

## ПРОЕКТ ИНФОРМАЦИОННОГО БЮЛЛЕТЕНЯ,

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

## СОДЕРЖАНИЕ

Введение	2
1. Оценка общеэкономических условий на предприятиях, использующих труд работников массовых профессий и специальностей	4
1.1. Анализ экономической ситуации на предприятиях	4
1.2 Использование институциональных форм при разработке компаниями политики развития и обучения персонала	8
1.3 Информированность и использование в компаниях профессиональных стандартов, утвержденных Министерством труда и социальной защиты РФ	11
2. Характер спроса компаний на работников массовых профессий и специальностей	13
2.1 Текущий спрос на работников массовых профессий и специальностей: наличие позиций и масштабы найма	13
2.2 Уровень текущего дефицита квалифицированных рабочих массовых профессий и специалистов среднего звена массовых специальностей	16
2.3 Планы найма компаниями работников массовых специальностей и профессий	19
2.4 Мигранты – это альтернатива при дефиците квалифицированных работников?	21
3. Найм и адаптация выпускников программ СПО массовых профессий и специальностей	22
3.1 Распространенность найма выпускников программ СПО массовых профессий и специальностей, критерии найма выпускников	22
3.2 Оценки подготовленности выпускников к работе, характер их адаптации в компаниях	26
4. Сотрудничество компаний с профессиональными образовательными организациями	28
4.1 Основные направления взаимодействия компаний с профессиональными образовательными организациями	28
4.2 Отношение работодателей к дуальной модели обучения	33

5. Оценка качества рабочей силы, занятой в изучаемых секторах экономики и особенности организация обучения персонала в компаниях .....	37
5.1 Оценка качества рабочей силы, занятой в изучаемых секторах экономики .....	37
5.2 Распространенность обучения сотрудников, основные виды обучения .....	38
5.3 Подготовка рабочих кадров в компаниях: опыт и планы .....	41
Выводы.....	47
Использованные источники литературы .....	50
Приложение 1 .....	50

## ОПРЕДЕЛЕНИЯ, ОБОЗНАЧЕНИЯ И СОКРАЩЕНИЯ

ВО – высшее образование

МЭО - исследование «Мониторинг экономики образования» проводится Научно-исследовательским университетом «Высшая школа экономики» при поддержке Министерства образования и науки РФ

ОЭСР – организация экономического сотрудничества и развития

ПОО – профессиональные образовательные организации

ППССЗ – программа подготовки специалистов среднего звена

ППКРС – программа подготовки квалифицированных рабочих, служащих

СПО – среднее профессиональное образование

## ВВЕДЕНИЕ

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 следующие задачи:

- Определить краткосрочные потребности компаний в работниках массовых профессий/специальностей;
- Изучить наиболее распространенные механизмы восполнения компаниями потребностей в работниках (в т.ч. доступность мигрантов);
- Оценить динамику найма за последние 2 года работников массовых профессий/специальностей, в т.ч. выпускников программ СПО и ВО, а также долю принятых выпускников, которые проходили практику и стажировку у своего работодателя;

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

- 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.),
- Изучить качества, характеризующие потенциал трудоустройства выпускников, а также удовлетворенность работодателей этими навыками у выпускников программ СПО и ВО;
- Оценить степень удовлетворенности работодателей качеством профессиональной подготовки выпускников программ СПО и ВО;
- 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 образовательными организациями высшего образования и профессиональными образовательными организациями;
- Изучить осведомленность, интерес руководства компаний и имеющийся опыт участия в новых формах взаимодействия с образовательными организациями (например, развитие ресурсных центров, целевое обучение студентов с последующим трудоустройством, профессионально-общественная аккредитация, др.);
- Проследить особенности и мотивы использования механизма ученичества в компаниях;
- Выяснить отношение работодателей к возможностям развития дуальной модели обучения в их отраслях;
- Изучить осведомленность о развитии чемпионатов WorldSkills и мнения о влиянии этого процесса на уровень подготовки выпускников и их готовность работать в компаниях
- Изучить осведомленность и возможности использования компаниями профессиональных стандартов по востребованным на рынке труда профессиям и специальностям.

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<sup>2</sup>. В данном опросе принимали участие руководители компаний 4-х секторов экономики (промышленность средств производства, промышленность потребительских товаров и общепит, наземный транспорт, строительство)<sup>3</sup>. Общий объем

---

<sup>2</sup> Подробный список рассматриваемых массовых профессий и специальностей программ СПО представлен в таблице 1 Приложения 1.

<sup>3</sup> Более детальное описание и обоснование выбора секторов см. в приложении 1

выборки составлял 511 предприятий, при этом выборка разделена между секторами экономики поровну.

Данный опрос осуществлялся методом личного формализованного интервью или самозаполнения и проводится по традиционным требованиям к технологии проведения подобных опросов. Для проведения опроса разрабатывался опросный лист (анкета).

В данном материале представлены основные результаты по ранее обозначенным исследовательским задачам.

В ходе сравнительного анализа по выделенным секторам и группам компаний удалось выявить общие тенденции, а также оценить характер различий между группами работодателей в политике найма работников массовых профессий и специальностей, в оценках квалификации работников, в том числе принятых выпускников программ СПО массовых профессий и специальностей, в готовности компаний участвовать в диалоге с системой профессионального образования и др.

### *1. Оценка общеэкономических условий на предприятиях, использующих труд работников массовых профессий и специальностей*

#### *1.1. Анализ экономической ситуации на предприятиях*

В большинстве (46%) опрошенных компаний, оценивая свое текущее финансовое положение, сообщали, что не испытывают финансовых проблем, могут своевременно выполнять текущие обязательства, но имеют ограниченные средства на текущий ремонт, поддержание технологий. Только 18% компаний располагают ресурсами для развития, расширения, модернизации, это наиболее успешные предприятия. Вместе с тем более трети (36%) компаний едва удается сводить концы с концами, им с трудом удается выполнять текущие обязательства по выплате заработной платы, уплате налогов и др. Интересно, что если примерно половина наиболее финансово благополучных компаний имела возможность за последний год повысить заработную плату своим работникам, то среди наименее благополучных компаний – только 14%.

Судя по оценкам руководителей компаний, в малом бизнесе ситуация существенно хуже, компании значительно сложнее проходят адаптацию к нынешним экономическим условиям. Так, в малом бизнесе почти 45% руководителей сообщили, что их компании находятся на грани выживания, а в крупном бизнесе такие оценки дала только четверть руководителей. Напротив, в малом бизнесе скорее можно считать редкостью наличие у компаний достаточных финансовых ресурсов не только на текущие потребности, но для развития, модернизации, таких оказалось 13%. А в крупном бизнесе почти в 30% компаний сообщили, что успешно развиваются, имеют для этого финансовые ресурсы.

Отмеченный выше значительный разрыв в условиях деятельности для малого и крупного бизнеса иллюстрируется наиболее детально на основании ответов руководителей о наиболее острых для их компаний проблемах (табл. 1). Наиболее упоминаемой проблемой в текущей ситуации является высокий уровень налогов и обязательств, которые должны платить компании, и особенно это важно для малого и среднего бизнеса. Недостаток оборотных средств, а также устаревшее оборудование были довольно распространенными ответами руководителей на вопрос об острых проблемах компаний. Но в целом руководители крупных и малых предприятий обеспокоены все же разными экономическими проблемами. По частоте упоминаний, в малом бизнесе чаще обеспокоены недостатком оборотных средств, трудностями со сбытом продукции или услуг, взаимными неплатежами. В крупном бизнесе существенно менее острая проблема неплатежей, трудностей со сбытом, но при этом возрастает обеспокоенность проблемой доступности трудовых ресурсов и трудовыми отношениями («дефицитом кадров», «низким уровнем оплаты большинства работников», «отсутствие средств для социальной поддержки работников»).

Таблица 1 – Наиболее острые проблемы компаний (в % по столбцу от числа опрошенных компаний)

	малый бизнес	средний бизнес	крупный бизнес	в среднем
высокий уровень налогов и обязательных платежей	60	65	46	61
недостаток оборотных средств	32	33	23	31
трудности со сбытом продукции/услуг	26	17	9	19
устаревшее оборудование, основные фонды, технология	26	23	23	24
неплатежи по расчетам с поставщиками, с потребителями, неплатежи в бюджет	19	17	11	17
низкая зарплата большинства работников	15	18	24	18
дефицит кадров	12	16	23	16
недостаток средств для финансирования расходов на обучение работников	9	12	11	11
несоответствие квалификации работников требованиям выполняемой работы, должностным обязанностям	4	5	4	5
задолженность по выплате зарплаты работникам	4	3	0	3
недостаток или отсутствие средств для социальной поддержки работников, для содержания объектов социальной сферы	6	15	11	12
другое	8	9	13	9

Очевидно, что подобный характер ответов не означает, что малый бизнес не испытывает кадровых проблем и может обеспечить высокую заработную плату своим работникам, напротив, подтверждается, что малый бизнес как правило существует в режиме выживания,

при котором кадровые вопросы уходят на второй план по сравнению с проблемой отсутствия необходимых финансовых средств и ограниченным спросом на продукцию, услуги компаний. Ситуация с зарплатами в малом бизнесе существенно хуже, чем в крупном бизнесе. Согласно результатам опроса, уровень заработной платы на крупных предприятиях в среднем выше на 20% по сравнению с малыми предприятиями, причем подобная дифференциация отмечается, например, как в оплате труда специалистов среднего звена, так и квалифицированных рабочих.

По результатам опроса дифференциация по уровню заработной платы фиксируется также между изучаемыми секторами экономики. Минимальный размер заработной платы оказался в промышленности потребительских товаров и общепите, например, по сравнению с этим сектором уровень заработной платы в машиностроении, металлообработке, энергетике и строительстве в среднем на 20-30% выше. Финансово благополучные компании, имеющие средства на расширение, модернизацию, могут обеспечить уровень заработной платы своим работникам выше среднего, заработная плата в этих компаниях выше примерно на треть по сравнению с компаниями, существующими на грани выживания, где средств едва хватает на самые необходимые затраты.



Рисунок 1 – Оценки динамики заработной платы за последний год (июнь 2016 к июню 2015 года) (в % от числа опрошенных)

Динамика заработной платы также может охарактеризовать развитие экономической ситуации в компаниях. В 60% опрошенных компаний уровень заработной платы за последний год практически не изменился. На четверти компаний отметили рост заработной платы. Вдвое меньше руководителей сообщили о снижении заработной платы в их компаниях. Вместе с тем ситуация по отдельным секторам и группам компаний различается. В частности, в машиностроении, металлообработке и энергетике чаще сообщали о росте заработной платы за последний год, а в строительстве наблюдается обратная ситуация, здесь меньше всего случаев роста заработной платы. Тем не менее, во всех изучаемых секторах доля ответов о повышении заработной платы в компаниях превышала долю ответов о снижении. Наиболее благополучная картина отмечается в крупном бизнесе по сравнению с малым и средним бизнесом: в этом секторе на 45% предприятия за последний год стало возможным повышение заработной платы (Рис. 1)

## *1.2 Использование институциональных форм при разработке компаниями политики развития и обучения персонала*

Существуют различные институциональные механизмы формирования политики развития персонала и организации обучения. Корпорации, имеющие наиболее развитую бизнес-культуру, как правило, имеют в своем арсенале широкий набор институциональных форм по организации обучения и развитию персонала. Чем более разнообразные механизмы используют компаний, тем более развита бизнес-культура, а инвестирование в компетенции работников становится одной из бизнес-задач, определяющей экономические результаты компании в целом. По результатам предыдущих обследований институциональные формы организации обучения в российских компаниях распространены существенно меньше, по сравнению, например, с Великобританией. Обратимся к результатам текущего исследования тех секторов экономики, в которых востребован труд работников массовых рабочих профессий и специальностей.

С одной стороны, в 60% опрошенных компаний имеется сотрудник или отдел, занимающийся организацией обучения персонала, и примерно у 40% - предусмотрен план по организации обучения или целевой бюджет на проведение обучения. Но только в одной из четырех компаний проводится систематический анализ потребностей в обучении собственных работников. Интересно, что, даже составляя планы, бюджеты на обучение, компании порой не проводят такого системного анализа. Только на половине опрошенных компаний, где есть программа или бюджет на проведение обучения работников, принята практика оценки потребностей в обучении.

Также мало распространённой является процедура оценки работников после прохождения обучения, мониторинг эффективности обучения работников, такой механизм используют около 15% компаний в исследуемых секторах. В России за последние годы в бизнес-сообществе проводится активная совместная работа по разработке новых профессиональных стандартов, но пока новые профессиональные стандарты использует в своей работе не более одного из четырех опрошенных предприятий<sup>4</sup>.

Политика организации обучения работников несколько различается по секторам экономики. В промышленности (особенно в машиностроении, металлообработке и энергетике) несколько более распространено использование разнообразных институциональных форм организации обучения. На транспорте при организации обучения в наименьшей степени используют институциональные инструменты (табл. 2).

---

<sup>4</sup> Подробнее о внедрении профессиональных стандартов см. в разделе 1.3 ИБ.



Таблица 2 – Распространённость использования различных институциональных форм при формировании компаниями политики развития персонала и обучения (в % от числа опрошенных компаний в каждой группе)

	Подразделение или сотрудник ответственные за обучение	Систематический анализ потребностей в обучении работников компании	план по обучению персонала или целевой бюджет на обучение	мониторинг эффективности обучения работников	Собственные учебные структуры
<i>сектора экономики</i>					
машиностроение, металлообработка электро- и теплоэнергетика	65	35	51	21	42
пищевая и текстильная промышленность, общепит	62	30	41	17	27
строительство	54	21	38	17	28
Наземный транспорт	61	25	39	13	34
<i>группы по размеру компаний</i>					
малый бизнес	50	20	28	9	20
средний бизнес	62	27	46	17	33
крупный бизнес	77	42	61	29	64
<i>группы по успешности деятельности</i>					
едва хватает средств на текущие обязательства	55	20	37	8	28
нет финансовых проблем, но на развитие средств нет	63	32	42	18	35
есть средства на модернизацию расширение	61	29	53	30	40

Довольно сильно дифференцированы практики организации обучения в малом и крупном бизнесе. Крупный бизнес активнее используют разнообразные инструменты, особенно связанные с определением потребностей в обучении и оценкой эффективности затрат на обучение (табл. 2). Тем не менее, даже в крупном бизнесе аттестация работников после обучения не является общим правилом.

Более успешные компании, имеющие ресурсы для своего развития, модернизации, уделяют большее внимание вопросам организации обучения, в отличие от остальных опрошенных компаний, применяя как механизмы прогнозирования своих потребностей в обучении, так и оценку эффективности обучения (табл. 2)

Интересно, что чем более разнообразные инструменты организации обучения, используются, тем чаще компании интересуются и развитием сотрудничества с образовательными организациями, общаются с недавними выпускниками, то есть разнообразие институциональных форм организации обучения является отличительным признаком для компаний, где кадровая политика относится к приоритетным направлениям, а не формируется по принципу второстепенного, остаточного.

Несмотря на то, что в некоторых сегментах российской экономики компании демонстрируют эффективные практики, 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 том числе институциональные механизмы организации обучения.

Для организации обучения у предприятий есть возможность создания собственных учебных структур, в среднем их имеют одно из трех опрошенных предприятий. Более развита учебная инфраструктура на предприятиях машиностроения, металлообработки и энергетики, в отличие от строительства, где компании в большинстве своем не имеют подобных структур (табл. 2). Крупный бизнес максимально заинтересован обеспечить свои специализированные потребности в обучении персонала с помощью собственных структур, здесь в составе 64% компаний имеются учебные подразделения. Более успешные компании также чаще других компаний вкладывают ресурсы в организацию собственной учебной инфраструктуры.

Чаще всего в состав компаний входят учебные курсы, в том числе курсы по подготовке, переподготовке, повышению квалификации: они созданы на 21% опрошенных предприятий. На 14% предприятий работают учебные центры. О существовании в компании структур связанных с ПОО или вузами (кафедр, факультетов, пр.) сообщали существенно реже (Рис. 2).

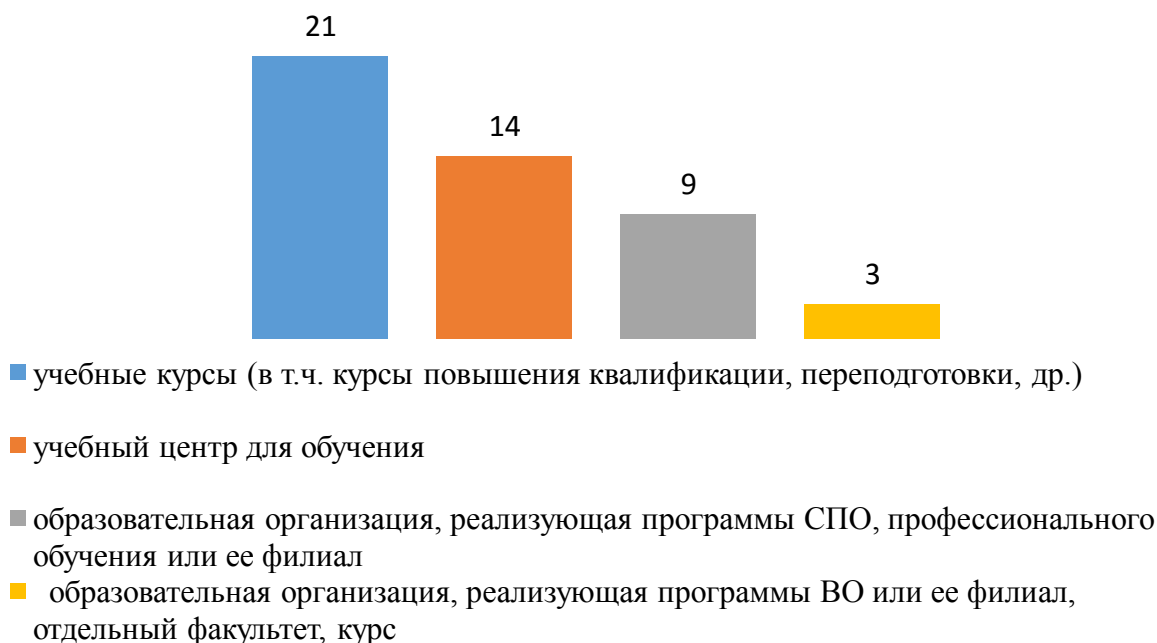


Рисунок 2 – Наличие различных видов учебных структур в составе компаний (в % от числа опрошенных компаний)

### 1.3 Информированность и использование в компаниях профессиональных стандартов, утвержденных Министерством труда и социальной защиты РФ

Министерством труда и социальной защиты Российской Федерации создан национальный реестр профессиональных стандартов, включающий профессиональные стандарты наиболее востребованных, современных, высокотехнологичных профессий и специальностей. Профессиональные стандарты необходимы не только образовательным организациям при разработке образовательных программ, но и бизнесу. Как правило, использование профессиональных стандартов носит рекомендательный характер, за исключением случаев обязательного использования, определенных законодательством (в частности для тех отраслей, где предусмотрен досрочный выход на пенсию, *в отношении тех должностей, пребывание на которых влечет получение других льгот и компенсаций либо связано с определенными ограничениями*, др.). Предполагается, что в соответствии с описанными в профессиональных стандартах требованиями к той или иной сфере трудовой деятельности работодатели будут формировать должностные инструкции, составлять трудовые договора, организовывать аттестации и обучение работников, будут использовать при тарификации работ и присвоении тарифных разрядов.

Около 60% опрошенных руководителей знают о существовании таких профессиональных стандартов, еще примерно четверть что-то слышали об этом. Около 70% осведомленных об утверждении профессиональных стандартов также знали, что с 1 июля 2016 года вступила в силу новая статья Трудового Кодекса о порядке применения этих

профессиональных стандартов, еще четверть что-то слышали об этом, но осведомлены не так хорошо.

Среди в той или иной степени владеющих информацией о профессиональных стандартах примерно четверть руководителей уже используют в своей компании эти профессиональные стандарты. Еще четверть руководителей планирует использовать их в ближайшее время. 15% пока не уверены, когда именно будут внедрять эти стандарты в своей компании. Почти каждый третий руководитель вообще пока не обдумывал вопрос об использовании новых профессиональных стандартов. Уверены в том, что не будут использовать новые профессиональные стандарты только 3% руководителей.

Только четверть компаний применяет или планирует применять новые профессиональные стандарты по собственной инициативе. Преимущественно компании уже использующие или планирующие использовать эти профессиональные стандарты делают это, так как обязаны их применять согласно требованиям законодательства. Вместе с тем мнения руководителей компаний о полезности использования новых профессиональных стандартов для деятельности компаний разделились. Треть руководителей компаний, внедряющих эти стандарты в обязательном порядке считают их полезными для компании, примерно 30% уверены, что такое нововведение лишь усложняет деятельность компании, еще 30% не видят в этом ни пользу, ни вред и вообще какое-либо влияние на работу компании.

- знают об утверждении новых профессиональных стандартов
- знают об вступлении в силу статьи ТК РФ о порядке применения этих профстандартов
- уже используют эти профстандарты или планируют использовать в ближайшее время

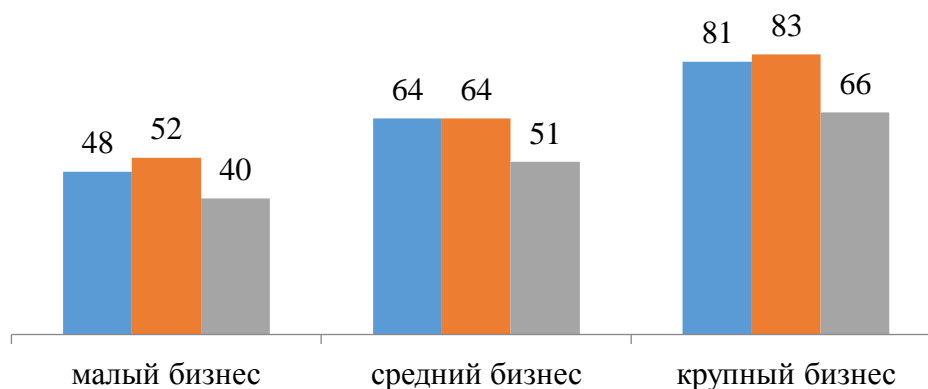


Рисунок 3 - Информированность и использование профессиональных стандартов, утвержденных Министерством труда и социальной защиты РФ (в % от числа ответивших)

Крупный бизнес более информирован о новых профессиональных стандартах и чаще уже внедряет или планирует их использовать, что неудивительно, так как крупный бизнес в целом более склонен адаптировать нововведения в своей кадровой политике, чем малый и средний бизнес (Рис. 3). Если в крупном бизнесе около 80% в той или иной степени

осведомлены о новых профессиональных стандартах, то в малом бизнесе – только половина руководителей компаний. Уже используют или планируют в ближайшее время использовать 66% крупных компаний и 40% малых предприятий.

## *2. Характер спроса компаний на работников массовых профессий и специальностей*

### *2.1 Текущий спрос на работников массовых профессий и специальностей: наличие позиций и масштабы найма*

Почти на каждом из опрошенных предприятий есть работники какой-либо специальности или профессии, которые рассматриваются нами как массовые.

Чаще всего в опрошенных компаниях предусмотрены позиции для работников по специальностям, профессиям машиностроения, электро- и теплоэнергетики. В среднем на 69% компаний заняты квалифицированные рабочие по этим профессиям, и на 54% компаний – специалисты среднего звена этих направлений. На втором месте по наличию позиций в компаниях оказались работники по технике и технологиям наземного транспорта (специалисты среднего звена заняты в 41% опрошенных компаний, квалифицированные рабочие – в 44% компаний). Также почти в 55% компаний предусмотрены позиции для специалистов среднего звена направлению экономика и бухгалтерский учет.

Вместе с тем структура занятости работников по отдельным профессиям и специальностям определяется отраслевой принадлежностью компании. Работники различных специальностей и профессий в зависимости от направления подготовки, прежде всего, востребованы в своих профильных отраслях (Табл. 3). В этом смысле только специалисты среднего звена по специальности экономика и бухгалтерский учет являются универсальными, для них позиции существуют в большинстве компаний всех исследуемых секторов экономики. Интересно, что массовые специальности и профессии машиностроения, металлообработки, тепло- и электроэнергетики также можно отнести к универсальным по тому факту, что в них есть необходимость на большинстве компаний в различных отраслях, как в промышленности потребительских товаров, так и на наземном транспорте, в строительстве (Табл. 3). Что касается массовых профессий и специальностей по технике и технологиям наземного транспорта, то этих работников, особенно квалифицированных рабочих, обеспечивают работой не только компании профильной отрасли, но для них предусмотрены рабочие места на большинстве строительных компаний. А вот строительные профессии и специальности массово востребованы в тяжелой промышленности (в том числе в машиностроении, энергетике) (Табл. 3).

Таблица 3 – Наличие (занятость) работников изучаемых массовых профессий и специальностей в различных отраслях (в % от числа опрошенных компаний)

	Сектора экономики			
	машиностроение, металлообработка, электро- и теплоэнергетика	пищевая и текстильная промышленность, общепит	строительство	наземный транспорт
% компаний, где заняты специалисты среднего звена массовых специальностей...				
машиностроения, металлообработки, тепло- и электроэнергетики	87	37	47	31
биотехнологий, технологий текстильного производства	2	87	2	4
Техники и технологий наземного транспорта	24	15	21	82
Техники и технологий строительства	32	15	75	14
экономики и бухгалтерского учета	63	60	42	54
% компаний, где заняты квалифицированные рабочие массовых профессий...				
машиностроения, металлообработки, тепло- и электроэнергетики	94	44	66	53
биотехнологий, технологий текстильного производства	4	96	2	5
Техники и технологий наземного транспорта	27	5	52	74
Техники и технологий строительства	40	20	81	19

Если изучать характер спроса компаний на массовые профессии и специальности на рынке труда за последние 2-3 года, то в изучаемых секторах экономики несколько чаще нанимали квалифицированных рабочих изучаемых массовых профессий – в 78% опрошенных компаниях, а специалистам среднего звена массовых специальностей предоставили работу в 68% компаниях. Наиболее активным работодателем остается крупный бизнес, здесь на четырех из пяти компаний нанимали квалифицированных рабочих массовых профессий, и столько же компаний – специалистов среднего звена массовых специальностей (Рис. 4).

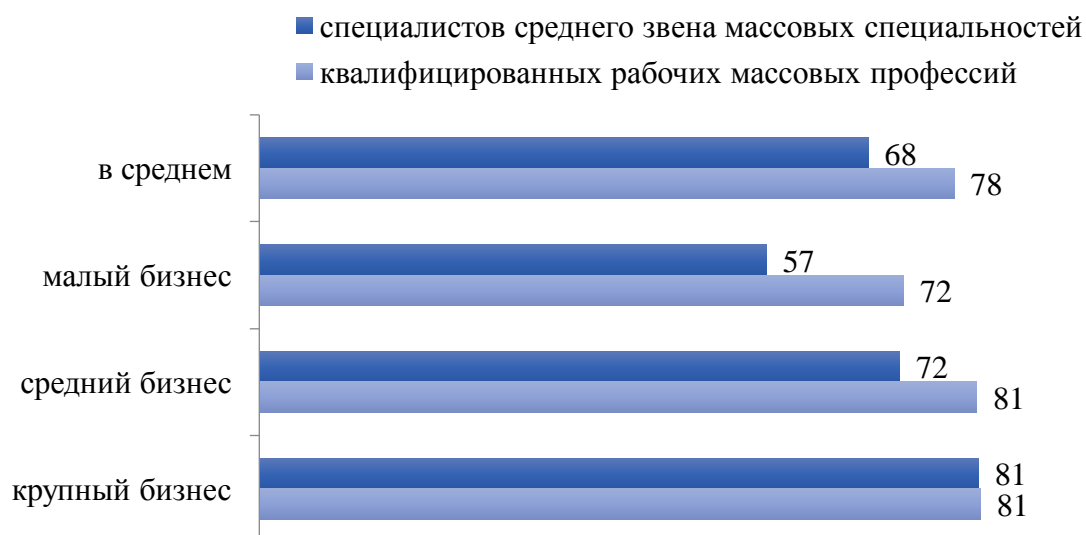


Рисунок 4 – Наем в компании работников массовых профессий и специальностей в течение последних 2-3 лет (в % от числа опрошенных компаний)

Если рассматривать всю совокупность компаний изучаемых секторов экономики, формирующих основной спрос на работников массовых профессий, специальностей, то чаще всего (52% компаний) нанимали работников в области машиностроения, электро- и теплоэнергетики, в том числе квалифицированных рабочих - 34% компаний и специалистов среднего звена - 46% компаний. Несколько реже (37% опрошенных компаний) проводили наем работников по технике и технологиям наземного транспорта, в том числе квалифицированных рабочих этого профиля – 29% компаний и специалистов среднего звена - 25% компаний. Примерно такая же распространенность найма по специалистам среднего звена и квалифицированным рабочим по технике и технологиям строительства (на трети опрошенных компаниях). Существенно реже за последние 2-3 года были востребованы работники специальностей, профессий потребительского профиля (биотехнологиям, технологиям легкой промышленности) - этих работников нанимали 12% опрошенных компаний. И преимущественно это были предприятия пищевой промышленности, общепита, текстильные производства.

Таблица 4 - Наем квалифицированных рабочих массовых профессий и специалистов среднего звена массовых специальностей по изучаемым секторам экономики за последние 2-3 года (% от общего числа компаний, нанимавших работников этих профессий и специальностей, по строке)

Работники следующих специальностей и профессии...	Сектора экономики			
	машиностроение, металлообработка, электро- и теплоэнергетика	пищевая и текстильная промышленность, общепит	строительство	наземный транспорт
машиностроения, металлообработки,	55	5	19	20

тепло- и электроэнергетики				
биотехнологий, технологий текстильного производства	6	78	3	13
Техники и технологий наземного транспорта	20	3	16	60
Техники и технологий строительства	32	3	48	17
экономики и бухгалтерского учета	36	12	14	38

Новые работники по профессиям машиностроения, тепло- и электроэнергетики в первую очередь были востребованы компаниями машиностроения, металлообработки и энергетики (55% от числа всех компаний, нанимавших работников этого профиля), также этих работников нанимала значительная часть транспортных и строительных предприятий (19% и 20% от числа компаний, нанимавших работников этого профиля) (табл. 4).

Работники строительных профессий и специальностей были востребованы не только в строительных компаниях, которые составляют примерно половину работодателей нанимавших этих работников за последние 2-3 года, но и компаниями машиностроения, металлообработки и энергетики (табл. 4). Так, среди нанимавших этих работников доля промышленных компаний достигает почти трети.

В свою очередь новых работников по технике и технологиям наземного транспорта нанимали в основном транспортные предприятия (до 60% от числа компаний, нанимавших работников этого профиля). Также значительную часть компаний, проявивших интерес к этим работникам, составили строительные компании и предприятия машиностроения, металлообработки и энергетики (табл. 4).

В связи с тем, что специальность «бухгалтерский учет» является более универсальной, то спрос на эти специалистов среднего звена по сравнению с другими ранее рассмотренными специальностями и профессиями формируется более равномерно со стороны различных отраслей (табл. 4).

## *2.2 Уровень текущего дефицита квалифицированных рабочих массовых профессий и специалистов среднего звена массовых специальностей*

Из всех категорий работников компании сталкиваются в большей степени с дефицитом квалифицированных рабочих массовых профессий: 36% опрошенных компаний сообщили, что в настоящее время численность этих работников ниже требуемой. Дефицит специалистов



среднего звена массовых специальностей существует почти на четверти опрошенных компаний.

Прежде всего, компаниям не хватает работников в области машиностроения, и электро- и теплоэнергетики. 24% компаний сообщили о дефиците таких квалифицированных рабочих, 16% - о дефиците специалистов среднего звена этого профиля. Существенно реже ощущается нехватка специалистов среднего звена и квалифицированных рабочих по технике и технологии строительства (у 7% и 10% опрошенных компаний соответственно). В еще менее распространен дефицит специалистов среднего звена и квалифицированных рабочих по технике и технологии наземного транспорта, а также по биотехнологиям и технологиям легкой промышленности (8% и 6% компаний, а также 3% и 6% компаний соответственно). Так выглядит ситуация в целом для всей совокупности исследуемых секторов экономики.

Если обратиться к данным по отдельным секторам, что акценты несколько меняются (табл. 5). Например, на каждом втором предприятии в машиностроении, металлообработке, тепло- и электроэнергетике заявляли о дефиците квалифицированных рабочих массовых профессий и почти на каждом третьем – о дефиците специалистов среднего звена. И, прежде всего, речь шла о нехватке работников по профильным направлениям: до 45% компаний этих отраслей испытывают недостаток в квалифицированных рабочих профильных профессий. А о дефиците работников по специальностям и профессиям потребительского профиля сообщало максимальное число предприятия пищевой и текстильной промышленности, общепита (табл. 5). До 45% компаний в этих отраслях сталкиваются со сложностями при подборе квалифицированных рабочих профильных профессии. Строительные и транспортные компании значительно реже заявляли о проблеме нехватки работников, в том числе по профильным профессиям и специальностям. Так, не могут набрать достаточное число работников профильных специальностей и профессии в области строительства 22% строительных компаний.

Таблица 5 – Распространенность нехватки работников массовых профессий и специальностей по секторам экономики (в % от числа опрошенных компаний, по столбцу)

	Сектора экономики			
	машиностроение, металлообработка, электро- и теплоэнергетика	пищевая и текстильная промышленность, общепит	строительство	наземный транспорт
% компаний, где численность специалистов среднего звена массовых специальностей меньше требуемой...				
машиностроения, металлообработки, тепло- и электроэнергетики	30	4	9	5

биотехнологий, технологий текстильного производства	0	28	0	1
Техники и технологий наземного транспорта	3	4	2	19
Техники и технологий строительства	4	2	20	3
экономики и бухгалтерского учета	4	7	3	3
% компаний, где численность квалифицированных рабочих массовых профессий меньше требуемой ...				
машиностроения, металлообработки, тепло- и электроэнергетики	45	7	16	12
биотехнологий, технологий текстильного производства	0	44	1	2
Техники и технологий наземного транспорта	4	0	6	12
Техники и технологий строительства	9	1	22	6

В компаниях, сталкивающихся с дефицитом работников массовых профессий и специальностей, чаще других сообщали о проблеме текучести персонала. Тем не менее, в большинстве компаний текучесть этих категорий работников не считается особо острой проблемой: не более чем для одной из пяти компаний, испытывающих нехватку квалифицированных рабочих или специалистов среднего звена, текучесть этих работников называлась одной из ключевых проблем.

Работодатели ищут недостающих специалистов среднего звена и квалифицированных рабочих преимущественно на рынке труда среди имеющихся трудовых ресурсов. В поисках нужных работников чаще всего работодатели обращаются в государственную службу занятости (более 60% компаний с дефицитом рабочих или специалистов среднего звена), дают информацию, рекламу об имеющихся вакансиях (более 75%), а также ищут с помощью коллег или знакомых (более 40%). Менее распространены такие способы пополнения кадров, как взаимодействие компаний с образовательными организациями посредством участия в днях

карьеры (около 20%), организации студенческих практик, курсов (около трети) и в дальнейшем привлечения выпускников программ СПО (более четверти).

Довольно ограниченное число работодателей для сокращения дефицита кадров занимаются подготовкой нужных работников, переобучая собственных работников, выделяя средства на целевую подготовку (около трети компаний с дефицитом рабочих или специалистов среднего звена).

Интересно, что еще реже сообщали о найме иностранных работников как способе решения проблемы дефицита.

### *2.3 Планы найма компаниями работников массовых специальностей и профессий*

Что касается спроса на рынке труда в ближайшие 2-3 года на изучаемые массовые специальности и профессии, то существенно меньшее число компании планируют наем новых работников массовых специальностей, профессий. Так, не собираются нанимать специалистов среднего звена более половины (56%) опрошенных компаний, и 44% компаний не заинтересованы в новых квалифицированных рабочих. Интересно, что транспортные компании менее всего заинтересованы в новых рабочих массовых профессий: 63% компаний этой отрасли не планируют в ближайшие 2-3 года нанимать этих рабочих. В то же время со стороны промышленности (в том числе машиностроении, пищевой и текстильной) в ближайшей перспективе следует ожидать наибольшую активность на рынке труда, здесь существенно меньшая часть (примерно треть) компаний *не* имеет планов нанимать новых квалифицированных рабочих.



Рисунок 5 – Распространенность на ближайшие 2-3 года планов найма работников массовых профессий и специальностей в различных группах компаний (в % от числа опрошенных компаний)

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 квалифицированных рабочих, чем специалистов среднего звена (Рис. 5).

Структура потенциального спроса на работников массовых профессий и специальностей на ближайшие 2-3 года повторяет выявленные ранее особенности фактического найма этих работников за последние 2-3 года. Чаще всего планируют поиск новых работников специальностей и профессий машиностроения, тепло- и электроэнергетики – 38% опрошенных компаний (среди них 62% - это предприятия машиностроения, металлообработки, энергетики и 21% - строительные компании) (Табл. 6). Примерно одинаковое число (по 23%) компаний собираются в будущем нанимать работников по технике и технологии строительства и наземного транспорта. Наиболее активный интерес к работникам строительных профессий и специальностей ожидается со стороны промышленных и строительных компаний.

Таблица 6 – Намерения найма квалифицированных рабочих массовых профессий и специалистов среднего звена массовых специальностей по изучаемым секторам экономики в ближайшие 2-3 года (% от общего числа компаний собирающихся нанять работников этих профессий и специальностей, по строке)

Работники следующих специальностей и профессии...	Сектора экономики			
	машиностроение, металлообработка, электро- и теплоэнергетика	пищевая и текстильная промышленность, общепит	строительство	наземный транспорт
машиностроения, металлообработки, тепло- и электроэнергетики	62	3	21	14
биотехнологий, технологий текстильного производства	5	82	4	10
Техники и технологий наземного транспорта	13	3	19	65
Техники и технологий строительства	30	1	53	16
экономики и бухгалтерского учета	39	12	18	32

В меньшей степени работодатели будут интересоваться работниками специальностей, и профессий потребительского профиля (биотехнологиям, технологиям легкой промышленности) – менее 10% компаний. Аналогичный уровень заинтересованности в опрошенных компаниях в специалистах среднего звена по специальности экономика и бухгалтерский учет.

#### *2.4 Мигранты – это альтернатива при дефиците квалифицированных работников?*

Если бы не было возможности найти на рынке труда опытного специалиста нужной квалификации, то большинство (около 60%) опрошенных работодателей предпочли бы все же нанять российского работника, даже не имеющего необходимую квалификацию, но с опытом работы в смежной области, близкой по профилю компании. И эта позиция работодателей оказалась довольно массовой во всех опрошенных секторах экономики. Во вторую очередь, работодатели (примерно четверть опрошенных) рассматривали бы возможность найма недавнего российского выпускника по профильной программе среднего профессионального образования, почти не имеющего опыта работы. И наименее предпочтительными для российских работодателей оказались бы иностранные работники даже с опытом работы в профильной области – за них высказались менее 10% опрошенных.

Выказанные предпочтения согласуются с фактическим поведением работодателей на рынке труда. Только частично дефицит кадров работодатели восполняют иностранными работниками. Число таких работодателей в опрошенных секторах экономики оказывается не более 20%, при этом несколько выше доля имеющих иностранных работников в строительстве – 30%, ниже в машиностроении, металлообработке и энергетике – 15%. В среднем мигранты составляют 10-15% от общей численности занятых в компаниях. По-прежнему мигрантов нанимают на наименее квалифицированные работы. В 9% случаев нанимали рабочих на элементарные работы. 15% компаний, использовавших труд мигрантов, предоставили работу квалифицированным рабочим, в том числе рабочим изучаемых массовых профессий – 10%. Еще меньше оказалось (4%) компаний, где иностранные работники были наняты в качестве специалистов среднего звена.

В качестве основных причин использования труда мигрантов назывался недостаток предложения рабочей силы из числа российских работников на местных рынках труда (в частности 36% нанимавших иностранных работников отмечали отсутствие местных работников с нужными навыками и опытом, а также 18% - отсутствие интереса к определенным видам трудовой деятельности у местных работников). Для ряда компаний (35%) наем иностранных работников связан с более выгодными условиями (более высокая производительность труда и дисциплина у этих работников, их готовность работать за более низкую заработную плату). При этом примерно четверть работодателей, предоставивших рабочие места мигрантам, сообщили, что выбор работников обусловлен не гражданством и местом жительства работника, а их рабочими качествами.

### *3. Наем и адаптация выпускников программ СПО массовых профессий и специальностей*

#### *3.1 Распространенность найма выпускников программ СПО массовых профессий и специальностей, критерии найма выпускников*

Фактически работодатели более охотно работают с недавними выпускниками, не имеющими достаточного опыта работы по специальности, профессии, чем с иностранными работниками даже с опытом работы.

В 2014-2015 годах 29% опрошенных предприятий нанимали выпускников программ подготовки специалистов среднего звена (ППССЗ), в том числе четверть компаний - выпускников изучаемых нами массовых специальностей. 31% компаний предоставили работу выпускникам программ подготовки квалифицированных рабочих, служащих (ППКРС), в том числе 25% компаний нанимали выпускников массовых профессий. (Для сравнения – треть компаний трудоустроили недавних выпускников программ высшего образования.) Наличие связей с профессиональными образовательными организациями способствует более

масштабному и эффективному найму выпускников. Среди компаний сотрудничавшие в последний год с ПОО, 40% приняли выпускников ППСЗ массовых специальностей и 46% - выпускников ППКРС массовых профессий. Вероятно, благодаря взаимодействию студентов и представителей компаний еще на этапе обучения работодателям удастся эффективно организовать отбор будущих работников.

Интерес к выпускникам в отдельных секторах экономики проявляют по-разному. Активнее всего привлекали выпускников в энергетике, промышленности (машиностроение, пищевая, др.), общепите. Так, 36% опрошенных промышленных предприятий нанимали выпускников ППСЗ. В свою очередь, выпускников ППКРС трудоустроили 44% предприятий пищевой и текстильной промышленности, общепита и 38% предприятий машиностроения, металлообработки и энергетики. Значительно реже интересовались выпускниками в строительных и транспортных компаниях: здесь выпускников ППСЗ привлекали примерно четверть работодателей, почти столько же компаний нанимали выпускников ППКРС. В каждом из исследуемых секторов экономики предъявляют, прежде всего, спрос на выпускников профильных профессий, специальностей (табл. 7).

Таблица 7 - Распространенность найма выпускников ППСЗ и ППКРС массовых профессий и специальностей по секторам экономики (в % от числа опрошенных компаний)

	Сектора экономики				в среднем
	Машино-строение, металлообработка и энергетика	Пищевая, текстильная промышленность, общепит	Строительство	Наземный транспорт	
Доля компаний нанимавших выпускников ППСЗ по следующим специальностям...					
машиностроения, металлообработки, тепло- и электроэнергетики	31	4	10	4	14
биотехнологий, технологий текстильного производства	0	31	0	1	3
Техники и технологий наземного транспорта	1	1	3	15	6
Техники и технологий строительства	6	2	18	3	7
экономики и бухгалтерского учета	6	7	3	3	4
Доля компаний нанимавших выпускников ППКРС по следующим рабочим профессиям...					
машиностроения, металлообработки, тепло- и электроэнергетики	31	5	13	4	15
биотехнологий, технологий текстильного производства	1	38	0	1	5

Техники и технологий наземного транспорта	3	0	7	10	6
Техники и технологий строительства	7	1	17	3	7

В среднем чаще всего на позиции специалистов среднего звена и квалифицированных рабочих нанимали выпускников по профессиям и специальностям машиностроения, металлообработки и энергетики – соответственно 14% и 15% опрошенных компаний. Менее 10% опрошенных компаний привлекали выпускников, получивших профессии и специальности по технике и технологии строительства, примерно такие же масштабы найма выпускников, имеющих профессий и специальности по технике и технологии наземного транспорта (табл. 7). Около 5% компаний трудоустроивали выпускников специальностей и профессий потребительского профиля. Аналогичные показатели и по приему выпускников ППСЗ по специальности экономика и бухгалтерский учет.

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. Хотя, как правило, для трудоустройства специалистам среднего звена и квалифицированным рабочим требуется диплом о профессиональном образовании. Напомним, что согласно результатам опроса для специалистов среднего звена диплом обязателен на 70% опрошенных предприятий и желателен на 30%. Для квалифицированных рабочих диплом требуют в обязательном порядке в 45% компаниях, на других 45% компаний его иметь желательно при поступлении на работу. Вместе с тем, для работодателей характеристики диплома (уровень успеваемости, репутация образовательной организации) оказываются второстепенными (Рис. 6). Наличие диплома для выпускников программ СПО важно в том смысле, что дает информацию о присвоенном им квалификационном разряде, степени, данная информация важна для 40% работодателей. В 22% компаний смотрят также и на наличие у соискателя свидетельства о допуске к определенным работам (работе на высоте, с электрооборудованием, др.).

Вопреки массовым стереотипам, рекомендации и связи оказались малозначимыми для работодателей при отборе претендентов на работу в их компании. Национальность и пол вообще в данном случае не имеют значения.

При приеме на работу выпускников программ высшего образования опыт работы и личные качества также являются наиболее важными критериями, на репутацию вуза, успеваемость работодатели обращают внимание гораздо реже, хотя на 88% опрошенных компаний для специалиста высшей квалификации наличие диплома обязательно.





Рисунок 6 – Наиболее важные характеристики выпускников, на которые обращают внимание работодатели при приеме на работу (в % от числа опрошенных)

Среди личных качеств и компетенций выпускников для работодателей важнее оказываются не столько владение базовыми теоретическими знаниями, которые назвали важными примерно три четверти опрошенных, а практические (технические) профессиональные навыки, относящиеся к работе, их выбрали почти все опрошенные, а также навыки работы с современными приборами, оборудованием, оказавшиеся важными почти для 90% опрошенных. Среди общих навыков наиболее необходимыми работодателями называют в первую очередь соблюдение трудовой дисциплины, способность к обучению и в целом к взаимодействию с другими, готовность брать на себя ответственность (в том числе решать проблемы, действовать самостоятельно) (табл. 8). Эти качества важны, по мнению работодателей, как для выпускников ППСЗ, так и для ППКРС. Вместе с тем по некоторым навыкам требования в отношении разных групп выпускников дифференцированы. По сравнению с выпускниками ППКРС, от выпускников ППСЗ в большей степени ожидается инициативность, являющаяся неотъемлемым элементом самостоятельной работы. Для выпускников ППСЗ практически массовым требованием становится владение компьютерными технологиями, в отличие от выпускников ППКРС, для которых эти навыки пока остаются второстепенными (табл. 8).

Таблица 8 - Профессиональные и общие навыки важные для получения выпускниками работы в компаниях (% работодателей, считающих важными следующие навыки)

	наиболее важные для ...	
	выпускников ППССЗ	выпускников ППКРС
профессиональные (технические) навыки, относящиеся к работе	96	97
навыки работы с современными приборами/оборудованием/ методами	89	87
базовые теоретические знания (основы)	77	79
соблюдение трудовой дисциплины (графика работы, выполнение поручений руководства, пр.)	95	96
способность к обучению	94	93
умение решать возникающие в ходе работы проблемы	92	88
способность работать самостоятельно	89	86
способность взаимодействовать / сотрудничать с другими людьми	87	88
организаторские навыки, умение планировать и распределять работу	78	н/д
способность к проявлению инициативы	77	64
навыки пользования компьютером	76	40
знание иностранного языка	14	12

### 3.2 Оценки подготовленности выпускников к работе, характер их адаптации в компаниях

Только четверть выпускников, принятых в компании, познакомились со своим будущим работодателем в ходе учебных практик, стажировок, а, следовательно, в той или иной мере уже могли ориентироваться на своих рабочих местах. Но большинство работодателей отмечали, что выпускники нуждались в дополнительном обучении для того, чтобы полноценно приступить к своей работе. Что касается выпускников ППКРС массовых рабочих профессий, то об этом сообщили более 70% компаний, нанимавших этих выпускников. Если речь идет о выпускниках ППССЗ массовых специальностей, то 65% компаний проводили их дообучение. Работодатели вынуждены тратить значимые ресурсы и время на адаптацию недавних выпускников к рабочим местам. Наиболее распространенной формой адаптации выпускников является обучение внутри компаний с помощью наставников (на более 70% от общего числа предприятий, обучавших выпускников), и чаще всего обязанности наставников формально неоплачиваются работодателями. В то же время примерно на четверти компаний, где была необходимость в дополнительной адаптации выпускников, новички в основном доучивались в той или иной степени самостоятельно в процессе обычной работы.

В процессе обучения в компаниях выпускники восполняют недостающие профессиональные и общие навыки. Работодатели, прежде всего, отмечают, что выпускникам как ППСЗ, так и ППКРС особенно не хватает практических профессиональных навыков, связанных с выполнением конкретной работы: об этом сообщили в 60% компаний, нанимавших выпускников ППСЗ, и аналогичное число компаний, нанимавших выпускников ППКРС. К базовым теоретическим навыкам у работодателей меньше претензий, их нехватку у выпускников респонденты отмечали существенно реже (Рис. 7). Таким образом, в среднем по пятибалльной шкале уровень профессиональных навыков и знаний как выпускников ППКРС, так выпускников ППСЗ оценивается на 3,7 балла.



Рисунок 7 – Навыки, которых особенно не хватает выпускникам программ СПО (% назвавших эти навыки среди опрошенных руководителей компаний)

Среди общих навыков в первую очередь обращают внимание на неумение выпускников принимать решения (решать возникающие в ходе работы проблемы), а также на неумение работать самостоятельно. Несколько реже упоминались нехватка организационных навыков, слабое знание современных технологий, проблемы с трудовой дисциплиной. Также среди дефицитных навыков почти не упоминается способность к обучению. Действительно по пятибалльной шкале умение выпускников переучиваться, осваивать новое работодатели оценивают выше, чем уровень владения профессиональными знаниями – почти на 4 балла.

Вместе с тем, по оценкам работодателей, среди выпускников текучесть относительно не высока, они довольно неплохо удерживаются в компаниях. Как правило, работодатели сообщали, что большинство принятых выпускников адаптируются и остаются в компании спустя год работы. Как в отношении специалистов среднего звена, так и в отношении квалифицированных рабочих, около 70% работодателей, имевших дело с недавними выпускниками, сообщили, что их компанию покидает ко второму году работы не более четверти выпускников.

#### *4. Сотрудничество компаний с профессиональными образовательными организациями*

##### *4.1 Основные направления взаимодействия компаний с профессиональными образовательными организациями*

Примерно половина опрошенных компаний в 2015 году сотрудничала с профессиональными образовательными организациями (ПОО). Активность малого бизнеса в этой сфере существенно отстает от масштабов вовлеченности крупного бизнеса. В 2015 году взаимодействовали с ПОО менее трети малых предприятий, половина средних компаний и примерно три четверти крупных компаний.

Наиболее массовой формой такого сотрудничества оказались студенческие стажировки и практики, в них участвовали примерно 40% опрошенных компаний. Значительно меньше компании интересовались ярмарками вакансий для студентов (12% компаний) и обращались по поводу целевого обучения студентов как своих будущих работников (менее 10% опрошенных). Другие формы сотрудничества, предполагающие более активное участие работодателей в деятельности ПОО (в управлении, финансировании, пр.), поддерживаются единицами компаний в исследуемых секторах (Рис. 8). Так, 3% компаний проводили учебные курсы, организовывали профильные конференции, лекции, семинары для студентов, 2% - участвовали в организации или модернизации учебных лабораторий, кабинетов, производственных мастерских, др., 2% - организовывали обучение, стажировки для педагогических работников профильных образовательных организаций, 2% участвовали в работе попечительского совета, наблюдательного совета, учебно-методического объединения

образовательной организации. Следует отметить, что такая модель взаимодействия характерна не только в отношении ПОО, но и в отношении вузов, когда кроме организации стажировок и практик для студентов другие мероприятия мало распространены.



Рисунок 8 – участие компаний в различных формах сотрудничества с образовательными организациями (в % от числа опрошенных компаний)

Хотя учебные практики и стажировки – ключевая часть процесса подготовки молодых специалистов, и, как правило, при отсутствии опыта работы для студентов – это основной способ знакомства с будущими работодателями, большинство опрошенных компаний не участвовали в организации студенческих практик. В качестве основных причин неучастия

называлось отсутствие необходимых условий на предприятиях для приема студентов, в том числе отсутствие подходящих позиций для практикантов – для 36% компаний, не проводивших практики; отсутствие времени, ресурсов на организацию практик – для 18%. Объясняли также незаинтересованностью руководства компаний (18%) и нецелесообразностью для развития бизнеса (18%). В меньшей степени связывали свое неучастие с отсутствием интереса к такому сотрудничеству со стороны ПОО: на четверть таких предприятий никто не обращался по поводу организации практики.

По мнению работодателей, стимулировать их более активное участие в организации студенческих практик могли бы, прежде всего, возмещение их финансовых затрат на эти мероприятия (по мнению около 40% компаний, не участвовавших в студенческих практиках), упрощение требований и процедур по охране труда, др. при организации практик (для 21%), а также повышение уровня подготовки студентов для допуска их на производства, к оборудованию (для 18%). Несколько реже упоминалась необходимость для компаний консультативной помощи при поиске партнеров и организации практик (14%), а также повышение заинтересованности в диалоге со стороны образовательных организаций (14%).

Интересно, что в 2015 году по вкладу компаний в организацию практического обучения студентов программ СПО Россия среди стран ОЭСР занимала срединное положение, в ту же группу, например, были отнесены Франция, Великобритания, Венгрия [1]. В эту оценку были включены такие показатели, как время, которое проводят студенты непосредственно на рабочих местах, интенсивность этого обучения на рабочих местах (по длительности еженедельного обучения, инструктажа наставниками), обеспечение этого процесса учебными материалами, оборудованием, затраты компаний, др. Россия по этим оценкам существенно отстает от Германии и Швейцарии, опыт которых рекомендован в ЕС в качестве эталонного.

Если говорить о планах сотрудничества с ПОО на ближайшие два года, то в ходе опроса российские работодатели изучаемых секторов экономики чаще выражали интерес к развитию связей с ПОО, чем с вузами: 36% компаний планируют взаимодействие с ПОО и 16% компаний – вузами. Так же как и в фактическом сотрудничестве, в намерениях на будущее крупный бизнес остается наиболее активным партнером образовательных организаций.

Компании, не намеренные развивать связи с ПОО, отсутствие интереса к такому сотрудничеству связывают преимущественно с тем, что затраты и усилия по организации сотрудничества не оправдывают конечных результатов, не приносят ощутимой выгоды (42% руководителей, не собиравшихся взаимодействовать с ПОО), а также что их работникам не интересна работа со студентами (19%). С другой стороны, каждый пятый респондент называл в качестве причины незаинтересованность в сотрудничестве со стороны самих образовательных организаций (табл. 9). Интересно, что в компаниях, выразивших интерес к

совместным мероприятиям с ПОО в будущем, именно отсутствие интереса к диалогу с бизнесом со стороны ПОО называлось чаще всего (в 37% случаев) в качестве барьера для развития отношений, также в этих компаниях довольно часто ссылались на сложности взаимодействия с ПОО при разработке и реализации совместных программ (почти в 20% случаев).

Таблица 9 – Основные ограничения, барьеры для развития, налаживания сотрудничества компаний с профессиональными образовательными организациями (в % от числа опрошенных по столбцу)

	Не планируют сотрудничество с ПОО	Есть намерения развивать связи с ПОО
затраты, усилия бизнеса по организации сотрудничества не оправдывают получаемых результатов	42	28
не заинтересованы сами образовательные организации, их студенты	22	34
нашим работникам не очень интересно работать со студентами	19	17
слишком сложные (высокие) требования по технике безопасности, охране труда	17	18
есть сложности взаимодействия при разработке и реализации программ	12	18
со стороны колледжей, техникумов есть интерес, но компании не понимают, чем именно помочь образовательным организациям	6	4
мало вспомогательных инструкций, методических материалов, позволяющих сделать полезным опыт работников для студентов	5	9
не знаем, как связаться, как наладить контакт с образовательными организациями	0	2
сложно согласовывать графики работы компаний и образовательных организаций	8	12
другое	11	11
Затруднились с ответом	7	7

Что касается выбора форм взаимодействия, работодатели и в будущем были бы заинтересованы, в первую очередь, заниматься организацией студенческих практик (почти 50% среди планирующих сотрудничество с ПОО на 2016-2017 годы), и существенно меньше готовы участвовать в организации стажировок для педагогических работников ПОО (менее 20%) (Рис. 9).



Рисунок 9 - Наиболее полезные для компаний формы взаимодействия с ПОО (в % от числа опрошенных предприятий)

Более четверти работодателей среди планирующих развивать сотрудничество с ПОО считают, что наиболее полезным было бы участие в дуальной модели обучения. Значительное число респондентов уверены, что наибольшую пользу компаниям может принести участие в работе по профессиональной ориентации школьников, студентов (20% среди собирающихся взаимодействовать с ПОО), а также участие в разработке профессиональных стандартов (17%). Есть определенный интерес в корпоративном секторе и к организации обучения сотрудников в многопрофильных центрах прикладных квалификаций (20% предприятий, планирующих совместные мероприятия с ПОО).



При этом подавляющее большинство работодателей пока не видят особой пользы от участия в организации ресурсных центров, в профессионально-общественной аккредитации программ и особенно в управлении ПОО (рис. 9). Таким образом, в компаниях предпочитает выбирать менее затратные и менее рискованные с точки зрения вложений формы сотрудничества.

Россия не так давно присоединилась к движению WorldSkills, целью которого является повышение 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 руководителей 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, но руководители компаний, уже участвовавших в этих чемпионатах, считают, что этот опыт в целом положительно повлиял на повышения эффективности труда рабочих.

#### *4.2 Отношение работодателей к дуальной модели обучения*

Задача развития чемпионатов профессионального мастерства WorldSkills тесно связана с задачей развития дуальной модели обучения, так как наиболее эффективная подготовка к профессиональным конкурсам мастерства достигается в случае организации полноценного практического обучения на современном производстве, по современным технологиям.

В России при разработке условий для развития дуальной модели обучения квалифицированных рабочих учитывали европейский опыт. Так, в странах ЕС получение среднего профессионального образования возможно посредством двух траекторий: получение образования непосредственно в образовательной организации (full time school based) и обучение в рамках дуальной модели обучения. В целом в качестве безусловных преимуществ дуальной модели на примере Германии отмечают, прежде всего, что обучающиеся могут установить контакты с работодателем, получить востребованные на рынке труда навыки и в дальнейшем получить постоянную работу в компании. К примеру, в 2000-х годах 60% ученических контрактов в рамках дуальной модели обучения «конвертировались в итоге» в постоянное место работы на тех же предприятиях, где проходило обучение [2].

Особенно дуальная модель обучения распространена, помимо Германии, в странах северной Европы, Швейцарии, Австрии, также активно развивается в последние годы в

некоторых странах Восточной Европы. В Германии по дуальной модели обучения, сочетающей обучение в компаниях с посещением государственной профессиональной школы, получают свое первое профессиональное образование 60% студентов [3]. Компании, привлекающие студентов, заключают с ним ученические контракты (apprenticeship), по которым обучающиеся получают вознаграждение (которое, например, в Германии в среднем составляет треть от начальной заработной платы рабочего, уже имеющего диплом, квалификацию). Обучение проводится согласно составленному индивидуальному плану обучения, который синхронизирован с обучением в профессиональных школах. При этом, например, в Германии содержание (план) обучения регулируется на основании принятых федеральным правительством единых национальных стандартов по соответствующим профессиям. [4]

Организация дуального обучения требует четкого распределения полномочий и обязанностей трех сторон: властей, бизнеса и самих образовательных организаций на федеральном, региональном и местном уровне. Ключевыми компонентами этой системы являются механизм совместного финансирования. Так, на работодателей возложены расходы по организации практической части обучения в компаниях, в том числе расходы на оборудование, учебные материалы, оплату инструкторов, наставников, др. [4]. Но тем не менее оценки участия частного капитала в общем финансировании программ дуального обучения существенно разнятся по отдельным странам. Согласно оценкам в докладе «Education at a Glance 2015» наиболее высокий уровень частных инвестиций<sup>5</sup> в эти программы отмечается в Германии, Швейцарии, здесь бизнес наиболее активен. Низкий уровень участия бизнеса в финансировании этих программ в Дании, где государство взяло на себя основное финансирование. Серединную позицию занимает Австрия [1]. Если остановиться на примере Германии, то бизнес выполняет не только задачу софинансирования, работодатели и профсоюзы также играют основную роль в инициативах по изменению организации обучения, а также участвуют в системе мониторинга качества обучения в рамках дуальной модели [4]. Что касается изменений в контенте программ подготовки, то первоначально проводятся переговоры по наиболее общим вопросам и принципам между представителями федерального правительства, властей федеральных земель, представителями профсоюзов, работодателями. В дальнейшем социальные партнеры договариваются о деталях организации обучения, размере выплат ученикам (обучающимся), о механизме трудоустройства выпускников. Торгово-промышленные палаты, как представители бизнеса, выполняют также

---

<sup>5</sup> В рамках инвестиций в данном случае учитывается также и время, которое тратят студенты на рабочих местах в компаниях, интенсивность этого обучения на рабочем месте (еженедельные затраты времени на обучение, инструктаж).

консультативную и мониторинговую функции по ученическим контрактам, они же оценивают пригодность компаний и инструкторов/наставников к обучению в рамках программ дуального обучения. Также отработан механизм анализа потребностей в рабочей силе, торгово-промышленными палатами совместно с Министерством экономики осуществляют ежегодное прогнозирование потребностей экономики в рабочих кадрах [5].

Дуальная модель обучения в России находится только на начальной стадии реализации. Согласно результатам опроса, пока работодатели слабо информированы о дуальной модели обучения. 36% опрошенных руководителей компаний знают или слышали что-либо о дуальной модели обучения. Руководители предприятий машиностроения, металлообработки и энергетики оказались более осведомлены (43%) об этом механизме подготовки кадров, наименее знакомы с ним транспортные и строительные компании – менее трети опрошенных.

Не более 5% опрошенных руководителей предприятий сообщили, что они участвуют в этой модели. Еще 3% руководителей знают об участии в этой модели своих коллег из других компаний.

В связи с пока недостаточно полным представлением о дуальной модели обучения и ограниченным опытом участия, 47% руководителей не были уверены в полезности участия их компаний в дуальной модели обучения. В тоже время около 45% опрошенных руководителей считают, что *в принципе* для их компаний было бы полезно принять участие в таком механизме подготовки квалифицированных рабочих, и эта уверенность оказалась выше у тех, кто был информирован об этом механизме еще до опроса. Хотя число респондентов, проявивших интерес к участию в дуальной модели обучения, снижается почти в два раза, если компании предлагается профинансировать часть затрат по организации такого обучения. Так, только на одном из пяти опрошенных предприятий готовы оплачивать полностью или частично такое обучение студентов в качестве будущих своих работников. На этих предприятиях готовы предоставить возможность такого обучения в среднем около 15 студентам.

Готовность работодателей к участию различаются в зависимости от отраслевой принадлежности (Рис. 10). Так, наибольшую готовность к участию в развитии дуальной модели обучения выразили руководители предприятий машиностроения, металлообработки и тепло- и электроэнергетики. Здесь в 54% компаний считают потенциально полезным это участие, а треть предприятий были бы готовы оплачивать обучение студентов в рамках такой модели. Существенно меньше заинтересованность у строительных и особенно у транспортных компаний. Выразили интерес к дуальной модели обучения в 43% транспортных компаний, готовы были бы оплатить обучение студентов – около 10%.

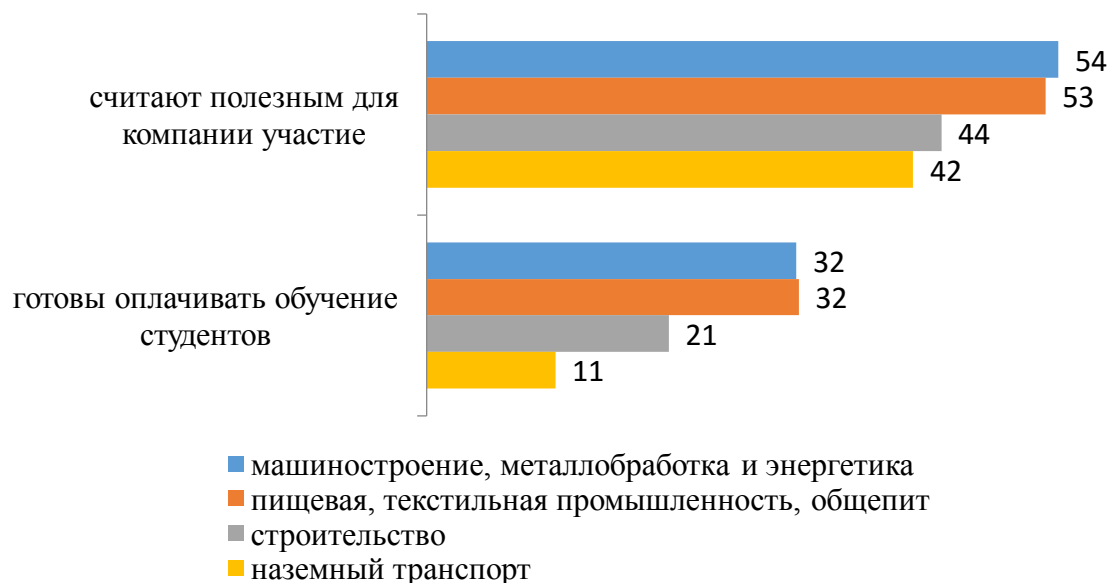


Рисунок 10 - Интерес к участию в дуальной модели обучения и готовность оплачивать такое обучение студентов в качестве будущих работников в разных секторах экономики (в % от числа опрошенных компаний)

На представления о полезности дуальной модели обучения и на готовность финансового участия в этом механизме оказывает влияние недавний опыт сотрудничества компаний с профессиональными образовательными организациями. Компании, проводившие совместные мероприятия с колледжами, техникумами, более склонны считать, что дуальная модель обучения может оказаться полезной для их компаний, и чаще чем в среднем были готовы финансировать обучение по этой модели студентов как будущих своих работников (Рис. 11).

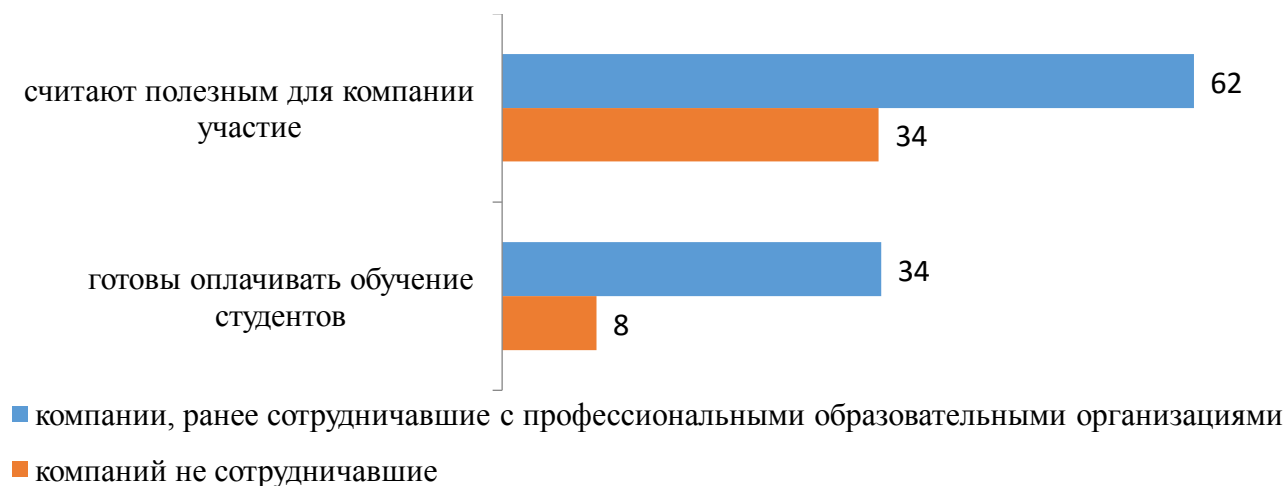


Рисунок 11 - Интерес к участию в дуальной модели обучения и готовность оплачивать такое обучение студентов в качестве будущих работников в зависимости от наличия опыта сотрудничества с профессиональными образовательными организациями (в % от числа опрошенных компаний)

Пользу от участия в дуальной модели обучения работодатели связывают с возможностью удовлетворения потребностей в кадрах (для 25% компаний, считающих потенциально полезным свое участие), с подготовкой студентов под запросы компаний (для 32%), с получением готовых работников по результатам обучения, уже имеющих практический опыт (для 31%).

Значительная часть компаний все же скорее воздержалась бы от участия в дуальной модели обучения. И основное объяснение связано с возможностью найти нужные кадры на рынке труда (по мнению примерно половины компаний, не выразивших заинтересованность в дуальной модели обучения). Для ряда компаний отказ от участия обусловлен отсутствием ресурсов и необходимых условий для организации дуальной модели обучения в компаниях. Так, 21% отметили отсутствие финансовых ресурсов на эти цели, 20% - отсутствие учебной инфраструктуры в компаниях, 12% - отсутствие кадров для организации обучения.

*5. Оценка качества рабочей силы, занятой в изучаемых секторах экономики и особенности организация обучения персонала в компаниях*

*5.1 Оценка качества рабочей силы, занятой в изучаемых секторах экономики*

Основная часть компаний не сталкивается с проблемой недостаточной квалификации исполнителей, но в 17% опрошенных компаний квалификацию своих работников считают ниже необходимой. Компании наименее финансово благополучные, имеющие только средства на исполнение своих текущих обязательств, чаще отмечали проблему дефицита квалификации своих работников в отличие от компаний, располагающих финансовыми средствами на развитие, модернизацию (соответственно 25% и 12% компаний).

В основном речь идет о дефиците компетенций среди квалифицированных рабочих: в 13% опрошенных компаний рабочим не хватает квалификации для выполнения основной работы, в 11% компаний такая проблема отмечалась в отношении специалистов среднего звена и в 6% компаний – в отношении специалистов высшей квалификации. Там, где существует дефицит квалификации, число работников, не обладающих нужной квалификацией, составляет примерно 25-30% в зависимости от категории персонала (Рис.12).

О несоответствии квалификации персонала текущим требованиям чаще сообщали в тех компаниях, где есть недобор нужных работников массовых профессий и специальностей. Так, в 17%-18% таких компаний отмечается нехватка квалификации у работающих в компании специалистов среднего звена, примерно у стольких же – нехватка квалификации среди квалифицированных рабочих. Очевидно это те компании, которые имеют ограниченные возможности для пополнения своих кадров в силу разных причин (или в связи с низкой платежеспособностью, или в связи с ограниченным предложением на местном рынке труда, др.). Дефицит квалификации специалистов и рабочих влияет на эффективность работы

компании в целом. По оценкам самих руководителей, сталкивающихся с недостатком квалификации своих работников, примерно на двух из пяти компаний эта проблема приводит к значительному снижению эффективности деятельности компаний. Проблему недостаточных профессиональных знаний и навыков работников работодатели стараются решать, как правило, занимаясь обучением, или с помощью других способов повышения квалификации персонала. Так действует 70% компаний, сообщивших о наличии дефицита квалификации работников.



Рисунок 12 - Распространенность дефицита квалификации основных категорий исполнителей (в % от числа всех опрошенных предприятий)

### 5.2 Распространенность обучения сотрудников, основные виды обучения

В 2015 году в изучаемых секторах организовывали обучение собственных работников 60% опрошенных предприятий. При этом специалисты высшей квалификации проходили обучение по инициативе работодателя в двух из пяти опрошенных компаний, специалисты среднего звена – в 38% компаний, квалифицированные рабочие – в 44% компаний. В итоге на обучение была направлена в среднем треть работников каждой категории.

Интересно, что при организации обучения своих работников компании, как правило, не оформляют ученические договора, в которых предусмотрены права и обязанности работника и работодателя по возмещению расходов по обучению в случае ухода работника из компании. Только на 28% компаний используется практика заключения ученических договоров с работниками, проходящими обучение. Несколько чаще используют ученические договора в крупном бизнесе (34% компаний), для малого бизнеса это редкость (12% компаний).

Таблица 10 – Распространенность обучения по инициативе работодателя (в % от числа опрошенных компаний по строке)

		<i>в том числе</i>
--	--	--------------------

	доля компаний проводивших обучение сотрудников	специалистов среднего звена	квалифицированных рабочих
<i>сектора экономики</i>			
машиностроение, металлообработка, электро- и теплоэнергетика	60	40	50
пищевая и текстильная промышленность, общепит	57	40	38
строительство	59	34	40
наземный транспорт	62	42	43
<i>группы по размеру компаний</i>			
малый бизнес	51	27	39
средний бизнес	60	39	43
крупный бизнес	75	59	58
<i>группы по успешности деятельности</i>			
едва хватает средств на текущие обязательства	53	31	35
нет финансовых проблем, но на развитие средств нет	61	41	47
есть средства на модернизацию, расширение	68	45	54

Активнее организовывали обучение своих сотрудников крупные компании. В отличие от крупных компаний почти в полтора раза меньшее число малых предприятий занимались организацией обучения персонала. Примерно такое же соотношение сохраняется, если речь идет об обучении квалифицированных рабочих, в отношении организации обучения специалистов среднего звена разрыв оказывается даже большим (табл. 10). Финансово более благополучные предприятия чаще осуществляли инвестиции в обучение своих сотрудников, почти 70% проводили обучение. Среди компаний, располагающих ресурсами только на текущие обязательства, только около половины выделили в прошлом году средства на обучение своих работников.

Некоторые компании используют свои внутренние ресурсы, обучая сотрудников непосредственно в своих подразделениях. Внутрифирменное обучение в 2015 году проводили почти 30% опрошенных компаний. Но все же чаще работодатели обращались за услугами обучения к другим организациям. Внешнее обучение организовывала в прошлом году почти половина опрошенных компаний, в том числе обращались к образовательным организациям - 43%.

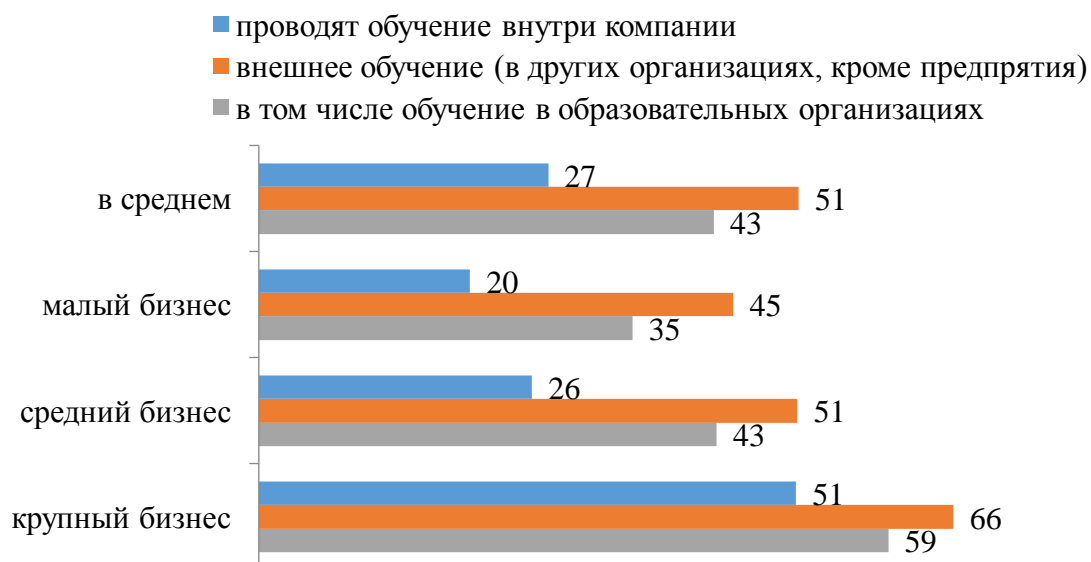
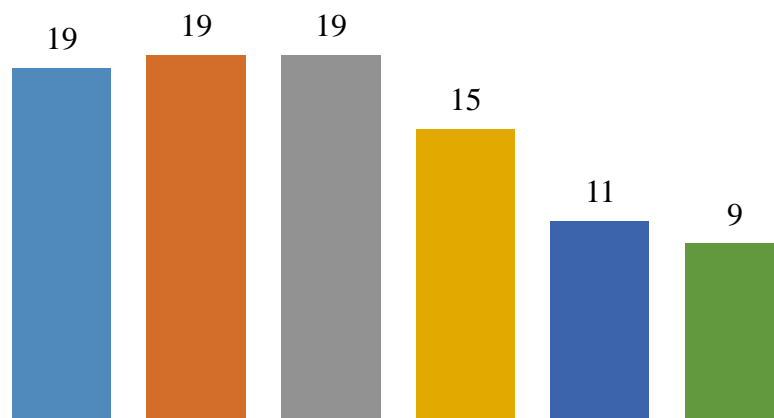


Рисунок 13– Распространённость внутрифирменного и внешнего обучения сотрудников компаниями ( в % от числа опрошенных компаний)

Характер организации обучения в крупном и среднем, малом бизнесе различается. Для крупного бизнеса соотношение внутрифирменного и внешнего обучения приближается к 1:1, в то время как для остальных компаний соотношение составляет 1:2 (Рис. 13). Действительно и по результатам прошлых опросов мы фиксировали в крупных компаниях большую склонность развивать собственную учебную инфраструктуру и самостоятельно заниматься обучением своих работников, по сравнению с малым и средним бизнесом.

Что касается внешнего обучения, то наиболее распространенными видами в прошлом году являлось участие работников в различного рода программах дополнительного образования (рис. 14). В частности, 19% опрошенных работодателей направляли своих сотрудников в образовательные организации на дополнительные профессиональные программы, также 19% работодателей финансировали обучение работников на программах профессионального обучения. Также каждый пятый работодатель обращался за услугами обучения в организации, не являющиеся образовательными (к своим-бизнес-партнерам, в кадровые агентства, к тренерам, др.). Реже работники обучались по инициативе работодателя в образовательных организациях по программам среднего профессионального образования – примерно в 15% опрошенных компаний, столько же обучали своих работников по программам высшего образования.





- в организациях, не являющихся образовательными организациями (кадровые агентства, консалтинговые, тренинговые компании, бизнес-партнеры, др.)
- в образовательных организациях по дополнительным профессиональным программам
- в образовательных организациях по программам профессионального обучения
- в образовательных организациях по программам ВО
- в образовательных организациях по программам СПО подготовки квалифицированных рабочих, служащих
- в образовательных организациях по программам СПО подготовки специалистов среднего звена

Рисунок 14 - Виды внешнего обучения сотрудников, организованного работодателями (в % от числа опрошенных компаний)

### 5.3 Подготовка рабочих кадров в компаниях: опыт и планы

В публикациях встречается точка зрения, что в связи с недостаточным уровнем подготовки кадров в рамках образовательной системы российские компании за последние 10-15 лет в качестве альтернативы *массово* развивали свои корпоративные университеты, учебные структуры. Например, «по данным РБК практически все госкорпорации и ряд крупных частных компаний имеют свои университеты» [6]. Причем при отсутствии собственных, утверждается, что активно распространено обращение работодателей в другие корпоративные университеты, учебные структуры. Однако эта точка зрения находит лишь частичное подтверждение, действительно ряд компаний, как мы уже ранее отмечали, имеют свои учебные структуры, но нельзя сказать, что это массовое явление. По итогам прошлогоднего опроса работодателей в рамках МЭО менее 15% компаний взаимодействовали с другими работодателями по вопросам организации обучения своих работников, в том числе обучая их в учебных структурах других работодателей. Кроме того, даже крупный бизнес в рамках корпоративных университетов преимущественное внимание уделяет подготовке,

переподготовке и повышению квалификации специалистов высшей квалификации и различного уровня менеджеров, в отличие от квалифицированных рабочих<sup>6</sup>

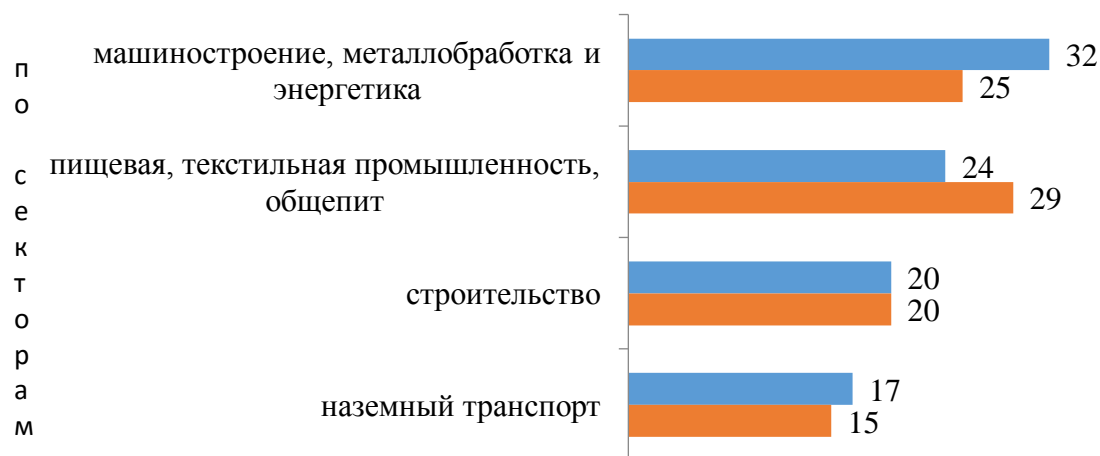
Кроме того, что касается потенциальных установок массовых работодателей развивать свою учебную базу или обратиться за услугами образовательных организаций, то меньшая часть (примерно треть опрошенных) предпочла бы организовать подготовку рабочих кадров у себя в компаниях. Большинство же работодателей в случае, если бы не могли найти нужного *рабочего* на рынке труда, и имели бы необходимые финансовые средства, все же обратились бы за услугами по подготовке работника в профессиональные образовательные организации. Фактически же за последние 2-3 года 22% опрошенных компаний проводили набор учеников для обучения квалификациям рабочих в индивидуальной, групповой или курсовой форме. Речь идет о таком обучении на производстве, по результатам которого ученик проходит квалификационную комиссию и ему в случае успешного прохождения аттестации присваивается разряд или категория.

Среди предприятий машиностроения, металлообработки и энергетики этот способ восполнения дефицита кадров более распространен – почти треть компаний осуществляли набор учеников (рис. 15). На наземном транспорте и в строительстве таких компаний оказалось меньше, более чем в полтора раза. В первую очередь, предприятия готовили работников по *профильным* для них квалификациям рабочих. Так, за последние 2-3 года 19% компаний машиностроения, металлообработки и энергетики обучали учеников по массовым квалификациям рабочих машиностроения и энергетики, обучение другим массовым квалификациям в компаниях этих отраслей оказалось менее распространенным. В пищевой, текстильной промышленности и общепите 17% компаний проводили набор учеников для обучения массовым квалификациям рабочих по биотехнологиям и технологиям легкой промышленности.

В итоге 9% опрошенных компаний провели набор учеников и их обучение квалификациям рабочих машиностроения, металлообработки и энергетики. Еще в рамках 4% компаний было проведено обучение по квалификациям рабочих биотехнологий, технологий текстильной промышленности, и столько же было обучено квалификациям по технике и технологиям наземного транспорта, а также по технике и технологиям строительства (Рис. 16).

---

<sup>6</sup> Об этом сообщали респонденты в рамках фокус-групп по проблемам развития программ профессионального обучения, проведенных в 2015 году в рамках МЭО.



- осуществляли за последние 2-3 года набор учеников для обучения по квалификациям рабочих
- планируют провести набор учеников в ближайшие 2-3 года

Рисунок 15 – Организация обучения учеников по рабочим квалификациям в самих компаниях в различных секторах экономики (в % от числа опрошенных компаний)

Интересно, что опыт организации подобного обучения положительно влияет на потенциальный интерес руководителей компаний к развитию дуальной модели обучения и их готовность участвовать в финансировании обучения студентов в рамках этой модели. Так, 58% компаний, самостоятельно проводивших за последние 2-3 года набор учеников для обучения по квалификациям рабочих, считают, что для их компаний было бы полезно участие в дуальной модели обучения. Примерно 30% этих компаний выразили готовность в той или иной мере оплачивать подобное обучение студентов как будущих работников.

В ближайшие 2-3 года 19% опрошенных предприятий планируют провести набор учеников для обучения по массовым квалификациям рабочих. Также о подобных планах чаще сообщали в компаниях машиностроения, металлообработки и энергетики (25%) и промышленности потребительских товаров – пищевой, текстильной, а также общепита (28%) (Рис. 15). На наземном транспорте собираются самостоятельно готовить рабочие кадры лишь 11% компаний.

Преимущественно планы по организации обучения по квалификациям рабочих формируются в тех компаниях, где уже ранее проводилось подобное обучение, есть соответствующая инфраструктура.

В целом в ближайшие 2-3 года 7% опрошенных работодателей планируют объявить набор учеников для обучения в своих компаниях по квалификациям рабочих машиностроения, металлообработки и энергетики, еще 2% компаний собираются обучать квалификациям рабочих по биотехнологиям, технологиям текстильной промышленности, примерно 2%

компаний – по технике и технологиям строительства, и столько же – по технике и технологиям наземного транспорта (Рис. 16)

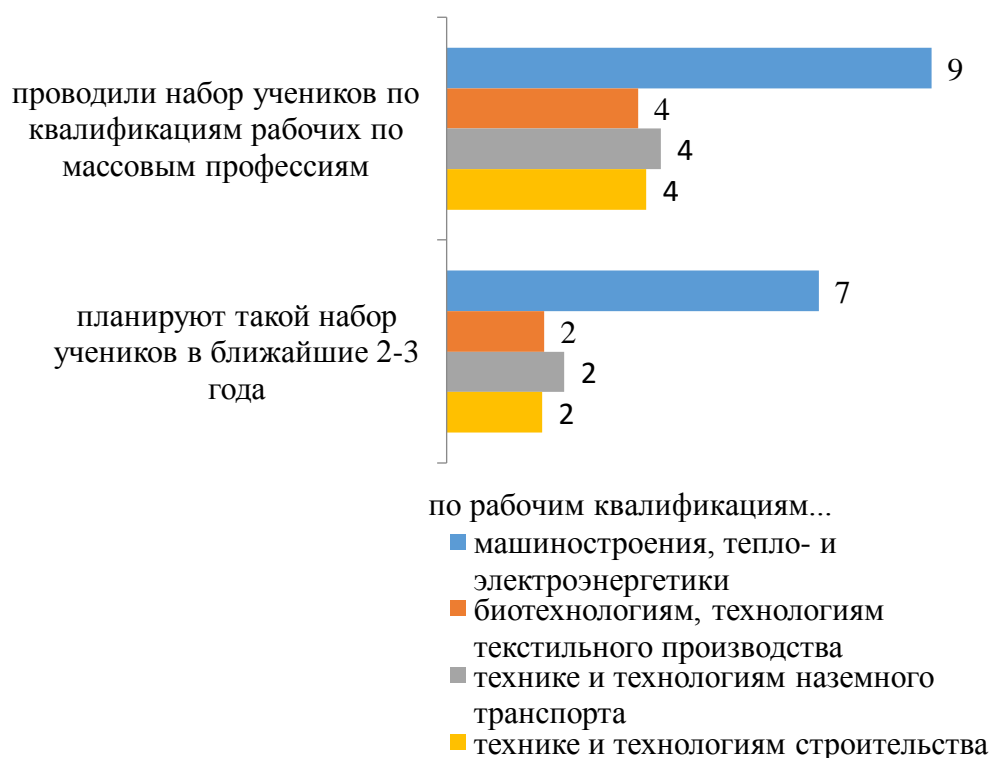


Рисунок 16 – опыт и планы набора учеников для обучения по квалификациям рабочих следующих массовых профессий... (в % от числа опрошенных)

Планы по набору учеников несколько чаще строят в тех компаниях, где есть дефицит квалифицированных рабочих массовых профессий. Подтверждается это и ответами руководителей компаний, объясняющими основные мотивы, почему ими проводился набор учеников. С одной стороны, это происходит в связи с дефицитом квалифицированных рабочих на рынке труда, недостаточным выпуском их колледжами, техникумами (40%). Другой ключевой фактор – возможность оперативно готовить работников (50%). В то же время, организуя обучение учеников непосредственно на предприятии, в отличие от найма работников на рынке труда, работодатели имеют возможность «растить» работников под конкретные рабочие места, специализированные запросы, получать информацию о способности учеников работать в условиях конкретных компаний и более эффективно организовывать их адаптацию к новым условиям (Рис. 17).



Рисунок 17 – Основные причины осуществления набора учеников для обучения по квалификациям рабочих (в % от числа компаний, осуществлявших набор учеников за последние 2-3 года)

Подготовка рабочих кадров с помощью набора учеников несет вместе с тем и определенные риски для компаний. В качестве одной из основных проблем, возникающих при подобном механизме, работодатели отмечали уход обученных рабочих из компаний на более оплачиваемые работы, к другим работодателям (около трети респондентов). Особенно этот аспект отмечали те работодатели, которые уже имели опыт обучения учеников в своих компаниях. Другим ограничением для организации такой подготовки рабочих кадров является необходимость дополнительных финансовых вложений (в 30% случаев). Для ряда компаний есть проблемы и с организацией процесса обучения (подготовкой и настроем у наставников, повышенными нагрузками у них при сочетании работы и наставничества) (Рис. 18).



Рисунок 18 - Основные сложности, ограничения при организации обучения по квалификациям рабочих внутри самих компаний (в % от числа опрошенных компаний)

В целом можно резюмировать, что набор учеников в компании не является конкурентной альтернативой найму выпускников программ СПО массовых профессий специальностей. Напротив, те компании, которые занимались обучением по квалификациям рабочих, в то же время активнее, чем другие, а это почти половина - нанимали недавних выпускников программ СПО массовых профессий и специальностей. И компании, проводя подобное обучение, таким образом компенсируют недостатки текущего предложения на рынке труда нужных работников массовых профессий и специальностей, в том числе и недостаточный выпуск колледжами и техникумами по этим профессиям и специальностям.

## ВЫВОДЫ

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 недавних выпускников программ СПО. Наибольшую активность в качестве работодателя проявлял крупный бизнес. В большинстве случаев текущий состав работников все же 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 рабочих 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.

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.

#### СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ

1. Education at a glance 2015: OECD indicators. OECD. 2015.
2. C. Biavaschi, W. Eichhorst, etc. Youth unemployment and vocational training (Background paper for the development report 2013). 2013.
3. Education system in Germany [http://www.hanse-parlament.org/images/images/pdf/es\\_germany.pdf](http://www.hanse-parlament.org/images/images/pdf/es_germany.pdf)
4. K. A. Hensen, U. Hippach-Schneider. VET in Europe – country report Germany 2012. Cedefop, BIBB. 2012.
5. Есенина Е. О модели профессионального образования с учетом опыта Германии и Финляндии// Профессиональное образование. Столица. 2014. №11.
6. Калинин Е. Система профессионального образования: роль работодателей// Управленец. 2016. № 3 (61). С. 27-31.

#### Приложение А

При разработке выборки для опроса студентов программ СПО массовых профессий и специальностей было выделено 5 группы профессий и специальностей, выпуск по которым в 2014 году оказался наибольшим. Детализация по профессиям и специальностям для этих 5 групп представлена в таблице А.1.

Таблица А.1 - Изучаемые группы массовых профессий и специальностей

№	Изучаемые группы профессий и специальностей по программам СПО	Детализация профессий и специальностей, включенных в обследование
1	<p><b>Электро- и тепло энергетика (13.00.00)</b></p> <p><b>Машиностроение (15.00.00)</b></p> <p><b>Технологии материалов (22.00.00)</b></p>	<p><i>Профессии:</i> машинист котлов, электромонтер по ремонту и обслуживанию электрооборудования, сварщик (электросварочные и газосварочные работы), слесарь по контрольно-измерительным приборам и автоматики, станочник (металлообработка), токарь-универсал, слесарь</p> <p><i>Специальности:</i> теплоснабжение и теплотехническое оборудование, электрические станции, сети и системы, электроснабжение (по отраслям), техническая эксплуатация и обслуживание электрического и электромеханического оборудования (по отраслям), монтаж и техническая эксплуатация промышленного оборудования (по отраслям), технология машиностроения, сварочное производство</p>
2	<p><b>Биотехнологии (19.00.00)</b></p> <p><b>Технологии легкой промышленности (29.00.00)</b></p>	<p><i>Профессии:</i> повар, кондитер, пекарь-мастер, изготовитель хлебобулочных изделий, закройщик, оператор швейного оборудования, портной</p> <p><i>Специальности:</i> технология хлеба, кондитерских и макаронных изделий, технология продукции общественного питания, конструирование, моделирование и технология швейных изделий</p>
3	<p><b>Техника и технологии наземного транспорта (23.00.00)</b></p>	<p><i>Профессии:</i> машинист локомотива, слесарь по обслуживанию и ремонту подвижного состава, автомеханик, машинист дорожных и строительных машин, слесарь по ремонту строительных машин, машинист крана (крановщик), проводник на железнодорожном транспорте</p> <p><i>Специальности:</i> организация перевозок и управление на транспорте (по видам), техническое обслуживание и ремонт автомобильного транспорта, техническая эксплуатация подъемно-транспортных, строительных, дорожных машин и оборудования (по отраслям), техническая эксплуатация подвижного состава железных дорог</p>

№	Изучаемые группы профессий и специальностей по программам СПО	Детализация профессий и специальностей, включенных в обследование
4	Техника и технологии строительства (08.00.00)	<p><i>Профессии:</i> мастер столярно-плотничных и паркетных работ, мастер общестроительных работ, мастер отделочных строительных работ, слесарь сантехник (мастер жилищно-коммунального хозяйства), монтажник санитарно-технических, вентиляционных систем и оборудования, электромонтажник электрических сетей и электрооборудования</p> <p><i>Специальности:</i> строительство и эксплуатация зданий и сооружений, строительство и эксплуатация автомобильных дорог и аэродромов, специалист по холодно-вентиляционной технике, монтаж и эксплуатация оборудования и систем газоснабжения, монтаж, наладка и эксплуатация электрооборудования промышленных и гражданских зданий, строительство железных дорог, путь и путевое хозяйство</p>
5	Экономика и бухгалтерский учет (38.00.00)	<p><i>Специальности:</i> экономика и бухгалтерский учет по отраслям</p>

Именно перечисленные в таблице 1 профессии и специальности входят в группы массовых профессий и специальностей, которые рассматриваются и в рамках данного отчета при анализе спроса компаний на работников по группам массовых профессий и специальностей, а также найма выпускников программ СПО и др.

В опросе руководителей компаний, использующих труд работников изучаемых массовых профессий и специальностей, для согласования с исследованием студентов, обучающихся по программам СПО массовых профессий и специальностей, было выделено по видам экономической деятельности 4 группы компаний - сектора, использующих труд работников изучаемых массовых профессий и специальностей. Эти группы представлены в таблице 2.

Таблица 2 – Изучаемые группы компаний по видам экономической деятельности

№	Группы-сектора экономики	Состав коду ОКЭВД компаний, участвовавших в опросе
1	Промышленность средств производства (тяжелая промышленность)	Производство готовых металлических изделий (ОКВЭД 27.2, 28.1, 28.2, 28.5, 28.6)

		<p>Производство машин и оборудования (ОКВЭД 29.1, 29.22, 29.23, 29.24, 29.3, 29.4, 29.5, 29.7)</p> <p>Производство, передача и распределение электроэнергии, газа, пара и горячей воды (ОКВЭД 40.1, 40.3)</p>
2	<p><b>Промышленность потребительских товаров и общепит</b></p>	<p>Производство пищевых продуктов (ОКВЭД 15.81, 15.82, 15.84 15.85)</p> <p>Деятельность гостиниц и ресторанов (ОКВЭД 55.3, 55.4, 55.5)</p> <p>Текстильное производство, производство одежды (ОКВЭД 17.4, 18.1, 18.2, 18.3)</p>
3	<p><b>Наземный транспорт</b></p>	<p>Наземный транспорт (ОКВЭД 60.1, 60.2, 63.21, 63.4)</p>
4	<p><b>Строительство</b></p>	<p>Строительство (ОКВЭД 45.1, 45.2, 45.3, 45.4, 45.5)</p>