

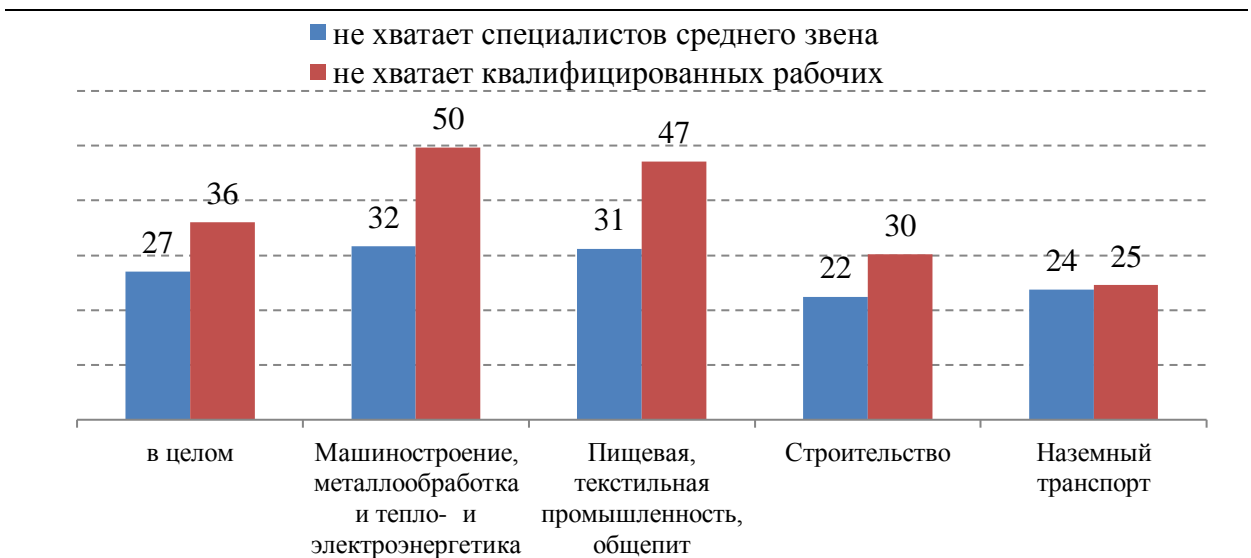
ИНДИКАТОРЫ МЭО

Дефицит работников массовых профессий и специальностей в компаниях изучаемых секторов экономики

(% от числа опрошенных компаний)

По вопросам: По каким специальностям численность специалистов среднего звена оказывается меньше требуемой в Вашей компании в настоящее время?

В настоящее время численность каких квалифицированных рабочих оказывается меньше требуемой в Вашей компании?



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.

Если обратиться к данным по отдельным секторам, то акценты несколько меняются. 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. А о дефиците работников по специальностям и профессиям потребительского профиля сообщало максимальное число предприятий пищевой и текстильной промышленности, общепита. Строительные и транспортные компании значительно реже заявляли о проблеме нехватки работников массовых профессий и специальностей, особенно в отношении квалифицированных рабочих массовых профессий.

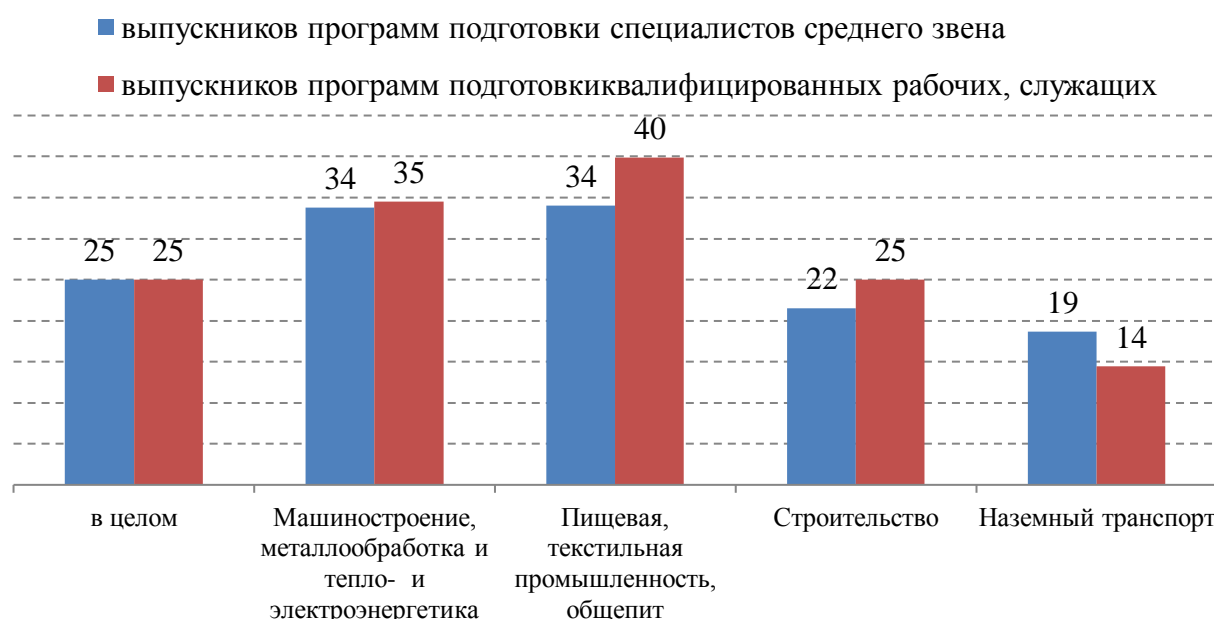
ИНДИКАТОРЫ МЭО

Наем выпускников программ среднего профессионального образования массовых профессий специальностей в течение последних 2 лет, предшествовавших опросу

(% от числа опрошенных компаний)

По вопросам: За последние 2 года принимали ли Вы недавних выпускников программ подготовки специалистов среднего звена массовых специальностей?

За последние 2 года принимали ли Вы недавних выпускников программ подготовки квалифицированных рабочих массовых профессий?



В 2014-2015 годах 25% опрошенных предприятий нанимали выпускников программ подготовки специалистов среднего звена массовых специальностей (ППССЗ). И 25% компаний предоставили работу выпускникам программ подготовки квалифицированных рабочих массовых профессий (ППКРС). Наличие связей с профессиональными образовательными организациями способствует более масштабному и эффективному найму выпускников. Так, среди компаний сотрудничавшие в последний год с ПОО, 40% приняли выпускников ППССЗ массовых специальностей и 46% - выпускников ППКРС массовых профессий.

Интерес к выпускникам в отдельных секторах экономики проявляют по-разному. Активнее всего привлекали выпускников в энергетике, промышленности (машиностроение, пищевая, др.), общепите. Значительно реже интересовались выпускниками в строительных и транспортных компаниях. В каждом из исследуемых секторов экономики предъявляют, прежде всего, спрос на выпускников профильных профессий, специальностей

ИНДИКАТОРЫ МЭО

Удовлетворенность работодателей качеством подготовки выпускников программ СПО

По вопросам: Как бы Вы оценили уровень профессиональных знаний выпускников?

А как бы вы оценили умение переучиваться, осваивать новое в профессии у выпускников?

(средняя по пятибалльной шкале, где 1 - низшая, а 5 – высшая оценка)

	Уровень профессиональных знаний	обучаемость
выпускников по программам подготовки специалистов среднего звена (ППССЗ)	3,8	4,0
выпускников по программам подготовки квалифицированных рабочих, служащих (ППКРС)	3,8	4,0

Руководители компаний, как правило, скорее удовлетворены имеющимися профессиональными знаниями у недавних выпускников, устраивающихся на работу в компании. В среднем по пятибалльной шкале уровень профессиональных навыков и знаний как выпускников ППКР, так выпускников ППССЗ оценивается на 3,7 балла. И если к базовым теоретическим знаниям и навыкам у работодателей меньше претензий, существенно реже респонденты отмечали их нехватку у выпускников. Что же касается практических профессиональных навыков, связанных с выполнением конкретной работы, то их выпускникам особенно не хватает - об этом сообщили в 60% компаний, нанимавших выпускников ППССЗ, и аналогичное число компаний, нанимавших выпускников ППКРС.

Среди дефицитных навыков почти не упоминается способность выпускников к обучению. Действительно по пятибалльной шкале умение выпускников переучиваться, осваивать новое работодатели оценивают выше, чем уровень владения профессиональными знаниями – почти на 4 балла, как для выпускников программ ППССЗ, так и для выпускников ППКРС.

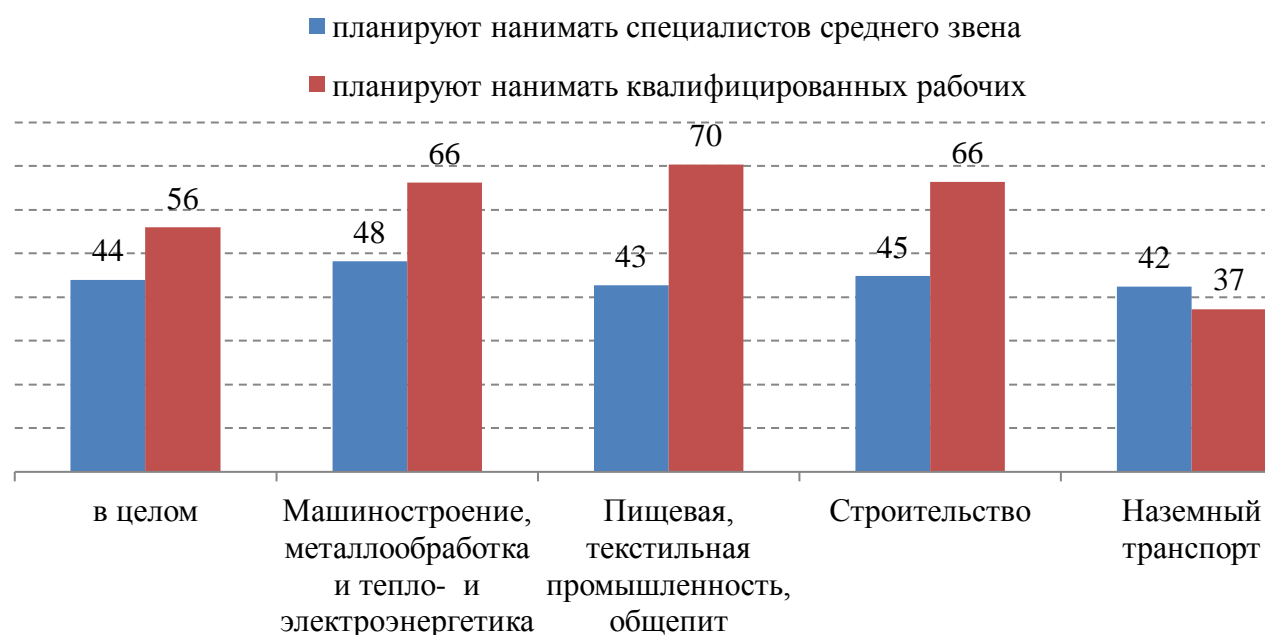
ИНДИКАТОРЫ МЭО

Потребность в ближайшие 2-3 года в работниках массовых профессий и специальностей в компаниях опрашиваемых секторов экономики

(% от числа опрошенных компаний)

По вопросу: В ближайшие 2-3 года планирует ли Ваша компания нанимать специалистов среднего звена по массовым специальностям?

В ближайшие 2 года планирует ли Ваша компания нанимать квалифицированных рабочих массовых профессий?



Что касается спроса на рынке труда на изучаемые массовые специальности и профессии на ближайшие 2-3 года, то собираются нанимать специалистов среднего звена 44% опрошенных компаний, и более половины (56%) компаний 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.

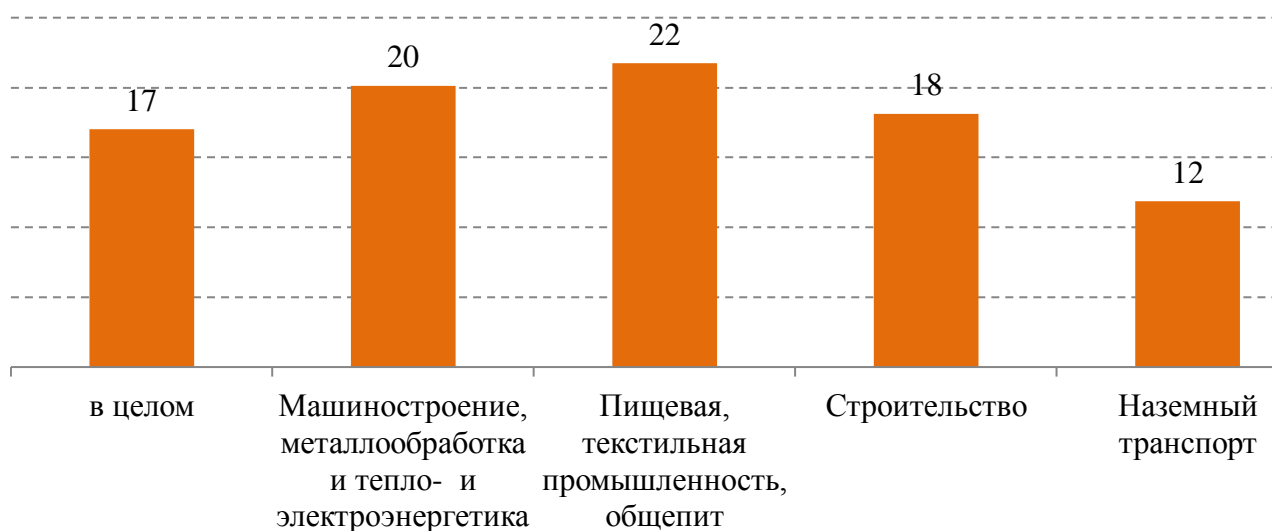
ИНДИКАТОРЫ МЭО

Недостаток квалификации работников в компаниях опрашиваемых секторов экономики

(% от числа опрошенных компаний)

По вопросу: Как бы Вы оценили профессиональные навыки работников на Вашем предприятии/ организации? Вы бы сказали, что они в целом выше или в целом ниже требований работы на Вашем предприятии/ организации?

% компаний, где квалификация работников ниже требований для выполнения работы



Основная часть компаний не сталкивается с проблемой недостаточной квалификации исполнителей, но в 17% опрошенных компаний квалификацию своих работников считают ниже необходимой. 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.

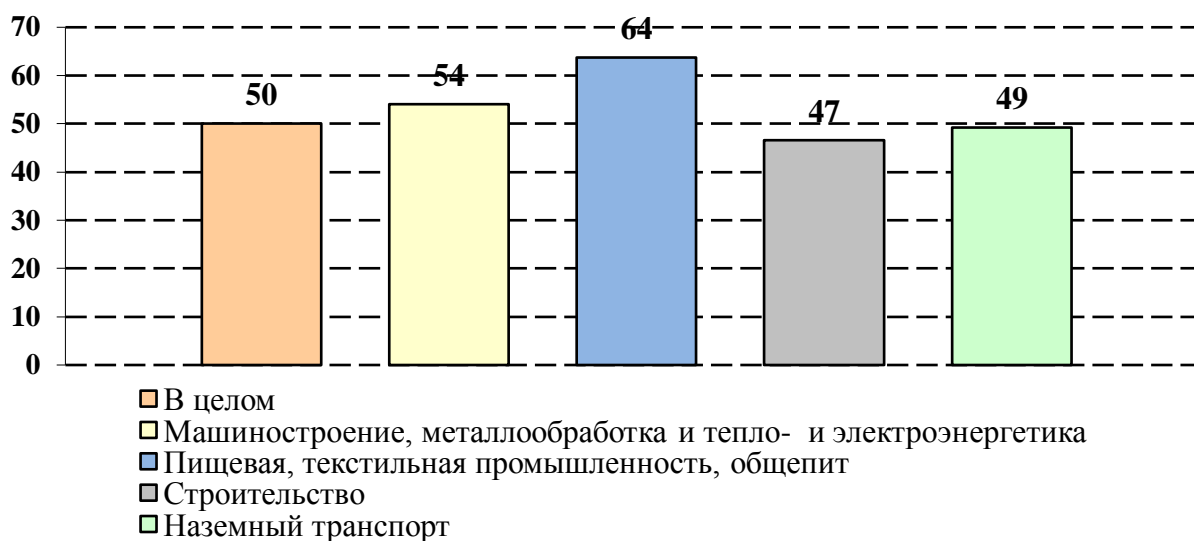
Чаще о проблеме несоответствия квалификации сообщали в промышленных компаниях, особенно потребительского профиля и в общепите, напротив, а наиболее удовлетворены уровнем квалификации своего персонала оказались руководители транспортных компаний.

ИНДИКАТОРЫ МЭО

Сотрудничество компаний с профессиональными образовательными организациями

(% от числа опрошенных предприятий)

По вопросу: В 2015 году сотрудничало ли Ваше предприятие/организация с образовательными организациями, реализующими программы среднего профессионального образования (техникумами, колледжами)?



Примерно половина опрошенных компаний в 2015 году сотрудничала с профессиональными образовательными организациями (ПОО).

Наиболее массовой формой такого сотрудничества оказались студенческие стажировки и практики, в них участвовали примерно 40% опрошенных компаний.

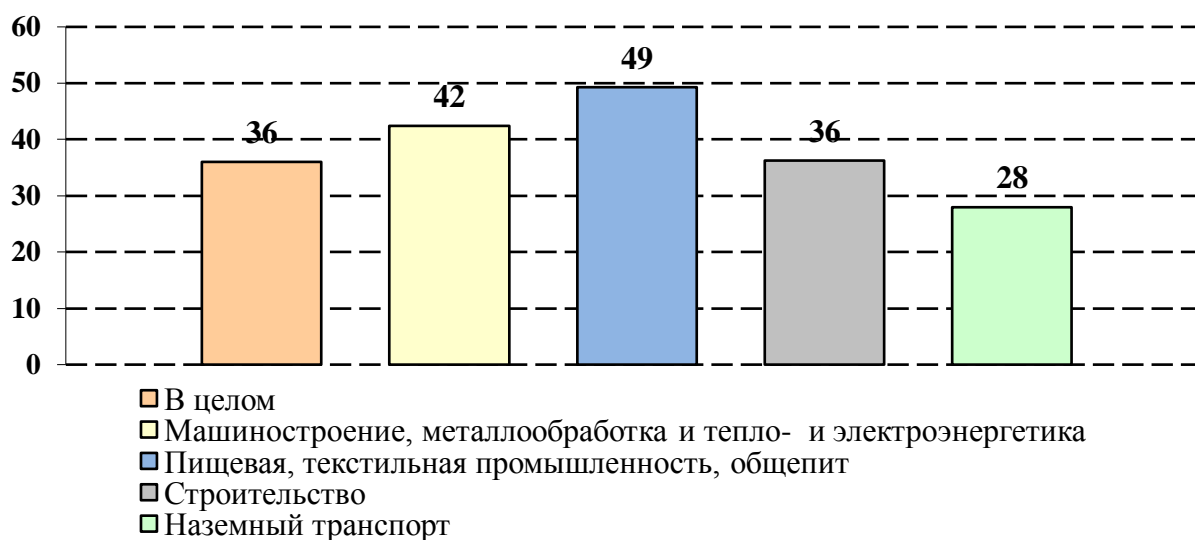
Наибольший интерес к сотрудничеству проявило руководство промышленных предприятий, особенно промышленности потребительских товаров, а также общепита. Реже всего были налажены связи с ПОО у компаний в сфере строительства.

ИНДИКАТОРЫ МЭО

Планы сотрудничества компаний опрошенных секторов экономики с профессиональными образовательными организациями различного уровня

(% от числа опрошенных предприятий)

По вопросу: В 2016-2017гг. хотели бы Вы расширить/начать сотрудничество с образовательными организациями, реализующими программы среднего профессионального образования?



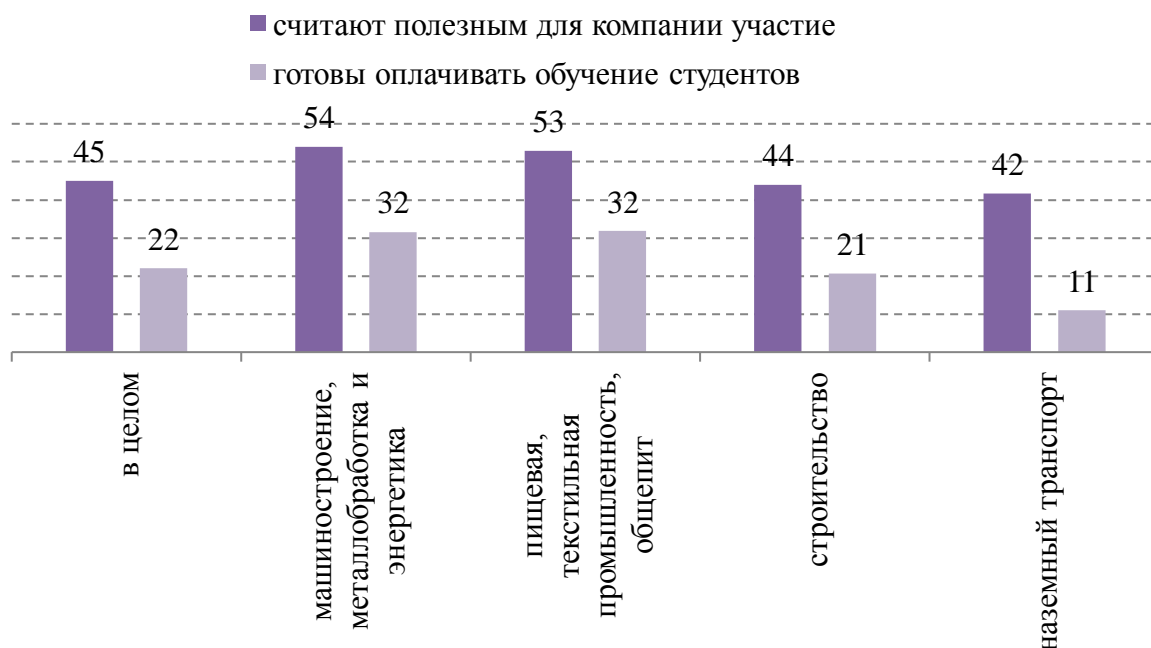
Если говорить о планах сотрудничества с ПОО на ближайшие два года, то в ходе опроса работодатели в изучаемых секторах экономики чаще выражали интерес к развитию связей с ПОО, чем с вузами: 36% компаний планируют взаимодействие с ПОО и 16% компаний – вузами. Так же, как и в фактическом сотрудничестве, в планах на ближайшее будущее промышленность остается наиболее активным партнером образовательных организаций, в отличие от транспортных и строительных компаний, которые проявляют довольно сдержанный интерес к такого рода сотрудничеству.

ИНДИКАТОРЫ МЭО

Отношение работодателей к дуальной модели обучения

(% от числа опрошенных предприятий)

По вопросам: Участие в дуальной модели обучения было бы полезным для Вашей компании? Готовы ли Вы оплачивать полностью или частично такое обучение студентов как будущих работников Вашей компании?



Дуальная модель обучения в России находится только на начальной стадии реализации, пока не более 5% опрошенных руководителей предприятий сообщили, что они участвуют в этой модели.

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. На этих предприятиях готовы предоставить возможность такого обучения в среднем около 15 студентам.

Позиции работодателей относительно готовности к участию различаются в зависимости от отраслевой принадлежности. Так, наибольшую готовность к участию в развитии дуальной модели обучения выразили руководители предприятий машиностроения, металлообработки и тепло- и электроэнергетики. Существенно меньшая заинтересованность у строительных и особенно у транспортных компаний.

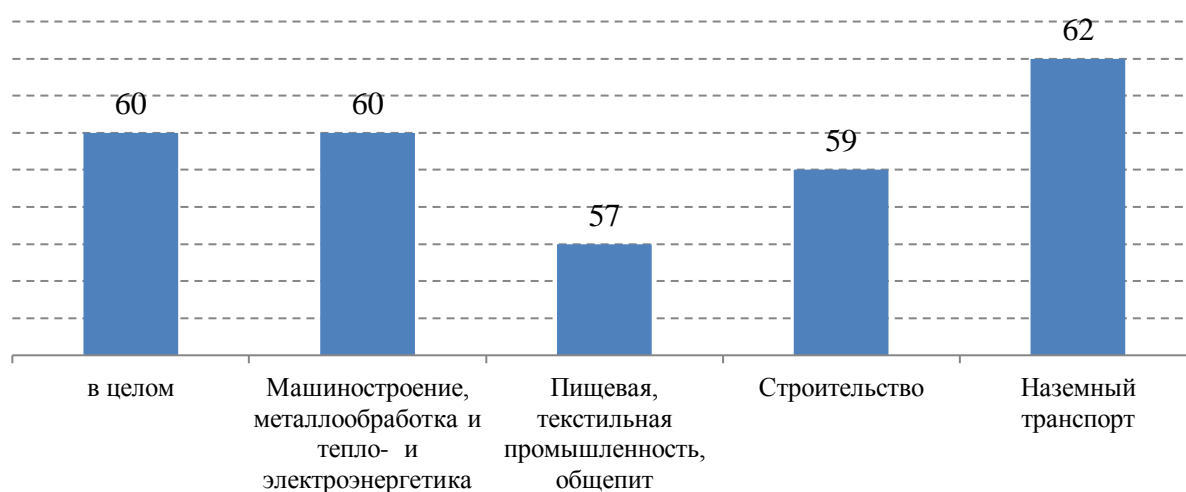
ИНДИКАТОРЫ МЭО

Обучение персонала в компаниях опрашиваемых секторов экономики

(% от числа опрошенных предприятий)

По вопросу: в 2015 году организовывало ли Ваше предприятие/организация обучение для своих сотрудников (включая профессиональную подготовку, переподготовку, повышение квалификации, стажировку, др.)? Учитывайте, пожалуйста, также и обучение Ваших сотрудников по основным профессиональным образовательным программам в образовательных организациях (вузах, техникумах и др.), если инициатором этого обучения было руководство Вашего предприятия/организации.

% компаний, где проводили какое-либо обучение персонала



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. При этом активность по обучению своих сотрудников между отдельными секторами экономики существенно не различалась.

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%.

ИНДИКАТОРЫ МЭО

Организация в компаниях обучения по квалификациям рабочих массовых профессий

(% от числа опрошенных предприятий)

По вопросу: За последние 2-3 года проводила ли Ваша компания набор учеников, в том числе из числа Ваших сотрудников, для обучения по 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 присваивается разряд, категория.



За последние 2-3 года 22% опрошенных компаний проводили набор учеников для обучения квалификациям рабочих. В первую очередь, предприятия готовили работников по *профильным* для них квалификациям рабочих. 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.

Среди предприятий машиностроения, металлообработки и энергетики этот способ восполнения дефицита кадров более распространен – почти треть компаний осуществляли набор учеников. На наземном транспорте и в строительстве таких компаний оказалось меньше более чем в полтора раза.