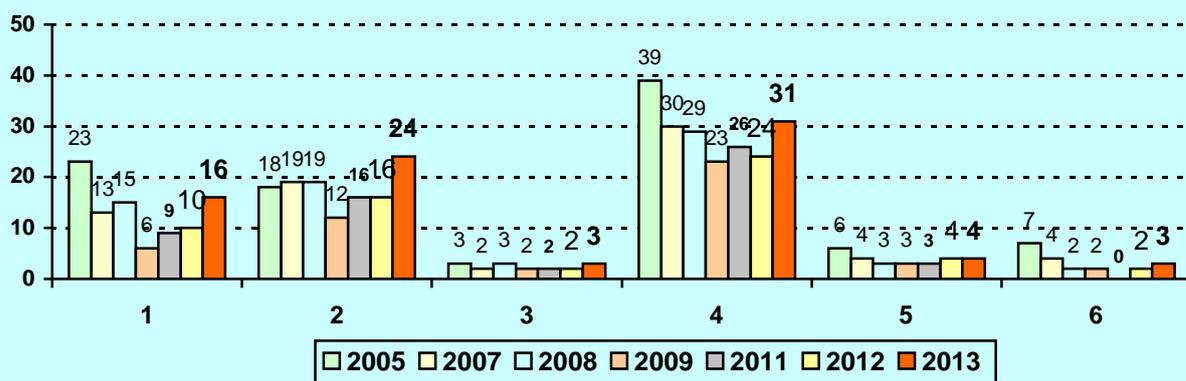
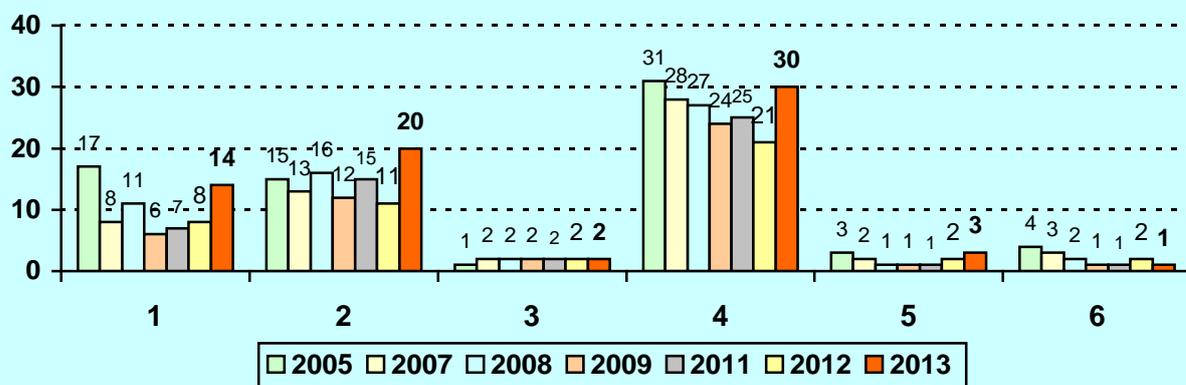


Формы сотрудничества предприятий с учреждениями профессионального образования:

высшими учебными заведениями



колледжами и техникумами





Сотрудничество в следующих формах:

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

Приоритеты при выборе направлений сотрудничества компаний с вузами, колледжами, профучилищами остаются неизменными в течение последних нескольких лет, основными (по числу компаний участвующих в мероприятиях) остаются, во-первых, организация и проведение учебных практик, стажировок для студентов; во-вторых, участие в днях открытых дверей и ярмарках вакансий; в-третьих, проведение совместных программ подготовки специалистов «под заказ» для компаний. За последние 2 года увеличилась вовлеченность компаний по всем трем основным направлениям сотрудничества. Компании стали чаще организовывать практики для учащихся учреждений профобразования всех уровней. В прошлом году возрос интерес работодателей и к другой форме сотрудничества – к участию в днях открытых дверей, ярмарках вакансий, до 30% компаний использовали возможность «присмотреться» к будущим молодым работникам, специалистам, участвуя в этих мероприятиях. В прошлом году в 1,5 – 2 раза возросло и число компаний, заключивших договора на подготовку специалистов, работников в учреждениях профессионального образования различного уровня, и чаще всего заказывали подготовку специалистов в вузах – 16% опрошенных компаний.

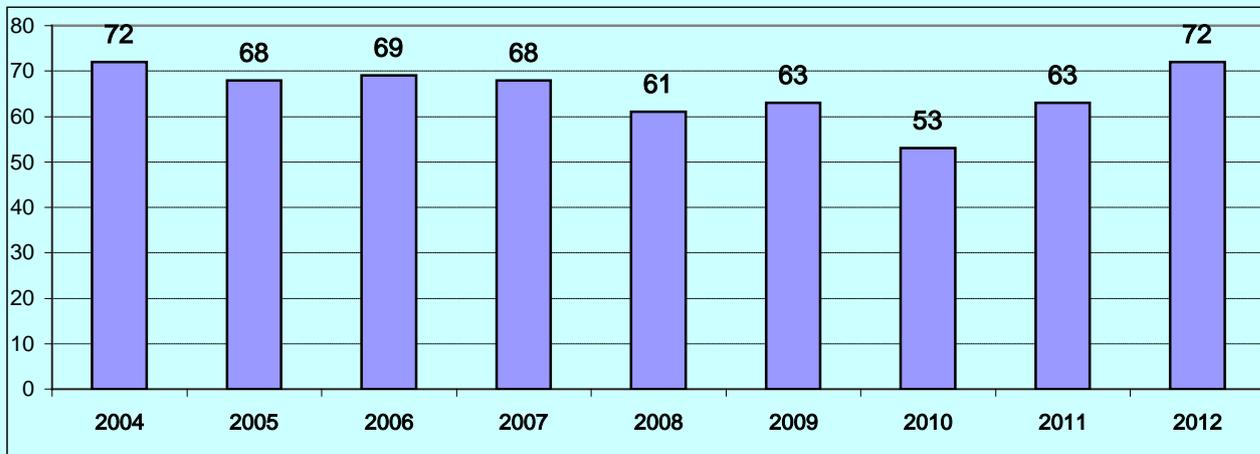
На ближайшую перспективу работодатели похожим образом расставляют приоритеты и относительно потенциально возможных направлений развития сотрудничества.

Доля работодателей, отдающих предпочтение подготовке специалистов «широкого профиля» для замещения должностей... (%)

	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013
Специалистов функциональных подразделений	61	53	59	57	60	60	57	57	55
Специалистов линейных подразделений	58	56	56	53	52	51	54	52	48
Служащих, офисных работников, технических исполнителей	61	67	68	66	68	69	67	68	70
Квалифицированных рабочих	37	45	48	46	44	48	48	46	42

В поиске на рынке труда нужных сотрудников работодатели по-прежнему дифференцируют модели поиска в зависимости от категории работников. По мнению работодателей, для служащих и технического персонала предпочтительнее подготовка работников широкого профиля (в 2013 году такое мнение высказали 70% опрошенных руководителей компаний). В отношении квалифицированных рабочих позиция другая – доминируют предпочтения наличия у работника «узкоспециализированной подготовки» (в 2013 году 58% руководителей поддержали эту точку зрения). Что же касается высококвалифицированных специалистов, особенно занятых в линейных подразделениях, в основной деятельности, то здесь также понемногу начинают усиливаться позиции в пользу специалистов с узкоспециализированной подготовкой и опытом работы (в 2013 году «за» линейного специалиста с узкой специализацией высказались 52% опрошенных руководителей компаний, «за» функционального специалиста «узкого» профиля – 45% руководителей компаний).

Доля предприятий, организовывавших за последний год* переподготовку, повышение квалификации, стажировку для своих сотрудников.



* в 2005г. – за последние два года

Обновление, развитие профессиональных знаний и навыков в современной экономике возможно, прежде всего, за счет развития у взрослого работающего населения практик непрерывного образования, и здесь важна роль не только системы образования, но и работодателей. Хотя за последний год выросла доля компаний, осуществлявших профессиональное обучение своих сотрудников, но различия в активности компаний различных секторов драматичны. В России чрезмерным можно признать отставание малого бизнеса в активности по обучению своих сотрудников, в сотрудничестве с системой профессионального образования, в 2012 году малые предприятия почти в 2 раза реже, чем крупный бизнес, организовывали профессиональное обучение для своих сотрудников.

Максимальная доля компаний, проводивших профессиональное обучение сотрудников в прошлом году, зафиксирована среди промышленных предприятий, на транспорте и в секторе связи - а именно примерно на трех из пяти предприятиях. Наименее активными в вопросе организации обучения сотрудников в прошлом году оказались компании сферы деловых услуг и торговли (чуть более половины компаний проводили мероприятия по обучению).

Различные категории работников имеют неравные шансы участвовать в профессиональном обучении в компаниях. Среди тех, кто проходил профобучение, «перевешивают» сотрудники, имеющие относительно высокие должностные позиции – руководители высшего и среднего уровня и специалисты высшей квалификации. И наоборот, меньше всего вероятность быть включенными в программы профобучения у служащих и у рабочих. У руководителей и специалистов в 1,5-2 раза выше, чем у служащих и рабочих, шансы пройти профобучение,

организуемое компаниями.