

## АННОТАЦИЯ

### К ПРОЕКТУ ИНФОРМАЦИОННОГО БЮЛЛЕТЕНЯ, СОДЕРЖАЩЕГО АНАЛИЗ ВЗАИМОДЕЙСТВИЯ СФЕРЫ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ (МАССОВЫЕ ПРОФЕССИИ / СПЕЦИАЛЬНОСТИ) С РЫНКОМ ТРУДА НА ОСНОВЕ СОЦИОЛОГИЧЕСКОГО ОБСЛЕДОВАНИЯ – ОПРОСА РУКОВОДИТЕЛЕЙ ПРЕДПРИЯТИЙ, ИСПОЛЬЗУЮЩИХ ТРУД РАБОТНИКОВ МАССОВЫХ ПРОФЕССИЙ/СПЕЦИАЛЬНОСТЕЙ

В России в рамках МЭО<sup>1</sup> впервые был проведен общероссийский опрос работодателей, использующих труд работников массовых профессий и специальностей. По данным опроса руководителей компаний был проведен детальный анализ, который был бы невозможен исключительно посредством изучения статистических данных.

Целью исследования является анализ взаимодействия сферы профессионального образования (массовые профессии / специальности) с рынком труда.

На достижение поставленной цели направлены такие ключевые задачи, как:

- Определить краткосрочные потребности компаний в работниках массовых профессий/специальностей и наиболее распространенные механизмы восполнения компаниями потребностей в работниках (в т.ч. доступность в регионе мигрантов);
- Оценить динамику найма за последние 2 года работников массовых профессий/специальностей, в т.ч. выпускников программ СПО;
- Изучить приоритетные критерии приема на работу выпускников программ СПО и ВО (опыт работы, личные качества, уровень успеваемости, рейтинг образовательной организации, наличие диплома, наличие разряда, пр.), а также удовлетворенность работодателей выпускниками программ СПО;
- Изучить характер адаптации выпускников программ СПО в компаниях (преимущественные формы, проблему текучести молодых кадров);
- Изучить фактические направления сотрудничества, планы сотрудничества на ближайший год и механизмы стимулирования сотрудничества компаний с профессиональными образовательными организациями; а также выяснить отношение работодателей к возможностям развития дуальной модели обучения в их отраслях
- Проследить особенности и мотивы использования механизма ученичества в компаниях;
- Изучить осведомленность и возможности использования компаниями профессиональных стандартов по востребованным на рынке труда профессиям и специальностям.

---

<sup>1</sup> <http://memo.hse.ru/concept>

Данный опрос работодателей был согласован с опросами студентов и преподавателей ПОО по программам СПО массовых профессий и специальностей, таким образом, в опросе работодателей уточнялись вопросы о занятости, найме, потребностях в работниках тех массовых профессий и специальностей, которым обучаются студенты, опрашиваемые в опросе студентов программ СПО. В данном опросе принимали участие руководители компаний 4-х секторов экономики (промышленность средств производства, промышленность потребительских товаров и общепит, наземный транспорт, строительство)<sup>2</sup>. Общий объем выборки составлял 511 предприятий, при этом выборка разделена между секторами экономики поровну.

В данном материале представлены основные результаты этого исследования.

В ходе опроса особое внимание уделялось изучению политики компаний в области найма, организации обучения, взаимодействия с образовательными организациями. Несмотря на то, что в некоторых сегментах российской экономики компании демонстрируют эффективные практики в области развития персонала, но в большинстве российских компаний слабо развито стратегическое планирование, и как следствие кадровая политика строится на основе только ситуативного анализа, с учетом текущих заказов, а руководством недооцениваются мероприятия стратегического характера в этой области. Вместе с тем корпорации, имеющие наиболее развитую бизнес-культуру, как правило, имеют в своем арсенале широкий набор институциональных форм по организации обучения и развитию персонала (в том числе мониторинг потребностей в обучении работников, проведение оценки эффективности обучения работников, наличие собственной учебной инфраструктуры, др.). И как подтвердили результаты опроса, чем более разнообразные инструменты организации обучения используются, тем чаще компании интересуются развитием сотрудничества с образовательными организациями, общаются с недавними выпускниками, да и в целом формируется иное отношение к вопросам оценки потребностей в кадрах и найма. Показателен пример отношения руководителей компаний к новым профессиональным стандартам, утвержденным Министерством труда и социальной защиты РФ. С одной стороны, уровень осведомленности среди руководителей компаний об этих стандартах довольно высокий, однако пока они не спешат внедрять новый инструмент. Те же, кто уже используют новые стандарты, то делают это, так как обязаны по закону, но при этом полезным это нововведение считает лишь треть из них.

Нынешние экономические условия остаются непростыми для компаний изучаемых секторов экономики, тем не менее, за последние 2-3 года значительная часть компаний проводила поиски и нанимала работников массовых профессий и специальностей, в том числе

---

<sup>2</sup> Более детальное описание и обоснование выбора секторов см. в приложении 1

недавних выпускников программ СПО. Наибольшую активность в качестве работодателя проявлял крупный бизнес. В большинстве случаев текущий состав работников сбалансирован относительно потребностей производства, компаний. Но ряд компаний заявили о наличии дефицита кадров, и чаще всего речь шла о дефиците квалифицированных рабочих массовых профессий. В совокупности о нехватке квалифицированных рабочих сообщили примерно на четверти компаний в изучаемых секторах экономики, использующих труд работников массовых профессий и специальностей. Как правило, в разных секторах экономики наиболее нуждались в работниках *профильных* профессий и специальностей. Компании только при отсутствии необходимых работников на рынке труда, в том числе в связи с недостаточным выпуском колледжами, техникумами, они вынуждены инвестировать в собственное обучение по квалификациям рабочих, несмотря на затратность и определенные риски такого обучения. И часть опрошенных компаний (около четверти) за последние 2-3 года прибегали к такому способу. Но при этом набор учеников в компании не является конкурентной альтернативой найму выпускников программ СПО массовых профессий специальностей.

Что касается спроса на рынке труда в ближайшие 2-3 года на изучаемые массовые специальности и профессии, то собираются нанимать специалистов среднего звена 44% опрошенных компаний, и 56% компаний заинтересованы в новых квалифицированных рабочих. Со стороны промышленности (в том числе машиностроения, пищевой и текстильной промышленности) в ближайшей перспективе следует ожидать наибольшую активность на рынке труда, а вот транспортные компании оказались менее всего заинтересованы в новых рабочих массовых профессий. Существенно чаще встречаются планы найма работников массовых профессий и специальностей у крупного бизнеса по сравнению со средним и тем более малым бизнесом, и больше крупных компаний собирались в ближайшие 2-3 года проводить поиски на рынке труда именно квалифицированных рабочих, чем специалистов среднего звена. Структура потенциального спроса на работников массовых профессий и специальностей на ближайшие 2-3 года повторяет особенности фактического найма этих работников за последние 2-3 года. Так, чаще планируют поиск новых работников специальностей и профессий машиностроения, тепло- и электроэнергетики – 38% опрошенных компаний

При восполнении потребностей в необходимых работниках массовых профессий и специальностей прием недавних выпускников программ СПО оказывается для работодателей более предпочтительным, чем использование труда мигрантов. Примерно четверть опрошенных компаний за последние 2-3 года трудоустроивали выпускников программ подготовки специалистов среднего звена массовых специальностей, и почти столько же – выпускников программ подготовки квалифицированных рабочих массовых профессий.

Интересно, что для выпускников программ СПО, обладающих ограниченным опытом работы, предполагается занятость в компаниях на более квалифицированных позициях в отличие от иностранных работников даже с опытом работы. В первую очередь, работодатели при приеме на работу выпускников программ СПО обращают внимание на личные качества и навыки, а также опыт работы, практики по профессии, специальности, а характеристики диплома (уровень успеваемости, репутация образовательной организации) оказываются второстепенными. Выпускники, которые в большинстве своем не имеют значимого опыта работы, уступают, по мнению работодателей, работникам с достаточным опытом работы пусть и не в профильных, а смежных областях, даже не имеющих профильного образования. Основные параметры, по которым проигрывают выпускники программ СПО, - это, в первую очередь, недостаток практических профессиональных знаний и навыков, а также неумение принимать решения, решать, возникающие в ходе работы проблемы. Именно эти навыки являются одними из самых важных, по мнению руководителей компаний, для работника массовой профессии или специальности. Меньшая часть (четверть) принятых выпускников была уже частично адаптирована к условиям компании, так как познакомилась со своим будущим работодателем в ходе учебных практик, стажировок. Но в большинстве компаний вынуждены были заниматься дополнительным обучением выпускников программ СПО массовых профессий и специальностей. Наиболее распространенной формой адаптации выпускников является обучение внутри компаний с помощью наставников (более 70% от числа предприятий, обучавших выпускников). Таким образом, адаптация выпускников требует от работодателей значимых ресурсов и времени. Вместе с тем, по оценкам самих работодателей, эти выпускники довольно неплохо удерживаются в компаниях, текучесть среди них относительно не высока.

Для согласования подготовки в колледжах, техникумах работников массовых профессий и специальностей в соответствии с требованиями компаний требуется более активное участие самих работодателей, особенно в организации практической подготовки, в том числе изменение характера производственных практик, развитию дуальной модели обучения. Но, как оказалось, небольшая часть (36%) работодателей знают или что-то слышали о дуальной модели обучения, поэтому неудивительно, что примерно половина опрошенных руководителей не были уверены в полезности возможного участия их компаний в этой модели обучения. Только 22% компаний потенциально выразили готовность оплачивать обучение студентов в рамках такой модели при условии последующего трудоустройства выпускников в компании. Что касается фактического сотрудничества компаний с профессиональными образовательными организациями, то наиболее распространенной формой сотрудничества остается организация студенческих практик в компаниях, но большинство опрошенных за

последний год не участвовали даже в этом. Другие формы сотрудничества, предполагающие более активное участие работодателей в деятельности ПОО (в управлении, в финансировании, пр.) поддерживается единицами компаний в исследуемых секторах. На ближайшую перспективу развивать связи с ПОО собираются 36% компаний. И характер этого сотрудничества не претерпит существенных изменений.

Россия не так давно присоединилась к движению WorldSkills, целью которого является повышения престижа рабочих профессий и развитие среднего профессионального образования в целом. Успешность развития чемпионатов профессионального мастерства в рамках WorldSkills определяется активностью участия как профессиональных образовательных организаций, так и работодателей. Однако пока вообще ничего не знают о движении WorldSkills почти две трети опрошенных в рассматриваемых секторах экономики, а знает довольно хорошо о нем лишь один из десяти опрошенных. Интересно, что уровень информированности среди респондентов оказался практически одинаковым независимо от отраслевой принадлежности, размера или успешности компании. Участие же в конкурсах профессионального мастерства WorldSkills принимали работники только 2% опрошенных компаний.

Таким образом, пока остается проблема массового привлечения бизнеса к вопросам развития системы среднего профессионального образования, а следовательно сохраняется значимым разрыв между фактической организацией подготовки работников массовых профессий и специальностей и потребностями работодателей. И для разрешения этих проблем нужен набор согласованных мер в рамках реализуемой государственной политики, в том числе информационных, финансовых, для стимулирования диалога между бизнесом, и чтобы важные инициативы по модернизации системы СПО не остались на уровне экспериментов, а стали массовыми практиками, механизмами.