



М.Д. КРАСИЛЬНИКОВА, руководитель отдела изучения уровня жизни, доходов и потребления населения исследовательской компании «Левада-центр», кандидат экономических наук

# Просим учесть

## Работодатели о профессиональном образовании

### На пути к диалогу

На протяжении всех лет реформирования системы профессионального образования не утихают дискуссии о том, кого она должна готовить: профессионалов с конкретными навыками или специалистов широкого профиля?

Многoletний мониторинг экономики образования свидетельствует, что единодушия среди руководителей нет почти по всем категориям персонала, за исключением служащих и офисных работников: видеть среди них мастеров широкого профиля в 2013 году были бы рады 70 процентов опрошенных работодателей (рис. 1). О квалифицированных рабочих мнение иное: сторонников подготовки рабочих с широким диапазоном навыков чуть более сорока процентов.

Потребность в узкопрофильных специалистах растет, и если в 2005 году только треть опрошенных отдавала им предпочтение, то к 2013 году положение выровнялось. Рассматривая ситуацию по отраслям, увидим более пеструю картину (табл. 1).

Налицо общее снижение сторонников подготовки специалистов широкого профиля. Факт, что производственники отдают предпочтение рабочим, имеющим узкую специализацию, подтверждается и более высокой готовностью руководителей предприятий заключить договор с учреждениями НПО и СПО, а не искать мастеров на рынке труда. Но поиск специалистов с высшим образованием, как свидетельствуют данные за многие годы, ведется именно там (табл. 2). Очевидно, что в данном случае важнейшим критерием при найме остается опыт работы.

В среднем только каждый пятый-шестой руководитель хотел бы заключить договор с вузом, причем, чем глубже специализация производства, тем чаще работодатели выражают готовность к сотрудничеству с институтом или университетом. Когда же речь заходит о подготовке квалифицированных рабочих, то доля таких ответов возрастает до 25-35 процентов. Квалификационные требования, набор навыков и знаний, необходимых рабочему основного производства, более конкретизированы, чем у работника вспомогательного производства. Соответственно, доля работодателей, готовых заказывать обучение квалифицированных рабочих основного производства, в полтора раза выше, чем при целенаправленной подготовке рабочих вспомогательного производства. Именно по этой категории в посткризисные годы отмечается наибольший рост интереса директоров предприятий к совместной деятельности с учреждениями профессионального образования.

Эти тенденции имеют отраслевые особенности. Наибольшее желание сотрудничать видно в промышленности и на транспорте, а за последние три года к ним примкнула и строительная индустрия (табл. 3).

За три года в полтора раза выросло внимание к подготовке рабочих кадров у работодателей из сферы торговли. Так же как и в строительстве, руководители торговых предприятий не делают различий между рабочими основного и вспомогательного производства. Наименьший интерес к целенаправленной подготовке персонала в учреждениях профобразования проявляет сфера деловых услуг.

Рисунок 1.

Предпочтение специалистов и рабочих широкого профиля<sup>1</sup>

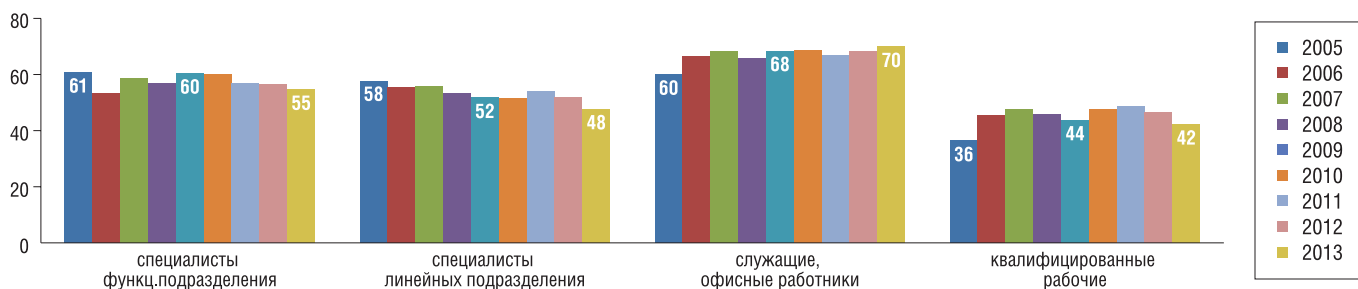


Таблица 1.

Доля работодателей, предпочитающих специалистов широкого профиля в 2010 и 2013 годах

Категория	В целом	торговля	деловые услуги	промышленность	связь	транспорт	строительство
специалисты функциональных подразделений	57/55	63/56	57/63	59/53	52/52	50/57	49/55
специалисты линейных подразделений	54/48	65/64	64/54	42/41	38/45	54/51	53/52
служащие, офисные работники	67/70	74/77	76/75	64/69	75/76	71/69	70/63
квалифицированные рабочие	48/42	61/66	60/54	40/35	52/48	39/41	56/46

<sup>1</sup> Здесь и далее – в процентах от числа всех опрошенных руководителей предприятий.

Таблица 2.

## Руководители, предпочитающие заключить договор на подготовку работников в 2006-2013 годах

Специалист/рабочий	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013
руководитель функционального подразделения	19	14	15	9	11	11	10	12
линейный руководитель	19	19	23	13	13	14	18	18
исполнитель высшей квалификации функционального подразделения	14	15	16	10	10	8	11	15
исполнитель высшей квалификации линейного подразделения	23	22	23	16	17	16	23	24
технический исполнитель, офисный работник	13	9	14	6	8	10	11	12
квалифицированный рабочий, занятый основной деятельностью	32	29	34	26	30	25	30	35
квалифицированный рабочий, занятый вспомогательной деятельностью	21	16	24	13	18	17	21	25

Таблица 3.

## Работодатели, готовые заключить договор на подготовку работников в 2010 и 2013 годах

Специалист/рабочий	транспорт	промышленность	связь	строительство	дел. услуги	торговля
руководитель функционального подразделения	15/15	14/14	13/10	10/10	9/3	7/3
линейный руководитель	21/21	20/23	14/16	8/13	9/8	4/5
исполнитель высшей квалификации функционального подразделения	15/14	11/18	13/12	8/11	8/10	5/7
исполнитель высшей квалификации линейного подразделения	19/21	25/32	14/20	10/14	13/16	6/8
технический исполнитель, офисный работник	14/13	14/14	12/6	8/11	6/3	6/8
квалифицированный рабочий, занятый основной деятельностью	31/32	39/45	14/19	15/28	11/10	9/16
квалифицированный рабочий, занятый вспомогательной деятельностью	20/22	27/30	12/8	12/27	7/7	6/15

Таблица 4.

## Таблица 4. Найм различных категорий персонала

	Опрос 2008	Опрос 2011	Опрос 2012	Опрос 2013
Доля предприятий, не принимавших новых работников за последние 2 года	8	10	12	8
<i>Принимали:</i>				
руководителей высшего звена	27	23	19	24
руководителей функциональных подразделений	29	27	27	26
руководителей линейных подразделений	34	28	33	34
исполнителей высшей квалификации, специалистов функциональных подразделений	38	30	33	37
исполнителей высшей квалификации, специалистов линейных подразделений	37	37	41	44
служащих, офисных работников, технических исполнителей	43	43	42	45
квалифицированных рабочих	77	74	74	77
неквалифицированных рабочих	51	50	52	52

## Мы выбираем – нас выбирают

Интенсивность найма нового персонала в 2013 году осталась без изменений – примерно девять из десяти опрошенных работодателей за последние два года принимали работников.

Как и в прежние годы, чаще всего трудоустраиваются труженики самых массовых категорий – квалифицированные (77 процентов) и неквалифицированные (52 процента) рабочие. О найме служащих и работников технического персонала сообщают 45 процентов работодателей (см. табл. 4).

По сравнению с предкризисным периодом произошел незначительный рост найма линейного персонала. Трудоустройство исполнителей высшей квалификации, специалистов линейных подразделений возросло с 37 процентов (2008 год) до 44 процентов в 2013 году. За этот же период не расширился найм исполнителей высшей квалификации, специалистов функциональных подразделений.

В 2013 году высокие требования работодателей к наличию документа о профессиональном образовании продолжали повышаться по всем категориям персонала, за исключением служащих и технических работников (рис. 2). Эта тенденция усиливается, причем интенсивнее среди наименее успешных предприятий и организаций. Например, если среди благополучных предприятий обязательное требование диплома за два года выросло с 84 до 89 процентов, то среди неуспешных – с 60 до 75.

Таково же отношение и к профессиональным сертификатам работников – этому всё больше внимания стали уделять представители малого и среднего бизнеса. В результате происходит сглаживание различий в требованиях работодателей к наличию профессиональных сертификатов у вновь нанимаемых работников. При этом вряд ли речь идет о росте требований к качеству профессиональной подготовки кадров, учитывая опережающий рост спроса на низкоквалифицированные кадры.

## Требование диплома при трудоустройстве

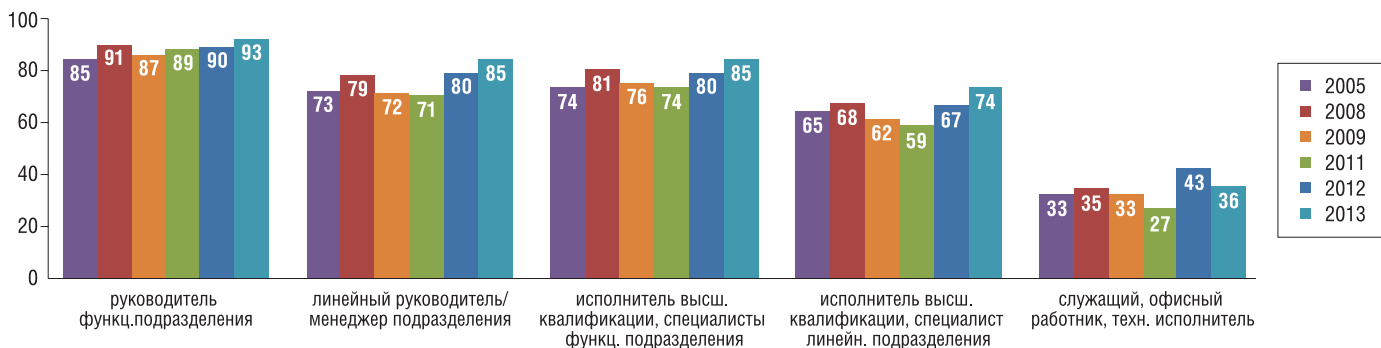


Таблица 5.

## Избыток или дефицит кадров на предприятиях

2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013
45	49	52	57	43	37	52	58	61

Таблица 6.

## Дефицит персонала по категориям

	2009	2010	2011	2012	2013
руководителей функциональных подразделений	3	4	3	5	3
руководителей линейных подразделений	8	8	8	12	10
исполнителей высшей квалификации, специалистов функциональных подразделений	4	6	6	6	7
исполнителей высшей квалификации, специалистов линейных подразделений	10	12	17	17	18
служащих, офисных работников, технических исполнителей	3	4	7	7	7
квалифицированных рабочих	28	29	42	48	49
неквалифицированных рабочих	9	15	22	24	26

## Кого ждет производство?

В 2013 году возросло число предприятий и организаций, ощущающих избыток или нехватку кадров (табл. 5). Конечно, в основном речь идет о дефиците (табл. 6). Нехватка рабочих рук усилилась в послекризисном 2011 году.

В нынешнем году низкие темпы роста экономики притормозили распространение кадровых вопросов. По сравнению с 2012 годом доля предприятий, знающих о проблемах с численностью персонала не понаслышке, увеличилась на 3 пункта и достигла 61 процента. С одной стороны, это наименьший прирост за все годы наблюдений, а с другой, превзойден максимум, зафиксированный в предкризисном 2008 году.

До кризиса дефицит кадров отражал не проблему абсолютной нехватки персонала, а структурные трудности и носил не численный, а квалификационный характер. Другая важная особенность кадровых проблем на российском рынке труда заключается в том, что до 2008 года спрос быстрее всего рос на относительно низкоквалифицированный персонал.

Судя по всему, сегодняшняя ситуация вновь воспроизводит предкризисную картину. Рост числа работодателей, сообщающих о дефиците кадров, происходит на фоне снижения безработицы примерно в тех же границах. В 2013 году наметился небольшой рост безработицы, соответственно, затормозилось и нарастание проблемы дефицита кадров.

Вновь самыми быстрыми темпами возрастает спрос на неквалифицированных рабочих. За четыре года он вырос втрое, и теперь каждый четвертый работодатель сетует на их нехватку (табл. 6). Выше нужда только в квалифициро-

ванных рабочих – их дефицит испытывает каждое второе предприятие. Потребность в этой категории работников всегда была самой распространенной, а по сравнению с 2009 годом увеличилась почти вдвое.

Как видно из таблицы 6, нехватка неквалифицированных кадров стала значительно острее в посткризисный период. Служащие и офисные работники остаются не столь проблемной категорией.

Сложившиеся тенденции спроса на рабочую силу плохо согласуются с надеждами на инновационное развитие экономики.

Оценка качества работников по большей части остается неизменной. Не менее 80 процентов работодателей, характеризуя своих работников по пятибалльной шкале, ставят оценки не ниже четверки за профессиональные знания, навыки переобучения, оценивая уровень культуры и трудовой дисциплины, творческий подход и умение трудиться в коллективе.

В наименьшей степени они удовлетворены готовностью работников идти навстречу руководству в случае возникновения трудностей на предприятии, и это единственные оценки, которые в последние два года демонстрируют тенденцию к ухудшению. Готовность работать сверхурочно, в режиме аврала оценивается еще почти так же высоко, как и профессиональные навыки, хотя за последние два года оценка несколько снизилась, но хуже всего оценивалась работодателями готовность работать за меньшие деньги – средняя оценка составляла примерно 3,5 балла. Уменьшилась и она: в 2013 году 52 процента работодателей ставили оценки четыре балла и выше, хотя всего два года назад доля таких ответов составляла 63 процента.