниями.

Таблица 17. Оценки факторов вероятности проведения профессиональной подготовки предприятиями (N=1006 предприятий)

	Значение коэффициента В	Стандартная ошибка (S.E.)	Значимость (Sig.)	Exp(B)
Размер предприятия				
Мелкий бизнес	Базовая категория сравнения		,000	
Крупный бизнес	1,130	,250	,000	3,095
Средний бизнес	,674	,161	,000	1,962
Финансовое положение предприятия				
Неуспешные предприятия	Базовая категория сравнения		,006	
Успешные предприятия	,486	,240	,043	1,626
Средние предприятия	,534	,170	,002	1,707
Наличие кадровой службы/сотрудника				
Нет сотрудника/кадровой службы	Базовая категория сравнения		,000	
Есть кадровая служба	1,832	,283	,000	6,245
Есть сотрудник	1,482	,164	,000	4,403
Константа	-1,070	,177	,000	,343

³ Зависимая переменная: 1 – проводили в 2011 году профподготовку сотрудников; 0 – профподготовка не проводилась. Правильность прогноза регрессии составила 72%.

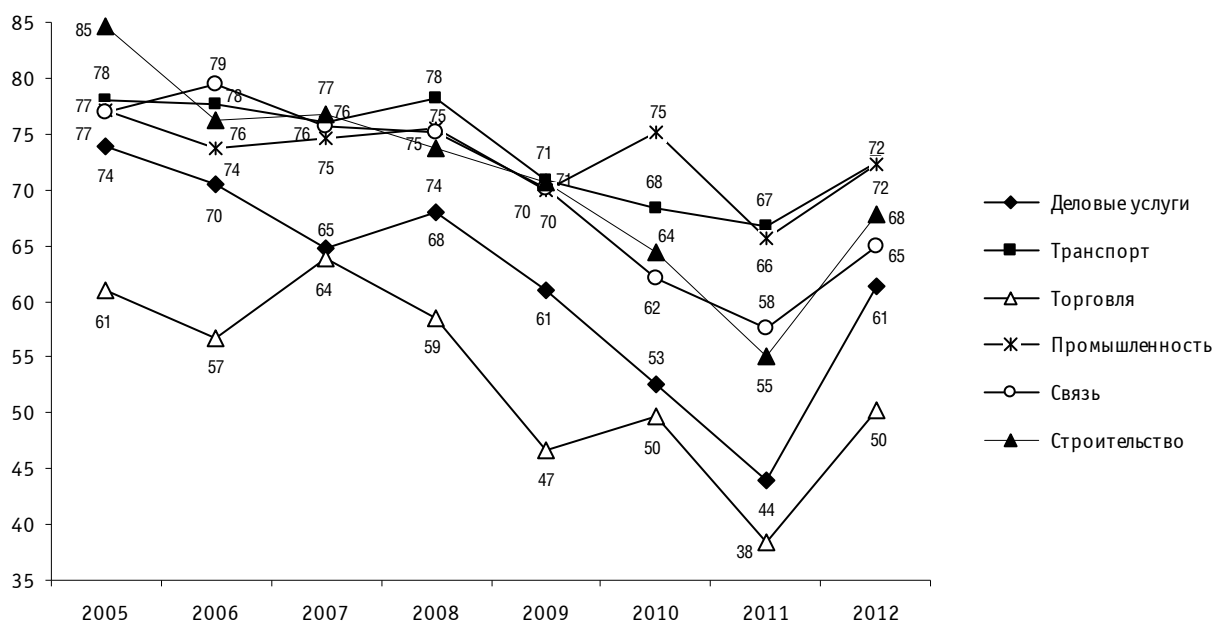
6. МАСШТАБЫ И ФОРМЫ ОРГАНИЗАЦИИ ПЕРЕПОДГОТОВКИ, ПОВЫШЕНИЯ КВАЛИФИКАЦИИ РАБОТНИКОВ НА ПРЕДПРИЯТИИ, ФИНАНСИРОВАНИЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ПОДГОТОВКИ ПЕРСОНАЛА

6.1. Распространенность переподготовки, повышения квалификации работников на предприятиях

В текущем году наблюдается постепенное восстановление уровня участия предприятий в организации профессиональной подготовки сотрудников. Наблюдаемая на протяжении последних лет тенденция по снижению доли предприятий, развивающих данное направление кадровой политики, за прошедший год приостановилась, однако показатели докризисного периода пока не достигнуты. В 2011 году доля предприятий, проводивших профподготовку персонала, увеличилась с 55 до 63% по сравнению с предыдущим годом, в 2007 году этот показатель составлял 68% (рис. 20).

Предприятия традиционных отраслей (транспорт, строительство, промышленность) продолжают оставаться наиболее активными участниками в программах профессиональной подготовки персонала — среди них более 2/3 предприятий осуществляли профподготовку сотрудников. Отрасль торговли по-прежнему вовлечена в проведение профессионального обучения персонала в наименьшей степени — только половина предприятий проводили профессиональное обучение/переподготовку сотрудников.

Рис. 20. Доля предприятий, проводивших переподготовку, повышение квалификации, стажировки работников предприятия (в % от всех опрошенных предприятий)

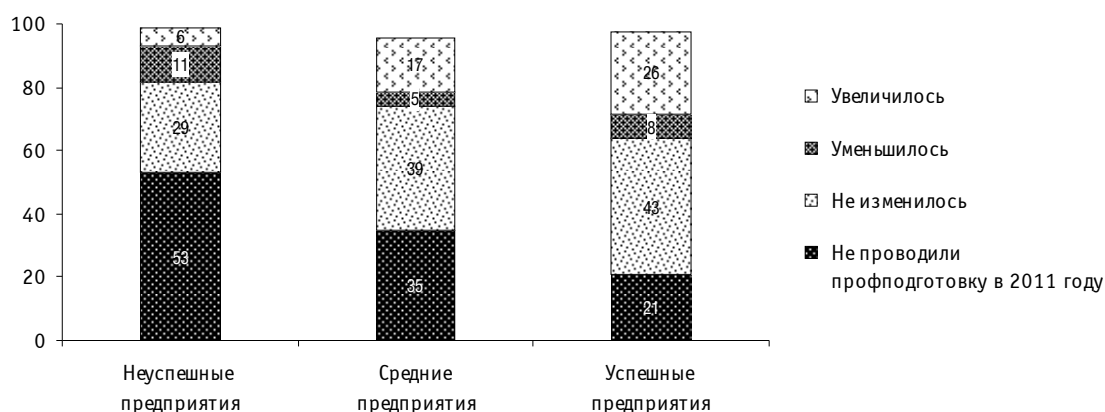


6.2. Масштабы и объемы проведения переподготовки, повышения квалификации работников

По оценкам самих работодателей, большинство предприятий стараются сохранять прежний объем проведения профессиональной подготовки персонала внутри своего предприятия. Среди компаний, проводивших профподготовку сотрудников в 2011 году, объем профподготовки остался неизменным в 60% организаций по сравнению с аналогичным прошлым годом. Около четверти предприятий расширили образовательные программы обучения сотрудников, 10% организаций сократили объем проводимой профподготовки.

Финансовая успешность предприятий остается важным фактором участия в программах профессионального обучения сотрудников (рис. 21). Менее успешные компании проявляют меньшую вовлеченность в осуществление данной кадровой политики и имеют ограниченные возможности для расширения объемов проведения профессионального обучения сотрудников. Процветающие предприятия сохраняют объемы затрат на уровне предыдущих годов, четверть из них продолжает наращивание вложений в человеческий капитал своих сотрудников через расширение программ профподготовки.

Рис. 21. Изменение объемов проведения профподготовки сотрудников на предприятиях по группам финансовой успешности в 2011 и 2010 годах (в % от числа всех предприятий)



В данной волне исследования, мы поинтересовались, какие факторы стали причинами изменения объемов проведения профессиональной подготовки как в худшую, так и в лучшую сторону.

Так, руководители предприятий, увеличивших объемы профподготовки, в качестве основных причин отмечают прежде всего необходимость повышения эффективности труда персонала (48%) и изменение требований к квалификации сотрудников ввиду модернизации технологии или оборудования (46%) (рис. 22). Вынужденный характер расширения программ профподготовки имеет место на предприятиях традиционных отраслей (строительство, транспорт) — здесь на первый план выходят административные требования к аттестации/квалификации работников.

Улучшение финансовых возможностей компании стало причиной для увеличения объемов профподготовки только для 11% предприятий.

Вместе с тем ухудшение финансового положения становится одной из основных причин сокращения проведения профподготовки на предприятиях — такое мнение высказали около трети руководителей предприятий (рис. 23).

Таким образом, стоит отметить, что финансовые возможности компании имеют однонаправленное влияние на изменение объемов профподготовки. Ухудшение финансового положения предприятия находит отражение в резком снижении объемов программ профобучения персонала, тогда как улучшение финансовых возможностей гораздо реже становится детерминантом расширения инвестиций в человеческий капитал работников (см. рис. 22 и 23).

Среди других причин снижения объема программ профессиональной подготовки руководители предприятий выделяют отсутствие потребности в проведении подобных образовательных программ, поскольку уровень квалификации соответствует запросам предприятия (35%) или требуемый объем профподготовки персонала был реализован ранее (27%).

Сокращение участия предприятий в проведении профессионального обучения сотрудников для 10% компаний было вызвано препятствиями в работе самой образовательной инфраструктуры — отсутствие предложения востребованных программ на образовательном рынке, снижение качества и эффективности проводимой профподготовки, наличие бюрократических сложностей в сотрудничестве с профучреждениями.

Рис. 22. Причины увеличения объемов проведения профподготовки персонала в 2011 году по сравнению с периодом 2010 года
(в % от числа предприятий, увеличивших объем профподготовки, N=187 предприятий)

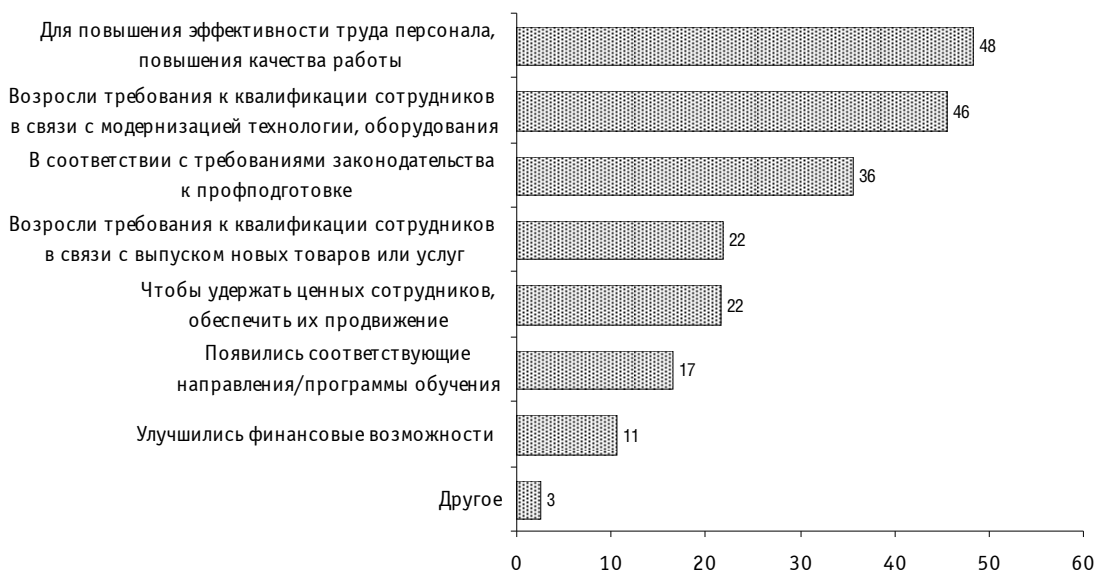


Рис. 23. Причины уменьшения объемов проведения профподготовки персонала в 2011 году по сравнению с периодом 2010 года
(в % от числа предприятий, сокративших объем профподготовки, N=56 предприятий)



Как отмечалось ранее, в проведении профессиональной подготовки сотрудников участвуют более 60% российских предприятий. Вместе с тем из года в год около трети компаний отмечают, что не осуществляют подобные направления кадровой политики. В данной волне исследования было уделено особое внимание этой категории предприятий.

Рассмотрение причин отказа от проведения профессиональной подготовки показало, что значительная часть предприятий этой группы реализуют особый вид кадровой политики, в рамках которого стараются изначально нанимать сотрудников с необходимым уровнем квалификации (рис. 24). Иными словами, отказ от проведения профподготовки обуславливается тем, что подготовка работников в основном соответствует потребностям компании и дополнительных финансовых затрат предприятий на данные мероприятия не требуется. Подобная ситуация характерна для 6 из 10 предприятий этой группы (58%).

Для еще 10% предприятий проведение дополнительной профподготовки сотрудников не является актуальным ввиду реализации необходимых программ профессионального обучения в предыдущем периоде.

Для трети предприятий отказ от проведения программ профессиональной подготовки сотрудников сопряжен с отсутствием на эти цели финансовых возможностей организации.

На второй план вышли проблемы, связанные с большой загруженностью работников предприятия (18%), сложностью определения конкретных потребностей предприятия по организации профобучения (7%). Вместе с тем 8% предприятий, входящих в данную группу, отмечают, что не проводили профподготовку/переподготовку сотрудников из-за отсутствия предложения соответствующих программ обучения на рынке образовательных услуг.

Рис. 24. Причины отказа от организации профподготовки персонала
(в % от числа предприятий, не проводивших профподготовку в 2011 году, N=356 предприятий)



6.3. Формы организации и направления проведения переподготовки, повышения квалификации работников

Общий подъем доли предприятий, участвующих в программах повышения квалификации во всех секторах экономики, тем не менее пока остается ниже показателей периода 2004 – 2007 годов. Предприятия продолжают реализовывать данное направление кадровой политики преимущественно для работников, занимающих руководящие посты, или специалистов, однако в меньшем объеме, чем в докризисные годы (табл. 18).

Вместе с тем на фоне более низких показателей переподготовки 2010 – 2011 годов на предприятиях традиционных отраслей (промышленность, транспорт) наблюдается увеличение охвата курсами повышения квалификации категории квалифицированных рабочих. Именно

на предприятиях этих отраслей руководители чаще связывали текущее увеличение объемов профподготовки с изменением требований законодательства к аттестации персонала.

Невысокие показатели вовлеченности предприятий отрасли торговли в организацию повышения квалификации персонала продолжают снижаться, особенно это касается категории руководителей и исполнителей высшей квалификации.

Таблица 18. Изменение доли предприятий отрасли, осуществлявших мероприятия по переподготовке и повышению квалификации персонала: 2008 и 2012*
(в % от числа всех предприятий)

Категория персонала	Промышленность	Связь	Строительство	Торговля	Транспорт	Сфера деловых услуг
Руководители	45/56	43/58	41/45	22/35	42/45	33/50
Специалисты	51/57	52/66	49/59	30/37	46/50	51/58
Служащие	32/30	27/32	25/28	25/23	31/29	19/20
Квалифицированные рабочие	60/56	35/32	45/56	25/25	56/48	6/7

* В левой части ячейки – данные 2012 года, в правой части – данные 2008 года.

На протяжении последних 5 лет (за исключением периода 2009–2010 годов)⁴ российские работодатели продолжали обращаться преимущественно к внешним формам организации программ переподготовки и повышения квалификации персонала (табл. 19). За последний год доля предприятий, предпочитающих проводить курсы переподготовки в институтах повышения квалификации или в учебных центрах, возросла практически во всех секторах экономики. Исключением стала отрасль связи, где работодатели сохранили взаимодействие с прежними каналами организации профподготовки и расширили обучение сотрудников в бизнес-школах. В течение последних двух лет наблюдается снижение доли предприятий, обращающихся за услугами переподготовки к учреждениям системы профессионального образования – вузам, СПО и НПО.

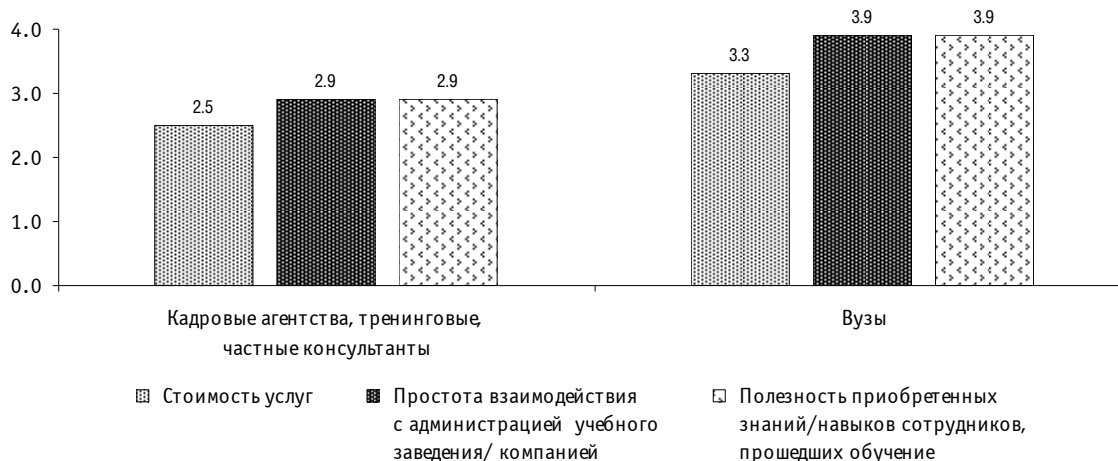
Таблица 19. Формы организации переобучения, повышения квалификации различных категорий работников: 2007 и 2011
(в % по столбцу от числа предприятий, осуществлявших переподготовку указанных категорий работников)

Категория персонала	Руководители		Специалисты		Служащие		Квалифицированные рабочие	
	2008	2012	2008	2012	2008	2012	2008	2012
На нашем предприятии, в филиалах, структурах самого предприятия	19	21	20	26	28	34	46	47
В компаниях-партнерах	16	9	14	10	16	14	10	8
На курсах по переподготовке и повышению квалификации, в институтах повышения квалификации, в учебных центрах	67	77	65	78	62	66	47	53
В вузах	11	10	20	10	11	5	3	3
В ссузах или НПО	3	3	4	3	3	5	13	10
В бизнес-школах	16	10	8	6	5	4	1	2
За рубежом	8	5	4	2	1	1	2	1

Вместе с тем в данной волне исследования руководителей предприятий попросили оценить услуги по профессиональной подготовке частных тренинговых центров и высших учебных заведений. Как показали результаты опроса, работодатели дают более высокие оценки по удовлетворенности результатами сотрудничества с вузами как по стоимости обучения, простоте взаимодействия, так и по полезности приобретенных знаний/навыков, нежели предприятия, взаимодействующие с частными образовательными службами (рис. 25).

⁴ В этот период отмечается наименьшая доля предприятий, организовавших данный вид переподготовки/повышения квалификации персонала за все годы проведения мониторинга.

Рис. 25. Оценка услуг по профессиональной подготовке, предоставленных кадровыми/тренинговыми агентствами и высшими учебными заведениями (средние оценки по 5-бальной шкале по предприятиям, сотрудничавшим с данными учреждениями)



Различия в организации и масштабах проведения профессиональной подготовки между крупным и малым бизнесом продолжают усиливаться (табл. 20). Несмотря на общее увеличение доли предприятий, вовлеченных в организацию профподготовки в текущем году, малый бизнес по-прежнему оказался вдвое меньше охваченным в проведении профобучения персонала. Предпочтения различных форм обучения предприятий становятся более дифференцированными в обучении квалифицированных рабочих — малый бизнес стал активнее прибегать к внешним курсам по переподготовке в учебных центрах, чем к обучению на самом предприятии (табл. 21). В обучении специалистов как крупный, так и малый бизнес сократили обращение за профподготовкой в вузы.

Таблица 20. Изменение масштабов переподготовки, повышения квалификации, стажировок в крупном, среднем и малом бизнесе: 2007 и 2011

Вид бизнеса	Малый бизнес		Средний бизнес		Крупный бизнес	
	2008	2012	2008	2012	2008	2012
Доля предприятий, проводивших переподготовку, повышение квалификации, стажировку персонала	51	44	74	68	86	82
Доля предприятий, организовавших переподготовку для следующих категорий персонала:						
руководители	23	10	50	24	67	43
специалисты	33	10	50	33	70	49
служащие	12	7	29	20	38	27
квалифицированные рабочие	27	7	47	31	65	50

Таблица 21. Сравнение форм переподготовки работников в малом бизнесе и на крупных предприятиях: 2008 и 2012 (указана доля в % по столбцу от числа предприятий, осуществлявших переподготовку данных категорий работников)

Место проведения переподготовки	Переподготовка квалифицированных рабочих		Переподготовка специалистов	
	малый бизнес	крупные предприятия	малый бизнес	крупные предприятия
На самом предприятии	29/41	59/60	24/9	33/28
В компаниях-партнерах	15/10	9/12	11/20	11/12
На курсах по переподготовке и повышению квалификации, в учебных центрах	53/39	46/45	74/60	78/70

Место проведения переподготовки	Переподготовка квалифицированных рабочих		Переподготовка специалистов	
	малый бизнес	крупные предприятия	малый бизнес	крупные предприятия
В вузах	0/1	10/8	8/19	18/34
В ссузах, НПО	4/12	11/11	1/1	2/6
В бизнес-школах	3/2	1/0	2/10	10/8
За рубежом	0/1	2/0	0/0	3/5
Другое	2/1	4/3	2/2	3/1

* В левой части ячейки – данные 2012 года, в правой части – данные 2008 года.

6.4. Инициаторы проведения профподготовки и основные направления обучения

Рассмотрение основных инициаторов профобучения свидетельствует о том, что переподготовка или повышение квалификации чаще всего иницируются «сверху» – решения о проведении профподготовки принимаются руководителями функциональных подразделений, роль кадровых служб в этом направлении имеет меньшее значение (*табл. 22*).

На предприятиях с развитой кадровой структурой руководители подразделений практически поровну разделяют инициативу по проведению профессиональной подготовки для сотрудников. Вышестоящие организации также являются весомым участником в определении необходимости осуществления профподготовки работников – они стали инициаторами проведения профобучения на 16% предприятий.

В отраслевой специфике участие тех или иных подразделений в организации профессиональной переподготовки или повышения квалификации имеет сходное распределение ролей – около трети инициативы приходится на кадровые службы и чуть менее половины предприятий опираются на решение руководителей подразделений. Наибольшая доля участия вышестоящих организаций (надзорных органов) в иницировании проведения профподготовки наблюдается в отрасли строительства – там доля их участия достигает почти трети (28%).

Таблица 22. Кто чаще всего является инициатором проведения профессиональной подготовки, переподготовки, повышения квалификации, стажировок сотрудников?
(в % от числа предприятий, осуществлявших профподготовку за последний год)

	Всего	Кадровый отдел/сотрудник	
		есть	нет
Кадровая служба, подразделение по работе с кадрами, по развитию персонала	36	42	20
Руководители линейных и функциональных подразделений (кроме кадровой службы)	46	43	54
Вышестоящие организации, надзорные органы (трудовая инспекция, инспекция по пожарной безопасности, налоговые органы и пр.)	16	13	23
Другие	2	2	3

Направления профессиональной подготовки сотрудников преимущественно связаны с уже имеющейся специальностью сотрудника – на их долю приходится более 85% всех проводимых программ. Вместе с тем новые направления профессиональной деятельности финансировались четвертью предприятий. Вторыми по распространенности направлениями профессионального обучения являются курсы по организации и охране труда – их организовывали на 57% российских предприятиях (*табл. 23*).

Новаационные отрасли оказываются менее задействованными в подобных направлениях профподготовки – в сфере деловых услуг вдвое меньше предприятий (26%) проводили обучение по организации и охране труда.

Изучение иностранных языков остается нераспространенной практикой для большинства российских предприятий – ее осуществляют менее 5% организаций. Наибольшую по-

требность в проведении подобных курсов испытывают предприятия в сфере связи — среди них около 11% предприятий организовывали обучение иностранному языку.

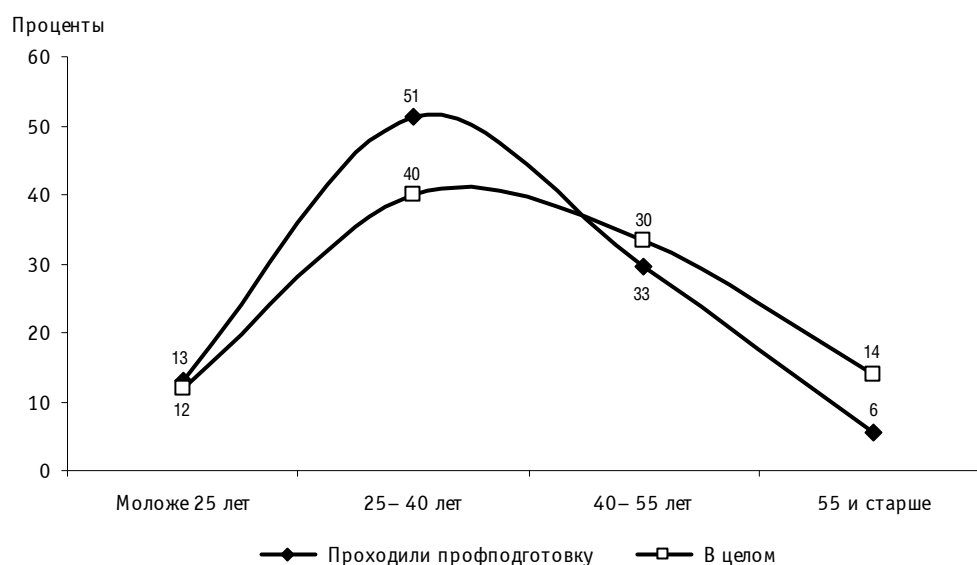
Другим направлением, получившим распространение на пятой части предприятий, являются курсы по компьютерной подготовке и освоению программного обеспечения. Потребность в проведении подобной подготовки в целом соотносится с использованием в основной деятельности предприятий компьютерных технологий — предприятия отрасли строительства, где в меньшей степени задействованы данные технологии, также менее склонны осуществлять профподготовку по этим направлениям по сравнению с организациями других отраслей.

Таблица 23. Направления проведения профессиональной подготовки, переподготовки или повышения квалификации сотрудников
(в % от числа предприятий, осуществлявших профподготовку в 2011 году)

	Промышленность	Связь	Строительство	Торговля	Транспорт	Деловые услуги
По уже имеющимся специальностям у работников	89	85	86	83	82	84
По новым специальностям для работников	28	27	22	20	20	21
По изучению иностранных языков	4	11	0	3	5	0
По компьютерной подготовке/программному обеспечению	21	22	11	20	22	18
По организации труда, охране труда, пожарной безопасности и др.	57	55	64	57	58	26
Другое	1	5	0	0	5	0

Возрастная структура работников, прошедших профподготовку, свидетельствует о том, что работодатели склонны перераспределять средства на переподготовку или повышение квалификации в пользу более зрелых сотрудников, которые уже имеют опыт работы. Так, основную категорию работников, охваченных профессиональным обучением, составляют сотрудники в возрасте 25–40 лет (рис. 26). Однако обучение этих категорий персонала происходит во многом за счет недоинвестирования средств в профподготовку более «рискованных» групп — молодых и более старших сотрудников.

Рис. 26. Возрастные профили работников по предприятиям в целом и сотрудникам, проходившим профподготовку: 2011
(доля работников предприятия различных возрастных групп, проходивших профподготовку, и по предприятиям в целом)



6.5. Финансовые затраты предприятий на переподготовку, повышение квалификации, стажировку персонала

Одним из показателей вовлеченности предприятий в проведение кадровой политики являются финансовые затраты компаний на профессиональную подготовку. Согласно данным последних волн опросов, на протяжении 5 лет российские работодатели резко сокращают вложения в образовательные программы для своих сотрудников. Доля предприятий, финансирующих обучение работников в учреждениях профессиональной подготовки, с докризисного 2008 года уменьшилась вдвое, а в 2011–2012 годы эта доля стала ниже даже показателей кризисного 2009 года (табл. 24).

В межотраслевой структуре наиболее активными участниками являются предприятия традиционных отраслей — транспорт и промышленность. Среди них каждая третья организация осуществляла финансирование. Меньше всего финансируют обучение своих сотрудников предприятия в сфере торговли.

Таблица 24. Доля предприятий, финансирующих обучение своих сотрудников в учреждениях профессиональной подготовки, по секторам экономики (от числа всех опрошенных предприятий)

	2008	2009	2010	2011	2012
Деловые услуги	43	27	31	22	21
Транспорт	55	49	42	33	33
Торговля	41	24	26	13	18
Строительство	56	45	33	27	24
Связь	52	44	32	30	25
Промышленность	54	41	48	41	36

Основными направлениями финансирования остаются высшие учебные заведения — в них направляют денежные потоки около половины предприятий, осуществляющих финансирование (табл. 25). Учреждения среднего и начального профессионального образования с каждым годом становятся все менее привлекательными для работодателей с точки зрения эффективного вложения средств в подготовку персонала. Если в 2008 году в учреждения СПО средства направляло каждое пятое предприятие, финансирующее обучение персонала, то к 2012 году — только каждое десятое.

Вместе с тем на фоне общего снижения доли предприятий, готовых вкладывать в основную подготовку сотрудников в традиционных учреждениях системы профессионального образования, стоит отметить устойчивый интерес работодателей к курсам переподготовки, повышения квалификации. На протяжении последних лет к услугам дополнительного образования учебных центров прибегли более 70% предприятий, финансирующих профподготовку персонала.

Таблица 25. Доля предприятий, финансирующих обучение своих сотрудников в учреждениях различных уровней профессионального образования (от числа предприятий, финансирующих обучение сотрудников)

	2008	2009	2010	2011	2012
В вузах	63	57	47	48	51
В СПО	22	14	14	12	9
В НПО	10	8	7	10	7
На курсах переподготовки, повышения квалификации	78	81	77	75	70

Низкая ресурсная обеспеченность предприятий находит отражение в меньшей активности компаний в финансировании обучения персонала (табл. 26). Среди финансово неуспешных предприятий вложения в развитие сотрудников делало лишь одно предприятие из десяти. Среди успешных эта доля достигает четырех предприятий из десяти. Предпочтения работодателями услуг, предлагаемых различными учреждениями профподготов-

ки, также имеют свои особенности: малоресурсные предприятия практически не склонны инвестировать в традиционные институты профессиональной подготовки и, напротив, предпочитают финансировать учебные курсы дополнительного образования.

Таблица 26. Участие предприятий в финансировании обучения сотрудников в учреждениях различных уровней профессионального образования по группам финансовой успешности

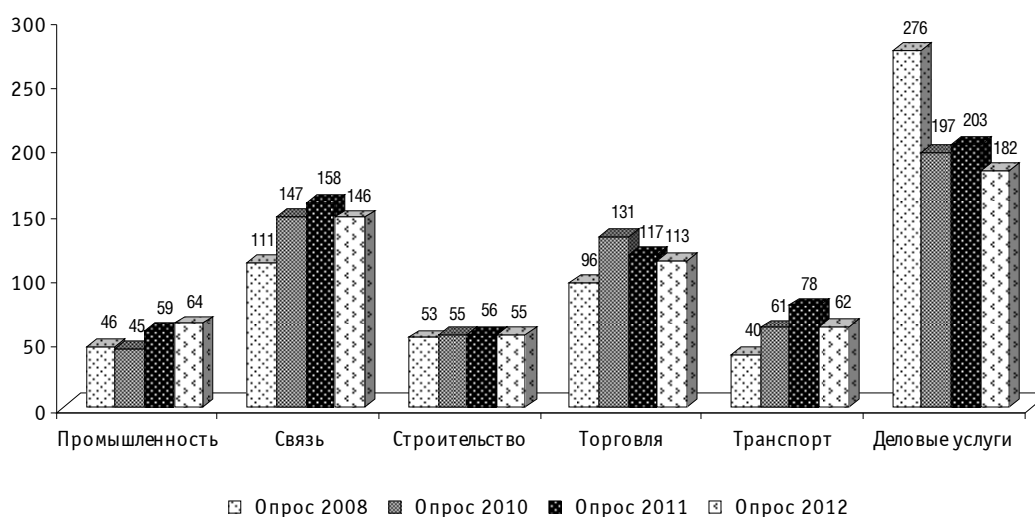
	Неуспешные	Средние	Успешные
Не финансировали	87	74	59
Финансировали обучение*:			
в вузах	10	51	68
в СПО	3	9	13
в НПО	7	7	6
на курсах переподготовки, повышения квалификации	88	73	58

* В % от числа предприятий, осуществлявших в 2011 году финансирование обучения сотрудников.

Среднедушевые расходы работодателей на финансирование образовательных программ для сотрудников в 2012 году выросли с 1200 руб. до 1400 руб. по сравнению с предыдущим годом. Однако общая тенденция постепенного снижения доли предприятий, готовых вкладывать в профессиональное развитие персонала, находит отражение и в динамике средних расходов предприятий различных секторов экономики — незначительный рост этого показателя имеет место лишь в отрасли промышленности (рис. 27).

Несмотря на то что среди российских работодателей доля предприятий, наиболее вовлеченных в финансирование образовательных программ для сотрудников, наблюдается в отрасли промышленности и транспорта, их средние затраты оказываются ниже, чем в остальных секторах экономики. Профессиональная подготовка новационных отраслей традиционно обходится дороже — связь и деловые услуги инвестируют в среднем средств в три раза больше в расчете на одного работника предприятия.

Рис. 27. Финансовые затраты предприятий, связанные с повышением квалификации, переподготовкой персонала (на одного работника, в % к среднему уровню затрат)



7. СРАВНЕНИЕ УЧАСТИЯ В НЕПРЕРЫВНОМ ПРОФЕССИОНАЛЬНОМ ОБРАЗОВАНИИ ПРЕДПРИЯТИЙ В СТРАНАХ ЕВРОСОЮЗА И РОССИИ

В мировой исследовательской практике существуют примеры аналогичных исследований по проблемам взаимодействия рынка труда с системой профессионального образования, проводимые в странах Европы и США.

Одним из масштабных исследований, посвященных данной теме, является опрос руководителей предприятий об участии в непрерывном образовании, реализуемый Статистическим бюро европейской комиссии (Евростат)⁵ начиная с 1995 года.

Основной целью исследования является изучение вовлеченности организаций в непрерывное профессиональное обучение сотрудников, их предпочтения по различным видам образовательных программ, а также оценка численности и структуры работников, получающих профессиональную подготовку, и издержек фирм на подобные программы.

В данном разделе будут представлены основные результаты опроса европейских работодателей по проблемам профессиональной подготовки персонала и приведены данные по сходным вопросам для российских компаний.

7.1. Описание обследования предприятий (Евростат, 2005)

Под *непрерывным профессиональным образованием* в данном исследовании понимаются заранее подготовленные программы обучения, частично или полностью оплачиваемые предприятием, или обучение, проходившее в оплачиваемое рабочее время сотрудника (за исключением стажеров и вновь принятых работников). Оно включает в себя как непосредственно курсы профессиональной подготовки (организованные самим предприятием или внешними организациями), так и другие формы обучения, напрямую не связанные с образовательными учреждениями (обучение на рабочем месте, ротация, профессиональные кружки, самообразование и т.д.).

В последней волне исследования 2006 года приняли участие более 4200 предприятий из 28 стран Европейского союза по отчетному периоду 2005 года. Этот опрос стал продолжением исследований данной тематики, проводимых Евростатом в 1995 и 2000 годах.

Результаты исследования включают сравнение вовлеченности предприятий в проведении профессионального обучения компаний крупного, среднего и малого бизнеса, а также среди предприятий различных секторов экономики.

7.2. Участие предприятий в профессиональном обучении сотрудников

Программы профессионального образования (внутренние и внешние курсы) осуществлялись на 69% опрошенных организациях. Другие формы непрерывного профессионального обучения для своих сотрудников (в т.ч. ротацию, самообучение и т.д.) проводили 87% предприятий. В совокупности это означает, что 9 из 10 (91%) предприятий так или иначе были вовлечены в систему непрерывной профессиональной подготовки работников. Данный показатель достигает уровня 99% организаций среди предприятий крупного бизнеса с численностью сотрудников более 500 человек.

⁵ Eurostat Continuing Vocational Training Survey 2005 (CVTS3) http://www.bis.gov.uk/assets/biscore/corporate/migratedD/publications/D/DIUS_RR_08_17

В отраслевой структуре наиболее активными предприятиями в организации профессиональной подготовки сотрудников выступают компании в сфере образования (99%) и деловых услуг (98%) (табл. 27). Меньше всего вовлечены в проведение подобных программ предприятия отрасли транспорта (83%) и строительства (86%).

Таблица 27. Участие в непрерывном профессиональном образовании сотрудников по отраслям
(в % от числа опрошенных предприятий)

	Сельское хозяйство, промышленность (А, В, С, Е)	Энергетика (D)	Строительство (F)	Торговля (G, H)	Транспорт и связь (I)	Деловые услуги и финансы (J, K)	Государственное и муниципальное управление (L)	Образование (M)	Здравоохранение и социальная защита (N)	Другая отрасль (O)
В целом	194	1405	200	750	329	498	100	112	320	352
Курсы профподготовки	68	59	74	59	68	76	76	90	86	78
Другие формы непрерывного обучения	92	84	83	83	75	95	88	95	94	93
И то и другое	64	54	70	54	60	74	72	87	81	74
Ни одна из форм	4	12	14	12	17	2	8	2	1	4

Распространенность других форм непрерывной профессиональной подготовки, связанных с обучением вне образовательных структур, также имеет свою специфику. В целом более 2/3 организаций (69%) организовывали обучение на своих предприятиях (47%) или на внешних курсах (57%). 3/4 компаний (76%) проводили обучение на рабочем месте сотрудников, 63% оплачивали участие в конференциях, мастер-классах и семинарах, 39% финансировали самообучение сотрудников, 29% осуществляли ротацию рабочих задач для своих работников и 22% организовывали профессиональные кружки.

Предприятия малого бизнеса (до 50 чел.) заметно меньше принимают участие в осуществлении подобных видов профессиональной подготовки (табл. 28). Особенно велики данные различия в области организации ротаций типов выполняемых работ, самообразования и профессиональных кружков — распространенность таких видов практик ниже более чем в 2 раза по сравнению с компаниями крупного бизнеса.

Среди различных секторов экономики наиболее высокий уровень вовлеченности в проведение таких форм обучения проявляют предприятия в сфере государственного управления. По отдельным направлениям профподготовки особенно сильно выделяются отрасли промышленности, строительства и торговли (см. табл. 28). Для них не свойственно заниматься организацией самообразования сотрудников и профессиональных кружков, тогда как данные направления востребованы в области здравоохранения, образования и государственного управления.

Таблица 28. Распространенность различных форм непрерывного профессионального образования по размеру бизнеса и отраслям
(в % от числа опрошенных предприятий)

	Профкурсы (внутр. и внеш.)	Обучение на рабочем месте	Конференции, мастер-классы, семинары	Ротация	Самообучение	Профкружки
В целом	69	76	63	29	39	22
10–49	65	74	59	24	35	19
50–249	76	79	71	37	44	27
250–499	83	87	74	44	61	32
500+	90	95	91	70	77	49
Сельское хозяйство, промышленность (А, В, С, Е)	68	78	63	28	27	19
Энергетика (D)	59	75	53	32	29	22
Строительство (F)	74	71	56	18	27	17

	Профкурсы (внутр. и внеш.)	Обучение на рабочем месте	Конферен- ции, мастер- классы, семинары	Ротация	Самообуче- ние	Профкружки
Торговля (Г, Н)	59	74	49	27	28	16
Транспорт, связь (I)	68	68	53	25	30	17
Деловые услуги и финансы (J, К)	76	81	78	30	52	27
Органы государственного и муниципального управления (L)	90	90	89	64	73	39
Образование (M)	86	82	83	36	60	38
Здравоохранение и соцзащита (N)	78	83	81	34	55	31
Другая отрасль (O)	76	71	68	26	44	21

Участие российских предприятий в непрерывном образовании сотрудников

На российских предприятиях наблюдаются сходные показатели с европейскими фирмами. Доля российских предприятий, проводивших внешние и/или внутренние курсы для своих сотрудников, в 2011 году составила 63%. Предприятия крупного бизнеса так же, как и в Европе, принимают большое участие в организации данной формы непрерывной профподготовки – 89% крупных предприятий осуществляют курсы повышения квалификации для своих сотрудников.

В межотраслевой структуре предпочтения российских предприятий в выборе тех или иных форм организации непрерывной подготовки отличны от зарубежных. Если среди европейских предприятий формат внешних/внутренних курсов характерен для новационных отраслей и менее распространен среди традиционных отраслей, то в российской среде, напротив, наблюдается обратная тенденция – основными организаторами профкурсов выступают внешние организации в отрасли промышленности и транспорта, тогда как для связи и деловых услуг более характерными являются другие формы непрерывного обучения – мастер-классы и обучение на рабочем месте сотрудника (Прилож., табл. P1 и P2).

7.3. Затраты работодателей на профессиональное обучение персонала

Организациям, осуществлявшим профессиональное обучение для своих сотрудников, был задан вопрос о совокупных затратах компании на проведение подобных программ. В эту сумму включались расходы на оплату сторонних образовательных структур, заработную плату сотрудникам предприятия, проводившим обучение, транспортные и организационные расходы (не включая расходы на обучение новичков и стажеров).

Средние расходы на проходившего обучение сотрудника, по данным за 2005 год, составляли 30 тыс. руб. (J710), что соответствует 13 тыс. руб. на одного работника предприятия (J290). Сумма общих расходов на оплату обучения в год приравнивается к 1 530 000 руб. (J34 000) Средние расходы на оплату профессионального образования крайне дифференцированы на предприятиях разных отраслей и размеров (табл. 29 и табл. 30). Наиболее низкие средние издержки на профподготовку одного работника выделяются в сфере транспорта, связи, в сфере здравоохранения и социальной защиты (20 тыс. руб., J470), тогда как в сфере государственного управления сумма достигает 45 тыс. руб. (J1160).

Стоит заметить, что около четверти организаций (23%), которые проводили обучение, получали субсидии или средства фондов на эти цели.

Таблица 29. Средние расходы предприятия на обучение одного сотрудника, проходившего профподготовку (для предприятий, проводивших непрерывное обучение)

	В целом	1–49	50–249	250–499	500+
В целом	J710	J860	J750	J650	J670
Сельское хозяйство, промышленность (А, В, С, Е)	J540	J740	J390	J840	J460
Энергетика (D)	J650	J790	J660	J700	J580

	В целом	1–49	50–249	250–499	500+
Строительство (F)	J850	J850	J790	J870	J910
Торговля (G, H)	J580	J750	J670	J390	J550
Транспорт, связь (I)	J470	J700	J880	J700	J350
Деловые услуги и финансы (J, K)	J900	J1 060	J920	J680	J910
Другая отрасль (O)	J840	J1 220	J860	J760	J780
Органы государственного и муниципального управления (L)	J1 160	J710	J1 120	J820	J1 180
Образование (M)	J630	J760	J730	J550	J610
Здравоохранение и соцзащита (N)	J560	J540	J560	J880	J520

Таблица 30. Расходы предприятий в расчете на одного сотрудника предприятия (для предприятий, проводивших непрерывное обучение)

	В целом	1–49	50–249	250–499	500+
В целом	J290	J400	J320	J290	J250
Сельское хозяйство, промышленность (A, B, C, E)	J230	J380	J210	J260	J160
Энергетика (D)	J250	J300	J230	J250	J240
Строительство (F)	J420	J450	J340	J240	J630
Торговля (G, H)	J170	J280	J220	J170	J130
Транспорт, связь (I)	J140	J310	J350	J160	J100
Деловые услуги и финансы (J, K)	J460	J540	J490	J300	J500
Другая отрасль (O)	J460	J520	J440	J610	J420
Органы государственного и муниципального управления (L)	J320	J370	J820	J340	J310
Образование (M)	J270	J440	J320	J330	J230
Здравоохранение и соцзащита (N)	J290	J310	J280	J360	J280

Расходы российских предприятий на профессиональную подготовку

Расходы российских предприятий характеризуются меньшим объемом финансовых вложений по сравнению с зарубежными фирмами. Если средние расходы европейских компаний на одного сотрудника (на 2004 год) составляют около 13 тыс. рублей, то затраты российских фирм в 2011 году в целом находятся в диапазоне 1000–3500 рублей. Расходы крупных предприятий в разы превосходят затраты малого бизнеса. Наибольшие затраты на финансирование профподготовки в расчете на компанию наблюдаются на предприятиях традиционных отраслей (промышленность, транспорт), наименьшие – в связи, торговле и деловых услугах. Тем не менее обучение в расчете на 1 сотрудника в сфере деловых услуг и транспорта обходится дороже, чем на предприятиях других отраслей (Прилож., табл. P3).

7.4. Участие персонала в непрерывном профессиональном обучении

Доля работников, вовлеченных в получение профессионально обучения, в среднем составляет 34% и варьируется от 24% в сфере торговли до 47% в здравоохранении и среди других отраслей (табл. 31).

Однако, как показывают данные опроса, отрасли, наиболее активно участвующие в проведении большинства программ непрерывного образования, сосредоточены на обучении меньшего числа сотрудников. Так, в сфере государственного управления при самых высоких затратах на профподготовку только 27% работников прошли дополнительное профессиональное обучение в 2005 году.

Таблица 31. Доля работников, проходивших профессиональное обучение
(в % от числа опрошенных)

	В целом	Сельское хозяйство, промышленность (А, В, С, Е)	Энергетика (D)	Строительство (F)	Торговля (G, H)	Транспорт и связь (I)	Деловые услуги и финансы (J, K)	Государственное и муниципальное управление (L)	Образование (M)	Здравоохранение и социальная (N)	Другая отрасль (O)
Ни один сотрудник	31	32	41	26	41	32	24	11	15	22	24
1–10	10	9	12	8	11	14	12	12	10	7	6
11–20	10	7	10	11	10	8	7	10	8	10	18
21–50	25	21	22	25	26	25	27	26	28	21	28
51–80	9	11	6	10	6	5	13	20	16	12	8
81–100	15	19	9	20	6	16	18	21	24	27	15
В среднем от числа работников, проходивших профподготовку	34	34	29	41	24	27	42	27	41	47	48

7.5. Продолжительность непрерывного профессионального обучения

Продолжительность всего обучения, профинансированного организациями за год в среднем составляет 1034 часа, что приравнивается к 1% всего рабочего времени сотрудника и составляет 9 часов в среднем на одного работника предприятия в целом. Наиболее продолжительное обучение в совокупности получают в сфере деловых услуг (Finance/Business) – 12 часов на сотрудника, а меньше всего – в сфере транспорта/связи и торговли – 5 часов.

Средняя продолжительность обучения сотрудников составляет 21 час. Дольше всего обучались в отрасли государственного управления (39 часов), меньше всего – в секторе промышленности (12 часов).

Пропорции распределения времени на внутренние и внешние курсы обучения имеют соотношение 60 к 40%.

Наибольшая доля часов внешних курсов обучения приходится на курсы, организованные частными тренинговыми компаниями (39%), и школы, колледжи и университеты (32%). Малый бизнес чаще обращается к услугам частных образовательных компаний, тогда как крупные компании, напротив, в большей степени склонны обращаться в высшие и средние учебные заведения (табл. 32).

Таблица 32. Распределение времени на курсы непрерывной профессиональной подготовки по разным типам образовательных структур по размеру предприятий
(в % от числа предприятий, проводивших профобучение на внешних курсах)

	В целом	1–49	50–249	250–499	500+
Школы, колледжи, вузы	32	24	19	39	42
Частные тренинговые центры	39	47	49	35	32
Ассоциации работодателей	13	11	11	14	15
Профсоюзы	1	1	1	1	1

Организация профессиональной подготовки на внешних курсах

Российские предприятия при проведении профессиональной подготовки сотрудников на внешних курсах склонны в равной степени обращаться к услугам частных тренинговых центров и образовательных учреждений высшего и среднего звена. Предприятия малого бизнеса чаще взаимодействуют с сектором частных образовательных услуг и меньше обращаются в высшие/средние учебные заведения. Вместе с тем распространенным организатором внешних курсов для российских предприятий выступают и отраслевые учебные центры. Обращение к компаниям своей отрасли для организации учебных курсов в российской среде оказывается более характерным, нежели для

европейских предприятий. Стоит отметить, что данная практика имеет большее распространение на крупных предприятиях, чем на предприятиях малого бизнеса (Прилож., табл. P4).

7.6. Наличие кадровых структур, ответственных за профподготовку персонала

Шесть из десяти предприятий, которые осуществляли профессиональное обучение (61%), имеют на своем предприятии кадровый отдел и сотрудника, ответственного за организацию профессионального обучения. Такой отдел есть на 85% предприятий крупного бизнеса и 57% предприятий малого бизнеса.

Наличие кадровых структур

На российских предприятиях также наблюдается тесная взаимосвязь между развитием кадровых структур, ответственных за развитие персонала, и вовлеченностью этих предприятий в проведение непрерывного образования своих сотрудников. Семь из десяти российских предприятий, имеющих в своей структуре кадровое подразделение, организовывали профподготовку персонала (69%). Так же, как и в европейских странах, распространенность кадровых отделов растет с размером предприятия – кадровый отдел/сотрудник есть на 82% крупных и 44% малых российских предприятиях.

На 14% предприятий существуют такие организационные структуры, как советы трудового коллектива (committee or work council), представляющие интересы всех работников компании. Наличие такой структуры имеет место на 53% крупных компаний.

3/4 подобных советов трудового коллектива принимают участие в решении вопросов о проведении и организации непрерывной подготовки. Среди основных задач, которые решает данный совет в области профессионального образования: выбор конкретных направлений непрерывной подготовки, оценка затрат на их проведение, отбор поставщиков подобных образовательных услуг.

Каждое десятое предприятие имеет собственный учебный центр (11%) и еще 6% компаний имеют совместный центр профессиональной подготовки с другими предприятиями. С ростом размера предприятия доля компаний, имеющих собственные или совместные центры, увеличивается и достигает 57% на предприятиях 500+. В отраслевых различиях наибольшая встречаемость таких центров наблюдается в секторе государственного управления (44%).

Наличие собственных учебных структур на предприятии

Среди российских предприятий наличие в своей структуре собственных учебных заведений в целом соотносится с уровнем европейских фирм. Собственный учебный центр имеют 9% предприятий; на крупных предприятиях они имеются у 45% организаций. Еще около 8% предприятий имеют при своей организации учебные курсы профподготовки (Прилож., табл. P5).

Среди основных групп работников, для которых организовывается профподготовка, работодатели в большей степени склонны проводить обучение для сотрудников, не имеющих формальные сертификаты. Основная мотивация при финансировании подобных программ – получение документов, подтверждающих квалификацию персонала (48%). Для мигрантов профессиональную подготовку оказали 45% компаний.

Только 22% предприятий, проводивших профподготовку, ответили, что никогда не осуществляли контроль полученных работниками навыков и знаний. 26% сообщили, что такая практика оценки полученной профподготовки проводится всегда. Основной формой таких проверок выступает формализованное интервью с сотрудником (89%).

Проведение профессиональной подготовки осуществлялось в соответствии с утвержденным планом профподготовки кадров предприятия на 50% организаций, на трети организаций имелся утвержденный бюджет на проведение подобного обучения. Вероятность

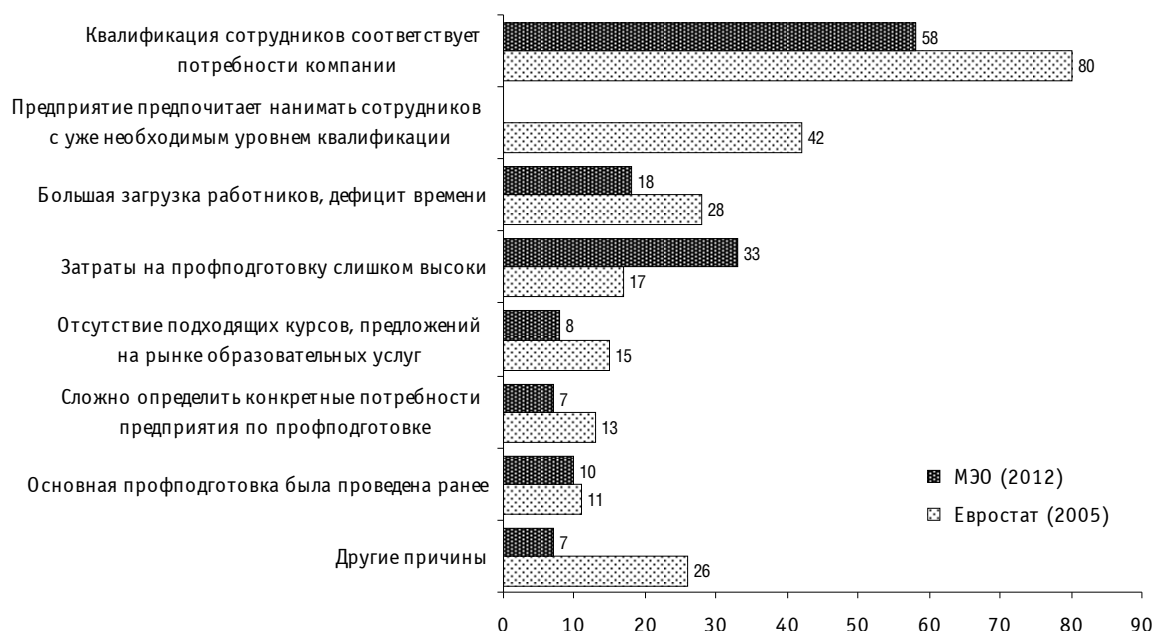
наличия подобных планов или утвержденных бюджетов профподготовки увеличивается с ростом размера предприятия.

7.7. Причины отказа от проведения профподготовки

Основными причинами отказа от проведения профессиональной подготовки предприятия называют соответствие существующей квалификации персонала к текущим потребностям предприятия (80%) и 42% предприятий стремятся нанимать сотрудников с уже имеющимися навыками для выполнения работы (рис. 28). Другие распространенные причины связаны с высокой загруженностью персонала и отсутствием подходящих курсов на рынке образовательных услуг.

Данные ограничения в целом соотносятся с позицией руководителей и российских предприятий. Вместе с тем руководители российских предприятий чаще в числе основных причин отказа от проведения профподготовки отмечают высокие затраты на ее проведение (см рис. 28).

Рис. 28. Причины отказа от проведения профессиональной подготовки (в % от числа предприятий, не проводивших подготовку в 2005 году)



Основные причины, препятствующие увеличению объема профессиональной подготовки, среди европейских компаний, участвующих в проведении профподготовки, в целом совпадают с трудностями, обуславливающими отказ от проведения профобучения в целом (рис. 29). С точки зрения руководителей европейских предприятий, такими факторами выступают загруженность персонала (47%) и уже достаточный уровень квалификации работников (44%). Высокая стоимость курсов ограничивает возможности проведения профессиональной подготовки около трети предприятий (30%). С отсутствием нужных курсов профподготовки на рынке образовательных услуг сталкиваются 23% организаций.

Среди российских работодателей в качестве основных причин сокращения объемов профессиональной подготовки персонала на первое место выходит именно финансовая составляющая — 50% предприятий отметили слишком высокие затраты на профподготовку (см. рис. 29). Достаточный уровень квалификации сотрудников, не требующий проведения дополнительного обучения, для российских предприятий остается второй по значимости причиной сокращения профобучения персонала.

Рис. 29. Факторы, ограничивающие проведение профессиональной подготовки
(в % от числа предприятий, проводивших профподготовку)



ЗАКЛЮЧЕНИЕ

В целом складывающуюся ситуацию на опрашиваемых предприятиях можно охарактеризовать как стагнирующую, прорывного роста по результатам выхода из кризиса не случилось ни в одной из отраслей (в том числе новационных — связи), в лучшем случае произошло восстановление позиций 2008 года. Эффективность большинства опрошенных предприятий такова, что они располагают ресурсами только для решения текущих проблем, но имеют дефицит средств для развития, модернизации. Менее оптимистичные в сравнении с опросом прошлого года прогнозы выразили руководители малого и среднего бизнеса, по динамике ожиданий резервы роста малого бизнеса все более исчерпываются в рамках нынешних институциональных и общеэкономических условий.

Среди наиболее острых проблем предприятий руководители по-прежнему называют высокие налоги, устаревшие оборудование, технологии, недостаток оборотных средств. И вновь нарастает вес ответов работодателей по проблеме дефицита кадров, широко тиражируемой руководителями в докризисный 2008 год и выпавшей из внимания, почти не упоминаемой в кризисный период. Доля предприятий, где заявили о нехватке работников основных категорий, почти достигла докризисного уровня по основным категориям работников.

Произошли за последний год и некоторые изменения в требованиях работодателей при приеме на работу, и связаны они с расширением требований работодателей к наличию диплома о профобразовании, которые в большей степени наблюдаются в отношении среднего и низшего звена персонала. Возможно, мы сейчас отмечаем своеобразную адаптацию работодателей к ситуации, когда предложение дипломов о высшем образовании превышает имеющийся спрос на рынке труда, поэтому массовый работодатель может позволить себе выдвигать требования о наличии диплома о высшем образовании даже к служащим и техническим исполнителям.

По-прежнему на рынке труда работодатели предпочитают работников с широким набором компетенций перед специалистами узкого профиля, исключение составляет подбор квалифицированных рабочих с узкими профзнаниями, навыками. Доля работодателей, которые были бы склонны договориться с учреждениями профобразования о подготовке нужного работника: с вузами — о подготовке линейных руководителей и специалистов, с профучилищами, профлицеями — о подготовке квалифицированных рабочих, остаются ниже в сравнении с настроениями середины 2000-х годов.

Все более распространенным становится использование компьютерных технологий для обеспечения основной деятельности компаний. Навыки работы на компьютере являются обязательным условием для выполнения должностных обязанностей линейными и функциональными специалистами, а также для служащих и технических исполнителей (от 70 до 90% компаниях). Для квалифицированных рабочих эти навыки менее необходимы, исключение составляет сектор связи, где подобные навыки массово востребованы.

При найме новых сотрудников готовность и активность работодателей по организации доподготовки новичков выросла за последний год, особое внимание уделялось качеству подготовки новых сотрудников среди линейных специалистов и квалифицированных рабочих и их адаптации на рабочем месте. Работодатели стали чаще обращаться к платным формам краткосрочного обучения (чаще до 1 месяца). Так, в отношении квалифицированных рабочих работодатели чаще используют платное обучение новичков штатными сотрудниками. В обучении исполнителей высшей квалификации доминирующая форма обучения — обращение за платной помощью на внешние учебные курсы.

Распространены ли практики взаимопомощи и обмена профессиональным опытом, знаниями между сотрудниками компаний или преобладают «атомизированные» формы трудовой жизни в компаниях? Наиболее распространенными оказались практика профессиональной взаимопомощи более опытных сотрудников менее опытным коллегам, практика регулярных обсуждений технологических и производственных тем между рядовыми сотрудниками и менеджерами, руководителями. Гораздо более редкая форма профессионального обмена — регулярные семинары, мастер-классы, тренинги на рабочем месте, внутри компании. В компаниях, где вопросы развития персонала являются частью общей стратегии компании (существует специалист или подразделение, занимающееся кадровой политикой, имеются утвержденные руководством планы профподготовки персонала), более распространены и регулярные практики профессиональной помощи и обмена.

За последний год проблема дефицита персонала все реже решалась работодателями за счет найма выпускников учреждений профобразования. По итогам 2012 года сократился наём выпускников всех уровней профобразования (с 58 до 46% предприятий). Все четче становится дифференциация предпочтений фирм в отношении к студентам различных ступеней профессионального образования. Предприятия всех отраслей все в меньшей степени склонны принимать на работу выпускников системы среднего и профессионального образования (на 2012 год почти четверть предприятий). Данная тенденция проявилась в последний год даже в отрасли, где традиционно массово нанимали этих выпускников, — в промышленности.

Что касается выпускников вузов, то доля компаний, их нанимающих, сократилась, но не столь значительно. За последние 5 лет на рынке труда значительно выросло предложение выпускников, окончивших вузы в рамках новой двухступенчатой системы. Около половины работодателей с подобным опытом сотрудничества не увидели существенных различий в профподготовке выпускников, обучавшихся по прежней системе «специалист», и выпускников, обучавшихся в рамках двухступенчатой системы. Большинство работодателей при отборе кандидатов на работу в компанию не дифференцируют профподготовку бакалавров и магистров. И чем ниже должностной статус работника, тем более индифферентны работодатели к имеющейся у выпускника степени бакалавра или магистра.

При найме недавних выпускников работодатели рассматривают как необходимое условие наличие диплома, в том числе его характеристики (набор дисциплин, оценки по основным курсам, форма получения образования), при этом в глазах работодателей значимость характеристик диплома (условий получения профобразования) возросла за последние 5 лет. Однако характеристики диплома по-прежнему оказываются второстепенными в сравнении с наличием профессионального опыта работы. Наличие опыта работы у выпускников по профессии, в том числе в форме прохождения стажировок и практик, как важную, более ценную составляющую при принятии решения о найме выпускников отметили большинство работодателей. Важное преимущество, которое также оценили работодатели именно в молодых работниках, компенсирующее их недостаток необходимых профзнаний, — это умение овладевать новыми знаниями, получать новые навыки, решать новые задачи. Однако, по результатам опросов, именно на это как раз в меньшей степени обращают внимание сами нынешние учащиеся, выпускники во время своей учебы.

А в условиях сокращения диалога, сотрудничества работодателей с учреждениями профобразования вероятность, что обучение учащихся, студентов будет скорректировано с учетом ожиданий работодателей все ниже.

При взаимодействии с молодыми специалистами (выпускниками и студентами) предпочтения работодателей становятся все более дифференцированными по уровням системы профессионального образования. Предприятия все меньше готовы сотрудничать с учреждениями СПО и НПО и отдают большее предпочтение высшим учебным заведениям. Более того, в 2012 году зафиксирована наименьшая доля предприятий, сотрудничающих с учреждениями начального профессионального образования, за всё время проведения опросов.

Несмотря на резкое сокращение активности работодателей в предыдущем году, в текущем году наблюдается оживление участия предприятий в непрерывном обучении персонала. По сравнению с предыдущим периодом особенно заметен рост доли предприятий, организовывающих курсы по профессиональной подготовке для категории квалифициро-

ванных рабочих. Однако в целом говорить о преодолении тенденции посткризисного сворачивания программ по профподготовке персонала пока рано. Большая часть российских работодателей старается сохранять прежний объем профподготовки для своих сотрудников, существенно расширять такие программы не намерены даже наиболее экономически развитые компании.

В течение последних двух лет наблюдается снижение доли предприятий, обращающихся за услугами переподготовки к учреждениям системы профессионального образования — вузам, СПО и НПО, и, напротив, заметно подросло обучение на курсах по переподготовке и повышению квалификации, в институтах повышения квалификации и в учебных центрах.

Вместе с тем руководители предприятий дают более высокие оценки качеству и стоимости проведения профподготовки, организованной высшими учебными заведениями, чем частными тренинговыми, кадровыми компаниями и частными консультантами.

Рассмотрение кадровой политики предприятий показало, что на значительной части предприятий её реализация происходит скорее по остаточному принципу и не носит целенаправленный характер. Об этом свидетельствует наличие ежегодных планов проведения профессиональной подготовки и каких-либо кадровых подразделений только в половине компаний. Ухудшение финансового положения предприятий находит прямое отражение в резком сворачивании программ профподготовки, тогда как улучшение финансовых возможностей реже становится мотивом расширения объемов обучения.

Участие кадровых структур в вопросах профессиональной подготовки скорее носит организационный характер (подбор учреждений, программ, составление календарных планов), тогда как инициатива проведения профподготовки сотрудников лежит на непосредственных руководителях подразделений, а определение бюджетов финансирования остается прерогативой вышестоящего руководства компании.

Таким образом, развитая кадровая политика предприятий, приоритетом которой является профессиональное развитие персонала, присуща крупным и экономически процветающим компаниям.

Сравнение с европейскими странами показало, что, несмотря на более слабые кадровые структуры российских компаний, среди предприятий в целом наблюдается схожий уровень вовлеченности и распространенности непрерывного образования, однако объем инвестиций зарубежных предприятий в разы превосходит отчисления отечественных компаний.

РЕЗУЛЬТАТЫ ОПРОСА РОССИЙСКИХ ПРЕДПРИЯТИЙ ПО УЧАСТИЮ В НЕПРЕРЫВНОМ ПРОФЕССИОНАЛЬНОМ ОБУЧЕНИИ ПО АНАЛОГИИ С ОПРОСОМ ЕВРОСТАТА

*Таблица P1. Участие российских предприятий в непрерывном профессиональном образовании сотрудников по отраслям
(в % от числа опрошенных предприятий)*

	Промышленность	Связь	Строительство	Торговля	Транспорт	Деловые услуги	Мелкий бизнес	Средний бизнес	Крупный бизнес	Крупнейший бизнес
Курсы профподготовки	72	65	68	50	72	61	47	70	84	89
Другие формы непрерывного образования	89	92	88	84	80	91	85	90	86	95
И то и другое	95	95	92	89	89	93	87	94	97	98
Ни одной из форм	5	5	8	11	11	7	13	6	3	2

*Таблица P2. Распространенность различных форм непрерывного профессионального образования по размеру бизнеса и отраслям
(в % от числа опрошенных предприятий)*

	Профкурсы (внутренние и внешние)	Обучение на рабочем месте	Конференции, мастер-классы, семинары	Ротация	Самообучение (данные отсутствуют)	Профкружки (данные отсутствуют)
В целом	63	79	46	58	-	-
Малый бизнес	47	76	35	48	-	-
Средний бизнес	70	83	48	60	-	-
Крупный бизнес	84	76	57	65	-	-
Крупнейший бизнес	89	80	71	64	-	-
Промышленность	72	82	47	67	-	-
Связь	65	88	56	56	-	-
Строительство	68	77	30	59	-	-
Торговля	50	76	42	61	-	-
Транспорт	72	71	44	49	-	-
Деловые услуги	61	82	56	53	-	-

Таблица Р3. Расходы российских предприятий на профессиональную подготовку
(для предприятий, проводивших профобучение в 2011 г, в руб.)

Среднее значение	Промышленность	Связь	Строительство	Торговля	Транспорт	Деловые услуги
Всего израсходовано средств	1,418,970	908,830	674,920	781,230	1,351,080	980,240
В расчете на одного сотрудника	1210	2660	1029	1788	1138	3288

Таблица Р4. Организация внешних курсов профессиональной подготовки сотрудников на российских предприятиях
(в % от числа предприятий, проводивших профподготовку на «внешних курсах»)

	В целом	Малый бизнес	Средний бизнес	Крупный бизнес
Кадровыми агентствами, тренинговыми, консалтинговыми компаниями, частными консультантами	42	52	39	44
Вузами, учреждениями СПО	36	31	36	43
Компаниями этой же отрасли, смежных отраслей	29	22	28	36
Государственными службами занятости	10	4	10	14

Таблица Р5. Наличие собственных учебных структур на предприятии
(в % от числа опрошенных предприятий)

	Малый бизнес	Средний бизнес	Крупный бизнес	Крупнейший бизнес
Учебный центр для профессиональной подготовки	5	11	22	45
Учебные курсы, курсы профподготовки, повышения квалификации или переподготовки	7	15	18	20
Учреждения НПО	0	1	3	4
Учреждения СПО	0	1	5	5
Вузы	0	2	5	4
Нет таких структур	89	76	57	41

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

№ 2 (20), 2006, *Рощина Я.М., Филиппова Т.Н.* Преподаватели на рынке образовательных услуг.

- № 3 (21), 2006, *Рощина Я.М., Филиппова Т.Н., Фурсов К.С.* Учащиеся на рынке образовательных услуг.
- № 4 (22), 2006, *Кузьминов Я.И., Шувалова О.Р.* Стратегии учреждений профессионального образования: проблемы качества.
- № 5 (23), 2006, *Звоновский И.Б., Меркулов Д.Ю., Меркулов Е.Ю., Петренко К.В.* Затраты домохозяйств на образование и социальная мобильность.
- № 1 (24), 2007, Экономика образования: итоги мониторинга (коллектив авторов).
- № 2 (25), 2007, *Бондаренко Н.В., Красильникова М.Д.* Спрос на рабочую силу – мнение работодателей.
- № 3 (26), 2007, *Галицкий Е.Б.* Экономические стратегии семей в сфере образования взрослых.
- № 4 (27), 2007, *Левин М.И.* Экономические стратегии семей в сфере образования детей.
- № 5 (28), 2007, *Савицкая Е.В., Прахов И.А.* Образовательный кредит как способ финансирования студентов.
- № 6 (29), 2007, *Рощина Я.М.* Социальная дифференциация и образовательные стратегии российских студентов и школьников.
- № 7 (30), 2007, *Петренко Е.С., Галицкая Е.Г., Петренко К.В.* Образовательные траектории детей и взрослых: семейные стимулы и издержки.
- № 8 (31), 2007, *Бондаренко Н.В., Красильникова М.Д.* Рынок труда и профессиональное образование – каков механизм сотрудничества?
- № 9 (32), 2007, *Галицкий Е.Б., Гохберг Л.М., Ковалева Н.В., Красильникова М.Д., Кузьминов Я.И., Левин М.И., Левинсон А.Г., Мисихина С.Г., Петренко Е.С., Рощина Я.М., Шувалова О.Р.* Мониторинг экономики образования: организационная схема и инструментарий.
- № 1 (33), 2008, *Рощина Я.М.* Динамика позиций учащихся и преподавателей на рынке образовательных услуг в 2006–2007 гг.
- № 2 (34), 2008, *Галицкий Е.Б., Левин М.И.* Затраты семей на образование взрослых.
- № 3 (35), 2008, *Галицкий Е.Б., Левин М.И.* Затраты семей на образование детей.
- № 1 (36), 2009, *Шувалова О.Р.* Политика учреждений профессионального образования: кадры, экономика, образовательные стратегии.
- № 2 (37), 2009, *Петренко Е.С., Галицкая Е.Г., Галицкий Е.Б.* Образовательные траектории детей и взрослых: семейные издержки и стимулы.
- № 3 (38), 2009, *Галицкий Е.Б., Левин М.И.* Затраты семей на образование детей в 2006/07 учебном году.
- № 4 (39), 2009, *Новожилова М., Рощина Я.* Потребление услуг детских дошкольных учреждений.
- № 5 (40), 2009, *Галицкий Е.Б., Левин М.И.* Затраты семей на образование взрослых в 2006/07 учебном году.
- № 1 (41), 2010, Экономика образования: итоги мониторинга, 2009.
- № 2 (42), 2010, *Петренко Е.С., Галицкая Е.Г., Шмерлина И.А.* Образовательные траектории детей и взрослых в 2007/08 учебном году.
- № 3 (43), 2010, *Галицкий Е.Б., Левин М.И.* Затраты семей на образование детей и взрослых: 2007/08 учебный год.

- № 4 (44), 2010, *Красильникова М.Д., Бонгаренко Н.В.* Образование и рынок труда: влияние кризиса.
- № 5 (45), 2010, *Рощина Я.М., Лукьянова К.М.* Образовательные и экономические стратегии обучающихся.
- № 6 (46), 2010. *Рощина Я.М.* Преподаватели образовательных учреждений: трудовые практики и мотивация труда.
- № 7 (47), 2010, *Шувалова О.Р., Кузьминов Я.И.* Учреждения профессионального образования в период кризиса: стратегии руководителей.
- № 1 (48), 2011, *Красильникова М.Д., Бонгаренко Н.В.* Стратегии работодателей: кадры и образование.
- № 2 (49), 2011, *Рощина Я.М., Филиппова Т.Н.* Динамика стратегий родителей в области дошкольного и школьного образования детей в 2006 – 2010 гг.
- № 3 (50), 2011, *Абанкина И.В., Савельева М.Б., Сигалов С.В.* Политика дошкольных образовательных учреждений по результатам опроса их руководителей, 2010.
- № 4 (51), 2011, *Абанкина И.В., Савельева М.Б., Сигалов С.В.* Политика образовательных учреждений по результатам опроса их руководителей, 2010.
- № 5 (52), 2011, *Кузьминов Я.И., Шувалова О.Р.* Учреждения профессионального образования: стратегии руководителей.
- № 6 (53), 2011, *Рощина Я.М., Филиппова Т.Н.* Динамика мотивации, характеристик занятости и человеческого капитала учителей школ и воспитателей ДООУ в 2006 – 2010 гг.
- № 7 (54), 2011, *Рощина Я.М., Русских И.С.* Стратегии работодателей в сфере обучения персонала 2007, 2009, 2010 годах.
- № 1 (55), 2012, *Абдрахманова Г.И., Ковалева Г.Г.* Использование информационных и коммуникационных технологий в системе профессионального образования.
- № 2 (56), 2012, *Андрущак Г.В., Прудникова А.Е., Шугаль Н.Б.* Потоки обучающихся и финансовые потоки в системе образования России.
- № 3 (57), 2012, *Абанкина И.В., Савельева М.Б., Сигалов С.В.* Политика общеобразовательных учреждений по результатам опроса их руководителей, 2011.
- № 4 (58), 2012, *Красильникова М.Д., Бонгаренко Н.В.* Анализ взаимосвязей системы образования и рынка труда в России за последние 5 лет.
- № 5 (59), 2012, *Кузьминов Я.И., Шувалова О.Р.* Стратегии учреждений профессионального образования.
- № 6 (60), 2012, *Рощина Я.М., Филиппова Т.Н.* Учителя и воспитатели на рынке труда: частные и государственные школы и ДООУ в 2006 – 2011 гг.
- № 7 (61), 2012, *Абанкина И.В., Савельева М.Б., Сигалов С.В.* Политика дошкольных образовательных учреждений по результатам опроса их руководителей, 2011.
- № 8 (62), 2012, *Рощина Я.М.* Трудовые позиции преподавателей учреждений высшего, среднего и начального профессионального образования в 2006 – 2011 гг.: сходство и различия.

№ 9 (63), 2012, *Рощина Я.М., Филиппова Т.Н.* Школьное и дошкольное образование: позиции семей учащихся государственных, муниципальных и частных учреждений в 2006 – 2011 гг.

№ 1 (64), 2013, *Забатурина И.Ю., Ковалева Н.В., Кузнецова В.И., Озерова О.К.* Статистическая характеристика системы профессионального образования: 2000 – 2011 гг.

**М.Д. Красильникова, Н.В. Бондаренко,
О.С. Караева**

**Проблемы развития кадрового потенциала
на предприятиях и возможности системы
профобразования для их решения**

Информационный бюллетень
№ 2 (65), 2013

Редактор *М.А. Карнович*
Художник *П.А. Шелегеда*
Компьютерный макет *Т.А. Нефедовой*

Подписано в печать 08.04.13
Формат 60x84 ¹/₈. Печ. л. 8

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

ДЛЯ ЗАМЕТОК