

**ПРОГРАММА**  
**ОПРОСА РУКОВОДИТЕЛЕЙ ПРЕДПРИЯТИЙ,**  
**ИСПОЛЬЗУЮЩИХ ТРУД РАБОТНИКОВ МАССОВЫХ**  
**ПРОФЕССИЙ/СПЕЦИАЛЬНОСТЕЙ**

В предшествующее десятилетие в российском профессиональном образовании были проведены системные изменения, направленные на обеспечение его соответствия требованиям экономики и новым запросам общества. Основными векторами этих изменений являлись усиление ориентированности профессионального образования на запросы рынка труда, а также повышение доступности качественных образовательных услуг в секторе профессионального образования. При этом речь идет не только о кадрах для высокотехнологичных, инновационных секторов, но и для основных (массовых) секторов, вносящих значительный вклад в создание валового внутреннего продукта страны.

Вместе с тем, ситуация, складывавшаяся за последние годы на рынке труда и рынке образовательных услуг, а также прогнозная оценка их развития на среднесрочную перспективу демонстрируют сохранение региональной и профессиональной несбалансированности спроса и предложения рабочей силы в основных (массовых) отраслях экономики. В этой связи основной задачей остается разработка оценки масштабов и структуры спроса со стороны основных секторов экономики на квалифицированные кадры, наряду с вопросами качества подготовки молодых специалистов и рабочих.

Данное исследование сфокусировано, прежде всего, на анализе ситуации в сфере среднего профессионального образования, оценки соответствия объемов и качества подготовки молодых специалистов и рабочих текущим и ожидаемым требованиям российских работодателей. Новые ориентиры для системы среднего профессионального образования определены в Комплексе мер, направленных на совершенствование системы среднего профессионального образования, на 2015 - 2020 годы (утв. распоряжением Правительства Российской Федерации от 3 марта 2015 г. № 349-р). Основными направлениями развития системы СПО в ближайшее пятилетие станут обновление содержания профессионального образования и внедрение в системе СПО современных методик и образовательных технологий. В 2016-2017 гг. будут разработаны и актуализированы федеральные государственные образовательные стандарты среднего профессионального образования (далее - ФГОС СПО). Главный приоритет в этой работе – стандарты, входящие в список 50 наиболее востребованных на рынке труда, новых и перспективных профессий, требующих среднего профессионального образования (приказ Минтруда России от 2 ноября 2015 г. № 831).

Главными источниками обновления ФГОС СПО станут 800 профессиональных стандартов, разработанных Советами по профессиональным квалификациям и утвержденных Минтруда России, а также квалификационные требования и методики подготовки *WorldSkills* по 56 компетенциям. Обновленные стандарты станут основой для разработки примерных образовательных программ по профессиям и специальностям СПО. После экспертизы и утверждения данные программы будут включены в Федеральный реестр примерных образовательных программ. Чтобы обеспечить контроль качества подготовки студентов СПО, предстоит создать контрольно-измерительные материалы для государственной итоговой аттестации.

Еще одно важное направление развития – массовое вовлечение молодых рабочих в конкурсы профессионального мастерства *WorldSkills*, в этой связи организация подготовки национальной сборной (включая кандидатов в сборную, конкурсантов, экспертов, тренеров, технических администраторов) и команд других субъектов Российской Федерации к участию в национальных и международных конкурсах профессионального мастерства *WorldSkills*.

Одним из наиболее актуальных направлений обновления системы СПО является укрепление связей образовательных организаций с предприятиями, обеспечение «обратной связи» с работодателями. Достижению этой цели служит внедрение и распространение дуальной системы обучения. Эксперимент, проводимый под эгидой Агентства стратегических инициатив и Минобрнауки России, охватывает 13 регионов, 105 учебных заведений и более 1000 предприятий. В результате будут отработаны модели практико-ориентированной подготовки рабочих кадров, когда предприятия непосредственно включены в образовательный процесс и в значительной степени его финансируют.

Обследование руководителей компаний, использующих труд работников массовых профессий, специальностей позволит изучить, в какой степени работодатели заинтересованы и готовы участвовать в модернизации системы профессионального образования, в том числе представления о новых формах кооперации образовательных организаций и компаний, характер спроса компаний на услуги по обучению персонала. Но прежде всего данный опрос нацелен на сбор информации о степени подготовленности молодых работников массовых профессий, специальностей с учетом реализуемых изменений, нововведений в сфере профессионального образования к текущим и будущим требованиям компаний. В исследовании преимущественно внимание должно быть уделено анализу мнений работодателей о нанимаемых в компании выпускниках программ СПО массовых профессий и специальностей, о возможностях развития взаимовыгодного диалога с профессиональными образовательными организациями. Вместе с тем анализ оценок работодателей о ситуации в сфере среднего профессионального образования целесообразно проводить в сравнении с

изучением их мнений о развитии сферы высшего образования, что позволит выявить специфику требований компаний к выпускникам программ ВО и СПО, оценить сильные и слабые стороны профессиональной подготовки в вузах и профессиональных образовательных организациях, и использовать полученные результаты для распространения наиболее эффективных механизмов и технологий подготовки для сбалансированного развития различных уровней системы профессионального образования.

#### *Структура обследования*

Объектом обследования являются руководители компаний, использующие труд работников массовых профессий и специальностей.

Предмет обследования – стратегии компаний по восполнению потребностей в работниках массовых профессий и специальностей и в области сотрудничества с образовательными организациями и факторы их определяющие.

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

На достижения 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 в регионе 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;
- 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, проблема 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, в развитии ресурсных центров, в целевом обучении студентов с последующим трудоустройством, в профессионально-общественной аккредитации, 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 соревнований 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.

Основные сюжеты (направления) исследования позволяют охарактеризовать ключевых потребителей образовательных услуг по массовым специальностям/профессиям (которые осуществляют наем выпускников программ СПО массовых профессий, специальностей, а также выпускников программ ВО), их представления и оценки готовности выпускников к работе, охватывают описание основных моделей восполнения компаниями потребностей в работниках массовых профессий, специальностей; выявляют мотивы и ожидания компаний в области сотрудничества с образовательными организациями.

Остановимся подробнее на описании основных сюжетов исследования.

Сюжет 1. «Общая экономическая ситуация в компаниях опрашиваемых секторов» изучается посредством анализа объективных показателей и субъективных оценок респондентов. Среди объективных показателей собирается информация об отраслевой принадлежности, численности занятых, структуре занятости по категориям работников, уровень оплаты труда различных категорий работников. Особое внимание уделяется изучению использования институциональных форм организации обучения в компании (наличие структуры ответственной за организацию обучения, плана или бюджета на обучение, мониторинга потребностей в обучении работников, и распространенности обучения работников компаниями, др.). Также описывается состав руководящего звена опрашиваемых компаний (их уровень образования и специализация, возраст, стаж работы в компании).

Наряду с объективными показателями собираются и субъективные оценки респондентов о деятельности компании (в том числе, о располагаемых финансовых ресурсах, о наиболее острых экономических проблемах, о статусе компании в зависимости от уровня

эффективности работ, качества продукции, услуг, инновационности, о динамике оплаты труда работников).

Подобная систематизированная информация об экономической ситуации в компаниях может быть использована в дальнейшем при изучении стратегий компании в области найма персонала, организации обучения, взаимодействия с образовательными организациями.

Сюжет 2. «Политика компаний в области найма работников массовых профессий, специальностей». В рамках сюжета исследуется вопрос о сбалансированности численности изучаемых групп работников текущим потребностям компаний в изучаемых отраслях, в этой связи оценивается степень распространенности проблемы дефицита работников массовых профессий, специальностей, а также насколько острой для компаний является проблема текучести этих групп работников. Чтобы удовлетворить потребности в нужных работниках компании могут использовать разные модели поиска в зависимости не только от ресурсов и запросов самих компаний, но и от ресурсов, возможностей, предоставляемых региональными рынками труда. Кроме того, стратегии компании взаимосвязаны с характером предпочтений в отношении работников: нужны ли им работники широкого профиля или узкопрофильные специалисты. В этой связи компании могут использовать или внутренние ресурсы, переобучая своих работников, или привлекать на рынке труда российских работников, в том числе недавних выпускников, а также использовать труд мигрантов. В ходе опроса предполагается выявить наиболее распространенные модели восполнения необходимых трудовых ресурсов, какие именно компании предпочитают нанимать недавних выпускников программ СПО и ВО, является ли доступность труда мигрантов ограничением для найма российских работников, в том числе недавних выпускников. Наряду с оценками текущих кадровых потребностей компаний в работниках изучаемых групп профессий, специальностей предполагается изучить аналогичные оценки на ближайшую перспективу (следующие 2 года), что позволит описать потенциальную структуру спроса на рынке труда на массовые специальности, профессии, по которым профессиональные образовательные организации готовят студентов.

Сюжет 3. «Оценка работодателями навыков, умений принятых выпускников программ СПО массовых профессий, специальностей и выпускников программ ВО».

Известно, что дипломы о профессиональном образовании являются необходимым, но не достаточным условием при приеме на работу. Что является первостепенным критерием при найме выпускников – опыт, личные качества, характеристики диплома?

Как уже отмечалось, особое внимание в рамках мер по развитию профессионального образования обращено на разработку ФГОС СПО с учетом новых профессиональных стандартов, согласованных с требованиями современных технологий, производств. В рамках ФГОС СПО определены требования к содержанию, структуре и условиям подготовки рабочих

кадров, в том числе к формированию у студентов не только профессиональных, но и общих компетенций. Об актуальности проблемы развития общих компетенций при подготовке молодых специалистов, рабочих свидетельствуют данные предыдущих опросов работодателей в рамках МЭО. В рамках данного обследования изучается структура требований к универсальным (общим) компетенциям работников массовых профессий, специальностей, а также степень соответствия этим требованиям выпускников программ СПО. Также предполагается провести сравнительный анализ удовлетворенности работодателей профессиональными и общими навыками выпускников программ ВО, пришедших в эти компании.

Помимо субъективных оценок работодателей о соответствии компетенций выпускников требованиям компаний, другим индикатором, характеризующим недавних выпускников, является распространенность организации дополнительного обучения выпускников для их допуска к работе, по которой можно оценить, какими затратами фактически оборачивается для компаний наем молодых работников. Предполагается оценить траты компаний в связи с трудовой адаптацией выпускников, а также наличие рисков у компаний, связанных с текучестью выпускников.

Сюжет 4 «Квалификация работников компаний и организация обучения персонала, опыт обучения по рабочим квалификациям внутри компаний».

Для эффективной деятельности компаний важна не только сбалансированность численности работников, но и соответствие квалификации работников текущим потребностям компаний. Немаловажно изучить, насколько распространена проблема несоответствия квалификации, профессиональных и общих навыков работников текущим требованиям работодателей, а также среди каких именно категорий работников отмечается чаще всего квалификационный дефицит, а следовательно какие звенья деятельности компании в наибольшей степени ослаблены, малоэффективны, и насколько в целом влияет квалификационный дефицит на деятельность компаний. В рамках исследования заложена возможность такого анализа.

Можно предположить, что особенно в нынешних экономических условиях для бизнеса одним из актуальных является вопрос наиболее интенсивного использования имеющихся трудовых ресурсов, в том числе проблема развития персонала, решения квалификационного дефицита посредством организации обучения собственного персонала. В исследовании предполагается оценить распространенность обучения работников, инициированного компаниями в исследуемых секторах экономики, а также доступность такого рода обучения для разных категорий работников (специалистов высшей квалификации, специалистов среднего звена и квалифицированных рабочих). Немаловажным является изучение возможностей использования компаниями новых профессиональных стандартов, утвержденных

Министерством труда и социальной защиты РФ, при формировании кадровой политики (разработки должностных инструкций, для аттестации работников, организации их обучения, др.).

По результатам опросов работодателей в рамках МЭО прошлых лет значительная часть компаний обучает своих работников собственными силами, хотя преимущественно это обучение связано с развитием у работников компетенций по уже имеющимся специальностям, профессиям или передачей знаний по организации труда, охране труда, пожарной безопасности. Вместе с тем, часть компаний с помощью внутрифирменного обучения решает также проблему нехватки нужных работников, организуя набор учеников для обучения по квалификациям рабочих. Подобное обучение может проходить в индивидуальной, групповой или курсовой форме, и по его окончании ученики должны проходить квалификационную комиссию, у которой есть полномочия присваивать им разряд или категорию. В ходе данного опроса предполагается оценить, насколько распространен такой механизм решения проблемы дефицита нужных работников, какие компании прибегают к его помощи, по каким профессиям преимущественно проводится обучение. Причины организации такого рода обучения могут быть связаны как с факторами, зависящими от самой компании, так и с внешними факторами, определяющими состояние рынка труда и образовательной сферы в отдельных регионах. В рамках опроса предполагается проанализировать основные причины, мотивы, по которым работодатели стремятся развивать механизмы обучения по квалификациям рабочих в компаниях. Такой механизм имеет как положительные стороны для компаний, так и ограничения, недостатки по сравнению с другими способами подготовки рабочих (например, в образовательных организациях). Какие барьеры и недостатки представляются респондентам - руководителям компаний наиболее значимыми при организации механизма обучения сотрудников рабочим профессиям: ресурсоемкость, недостаточная теоретическая подготовка, др.?

Сюжет 5 «Сотрудничество компаний с образовательными организациями»

По данным прошлых опросов работодателей у большинства компаний не было налажено устойчивого взаимодействия с образовательными организациями высшего образования и профессиональными образовательными организациями. В ходе данного исследования предполагается изучить, в чем заключаются основные причины отсутствия сотрудничества компаний изучаемых секторов, есть ли серьезные барьеры, которые не позволяют им реализовать потенциальный интерес к сотрудничеству с образовательными организациями. Компании, у которых все-таки налажены деловые взаимоотношения с образовательными организациями, сохраняют наиболее эффективные, по их мнению, формы сотрудничества. В ходе опроса предполагается получить представления о наиболее распространенных практиках

сотрудничества компаний, предъявляющих спрос на массовые профессии, специальности, и прогнозах их сохранения/развития. В этой связи также изучается, механизм взаимосвязи участия в практике, стажировке студентов в компаниях и дальнейшая возможность трудоустройства у этих работодателей.

Согласно Комплексу мер, направленных на совершенствование системы среднего профессионального образования, на 2015 - 2020 годы (утв. распоряжением Правительства Российской Федерации от 3 марта 2015 г. № 349-р), как уже отмечалось, особое внимание должно уделяться практической, прикладной направленности профессиональной подготовки студентов в профессиональных образовательных организациях. В этой связи предполагается развивать новые механизмы в рамках сферы профессионального образования (дуальную модель обучения, целевое обучение студентов с последующим трудоустройством, профессионально-общественную аккредитацию образовательных программ, чемпионаты WorldSkills, др.).

В ходе исследования предполагается выявить степень осведомленности, потенциальный интерес, и опыт участия в новых формах сотрудничества работодателей с образовательными организациями по ранее упомянутым направлениям. Будет ли стимулировать развитие этих направлений интерес к сотрудничеству с образовательными организациями у компаний, ранее не нашедших эффективных форм диалога.

В рамках данного сюжета ставится задача более подробно изучить возможности участия компаний в развитии дуальной модели обучения, положительные стороны такого обучения, по мнению руководителей компаний, и причины, по которым компаниям могут быть не интересны эти мероприятия. А также оценивается фактическая вовлеченность компаний в эти мероприятия. Полученную информацию можно будет использовать при дальнейшей разработке мер по организации дуальной модели обучения.

Все большее число организаций из образовательной сферы включается в движение *WorldSkills*. В рамках обследования предполагается оценить степень участия российских компаний, предъявляющих спрос на специалистов массовых профессий и специальностей, в чемпионатах *WorldSkills*, а также отношение компаний к развитию этого движения.

По опыту зарубежных предприятий механизм профессиональной ориентации, разрабатываемой совместно образовательными организациями и работодателями, способствует более сбалансированной ситуации на региональных рынках труда. Каков потенциал развития этого направления сотрудничества в России?

В ходе обследования предполагается подтвердить или опровергнуть следующие гипотезы:



- Работодатели предпочитают нанимать работников с опытом, и нанимают выпускников только при отсутствии достаточного предложения работников с опытом работы в профильной области,
- На «бедных», неуспешных предприятиях выбор делается в пользу более дешевой рабочей силы (мигрантов) и наем выпускников менее распространен
- Работодатели в качестве преимуществ выпускников рассматривают более высокую адаптируемость, более современную и системную, по сравнению с обучением на производстве, теоретическую подготовку.
- Наличие диплома о профессиональном образовании (как сигнал о наличии формального образования у работника) является массовым, почти обязательным требованием со стороны компаний опрашиваемых секторов. В отношении специалистов среднего звена и квалифицированных рабочих наличие диплома о профессиональном образовании встречается несколько реже, чем в отношении специалистов высшей квалификации.
- Для работодателей при приеме на работу выпускников опыт работы и личные качества, навыки являются более значимыми критериями по сравнению с характеристиками диплома (уровнем успеваемости, престижностью образовательной организации, др.).
- Наряду с умением выпускников применять профессиональные знания на практике равнозначимыми являются общие навыки «soft skills» (навыки командной работы, планирования рабочего времени, следования нормам труда, умения находить решения в нестандартных ситуациях, др.). Но работодатели не вполне удовлетворены общими навыками выпускников.
- Руководители выше оценивают уровень развития профессиональных и общих навыков у выпускников программ ВО по сравнению с выпускниками программ СПО.
- В большинстве случаев выпускники нуждаются в адаптации для начала работы, и она оказывается более длительной, а, следовательно, более затратной для компаний, по сравнению с адаптацией других работников-новичков.
- Если в компаниях приняты ученические контракты и присваивается квалификации по окончании ученичества, то интерес к выпускникам программ СПО оказывается меньшим, так как компании оперативно готовят для себя работников «под ключ».
- Если есть ресурсы, то компании пока предпочитают инвестировать их в развитие механизма наставничества, чем вкладывать средства в ПОО, ведь интересы компаний мало защищены.
- Финансирование компаниями целевого обучения нужных работников в ПОО мало распространено, так как является довольно затратным для компаний, и при этом права

компаний не защищены, есть высокие риски, что выпускники по разным причинам не задерживаются на предприятиях

- Проблема дефицита квалификации (квалификация работников ниже требуемой) наиболее распространена среди рабочих, с дефицитом квалификации специалистов высшей квалификации в компаниях сталкиваются реже.
- Компании стараются поддерживать менее затратные формы сотрудничества с образовательными организациями (ярмарки вакансий, участие в квалификационном экзамене).
- Преимущественно диалог с образовательными организациями ведут крупные и средние компании, малый бизнес практически исключен из этого диалога.
- Руководство компаний мало осведомлено о новых формах, механизмах организации профессионального образования (ресурсных центрах, профессионально-общественной аккредитации профессиональных образовательных программ, др.), из новых форм пока компании предпочтут выбирать менее затратные и менее рискованные формы сотрудничества.
- В компаниях слабо развито стратегическое планирование, поэтому кадровая политика строится на основе оперативного (ситуативного) анализа, с учетом текущих заказов, а руководством недооцениваются мероприятия стратегического характера, в том числе участие в программах профессиональной ориентации молодежи.
- Причины потенциального нежелания компаний участвовать в дуальной модели обучения могут быть различны (например, ограничения по времени и работникам, которых можно направить на организацию практик; отсутствие интереса и открытости со стороны образовательных организаций, нехватка у компаний методических материалов, чтобы операционализировать опыт компаний в учебный процесс), в этой связи должны использоваться различные меры для стимулирования подобного сотрудничества.

В рамках обследования будет проведен *количественный опрос* руководителей компаний, использующих труд работников массовых профессий и специальностей. Для проведения опроса был разработан опросный лист (анкета).

Анкета построена по *модульному* принципу, в которой в соответствии с ранее представленными сюжетами формируются тематические блоки. С учетом поставленных задач и описанных сюжетов обследования в анкете предусмотрены следующие

#### ТЕМАТИЧЕСКИЕ БЛОКИ:

1. Характеристики и основные показатели деятельности компаний
  - a. Объективные показатели компании (численность, отраслевая принадлежность, др.);
  - b. Субъективные оценки общеэкономического положения компаний.

2. Политика в области найма специалистов высшей квалификации, специалистов среднего звена и квалифицированных рабочих:
  - a. Предпочтения работодателей при найме работников
  - b. Сбалансированность численности основных категорий работников в компаниях
  - c. Опыт найма выпускников программ СПО и ВО за последние 2-3 года
  - d. Распространенность проблемы дефицита работников по изучаемым рабочим профессиям, специальностям в компаниях;
  - e. Способы поиска нужных работников по изучаемым рабочим профессиям, специальностям (в том числе отношение к привлечению недавних выпускников, а также мигрантов);
  - f. Распространенность найма недавних выпускников СПО изучаемых рабочих профессий, специальностей;
  - g. Проблема текучести работников среди этих групп профессий, специальностей (в том числе выпускников);
  - h. Потребности компаний на ближайшие 2 года в работниках изучаемых рабочих профессий, специальностей.
3. Оценка работодателями навыков, умений принятых выпускников программ СПО изучаемых профессий, специальностей и выпускников программ ВО:
  - a. Критерии найма выпускников, используемые в компаниях;
  - b. Основные профессиональные и общие навыки, требуемые в компаниях, и оценка достаточности этих навыков у выпускников;
  - c. Формы и длительность адаптации выпускников в компаниях.
4. Квалификация работников компаний и организация обучения персонала, опыт обучения по рабочим квалификациям внутри компаний:
  - a. Распространенность проблемы дефицита квалификации основных категорий работников
  - b. Оценка влияния дефицита квалификации работников и способы преодоления квалификационного дефицита
  - c. Масштабы обучения работников основных категорий в компаниях
  - d. Наличие в компаниях структур по организации и проведению обучения
  - e. Распространенность предпочтений подготовки нужных рабочих кадров внутри компаний;
  - f. Распространенность опыта использования механизма наставничества для подготовки рабочих кадров по изучаемым профессиям;
  - g. Мотивы и сложности организации такой подготовки кадров
5. Сотрудничество компаний с образовательными организациями:

- a. Масштабы фактического сотрудничества и основные направления, реализуемые за последний год;
- b. Планы сотрудничества на ближайший год;
- c. Интерес к новым направлениям сотрудничества (дуальной модели обучения, целевому обучению, др.), опыт участия и отношение к чемпионатам WorldSkills
- d. Ограничения для развития сотрудничества;

В таблице 1 более детально представлен состав тематических блоков анкеты.

Таблица 1 – Детализация тематических направлений:

Темы	Вопросы
Характеристики и основные показатели деятельности компаний	Отрасль
	Среднесписочная численность работников
	Структура занятых по основным категориям
	Организационно-правовая форма
	Уровень среднемесячной начисленной заработной платы в компаниях в 2015 году
	Уровень среднемесячной начисленной заработной платы основных категорий работников в 2015 году
	Использование в компаниях институциональных форм организации обучения работников
	Наличие в компаниях структур и подразделений для обучения работников
	Оценка финансового положения компании
	Наиболее острые проблемы для компаний
персональные характеристики	Пол респондента
	возраст
	образование
	должность
	Стаж работы в указанной должности
Политика в области найма специалистов высшей квалификации,	Сбалансированность численности занятых по основным категориям работников
	Предпочтения найма работников широкого или узкого профиля

Темы	Вопросы
специалистов среднего звена	Предпочтения подготовки работника под заказ или поиска на рынке труда
и квалифицированных рабочих	Требования к наличию диплома о профессиональном образовании при приеме на работу
	Осведомленность в компаниях о независимой оценке квалификаций и отношение к наличию квалификационного сертификата у соискателя при приеме на работу
	Занятость в компаниях работников изучаемых массовых специальностей, профессий
	Опыт найма компаниями работников изучаемых массовых специальностей, профессий
	Потребность компаний в ближайшие 2-3 года в работниках изучаемых массовых специальностей, профессий
	Наличие дефицита численности работников изучаемых массовых специальностей, профессий
	Использование в компаниях иностранной рабочей силы, доля иностранных работников в общей численности персонала компаний
	Распространенность найма иностранных работников изучаемых массовых специальностей, профессий
	Причины найма иностранных работников
	Критерии найма выпускников программ ВО и СПО
	Распространенность найма выпускников программ ВО и СПО в компаниях за последние 2 года
	Число принятых в компании выпускников ранее прошедших практику, стажировку у своего работодателя
	Опыт найма компаниями выпускников программ подготовки специалистов среднего звена по изучаемым массовым специальностям
	Опыт найма компаниями выпускников программ подготовки квалифицированных рабочих, служащих по изучаемым массовым профессиям

Темы	Вопросы
Оценка работодателями навыков, умений принятых выпускников программ СПО и ВО	Наиболее важные навыки и компетенции для выпускников СПО по программам подготовки специалистов среднего звена и квалифицированных рабочих, служащих
	Оценка уровня профессиональных знаний выпускников программ ВО и СПО, принятых в компании
	Оценка обучаемости выпускников программ ВО и СПО, принятых в компании
	Оценка дефицита общих и профессиональных навыков выпускников программ ВО
	Оценка дефицита общих и профессиональных навыков выпускников программ подготовки специалистов среднего звена
	Распространенность дополнительного обучения и основные формы этого обучения выпускников программ подготовки специалистов среднего звена по изучаемым массовым специальностям
	Текучесть среди выпускников программ подготовки специалистов среднего звена
	Оценка дефицита общих и профессиональных навыков выпускников программ подготовки квалифицированных рабочих, служащих
	Распространенность дополнительного обучения и основные формы этого обучения выпускников программ подготовки квалифицированных рабочих, служащих по изучаемым массовым профессиям
	Текучесть среди выпускников программ подготовки квалифицированных рабочих, служащих
Оценка уровня квалификаций основных категорий работников	Оценка несоответствия профессиональных навыков основных категорий работников требованиям работы
	Доля работников, чьи профессиональные навыки ниже требуемых, по основным категориям работников
	Оценка влияния дефицита профессиональных навыков на эффективность компании

Темы	Вопросы
	Способы решения проблемы дефицита квалификации работников
Организация обучения работников компаниями, опыт обучения по квалификациям рабочих внутри компаний	Осведомленность о новых профессиональных стандартах и возможности их использования в компаниях
	Обучали ли компании своих сотрудников за последний год
	Какие категории сотрудников, проходили обучение
	Доля сотрудников, прошедших обучение, по основным категориям персонала
	Практика заключения ученических договоров с обучавшимися работниками
	Предпочтения компаний проводить обучение по квалификациям рабочих или обращаться в образовательные организации
	Опыт обучения квалификациям рабочих в компаниях за последние 2-3 года
	Планы обучения квалификациям рабочих в компаниях в ближайшие 2-3 года
	Причины организации обучения по квалификациям рабочих в компаниях
Сложности, ограничения организации обучения по квалификациям рабочих в компаниях	
Сотрудничество компаний с образовательными организациями	Опыт сотрудничества компаний с образовательными организациями высшего образования за последний год
	Опыт сотрудничества компаний с профессиональными образовательными организациями за последний год
	Планы сотрудничества компаний с образовательными организациями на ближайшие 1-2 года
	Препятствия для развития сотрудничества бизнеса с образовательными организациями высшего образования
	Причины неучастия компаний в организации практик для студентов, основные стимулы для их участия
	Препятствия для развития сотрудничества бизнеса с профессиональными образовательными организациями

Темы	Вопросы
	Наиболее полезные с точки зрения работодателей формы сотрудничества с образовательными организациями
	Знание о дуальной модели обучения специалистов среднего звена, квалифицированных рабочих
	Опыт участия компаний в дуальной модели обучения
	Положительные стороны для компаний от участия в дуальной модели обучения
	Готовность участвовать в дуальной модели обучения
	Причины отсутствия интереса к участию в дуальной модели обучения
	Участие в чемпионатах <i>WorldSkills</i> ,
	Оценка полезности участия в чемпионатах <i>WorldSkills</i>
	Отношение к чемпионатам <i>WorldSkills</i> с точки зрения развития системы профессионального образования и рынка труда

#### *Выборка и методика сбора данных*

##### *Описание выборки*

В данном опросе в качестве обследуемой совокупности выступают руководители компаний, использующих труд работников изучаемых массовых профессий и специальностей с численностью работников от 50 человек и более<sup>1</sup>. С учетом задачи согласования данного исследования с исследованием студентов, обучающихся по программам среднего профессионального образования массовых профессий, специальностей, было выделено по видам экономической деятельности 4 группы компаний, использующих труд работников изучаемых массовых профессий и специальностей. Эти группы представлены в таблице 2.

Таблица 2 – Изучаемые группы компаний по видам экономической деятельности

№	Группы
1	<b>Промышленность средств производства:</b> Производство готовых металлических изделий (ОКВЭД 27.2, 28.1, 28.2, 28.5, 28.6) Производство машин и оборудования (ОКВЭД 29 .1, 29.22, 29.23, 29.24, 29.3,29.4, 29.5, 29.7)

<sup>1</sup> Микропредприятия с численностью работников от 15 и менее человек, а также малые предприятия численностью менее 50 человек в исследование не включаются.



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

В отобранных компаниях будет опрашиваться один респондент – руководитель компании или его заместитель. Общий объем выборки составляет 500 респондентов.

В соответствии с 4 группами компаний по видам экономической деятельности проектируется 4 независимые выборки примерно по 125 респондентов в каждой. Данный подход к распределению общего объема выборки позволит проводить не только анализ всей совокупности опрашиваемых компаний, но сравнительный анализ выделенных групп компаний.

В рамках каждой из выделенных 4 групп компаний исследуемая совокупность подразделяется на страты. В качестве стратообразующих признаков используются размер компании (численность занятых) и ее географическое расположение. По размеру компании подразделяются на 3 подгруппы:

- Малые – с численностью работников от 50 до 100 человек;
- Средние – с численностью работников от 100 до 500 человек;
- Крупные – с численностью работников от 500 человек и более.

По географическому расположению все компании подразделяются на 8 подгрупп, по числу федеральных округов. Кроме того, в отдельную группу выделены компании, расположенные на территории г. Москвы.

Каждая из четырех выборок компаний, репрезентирующих 4 группы компаний, проектируется как стратифицированная выборка с пропорциональным распределением общего объема выборки (125 респондентов) между образованными стратами, рассчитанном на основе данных Росстата о «Среднесписочной численности работников по видам экономической деятельности по группам организаций по Российской Федерации за декабрь 2015 года», представляющих распределение численности занятых по федеральным округам по изучаемым видам экономической деятельности.

На основе базы данных «СПАРК» составлена основа выборки – полный список компаний рассматриваемых видов экономической деятельности, использующих труд работников массовых профессий и специальностей с численностью работников от 16 человек и более.

Отбор компаний для проведения опроса осуществляется из полного списка компаний методом «простого случайного отбора». Планируется составить три списка компаний для проведения полевых работ: основной список и два запасных. В первую очередь, интервьюеры будут обращаться в компании из основного списка. В случае недостижимости по тем или иным причинам компания из основного списка может быть заменена на «такую же» из запасного списка. Под «такой же» компанией понимается компания входящая в ту же группу по виду экономической деятельности и в ту же подгруппу по численности работников.

#### *Технология сбора данных*

Опрос будет проводиться стандартными способами, используемыми при проведении обследования по формализованной анкете. В опросе предполагается участие руководителей компаний или их заместителей, отвечающих за принятие решений по общеэкономической и кадровой политике компании, поэтому респондент для обследования будет отбираться для участия в опросе исследовательской командой. В рамках данного обследования в полевых работах наиболее активную роль выполняют интервьюеры, а методами проведения опроса являются личное интервью, самозаполнение анкеты респондентом в присутствии интервьюера или сочетание подготовительной рекрутинговой и информационной работы интервьюера с нужным респондентом в форме личных контактов с последующим заполнением электронного варианта анкеты респондентом.

С учетом того, что могут быть использованы разные способы проведения (интервью, самозаполнение), в опросный лист добавлены универсальные инструкции по заполнению анкеты.

В помощь интервьюерам и региональным организаторам опроса для соблюдения единообразия процедур всеми соисполнителями проекта разрабатываются наряду с анкетой вспомогательные документы – инструкции для интервьюеров. В этих документах освещаются вопросы по тематике и процедуре проведения опроса, деталям опроса, о процедуре отбора респондентов и способах налаживания контакта с ними, о процедуре регистрации отказов и др. Также особое внимание в инструкциях уделяется описанию структуры анкеты, разъяснению использованных в ней понятиях, комментариям по отдельным, наиболее сложным вопросам. Работа интервьюеров будет контролироваться соисполнителями. Контрольные процедуры обследования запланированы на нескольких уровнях. В процессе сбора анкет в регионах проводится визуальная 100% проверка анкет на полноту и правильность заполнения и кодировки. Также предполагается проведение телефонного

выборочного контроля. После завершения полевых работ проводятся процедуры компьютерного ввода и логического контроля данных анкет, уточнения выявленных в ходе этого контроля неточностей и пропущенной информации. После проведения комплексного контроля данных опроса будет подготовлен окончательный файл базы данных в формате SPSS, который будет использоваться при проведении аналитического этапа исследования. В ходе анализа данных будут сформированы линейные распределения и таблицы сопряженности по основным группам компаний, будут построены одномерные и многомерные графики сравнения по основным группам компаний. Анализ результатов опроса предполагается проводить с использованием следующих методов: частотного анализа, описательной статистики, корреляционного анализа, агрегирования частных показателей в общие индикаторы и разработки типологии. Результаты анализа будут представлены в отчете по научно-исследовательской работе.