



НАЦИОНАЛЬНЫЙ ИССЛЕДОВАТЕЛЬСКИЙ  
УНИВЕРСИТЕТ

# **АНАЛИЗ ВЗАИМОДЕЙСТВИЯ СФЕРЫ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ (МАССОВЫЕ ПРОФЕССИИ / СПЕЦИАЛЬНОСТИ) С РЫНКОМ ТРУДА**

**Результаты социологического обследования 2016 года -  
опроса руководителей предприятий, использующих труд  
работников массовых профессий/ специальностей**

# Задачи проекта

- Определить краткосрочные потребности компаний в работниках массовых профессий/ специальностей;
- Оценить динамику найма за последние 2 года работников массовых профессий/ специальностей, в т.ч. выпускников программ СПО;
- Изучить приоритетные критерии приема на работу выпускников программ СПО;
- Оценить степень удовлетворенности работодателей выпускниками программ СПО;
- Изучить характер адаптации выпускников программ СПО в компаниях;
- Изучить фактические направления сотрудничества, планы сотрудничества и механизмы стимулирования сотрудничества компаний с 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.

# Содержание отчета

**Введение** раскрывает цели и задачи проекта

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

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

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

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

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

В **Заключении** обобщены основные результаты мониторинга экономики образования в контексте учета потребностей разработки образовательной политики и анализа ее результатов, включая совершенствование комплексных региональных программ развития профессионального образования и профессионального обучения

# Описание выборки опроса

## Изучаемые сектора экономики

### **Промышленность средств производства (тяжелая промышленность):**

Производство готовых металлических изделий;  
производство машин и оборудования;  
производство, передача и распределение  
электроэнергии, газа, пара и горячей воды

**Промышленность потребительских товаров**  
(производство пищевых продуктов;  
текстильное производство, производство одежды)  
**и общепит**

**Наземный транспорт**

**Строительство**

## Изучаемые массовые профессии и специальности по программам СПО

Группа 1 - **Электро- и тепло- энергетика** (13.00.00)

**Машиностроение** (15.00.00)

**Технологии материалов** (22.00.00)

Группа 2- **Биотехнологии** (19.00.00)

**Технологии легкой промышленности** (29.00.00)

Группа 3 - **Техника и технологии наземного транспорта** (23.00.00)

Группа 4 - **Техника и технологии строительства**  
(08.00.00)

Группа 5 - **Экономика и бухгалтерский учет**  
(38.00.00)

## **РЕСПОНДЕНТЫ:**

руководители  
компаний

## **Объем выборки:**

511 компаний

## **География опроса:**

компании из 57 регионов

# Наем работников массовых профессий и специальностей за последние 2-3 года

За последние 2-3 года в изучаемых секторах экономики 78% опрошенных компаний нанимали квалифицированных рабочих изучаемых массовых профессий и 68% компаний - специалистов среднего звена массовых специальностей, в том числе...

52% компаний нанимали работников по профессиям, специальностям машиностроения, сварочного производства тепло- и электроэнергетике

37% компаний – по профессиям, специальностям по технике и технологии наземного транспорта

33% компаний – по профессиям, специальностям по технике и технологии строительства

24% - по специальности экономика и бухгалтерский учет

12% - по профессиям, специальностям биотехнологии, технологии легкой промышленности

Распределение найма работников отдельных профессий, специальностей по следующим отраслям...

- машиностроение, металлообработка, электро- и теплоэнергетика
- пищевая и текстильная промышленность, общепит
- строительство



# Планы найма работников массовых профессий и специальностей

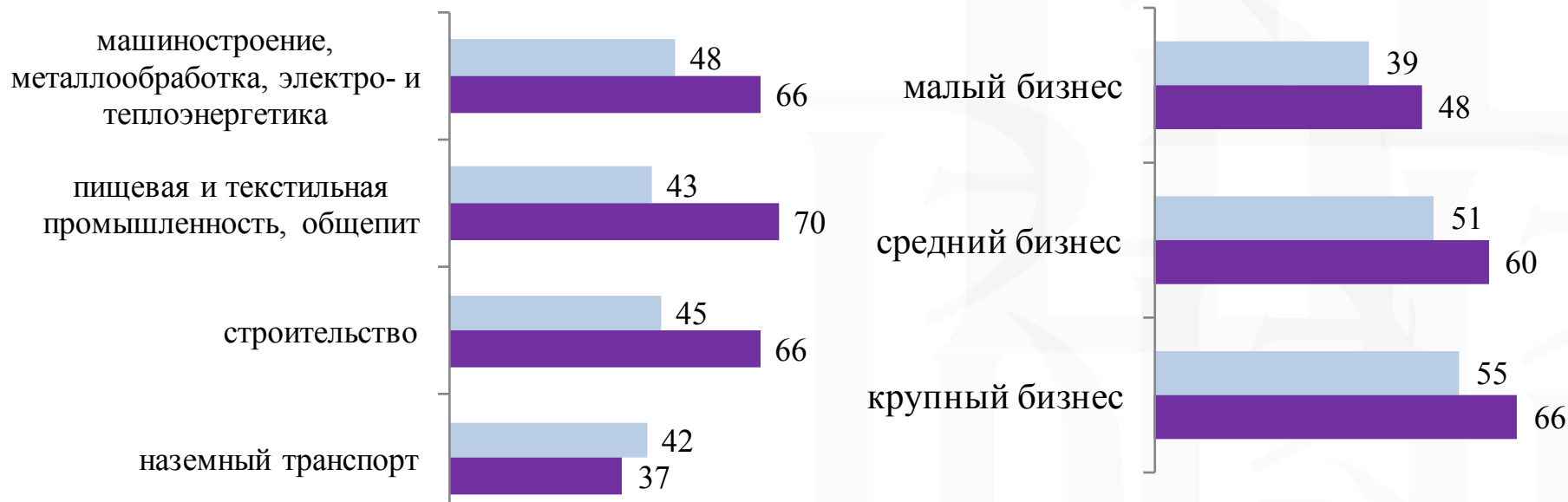
В следующие 2-3 года в изучаемых секторах экономики в **44%** опрошенных компаниях планируют нанять новых квалифицированных рабочих изучаемых массовых профессий и в **56%** компаниях - специалистов среднего звена массовых специальностей.

Чаще об этих планах сообщали в **промышленности и строительстве**.

**Крупный бизнес** остается наиболее активным работодателем.

## Планы найма работников в отдельных секторах...

- планы найма специалистов среднего звена массовых специальностей
- планы найма квалифицированных рабочих массовых профессий



# Наем выпускников программ СПО по массовым профессиям и специальностям

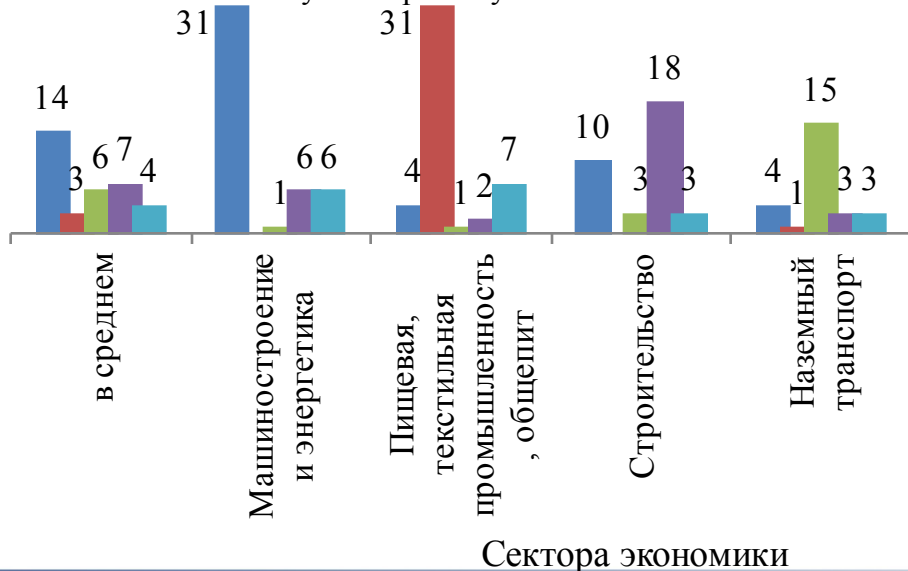
За последние 2-3 года **25%** опрошенных компаний трудоустроивали выпускников программ подготовки *специалистов среднего звена*, и **столько же** – выпускников программ подготовки *квалифицированных рабочих*

## Распространенность найма (% компаний, нанимавших ...)

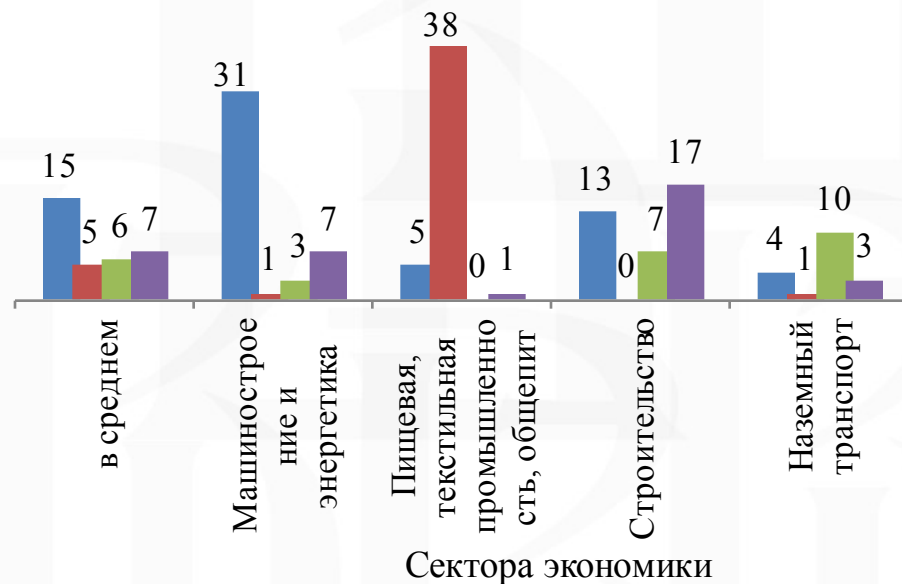
выпускников программ подготовки **специалистов**

**среднего звена по специальностям...**

- Машиностроение, тепло- и электроэнергетика
- Биотехнологии, технологии текстильного производства
- Техника и технологии наземного транспорта
- Техника и технологии строительства
- Экономика и бухгалтерский учет



выпускников программ подготовки **квалифицированных рабочих** по профессиям...





# Критерии найма работников

% компаний, в которых **обязателен диплом** при приеме на вакансию...





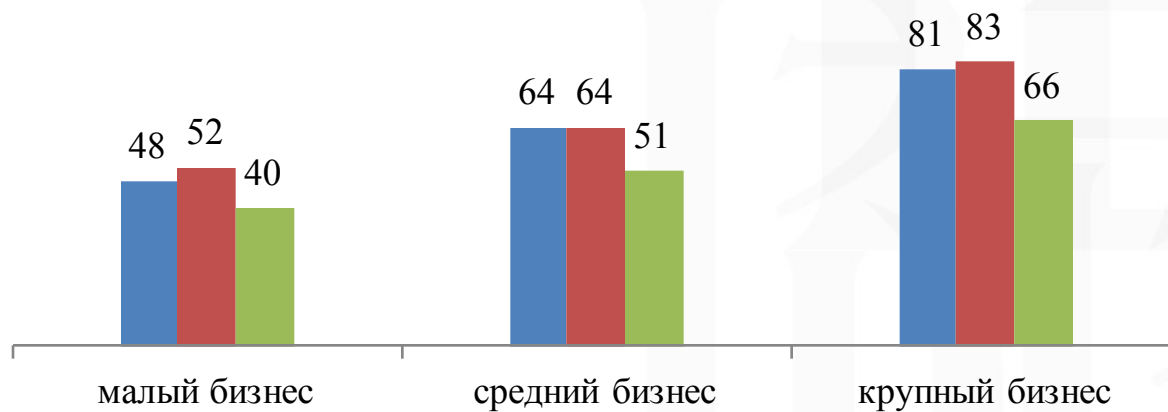
# Информированность и использование профессиональных стандартов, утвержденных Министерством труда и социальной защиты РФ



Хотя **большинство** работодателей знают об утверждении новых профессиональных стандартов и новой статье в ТК РФ об их применении, но только **четверть** компаний их уже использует, и **четверть** планирует их использование в ближайшее время.

В *крупном* бизнесе более информированы и ориентированы на использование профстандартов

- 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



# Критерии найма выпускников программ СПО



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 оказываются второстепенными

# Навыки, которых не хватает выпускникам в наибольшей степени

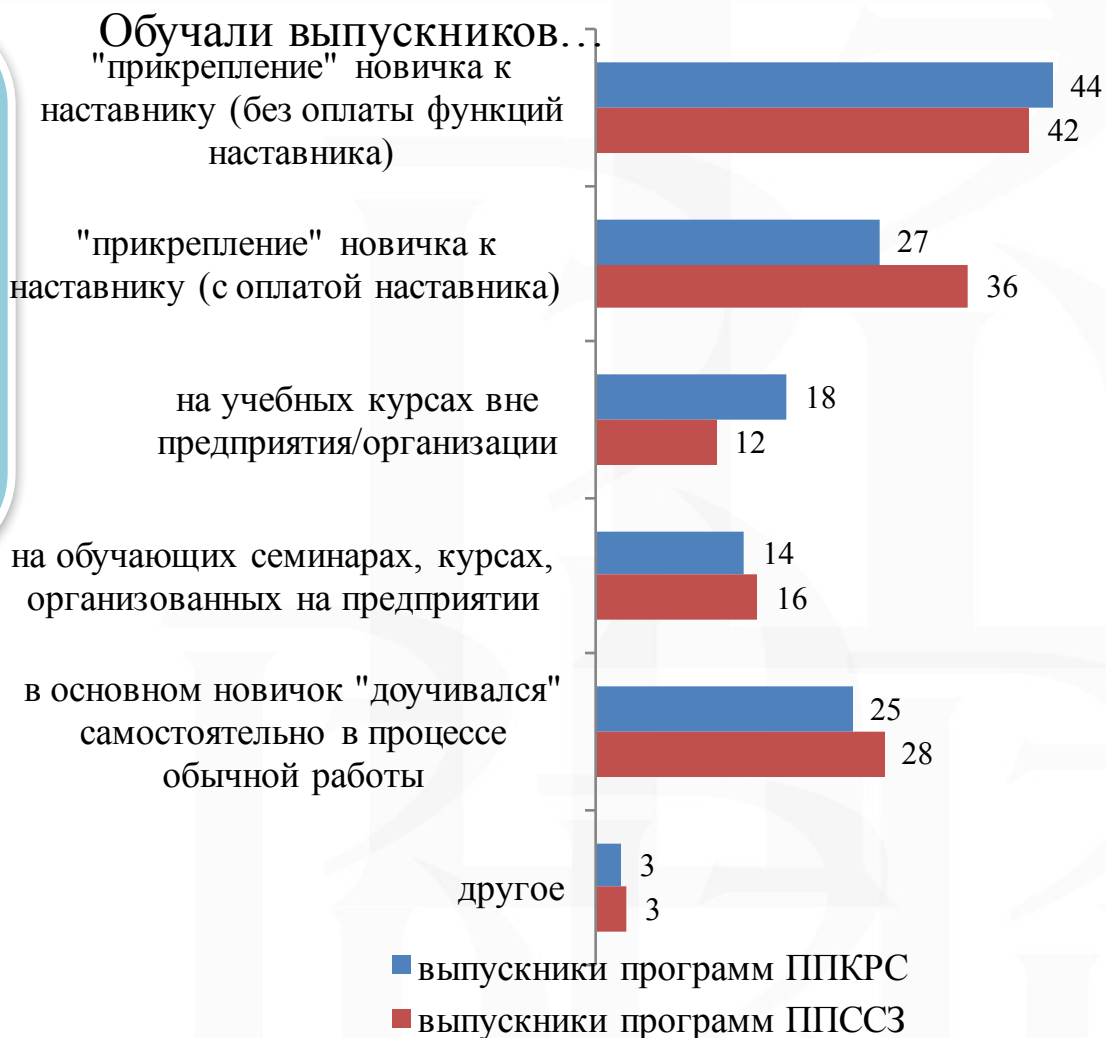
- это, в первую очередь, недостаток практических профессиональных знаний и навыков, а также неумение принимать решения, неспособность к самоорганизации



# Обучение и адаптация выпускников в компаниях

Более 70% компаний, нанимавших выпускников программ подготовки квалифицированных рабочих массовых профессий и 65% компаний, нанимавших выпускников программ подготовки специалистов среднего звена массовых специальностей, проводили их дополнительное обучение для адаптации к работе.

Наиболее распространенной формой адаптации выпускников является обучение внутри компаний с помощью наставников (на более 70% от общего числа предприятий, обучавших выпускников),



\* ППКРС – программы подготовки квалифицированных рабочих, служащих

\* ППСОЗ – программы подготовки специалистов среднего звена

# Опыт сотрудничества с профессиональными образовательными организациями

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

## Основные формы сотрудничества

Стажировки студентов (41%)

Ярмарки вакансий (12%)

Договора на целевое обучение (8%)

Взаимодействие с центрами содействия занятости выпускников (5%)

Наиболее **массовой** формой такого сотрудничества оказались *студенческие стажировки и практики*. Значительно меньше компании интересовались ярмарками вакансий для студентов и обращались по поводу целевого обучения студентов как своих будущих работников.

**Другие формы сотрудничества**, предполагающие более активное участие работодателей в деятельности ПОО (в управлении, финансировании, пр.), поддерживаются **единицами компаний** в исследуемых секторах.

# Планы сотрудничества с профессиональными образовательными организациями

На ближайшие 2 года работодатели *изучаемых секторов экономики* чаще выражали интерес к развитию связей с ПОО, чем с вузами: **36%** компаний планируют взаимодействие с ПОО и **16%** компаний – с вузами. Так же, как и в фактическом сотрудничестве, и в намерениях на будущее **крупный бизнес** остается наиболее более активным партнером образовательных организаций.

Что касается *форм взаимодействия*, работодатели и в будущем были бы заинтересованы, в первую очередь, заниматься организацией студенческих практик. Другие формы сотрудничества, предполагающие более активное участие работодателей в деятельности ПОО (в управлении, в финансировании, пр.) готовы поддержать существенно реже.

## Наиболее предпочтительные формы сотрудничества

■ те, кто собираются развивать связи с ПОО в ближайшие 2-3 года



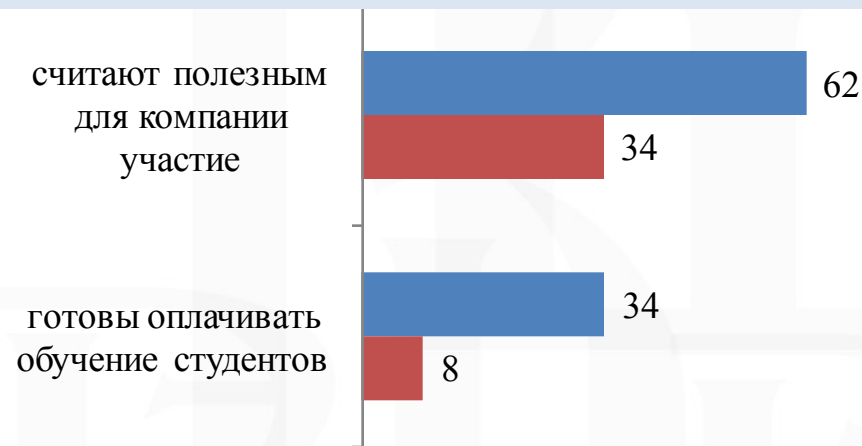


# Отношение работодателей к дуальной модели обучения

Небольшая часть (**36%**) опрошенных работодателей знают или что-то слышали о дуальной модели обучения, поэтому неудивительно, что примерно **половина** руководителей *не были уверены* в полезности своего участия в этой модели. Только **22%** компаний потенциально выразили *готовность оплачивать* обучение студентов в рамках такой модели при условии последующего трудоустройства выпускников в компании. Большой интерес к развитию дуального обучения отмечается в **промышленности**.



- машиностроение, металлообработка и энергетика
- пищевая, текстильная промышленность, общепит
- строительство
- наземный транспорт



- компании, ранее сотрудничавшие с профессиональными образовательными организациями
- компаний не сотрудничавшие

На отношение к дуальной модели обучения и на готовность финансового участия в этом механизме оказывает *положительное* влияние наличие опыта сотрудничества компаний с профессиональными образовательными организациями

# Информированность работодателей о чемпионатах WorldSkills

Пока *довольно хорошо* знает о чемпионатах WorldSkills лишь **один из десяти** опрошенных, а почти две трети вообще ничего не знают о них. И уровень информированности оказался практически одинаковым в изучаемых секторах экономики. В крупных компаниях несколько чаще слышали об чемпионатах WorldSkills, но, как правило, только в самых общих чертах.

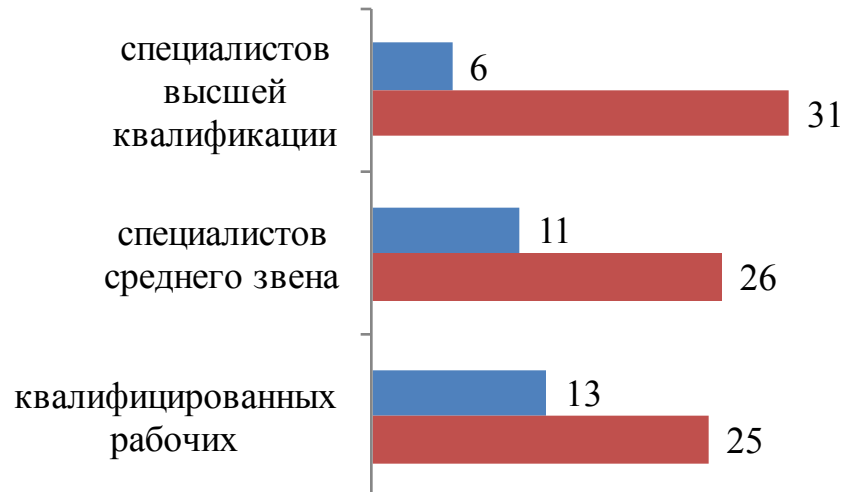
■ знают об этом хорошо  
■ слышали что-то об этом



Участие же в конкурсах профессионального мастерства WorldSkills принимали работники только 2% опрошенных компаний

# Оценка качества рабочей силы и характер обучения персонала

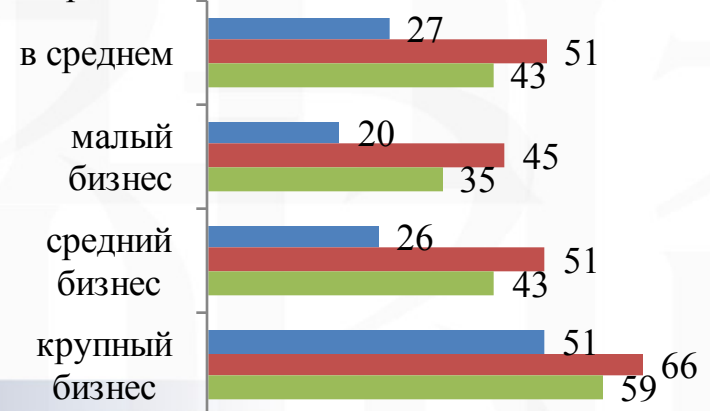
- доля компаний, где есть дефицит квалификации работников
- доля работников, чья квалификация ниже необходимой



В большинстве случаев текущий квалификационный состав работников сбалансирован относительно потребностей производства, компаний. Но 17% компаний квалификацию своих работников считают ниже необходимой, и чаще речь шла о квалифицированных рабочих.

В 2015 году в изучаемых секторах организовывали обучение собственных работников 60% опрошенных предприятий. При этом внутрифирменное обучение проводили почти 30% компаний. Но все же чаще работодатели обращались за услугами обучения к другим организациям - почти половина компаний, в том числе обращались к образовательным организациям - 43%.

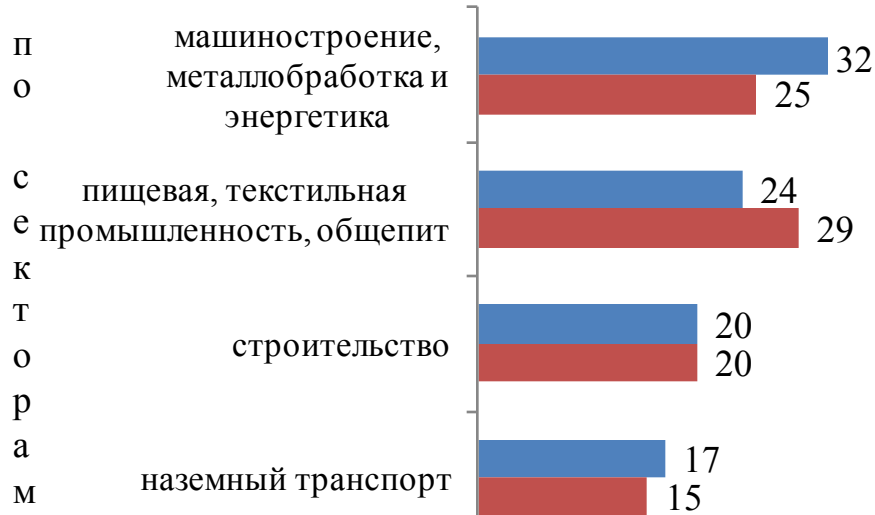
- проводят обучение внутри компании
- внешнее обучение (в других организациях, кроме предприятия)
- в том числе обучение в образовательных организациях



в % от числа опрошенных компаний

# Обучение квалификациям рабочих в компаниях

## По секторам экономики...



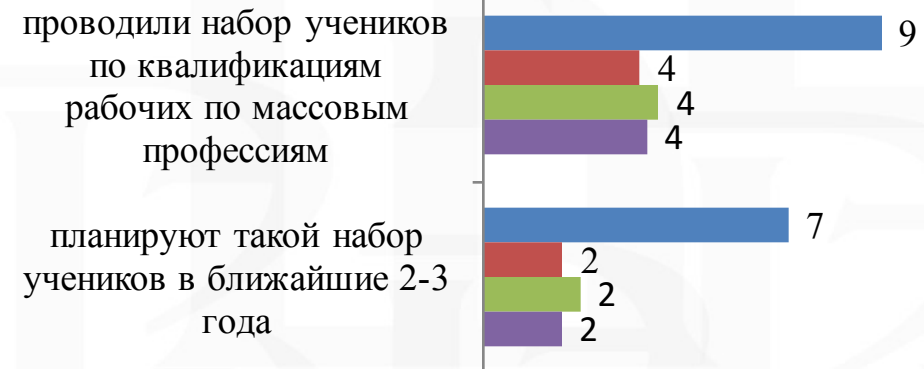
- осуществляли за последние 2-3 года набор учеников для обучения по квалификациям рабочих
- планируют провести набор учеников в ближайшие 2-3 года

Среди предприятий машиностроения, металлообработки и тепло-электроэнергетики этот способ восполнения дефицита рабочих кадров более распространен.

22% опрошенных компаний проводили набор учеников для обучения квалификациям рабочих (т.е. для обучения на производстве, по результатам которого ученик проходит квалификационную комиссию и ему после аттестации присваивается разряд или категория).

Чаще проводили обучение рабочих по квалификациям машиностроения, тепло- и электроэнергетики.

## По рабочим квалификациям...



### по рабочим квалификациям...

- машиностроения, тепло- и электроэнергетики
- биотехнологиям, технологиям текстильного производства
- технике и технологиям наземного транспорта
- технике и технологиям строительства



# Выводы-1

- В большинстве российских компаний слабо развито стратегическое планирование, кадровая политика строится на основе только ситуативного анализа. Показателен пример отношения к *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 их использует, делают это, так как обязаны по закону, но полезным это нововведение считает лишь треть из них.
- Текущий состав работников в компаниях, как правило, *сбалансирован*. Но ряд компаний заявили о наличии дефицита кадров, и чаще всего речь шла о *дефиците квалифицированных рабочих массовых профессий*. Как правило, в разных секторах экономики наиболее нуждались в работниках *профильных профессий и специальностей*.
- *В ближайшие 2-3 года большинство* компаний собираются нанимать новых специалистов среднего звена и квалифицированных рабочих. Со стороны промышленности (в том числе машиностроении, пищевой и текстильной промышленности) следует ожидать *наибольшую активность* на рынке труда, а вот транспортные компании оказались *менее всего заинтересованы* в новых рабочих массовых профессий.
- Компании преимущественно ищут работников на рынке труда, и только при отсутствии доступных работников, в том числе в связи с *недостаточным выпуском* колледжами, техникумами, они вынуждены заниматься обучением по квалификациям рабочих. Но набор учеников в компании не является конкурентной альтернативой найму выпускников программ СПО массовых профессий специальностей.
- При приеме на работу в первую очередь, работодатели 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.



## Выводы-2

- Основные параметры, по которым проигрывают выпускники программ СПО работникам с опытом работы, - это, в первую очередь, **недостаток практических профессиональных знаний и навыков**, а также **неумение принимать решения, решать, возникающие в ходе работы проблемы**.
- 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**
- Вместе с тем, по оценкам самих работодателей, эти выпускники довольно **неплохо удерживаются** в компаниях, текучесть среди них относительно не высока.
- Требуется более активное участие самих работодателей, особенно в организации практической подготовки, в том числе в производственных практиках, дуальной модели обучения. Но, как оказалось, **небольшая часть** работодателей знает о **дуальной модели обучения**, половина опрошенных руководителей **не были уверены в полезности** возможного участия их компаний в этой модели обучения. Только **22% компаний** выразили **готовность оплачивать** обучение студентов в рамках такой модели при условии последующего трудоустройства выпускников в компании.
- Пока остается **проблема массового привлечения бизнеса** к вопросам развития среднего профессионального образования. Большинство представителей бизнес-сообщества по-прежнему считает, что ответственность за сферу среднего профессионального образования по финансированию и организации процесса должно нести **государство**.
- Причины такого рода отношения обусловлены **бизнес-культурой**. Кроме того, для стимулирования диалога бизнеса и сферы профессионального образования необходимо **информационное продвижение** новых направлений сотрудничества (дуальной модели, сетевого механизма взаимодействия, чемпионатов WorldSkills). Важно также доработать механизм **финансового стимулирования участия компаний**.





НАЦИОНАЛЬНЫЙ ИССЛЕДОВАТЕЛЬСКИЙ  
УНИВЕРСИТЕТ

# Спасибо за внимание!

101000, Россия, Москва, Мясницкая ул., д. 20

Тел.: (495) 621-7983, факс: (495) 628-7931

[www.hse.ru](http://www.hse.ru)